

Pengaruh Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Kompensasi, dan Loyalitas Terhadap Kinerja *Driver* Gojek di Kota Pontianak

Putra Adi Kuswiyanto^{a*}, Yuni Firayanti^a, Marhamah^a

^a Program Studi Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received : 01-08-2025

Revised : 15-08-2025

Accepted : 20-08-2025

Keywords: *Compensation, Loyalty, Performance, Work Enthusiasm, Work Environment*

Kata Kunci: *Kinerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Semangat Kerja*

Corresponding Author:

putraadikuswiyanto@gmail.com*

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work environment, work enthusiasm, compensation, and loyalty on the performance of Gojek drivers in Pontianak City. The phenomenon of declining performance and loyalty among some drivers, along with unstable income and uncertain incentives, serves as a critical background for this study. Driver performance, as the frontline of Gojek's services, is influenced by both internal and external factors, such as the quality of the work environment, individual work enthusiasm, the compensation system, and loyalty to the company. The research method uses a quantitative approach with data collection techniques through the distribution of questionnaires to 96 active Gojek drivers in Pontianak City. The data were analyzed using multiple linear regression tests with the SPSS 20 program. The results of the study indicate that, simultaneously, work environment, work enthusiasm, compensation, and loyalty have a positive effect on performance, with an F-value of 64.687 and a significance level of $0.000 < 0.05$. Partially, the work environment (X1) had a negative effect with a value of -13.440, work enthusiasm (X2) had a positive effect with a value of 3.117, compensation (X3) had a positive effect with a value of 2.489, and loyalty (X4) had a positive effect with a value of 9.535. The regression equation is $Y = 11.936 - 0.415 + 0.155 + 0.135 + 0.405$, with an R^2 value of 0.740. These findings indicate that improvements in driver performance are more strongly influenced by work enthusiasm, compensation, and loyalty than by the work environment.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, semangat kerja, kompensasi, dan loyalitas terhadap kinerja *Driver* Gojek di Kota Pontianak. Fenomena menurunnya kinerja dan loyalitas sebagian *Driver*, disertai dengan ketidakstabilan

pendapatan serta ketidakpastian insentif, menjadi latar belakang penting dari studi ini. Kinerja *Driver* sebagai ujung tombak layanan Gojek dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, seperti kualitas lingkungan kerja, semangat kerja individu, sistem kompensasi, dan loyalitas terhadap perusahaan. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 96 *Driver* Gojek aktif di Kota Pontianak. Data dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja, semangat kerja, kompensasi, dan loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai f hitung sebesar 64,687 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, dan secara parsial lingkungan kerja (X_1) berpengaruh negatif dengan nilai $-13,440$, semangat kerja (X_2) berpengaruh positif dengan nilai $3,117$, kompensasi (X_3) berpengaruh positif dengan nilai $2,489$, dan loyalitas (X_4) berpengaruh positif dengan nilai $9,535$, dengan persamaan regresi $Y = 11,936 - 0,415X_1 + 0,155X_2 + 0,135X_3 + 0,405X_4$ dan R^2 dengan nilai $0,740$. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja *Driver* ditentukan oleh faktor semangat kerja, kompensasi, dan loyalitas dibanding lingkungan kerja.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi di era digital memegang peranan penting dalam kehidupan manusia. Salah satu bukti bahwa perkembangan teknologi sudah menjadi *megatrend* adalah penggunaan internet. Dengan internet, kita memiliki akses dan dapat dengan mudah mengirim informasi apa pun kemana saja. Pengusaha menggabungkan internet dengan transportasi mengingat peluang bisnis internet yang menjanjikan. Salah satunya di tandai dengan kemunculan industri atau perusahaan *start up* yang merupakan perusahaan perintis yang berhubungan dengan internet dan teknologi yang mulai di kenal sejak tahun 90an sampai 2000an (Pragiwani *et al.*, 2023). Hal tersebut terjadi pada transportasi yang saat ini yang mengalami perkembangan di era digital yang canggih ini sehingga memudahkan masyarakat untuk bisa membantu aktivitas dan keperluannya sehari-hari. Transportasi yang baik dapat menciptakan keteraturan kota yang baik, hal ini disebabkan karena transportasi merupakan suatu alat bantu dalam mengarahkan pembangunan di daerah perkotaan.

