

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA DRIVER GO-JEK DI KOTA YOGYAKARTA

Ani Muttaqiyathun
Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta
animtq@gmail.com

Abstrak

Saat ini jumlah pengemudi ojek on-line (driver Go-jek) telah mencapai jutaan orang. Kinerja driver Go-jek merupakan faktor terpenting dalam perkembangan dan kemajuan perusahaan PT. Go-jek Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja driver Go-jek di kota Yogyakarta.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah komunitas driver Go-jek di jalan Kusumanegara Yogyakarta kurang lebih 200 orang, dengan cara aksidental sampling kemudian diperoleh sampel sebanyak 108 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver Go-jek Kota Yogyakarta. Sedangkan beban kerja dan adversity quotient berpengaruh terhadap kinerja driver Go-jek Kota Yogyakarta.

Kata kunci: kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, beban kerja, adversity quotient

PENDAHULUAN

Kemajuan dan perkembangan teknologi informasi saat ini ternyata memberikan pengaruh yang besar terhadap berbagai aspek kehidupan manusia. Salah satunya adalah penggunaan internet. Dengan adanya internet, cara masyarakat melakukan transaksi telah berubah. Cara lama yang prosesnya perlu mengorbankan waktu dan biaya yang besar, telah berubah dengan proses yang lebih cepat dan lebih mudah.

Beberapa tahun yang lalu, kita mengenal ojek adalah orang yang menawarkan jasa tumpangan dengan menggunakan sepeda motor. Pada waktu itu ojek memakai sistem pangkalan berbasis wilayah di tikungan dan mulut-mulut gang. Pengendara ojek dari wilayah lain tidak bisa sembarangan "mangkal" di suatu wilayah tanpa ijin dari pengendara ojek di wilayah tersebut. Untuk menggunakan jasa ojek, pemakai jasa harus membayar kontan dan sering tawar-menawar.

PT. Go-Jek Indonesia merupakan sebuah perusahaan teknologi berjiwa sosial yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja di berbagai sektor informal di Indonesia. Kegiatan Go-jek bertumpu pada tiga nilai pokok yaitu kecepatan, inovasi dan dampak sosial. Bermula ditahun 2010 sebagai perusahaan transportasi roda dua melalui panggilan telepon, Go-jek kini telah tumbuh menjadi on-demand mobile platform dan aplikasi terdepan yang menyediakan berbagai layanan lengkap mulai dari transportasi, logistik, pembayaran, layanan antar makanan dan berbagai layanan on-demand lainnya. Dalam menjalankan usaha ini, PT. Go-Jek Indonesia menjalin kerja sama kemitraan dengan para pengemudi motor di kota-kota besar Indonesia salah satunya di kota Yogyakarta. Pada tanggal 16 November 2015, layanan transportasi Go-jek mulai beroperasi di Yogyakarta dengan menawarkan jasa layanan transportasi yang bersifat aman, nyaman, cepat, praktis, dan murah.

Hingga saat ini sudah lebih dari 1 juta orang bergabung menjadi driver Go-jek (Tribun-news, 27 Maret 2018). Para driver Go-jek mengatakan bahwa pendapatan mereka meningkat semenjak bergabung sebagai mitra dengan mendapatkan akses ke lebih banyak pelanggan melalui aplikasi mereka. Mereka juga mendapat santunan kesehatan dan kecelakaan, akses kepada lembaga keuangan dan asuransi, cicilan otomatis yang terjangkau serta berbagai fasilitas yang lainnya. Antrian panjang para pelamar driver Go-jek pada akhir tahun 2017 menjadi daya tarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja driver Go-jek. Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja driver Go-Jek di Kota Yogyakarta.

Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Stoner (1998) dalam Dhermawan, Sudibya, dan Utama (2012:173) mengatakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan. Kemudian, Benardin dan Rusel (1993) menyatakan bahwa kinerja adalah pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sedangkan Handoko (2001) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Dengan demikian yang dimaksud kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberikan kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas dan kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Mathis dan Jackson, 2002).

