

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja *driver* Gojek di Kabupaten Bekasi. Hal ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kinerja *driver* sebagai ujung tombak dalam layanan transportasi berbasis aplikasi, di mana peningkatan kualitas serta kuantitas layanan sangat dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 70 responden *driver* Gojek di Kabupaten Bekasi melalui pengujian menggunakan *Partial Least Square* (PLS), dapat disimpulkan bahwa model pengukuran *outer model* dinyatakan valid dan reliabel. Hal ini ditunjukkan melalui seluruh hasil nilai *outer loading* melebihi 0,70, nilai AVE di atas 0,50, serta hasil *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang menunjukkan konsistensi internal yang baik. Sementara itu, hasil pengujian struktural model (*inner model*) memperlihatkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang baik dengan nilai R^2 sebesar 0,807 yang berarti 80,7% variasi kinerja *driver* Gojek dapat dijelaskan oleh variabel dalam penelitian, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor variabel lain di luar model penelitian.. Kemudian, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa semua variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja *driver*. Dari hasil pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Gojek. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai p-value sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai t-statistik 2,710 atau $> 1,96$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi menjadi factor penting yang mendorong semangat kerja dan kinerja *driver*.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Gojek. Pengujian menghasilkan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t-statistik sebesar $3,566 > 1,96$. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi

kerja yang dimiliki oleh *driver* Gojek, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan.

3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Gojek. Hasil uji menunjukkan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$ dan t-statistik sebesar $3,841 > 1,96$, sehingga hipotesis diterima. Disiplin kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja, yang dibuktikan pula dengan nilai koefisien *original sample* tertinggi yaitu 0,425. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan *driver* seperti tepat waktu, patuh terhadap aturan platform, dan konsisten menjalankan tugas, maka semakin tinggi pula kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kepada konsumen.

Secara keseluruhan, dari ketiga variabel yang diuji, yaitu kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja, variabel disiplin kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja *driver*, diikuti oleh kompensasi dan motivasi kerja yang juga berpengaruh signifikan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan kembali untuk pengembangan penelitian selanjutnya:

1. Keterbatasan waktu, penelitian ini dilaksanakan dalam jangka waktu yang terbatas, sehingga pengumpulan data hanya dilakukan dalam satu periode tertentu, hal ini membuat penelitian yang dilakukan belum dapat menangkap perubahan yang terjadi pada kinerja *driver* Gojek dalam jangka panjang. Kemudian, meskipun peneliti telah melakukan wawancara awal untuk menguatkan fenomena penelitian, namun proses pengumpulan data utamanya tetap dilakukan melalui kuesioner, tanpa pendalaman lebih lanjut secara kualitatif terhadap hasil temuan dikarenakan keterbatasan waktu ini. Hal ini menjadi salah satu batasan dalam menggali pemahaman yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja *driver* secara mendalam.
2. Keterbatasan biaya, terbatasnya anggaran yang tersedia menyebabkan peneliti hanya dapat menjangkau *driver* Gojek di wilayah Kabupaten

Bekasi. Sehingga belum memungkinkan untuk menjangkau wilayah lain yang mungkin memiliki karakteristik mitra *driver* yang berbeda.

3. Keterbatasan variabel, pada penelitian ini hanya mengkaji tiga variabel independen, yaitu kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja *driver*. Padahal dalam kondisi realitas di lapangan, kinerja *driver* juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, beban pekerjaan, dan sebagainya. Oleh karena itu, hasil penelitian ini belum mewakili seluruh faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mitra *driver* secara menyeluruh.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, diharapkan perusahaan dapat mengevaluasi dan meningkatkan kembali sistem kompensasi yang diterima oleh mitra *driver* sebagai strategi peningkatan motivasi serta penegakan disiplin kerja. Hal ini dikarenakan ketiga faktor tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja mitra *driver*.
2. Bagi mitra *driver* Gojek, disarankan untuk terus menjaga semangat dan motivasi kerja yang tinggi, menjaga konsistensi kedisiplinan seperti ketepatan waktu dalam menerima *order*, menjaga performa akun, serta memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Dengan begitu, kinerja yang dihasilkan akan semakin baik dan bisa memberikan kepuasan bagi pelanggan maupun perusahaan
3. Bagi penelitian selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan acuan oleh peneliti selanjutnya untuk mengembangkan studi sejenis dengan menggunakan variabel yang lebih beragam yang juga berpotensi mempengaruhi kinerja *driver*. Selain itu, peneliti selanjutnya disarankan agar memperluas cakupan wilayah penelitian dan meningkatkan jumlah

responden agar hasil yang diperoleh dapat lebih komprehensif. Dengan begitu, penelitian yang dilakukan akan semakin memperkaya pengetahuan dan memberikan kontribusi yang lebih luas terhadap pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks transportasi *online*.