Peningkatan penggunaan transportasi terjadi setiap tahunnya, mulai dari kendaraan berpenumpang seperti mobil pribadi, bis, hingga sepeda motor. Sepeda motor merupakan transportasi yang sangat diminati oleh masyarakat dikarenakan penggunaannya fleksibel dan mudah maka dari itu semakin banyak pengguna transportasi motor ini. Berdasarkan data bersumber dari Korlantas yang menyatakan jumlah pengguna sepeda motor di Kota

Pontianak pada tahun 2024 sebanyak 821.487 (Korlantas,2024). Jumlah kendaraan bermotor yang semakin meningkat yang mengakibatkan meningkatnya kemacetan dikota Pontianak. Kendaraan bermotor kini menjadi pilihan untuk menunjang mobilitas masyarakat, maka di perlukan transportasi yang efektif untuk menghindari dan mengurangi kemacetan.

Salah satu transportasi *online* yang sedang berkembang di Indonesia adalah Gojek. PT Gojek Indonesia adalah salah satu penyedia jasa transportasi *online* melalui aplikasi yang tersedia di android/IOS. PT Gojek Indonesia merupakan perusahaan teknologi berjiwa sosial yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja diberbagai sektor informal di Indonesia. Gojek menjadi solusi utama dalam pengiriman barang, pesan antar makanan, berbelanja dan berpergian di tengah kemacetan. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2010 oleh Nadiem Makarim. Gojek mulai meningkatkan kualitas pelayanannya dengan menambah jasa layanan seperti *GoRide*, *GoFood*, *GoSend*, *GoTix*, *GoBox*, *GoClean* dan masih banyak lagi jasa lainnya yang diberikan oleh Gojek (Anggraini & Budiarti, 2020) .

Perusahaan Gojek dan Tokopedia membentuk kerjasama dengan menggabungkan kedua perusahaan tersebut sehingga menghasilkan perusahaan GoTo yang berdiri pada 17 Mei 2021. Hingga hari ini, aplikasi Gojek Indonesia telah diunduh dan dipakai oleh pengguna *smartphone* Android dan iOS hingga lebih dari 50 juta kali. Aplikasi gojek Indonesia juga sudah beroperasi di bidang transportasi *online* dilebih dari 100 kota yang tersebar di Indonesia (www.gojek.com). Bahkan belakangan, Gojek turut berekspansi hingga ke negara-negara di wilayah Asia Tenggara, seperti Singapura, Thailand dan Vietnam, di negara-negara tersebut, aplikasi Gojek Indonesia sukses bersaing dengan layanan transportasi yang sudah lebih dulu ada dan berkembang, seperti Uber dan Grab. Berikut tabel pengguna aplikasi ojek *online* periode 2020-2024.

Tabel 1. Data Pengguna Aplikasi Ojek *Online* 2020-2024

Nama Transportasi Online	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024
Gojek	1.650.000	1.412.000	1.358.000	957.000	1.105.000
Maxim	500.000	456.000	773.000	892.000	930.000
InDrive	210.000	246.000	297.000	321.000	350.000
Grab	190.00	201.000	207.000	170.000	175.000

Sumber: katadata.co.id (2024)

Berdasarkan data yang diperoleh dari (katadata.co.id) yang menunjukkan

sedikitnya ada empat [aplikasi transportasi online](#) yang paling laris diunduh (*download*) di Indonesia sepanjang 2020-2024, [Gojek](#) menempati urutan pertama dengan rata-rata unduhan perbulan mencapai 957 ribu unduhan dari pengguna telepon seluler atau *smartphone* Indonesia pada 2023. Sayangnya angka itu mengalami penurunan drastis dari unduhan sebelumnya yang sebesar 1,65 juta unduhan perbulan pada tahun 2020. Tahun 2023 menjadi angka yang terkecil selama periode 2020-2024. Walaupun sempat mengalami penurunan ditahun 2023 tetapi Gojek tetap menempati posisi pertama diantara beberapa aplikasi ojek *online* lainnya.