Setelah karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan, selanjutnya tentu perusahaan memberikan kompensasi atau imbalan kepada karyawan. Werther dan

Davis, (1996) dalam Wibowo (2007:289 dan 290) menjelaskan bahwa kompensasi adalah apa yang diterima pekerja sebagai bentuk pertukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Selanjutnya Wibowo (2007) dalam Kasenda (2013:85) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Dengan demikian kompensasi merupakan salah satu bagian penting dari pengelolaan sumber daya manusia, karena kompensasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk pembayaran langsung (dalam bentuk uang) atau tidak langsung (dalam bentuk tunjangan dan insentif). Cahyani (2005) dalam Kadarisman, (2014:72) mengemukakan bahwa insentif dan kompensasi itu berbeda. Insentif adalah untuk merangsang kinerja yang lebih baik di masa depan, sedangkan kompensasi berfungsi sebagai pengakuan terhadap kinerja yang baik di masa lalu. Di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi, pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja.

Agar karyawan senantiasa memberikan kontribusi optimal kepada perusahaan, tentu saja pimpinan harus selalu memberikan dorongan atau motivasi kepada seluruh karyawannya. Motivasi menurut Sopiah (2008) dalam Kasenda (2013:855) adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Selanjutnya menurut Fathoni (2006) dalam Kasenda (2013:855) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses menggerakkan manusia, dan memberikan motivasi artinya proses untuk menggerakkan orang lain agar melakukan sesuatu sebagaimana yang diharapkan oleh penggeraknya atau yang mengarahkannya. Colquitt, Lepine, dan Wesson (2009) dalam

Tania dan Sutanto (2013) menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan energik yang mengkoordinasi dari dalam dan dari luar diri seorang pekerja, yang mendorong usaha kerja dalam menentukan arah perilaku, tingkat usaha, intensitas, dan kegigihan. Hariandja (2002) dalam Hanif dan Muttaqiyathun (2013:58) mengartikan motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Pada hakekatnya pemberian motivasi kerja kepada karyawan mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan berbagai hal. Hasibuan (2009) dalam Kurnia (2016:21) menjelaskan tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan adalah untuk: meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, serta mengefektifkan pengadaan karyawan.

Setelah karyawan terlibat dalam perusahaan selama jangka waktu tertentu, mereka akan memiliki rasa puas atau tidak puas terkait dengan pimpinan, kompensasi, rekan kerja, sarana prasarana ataupun yang lainnya. Davis dan Newstrom, (1990) dalam Mehamban (2014:13) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Selanjutnya Wexley dan Yuki (1977) dalam Syaiin (2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja secara umum dapat diberi batasan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Gorda (2004) dalam Dhermawan, Sudibya, dan Utama (2012:174) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi. Sutrisno (2012) dalam Tania, Anastasia & Susanto (2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang perlu diperhatikan

dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan, karena ketidakpuasan sering berkaitan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang sangat tinggi. Karyawan yang merasa tingkat ketidakpuasannya tinggi seringkali melakukan hal-hal yang tidak diinginkan perusahaan. Menurut Mangkuningara (2005) dalam Soegandhi dan Sutanto, dan Setiawan, (2013) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- 1). Faktor pegawai, yaitu kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja,
- 2). Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan tentu saja akan diberikan tugas sesuai dengan jabatan yang diembannya. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhania, 2010:16). Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Pada saat tuntutan tugas dalam keadaan rendah, maka pegawai akan mampu melaksanakan tugas secara mudah dengan beban kerja yang rendah dan kinerja tetap pada tingkat optimal. Peningkatan tuntutan tugas yang tidak terlalu besar tidak akan secara signifikan menyebabkan pengaruh kognitif dan tidak mempengaruhi kinerja. Namun jika terjadi kesalahan atau error pada pekerjaan, maka hal tersebut akan menyebabkan beban kerja kognitif atau beban fisik maupun beban secara mental. Beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja organisasi itu sendiri.