Gojek menerapkan sistem bagi hasil 80:20 (80% untuk driver, 20% untuk perusahaan plus biaya aplikasi). Tarif dasar ditetapkan Rp12.000 untuk jarak 1-10km, Rp15.000 untuk 11-15km, dan biaya tambahan Rp2.000 untuk jarak di atas 15km. Pada jam sibuk, biaya tambahan meningkat menjadi Rp5.000. Kinerja driver dipengaruhi oleh faktor internal (keterampilan individu) dan eksternal (lingkungan kerja, cuaca, kondisi jalan, aplikasi). Di Pontianak, driver sangat bergantung pada faktor eksternal seperti cuaca dan kondisi lalu lintas. Lingkungan kerja yang memadai, termasuk tempat istirahat, sangat penting untuk mengurangi kelelahan driver.

Semangat kerja driver dipengaruhi oleh kepuasan psikologis, seperti mendapat rating bintang 5 dari pelanggan. Loyalitas driver terbangun melalui kualitas layanan, harga kompetitif, promosi, dan pengalaman pelanggan yang baik. Gojek berusaha membedakan diri dari kompetitor melalui aspek-aspek ini. Sistem kompensasi Gojek menggunakan insentif tanpa pendapatan tetap. Driver harus mencapai performa 80% harian untuk mendapatkan insentif penuh. Jika target tidak tercapai, insentif akan hangus dan berdampak pada penurunan pendapatan driver. Terjadi penurunan loyalitas dan semangat kerja driver akibat sistem insentif yang kurang kompetitif, beban kerja berat, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, dan persaingan ketat antar driver. Perubahan algoritma penentuan order dan ketidakstabilan pendapatan juga menjadi tekanan tambahan.

Menurunnya semangat kerja dan loyalitas berdampak langsung pada penurunan kinerja, seperti keterlambatan pengantaran, penurunan kualitas pelayanan, dan meningkatnya tingkat pembatalan pesanan oleh driver. Kompensasi yang tidak sebanding dengan waktu dan tenaga yang dikeluarkan menjadi faktor utama masalah ini. Penelitian yang dilakukan oleh (Diansari & Alie, 2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan semangat kerja berpengaruh secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *Driver*. Namun, hal ini belum tentu sepenuhnya berlaku untuk profesi seperti *Driver* Gojek, yang sifat pekerjaannya lebih *independent*, dan berbasis aplikasi, bukan kantor atau tempat kerja tetap. Hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan data *Driver* Gojek yang bekerja di Kota Pontianak dengan mayoritas *Driver* adalah laki-laki sebanyak 95 orang, umur *Driver* terbanyak yaitu > 40 tahun dengan

jumlah 38 orang, dengan pendidikan terakhir *Driver* Gojek rata-rata SMA sebanyak 43 orang, dan lama bekerja yaitu 4-6 tahun dengan jumlah 39 orang.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Ummah (2019) adalah strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* dalam setiap aktivitas operasional sumber daya manusia mulai dari penarikan, seleksi, pelatihan, penempatan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi hingga pemutusan hubungan kerja untuk meningkatkan kontribusi produktif organisasi. Flippo dalam Janni et al. (2024) menambahkan bahwa MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat dengan fokus pada faktor pendidikan, kesehatan, ekonomi, dan sosial sebagai fondasi pembentukan SDM berkualitas.

Lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Soelistya (2021) adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan secara langsung maupun tidak langsung. Hasibuan dalam Jufrizen & Rahmadhani (2020) membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik yang mencakup bangunan tempat kerja, peralatan kerja memadai, dan fasilitas, serta lingkungan kerja non fisik yang mencakup hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan bawahan, dan kerjasama antar karyawan yang harmonis.

Semangat kerja menurut Hasibuan dalam Basri & Rauf (2021) adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja maksimal, serta kemauan dan kesenangan mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Indikator semangat kerja meliputi keinginan (motivasi dan dorongan bekerja), kesungguhan (sikap konstruktif meskipun mengalami kegagalan), kesenangan (kepuasan hati dan kenyamanan dalam bekerja), dan kepuasan (keadaan emosional menyenangkan dalam memandang pekerjaan).

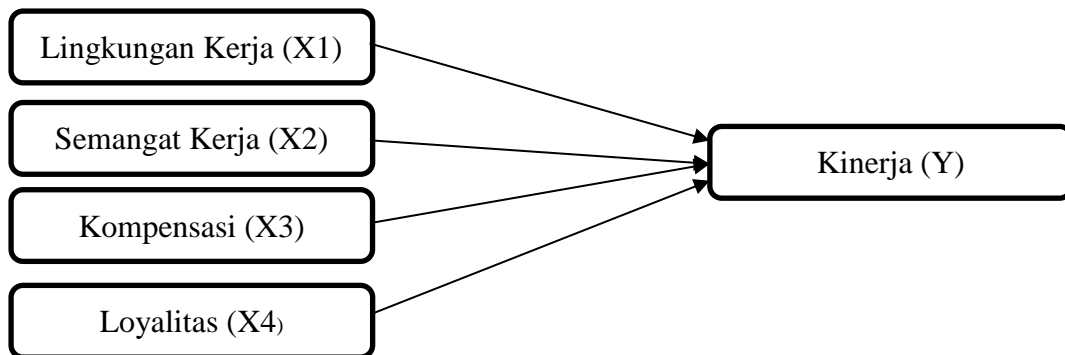
Kompensasi menurut Zunaidah (2020) adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kinerja yang dihasilkan untuk kepentingan perusahaan, yang dapat berbentuk uang atau fasilitas. Hasibuan dalam Thalibana (2022) menyebutkan indikator kompensasi meliputi gaji (uang bulanan atas kontribusi karyawan), insentif (imbalan finansial atas kinerja melebihi standar), tunjangan (kompensasi tertentu atas kinerja), dan fasilitas (kompensasi non finansial atas prestasi kerja).

Loyalitas menurut Putra et al. (2023) adalah pengabdian karyawan kepada tempat kerja untuk terus berkarya dalam periode lama yang memberikan motivasi kerja tinggi, dengan indikator ketaatan pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi baik, dan menyukai pekerjaan.

Kinerja menurut Budiyanto & Mochklas (2020) adalah hasil yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu, dengan indikator kuantitas (jumlah layanan diselesaikan), kualitas (kepuasan pelanggan), ketepatan waktu, kreativitas (solusi inovatif), dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Transportasi online adalah layanan transportasi berbasis aplikasi smartphone yang memungkinkan konsumen memesan dengan melihat detail seperti jarak tempuh, harga, identitas pengemudi, dan estimasi waktu kedatangan. Berdasarkan teori lokasi Johann Heinrich von Thunen, transportasi online memberikan kemudahan dengan tarif yang diestimasi berdasarkan jarak tempuh bukan waktu tempuh, sehingga konsumen tidak perlu khawatir dengan pembengkakan tarif akibat kemacetan seperti pada transportasi beragometer konvensional.