Nilai adversity quotient diyakini dapat mengungkapkan kemampuan pemberdayaan potensi dan motivasi manusia. Potensi itu diwujudkan dalam adversity quotient melalui pengukuran kemampuan individu untuk memberdayakan potensi, sehingga akan dapat diketahui kekuatan kinerja yang potensial dalam diri individu. Dengan dapat dikenalnya kemampuan memunculkan potensi ini, maka kualitas kinerja manusia dapat dikembangkan, dikelola dan diperbaiki (Pulatie, dalam Stoltz, 2007). Stoltz (2007) juga berpendapat bahwa karyawan akan lebih efektif bekerja bila memiliki kemampuan daya juang (adversity quotient). Daya juang didefinisikan sebagai potensi manusia yang memiliki kemampuan dalam menghadapi dan mengatasi suatu masalah di dalam kehidupan kerja dan masyarakat. Karyawan dengan daya juang yang tinggi diharapkan dapat mengatasi kesulitan di dalam hidupnya dengan lebih positif dan tidak mudah putus asa. Banyak para pekerja yang mengalami penurunan kualitas kerja karena dia tidak dapat mengontrol masalah yang tengah dihadapinya, baik masalah pekerjaan maupun masalah pribadinya. Oleh sebab itu karyawan yang tidak mampu mengontrol atau mengatasi masalahnya dengan baik secara tidak langsung hal tersebut dapat menurunkan kualitas pekerjaannya.

Berdasarkan teori dan kajian penelitian terdahulu di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut : terdapat pengaruh signifikan kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, beban kerja dan adversity quotient terhadap kinerja driver Go-Jek di kota Yogyakarta secara parsial maupun simultan.

Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh driver Go-jek pada perusahaan PT.Go-Jek di kota Yogyakarta dengan mengambil sampel komunitas Go-jek Kusumanegara kota Yogyakarta. Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah teknik simple random sampling yaitu teknik pengambilan anggota sampel

dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2016:82). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh dari penyebaran angket kepada responden yang sesuai dengan karakteristik populasi.

Guna memperjelas arah penelitian, maka dalam penelitian ini akan didefinisikan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini secara operasional dengan disesuaikan untuk driver Go-jek. Adapun definisi operasional untuk kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah tujuan, standar, umpan balik, kompetensi, motif dan alat atau sarana.

Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk pembayaran langsung (dalam bentuk uang) atau tidak langsung (dalam bentuk tunjangan dan insentif). Indikator pengukuran kompensasi dalam penelitian ini adalah tunjangan, insentif dan penghargaan.

Motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Motivasi juga merupakan proses menggerakkan manusia agar melakukan sesuatu sebagaimana yang diharapkan oleh penggeraknya atau yang mengarahkannya. Motivasi diukur dengan indikator fisiologis/ kebutuhan fisik, keamanan dan sosial.

Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah sikap atau perasaan seseorang terhadap suatu pekerjaan. Ini berarti kepuasan kerja seseorang bergantung bagaimana penilaian (persepsi) individu yang bersangkutan terhadap pekerjaan itu sendiri, apakah membuat dirinya puas atau tidak. Indikator pengukurannya sebagai berikut: pekerjaan itu sendiri, atasan (supervisor), rekan sekerja, kesempatan promosi serta gaji/upah.

Beban kerja didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Adversity Quotient (AQ) diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengamati kesulitan dan mengolah kesulitan tersebut dengan kecerdasan yang dimiliki sehingga menjadi sebuah tantangan untuk diselesaikan (Scoltz, 2000). Aspek-aspek AQ terdiri dari empat dimensi yang disingkat dengan COORE yaitu dimensi Control (pengendalian), Origin-Ownership (asal usul dan pengakuan), Reach (jangkauan) dan Endurance (daya tahan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan analisis data dengan menggunakan regresi parsial maupun serentak, diperoleh hasil sebagaimana dituangkan dalam tabel berikut:

Dengan demikian hipotesis pertama (H1) tidak didukung.

Hipotesis kedua (H2) yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver Go-jek kota Yogyakarta. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung sebesar 1,511 dan nilai signifikansi 0,134. Oleh karena probabilitas signifikansinya lebih besar dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja driver Go-jek kota Yogyakarta, dengan demikian hipotesis kedua (H2) tidak didukung.