Model penelitian adalah kerangka kerja atau pendekatan sistematis yang digunakan untuk melakukan penelitian. Model dalam penelitian berganda ini terdiri dari empat variabel bebas dan satu variabel terikat (Sahir, 2021). Model ini berfungsi sebagai panduan dalam merancang, menguji, dan menganalisis suatu fenomena yang sedang diteliti.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE

Bentuk Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner skala Likert 1-5 untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja (X1), semangat kerja (X2), kompensasi (X3), dan loyalitas (X4) terhadap kinerja Driver Gojek (Y) di Kota Pontianak. Sampel penelitian sebanyak 96 Driver Gojek aktif yang dipilih menggunakan rumus Lemeshow dengan teknik insidental sampling, kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji validitas-reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), dan analisis regresi linier berganda dengan persamaan $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \epsilon$. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji koefisien

determinasi (R^2), uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F) dengan tingkat signifikansi 0,05 untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap kinerja Driver baik secara individual maupun bersama-sama.

Analisis Regresi dan Uji Hipotesis

Penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + \epsilon$ untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan dependen. Uji hipotesis dilakukan melalui uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen, uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individual, dan uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Sejarah Gojek

Gojek didirikan pada tahun 2010 oleh Nadiem Anwar Makarim yang terinspirasi untuk menciptakan solusi transportasi darat guna mengatasi kemacetan ibukota berdasarkan pengalaman pribadinya. Perusahaan ini resmi diluncurkan pada 13 Oktober 2010 dengan 20 orang pengemudi dan layanan pemesanan melalui call center. Pada tahun 2015, Gojek berkembang pesat dengan meluncurkan aplikasi smartphone yang memudahkan pelanggan melakukan perjalanan dengan tarif lebih murah, hingga kini menjadi teknologi terkenal di Asia Tenggara. Gojek telah menyediakan lebih dari 20 layanan mulai dari pemesanan makanan, belanja harian, hingga bersih-bersih rumah melalui aplikasinya. Perusahaan ini meraih berbagai prestasi termasuk Juara 1 dalam kompetisi bisnis Global Entrepreneurship Program Indonesia (GEPI) di Bali dan memperoleh penghargaan dari komunitas bisnis maupun sosial. Aplikasi Gojek dapat diunduh melalui Play Store atau App Store, dengan pencapaian 150.000 download dalam satu bulan pertama peluncuran dan rating 4,4 dari 5 bintang. Gojek menyediakan dua metode pembayaran yaitu cash dan Go-Pay (Gojek Credit). Go-Pay merupakan metode pembayaran cashless yang dapat digunakan untuk membayar semua layanan Gojek, menggantikan sistem call center tradisional dengan teknologi aplikasi yang lebih efisien dan praktis bagi pengguna.

Logo Gojek

Gojek memperkenalkan logo baru pada 2019 yang dikenal sebagai "*Solv*". Logo ini memiliki desain minimalis berbentuk lingkaran dengan titik di tengah, menggantikan logo lama yang bergambar pengendara motor dengan sinyal WiFi.



Gambar 2. Logo Gojek

Hasil Penelitian

Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil kuisisioner yang telah disebar, maka diperoleh profil responden menurut jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Peresentase
Laki-laki	95	99%
Perempuan	1	1%
Total	96	100%

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 2 dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas *Driver* di Kota Pontianak adalah laki-laki dengan jumlah responden 95 orang dengan persentase 99%, dan perempuan hanya 1 orang dengan persentase 1%.

Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil kuisisioner yang telah disebar, maka diperoleh profil responden menurut usia yang dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Usia

Usia	Jumlah
18-23 tahun	6
24-29 tahun	11
30-35 tahun	16
>36 tahun	25
>40 tahun	36

Total	96
--------------	-----------

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 3, dapat di simpulkan bahwa kelompok usia terbanyak dari *Driver* Gojek di Kota Pontianak berada pada rentang usia > 40 tahun, dengan jumlah responden sebanyak 36 orang.

Klasifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil kuisisioner yang telah disebarkan, maka diperoleh profil responden menurut pendidikan terakhir yang dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4. Pendidikan terakhir

Pendidikan terakhir	Jumlah
SD	13
SMP	29
SMA	38
D3	13
S1	3
Total	96

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa pendidikan terakhir terbanyak dari *Driver* Gojek di Kota Pontianak yaitu SMA dengan jumlah responden 38 orang

Klasifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil kuisisioner yang telah disebarkan, maka diperoleh profil responden menurut masa kerja yang dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah
1-3 tahun	44
4-6 tahun	41
>7 tahun	11
Total	96

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 5 dapat ditarik kesimpulan bahwa jumlah masa kerja *Driver* Gojek di Kota Pontianak terbanyak, yaitu pada 1-3 tahun dengan jumlah responden 44 orang.

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Dalam analisis deskriptif statistik ini, penulis mengumpulkan data dari 96 responden yang di tabulasi menurut variabel penelitian dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 20.

1. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 6. Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja	Mean	Std. Deviasi
Saya merasa nyaman dengan kondisi tempat saya menunggu atau beristirahat saat tidak menerima order.	4,19	0,932
Peralatan kerja seperti handphone, motor, dan perlengkapan lainnya mendukung pekerjaan saya.	3,90	0,934
Jalanan di kota Pontianak cukup baik dan aman untuk digunakan saat bekerja.	3,93	0,757
Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama <i>Driver</i> Gojek.	4,23	0,774
Saya merasa dihargai oleh pelanggan saat menjalankan tugas.	4,04	0,832
Saya merasa komunikasi dengan pihak manajemen Gojek (via aplikasi/call center) cukup terbuka.	3,50	1,076
Total Rata-Rata	3,96	0,884

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Dari tabel 6 diketahui bahwa yang memiliki mean terbaik adalah indikator nomor 1 yaitu sebesar 4,19 dengan standar deviasi 0,932. Sedangkan indikator yang memiliki mean paling rendah adalah indikator nomor 6 yaitu sebesar 3,50 dengan standar deviasi 1,076.

2. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Semangat Kerja

Tabel 7. Variabel Semangat Kerja

Semangat Kerja	Mean	Std. Deviasi
Saya memiliki keinginan kuat untuk terus bekerja sebagai <i>Driver</i> Gojek	3,91	0,871
Saya ingin memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.	3,89	0,881
Saya bekerja dengan sungguh-sungguh dalam setiap orderan	3,91	0,847
Saya merasa puas dengan penghasilan saya sebagai <i>Driver</i> Gojek.	3,88	0,943
Saya merasa puas dengan sistem kerja yang diterapkan oleh Gojek.	3,84	1,049
Total Rata-Rata	3,88	0,918

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Dari tabel 7 diketahui bahwa yang memiliki mean terbaik adalah indikator nomor 1 yaitu sebesar 3,91 dengan standar deviasi 0,871 dan 3 yaitu sebesar 3,91 dengan standar deviasi 0,847. Sedangkan indikator yang memiliki mean paling rendah adalah indikator nomor 5 yaitu sebesar 3,84 dengan standar deviasi 1,049.

3. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi

Tabel 8. Variabel Kompensasi

Kompensasi	Mean	Std. Deviasi
Saya merasa cukup dengan pendapatan pokok yang saya peroleh.	3,91	0,847
Penghasilan pokok saya sebagai <i>Driver</i> Gojek sudah sesuai dengan beban kerja	3,90	0,934
Sistem insentif dari Gojek membuat saya lebih semangat bekerja.	3,91	0,859
Saya menerima tunjangan tertentu dari Gojek (misalnya: tunjangan bahan bakar atau pulsa)	3,13	1,283
Saya puas dengan fasilitas penunjang yang	3,96	0,983

Kompensasi	Mean	Std. Deviasi
disediakan oleh Gojek.		
Total Rata-Rata	3,76	0,981

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Dari tabel 8 diketahui bahwa yang memiliki mean terbaik adalah indikator nomor 5 yaitu sebesar 3,96 dengan standar deviasi 0,983. Sedangkan indikator yang memiliki mean paling rendah adalah indikator nomor 4 yaitu sebesar 3,13 dengan standar deviasi 1,283.

4. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Loyalitas

Tabel 9. Variabel Loyalitas

Loyalitas	Mean	Std. Deviasi
Saya mematuhi semua aturan dan kebijakan dari Gojek.	4,14	0,658
Saya menjalankan tugas sesuai dengan SOP perusahaan	4,14	0,719
Saya merasa bertanggung jawab terhadap citra Gojek di mata pelanggan	4,19	0,715
Saya terbuka untuk bekerja sama dengan sesama Driver.	4,19	0,685
Saya aktif berbagi informasi atau pengalaman dengan komunitas Driver.	4,14	0,762
Saya merasa menjadi bagian dari Gojek	4,01	0,839
Saya memperlakukan pelanggan dengan ramah dan sopan.	4,13	0,699
Saya menikmati pekerjaan sebagai Driver Gojek	3,94	0,856
Total Rata-Rata	4,11	0,741

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Dari tabel 9 diketahui bahwa yang memiliki mean terbaik adalah indikator nomor 3 yaitu sebesar 4,19 dengan standar deviasi 0,715 dan indikator nomor 4 yaitu 4,19 dengan nilai standar deviasi 0,685. Sedangkan indikator yang memiliki mean paling rendah adalah indikator nomor 8 yaitu sebesar 3,94 dengan standar deviasi 0,856.

5. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

Tabel 10. Variabel Kinerja

Kinerja	Mean	Std. Deviasi
Saya dapat menyelesaikan banyak order setiap harinya	4,04	0,780
Saya selalu berusaha memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pelanggan.	4,29	0,596
Saya selalu datang tepat waktu saat menerima order.	4,13	0,771
Saya mencari cara baru atau inisiatif untuk memperbaiki pelayanan saya.	4,31	0,603
Saya bertanggung jawab dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan komitmen saya sebagai <i>Driver Gojek</i>	4,16	0,700
Total Rata-Rata	4,19	0,690

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Dari tabel 10 diketahui bahwa yang memiliki mean terbaik adalah indikator nomor 4 yaitu sebesar 4,31 dengan standar deviasi 0,603. Sedangkan indikator yang memiliki mean paling rendah adalah indikator nomor 1 yaitu sebesar 4.04 dengan standar deviasi 0,780.

Uji Validitas

Hasil uji validitas yang diperoleh dari olahan data kemudian dilihat dari *p-value*. Item kuisioner dinyatakan valid apabila nilai *r hitung* > *r tabel* adalah 0,2006 hal tersebut diketahui dari jumlah responden sebanyak 96 responden. Berikut adalah hasil dari uji validitas yang dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11. Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.P1	0,640	0,2006	Valid
	X1.P2	0,632	0,2006	Valid
	X1.P3	0,640	0,2006	Valid
	X1.P4	0,619	0,2006	Valid

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Semangat Kerja (X2)	X1.P5	0,639	0,2006	Valid
	X1.P6	0,666	0,2006	Valid
	X2.P1	0,776	0,2006	Valid
	X2.P2	0,778	0,2006	Valid
	X2.P3	0,712	0,2006	Valid
	X2.P4	0,647	0,2006	Valid
	X2.P5	0,671	0,2006	Valid
Kompensasi (X3)	X3.P1	0,696	0,2006	Valid
	X3.P2	0,702	0,2006	Valid
	X3.P3	0,579	0,2006	Valid
	X3.P4	0,676	0,2006	Valid
	X3.P5	0,707	0,2006	Valid
Loyalitas (X4)	X4.P1	0,506	0,2006	Valid
	X4.P2	0,587	0,2006	Valid
	X4.P3	0,568	0,2006	Valid
	X4.P4	0,672	0,2006	Valid
	X4.P5	0,667	0,2006	Valid
	X4.P6	0,674	0,2006	Valid
	X4.P7	0,522	0,2006	Valid
	X4.P8	0,553	0,2006	Valid
Kinerja (Y)	Y.P1	0,585	0,2006	Valid
	Y.P2	0,842	0,2006	Valid
	Y.P3	0,673	0,2006	Valid
	Y.P4	0,820	0,2006	Valid
	Y.P5	0,681	0,2006	Valid