Hipotesis ketiga (H3) yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver Go-jek kota Yogyakarta. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung sebesar 1,805 dan nilai signifikansi 0,074. Oleh karena probabilitas signifikansinya lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa variabel

Tabel.1

Hasil Analisis data

Variabel	Signikansi	Ket
Kompensasi	0,442	Tidak didukung
Motivasi	0,134	Tidak didukung
Kepuasan Kerja	0,074	Tidak didukung
Beban kerja	0,000	Didukung
Adversity Quotient	0,010	Didukung
Kompensasi, Motivasi, Kepuasan kerja, Beban kerja dan Adversity Quotient secara simultan	0,001	Didukung

Sumber: (data diolah, 2018)

Hipotesis pertama (H1) yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja driver Go-jek kota Yogyakarta. Dari hasil pengujian diperoleh nilai t hitung sebesar 0,773 dan nilai signifikansi sebesar 0,442. Oleh karena probabilitas signifikansi yang lebih besar dibandingkan taraf signifikansi 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja driver Go-jek kota Yogyakarta.

kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja driver Go-jek kota Yogyakarta, dengan demikian hipotesis ketiga (H3) dinyatakan tidak didukung.

Hipotesis keempat (H4) yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver Go-jek kota Yogyakarta. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikans sebesar 0,000. Oleh karena probabilitas sig-

nifikansinya lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja driver Go-jek kota Yogyakarta, dengan demikian hipotesis keempat (H4) dinyatakan didukung.

Hipotesis kelima (H5) yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan Adversity Quotient berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver Gojek kota Yogyakarta. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,010 yang artinya lebih kecil dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa variabel adversity quotient memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja driver Go-jek kota Yogyakarta, dengan demikian hipotesis kelima (H5) dinyatakan didukung.

Uji F : Hasil uji signifikansi simultan (uji F) menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 5.702 dengan tingkat signifikansi 0.001 maka model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi kinerja driver Go-jek atau dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, beban kerja dan adversity quotient secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja driver Go-jek di Kota Yogyakarta.

PEMBAHASAN

1. Kompensasi terhadap Kinerja Driver Gojek

Hasil pengujian variabel kompensasi terhadap kinerja driver Go-jek menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh pada variabel kinerja karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka dimana pemberian balas jasa erat kaitannya antara pengorbanan dan kepentingan antara karyawan dan perusahaan. Kompensasi belum dapat berjalan sepenuhnya disebabkan banyaknya para driver yang baru mulai bekerja sebagai Go-jek dan banyaknya para driver Go-jek di kota Yogyakarta saat ini sehingga pemberian kompensasi tidak mempengaruhi kinerja mereka. Hasil pengujian ini berbeda dengan

penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani dan Adnyani(2016) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

2. Motivasi terhadap kinerja driver Go-jek

Hasil pengujian pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja driver Go-jek menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh pada variabel kinerja driver Go-jek. Motivasi adalah dorongan untuk melakukan upaya pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver Go-jek dikarenakan para driver driver Go-jek sulit mendapatkan bonus harian dan banyak yang tidak mampu mencapai target dalam sehari yang ditentukan oleh perusahaan, hal ini disebabkan semakin banyaknya driver-driver Go-jek yang beroperasi di kota Yogyakarta. Sehingga para driver gojek tidak mampu untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hasil pengujian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani dan Adnyani(2016) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan

3. Kepuasan Kerja terhadap kinerja driver Go-jek

Hasil pengujian pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja driver Go-jek menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver Go-jek. Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver Go-jek dikarenakan bahwa bekerja menjadi seorang driver Go-jek tidak menuntut adanya kepuasan.

4. Beban kerja terhadap kinerja driver Go-jek Jogja

Hasil pengujian pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja driver Go-jek menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver Go-jek. Hal ini dimungkinkan karena beban pekerjaan menjadi driver Go-jek dilakukan dengan senang hati sehingga tidak menjadi beban yang negatif. Pekerjaan driver Go-jek merupakan pekerjaan yang bebas dan tanpa terikat oleh pihak manapun, driver Go-jek bekerja sesuai dengan keinginan mereka sendiri tanpa ada batasan waktu.

5. Adversity Quotient terhadap kinerja driver Go-jek Jogja

Hasil pengujian pengaruh variabel Adversity Quotient terhadap kinerja driver Go-jek menunjukkan bahwa variabel adversity quotient berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver Go-jek. Hal ini sangat berkaitan dengan daya juang/kegigihan dalam mencari penumpang akan berkaitan dengan kinerja mereka.

SIMPULAN

Kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver Go-jek kota Yogyakarta. Sedangkan beban kerja dan adversity quotient berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver Go-jek kota Yogyakarta. Dengan segala keterbatasan yang dialami selama meneliti, maka hasil penelitian ini memberikan saran untuk penelitian selanjutnya diantaranya menambah jumlah sampel yang tidak hanya berada pada Kota Yogyakarta, menambah variabel penelitian dan item-item kuesioner yang dirasa tepat untuk diterapkan dalam menguji pengaruh kinerja driver Go-jek Kota Yogyakarta.

DAFTAR REFERENSI

Dharmawan, I. M. Y., & Program. (2011). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Dan

Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. Tesis Pasca Sarjana Universitas Udayana Bali.

Dharmawan, Yusa. 2011. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening." Universitas Udayana.

Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.

Fajriah Mehamba. (2014). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Makassar.

Hanif, Fauzan dan Ani Muttaqiyathun. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Radio Permata Swaranusa. *Jurnal Fokus* 2.No.1 Maret 2013, Hal 58-59.

Kadarisman, M;. (2016). Manajemen Kompensasi (Vol. II). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Kasenda, Ririvega. (2013). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA* 1.No.3 Juni 2013, 854-859.

Kuncoro, Mudrajad. 2007. Metode Kuantitatif : Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: UPPSTIM YKPN.

Kusuma, Y. B., Swasto, S., & Musadieg, M. Al. (n.d.). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Otsuka Indonesia di Lawang, Malang).

- Muflih, I. N., & Staf, M. L. E. M. S. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Aseli Dagadu Djokdja. *Jurnal Ekonomi*, 343(3), 1–8.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun. *JRMA Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 10–17.
- Mar ati, N. C. (t.thn.). Pengaruh Kualitas Layanan dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Jasa Transportasi Online (Studi Kasus Pada Konsumen Gojek di Surabaya). 1 - 2.
- Prakoso, M. (2016) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan ART Studio Jakarta Pusat, 1-8.
- Putrayasa, R., Susilo, H., & Prasetya, A. (2014) Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya, 17(1), 1–10.
- Rafi Jody Kurnia. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. Skripsi Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen UNY.
- Windy Aprilia Murty, & Hudiwinarsih, G. (2012). (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215–228.
- Nurchahyani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud)*, Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500–532.
- Nur, S. (2013). Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal EMBA*, 739-749
- Rifaldi, K. (2016) Pengaruh Kualitas Pelayanan Transportasi Online Gojek Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Mahasiswa/i Administrasi Niaga Politeknik Negeri Jakarta, *Epigram Vol. 13 No.2 Oktober 2016*. 121-122.
- Ranihusna, D. (2010) Efek Rantai Motivasi pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1(2), 90–103. Retrieved from <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm/article/view/2464>
- Riani, Asri Laksmi,. (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini (Vol. I). Surakarta: Graha Ilmu.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. Universitas Mulawarman. Samarinda. 1(1), 41–55. Retrieved from [http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/yuli_jurnal\(03-19-13-02-50-31\).pdf](http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/yuli_jurnal(03-19-13-02-50-31).pdf)
- Soegandhi, V. M., & Drs. Eddy M. Sutanto, M.Sc dan Roy Setiawan, S.Kom., MM., M. (2013) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt..Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal Agora*, 1(1), 5–10. <https://doi.org/10.1016/j.egypro.2016.11.209>
- Suwardi, & Utomo, J. (2011). PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati) Analisis Manajemen Analisis Manajemen, 5(1), 75–86.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kesebelas. Bandung : CV. Alfabeta
- Syaiin, S. (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan. Tesis Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.

- Tania, Anastasia. dan Eddy M.Sutanto. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Knife di Surabaya. 1, No. 3, 2013.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Agora, 3(2), 37–45.
- Windy Aprilia Murty, & Hudiwinarsih, G. (2012). (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). The Indonesian Accounting Review, 2(2), 215–228.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja (Vol. Edisi Revisi ke-IV). Jakarta 22 Agustus: PT Rajagrafindo Persada.