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Uji Reliabilitas

Adapun hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel 12 berikut:

Tabel 12. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	0,705	Reliabel
Semangat Kerja (X2)	0,757	Reliabel
Kompeensasi (X3)	0,684	Reliabel
Loyalitas (X4)	0,737	Reliabel
Kinerja (Y)	0,747	Reliabel

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 12 di atas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja, semangat kerja, kompensasi, loyalitas, dan kinerja dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60, hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini adalah reliabel, yang berarti jawaban responden terhadap pertanyaan dapat konsisten dari waktu ke waktu.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Penelitian ini mendapatkan hasil dari uji normalitas dengan menggunakan *Kologorov Smirnov* sebagai berikut.

Tabel 13. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		96
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0E-7
	<i>Std. Deviation</i>	2,12932939
	<i>Absolute</i>	0,051
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Positive</i>	0,043
	<i>Negative</i>	-0,051
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		0,496
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,966

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

*Unstandardized
Residual*

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 13 diatas dengan menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa besarnya nilai *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,966. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dimana nilai signifikan $0,966 > 0,05$ yang berarti bahwa fungsi berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui hasil dari uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 14 sebagai berikut.

Tabel 14. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	VIF
(Constant)	11,936	1,268		9,413	0,000		
Lingkungan_kerja	-0,415	0,031	-0,830	13,440	0,000	0,750	1,333
semangat kerja	0,155	0,050	0,210	3,117	0,002	0,631	1,584
kompensasi	0,135	0,054	0,185	2,489	0,015	0,519	1,929
Loyalitas	0,405	0,042	0,593	9,535	0,000	0,739	1,352

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 14 dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* ke empat variabel diatas memiliki angka lebih besar dari 0,10/ $>0,10$. Kemudian nilai VIF dari ke empat variabel tersebut kurang dari 10/ <10 . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji Heterokedastisitas

Berikut adalah hasil dari uji heterokedastisitas yang dapat dilihat pada tabel 15 sebagai berikut;

Tabel 15. Uji Heterokedastisitas

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
(<i>Constant</i>)	3,792	1,187		3,195	0,002
Lingkungan_Kerja	-0,054	0,035	-0,181	-1,542	0,127
1 Semangat_kerja	-0,079	0,046	-0,206	-1,695	0,093
Kompensasi_	-0,063	0,051	-0,166	-1,221	0,225
Loyalitas_	0,058	0,040	0,164	1,460	0,148

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 15 dapat di ketahui bahwa nilai signifikansi keempat variabel *independent* lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda menurut Sugiyono dalam (Nahuri S B *et al.*, 2023) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel *dependent* (kriterium), bila dua atau lebih variabel *independent* sebagai faktor prediktor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi). Pengujian ini disebut juga sebagai uji ANOVA ANOVA digunakan sebagai alat analisis untuk menguji hipotesis penelitian yang mana menilai adakah perbedaan rerata antara kelompok. Adapun hasil uji regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel 16 berikut:

Tabel 16. Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (<i>Constant</i>)	11,936	1,268		9,413	0,000

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Lingkungan_kerja	-0,415	0,031	-0,830	-13,440	0,000
semangat kerja	0,155	0,050	0,210	3,117	0,002
kompensasi	0,135	0,054	0,185	2,489	0,015
loyalitas	0,405	0,042	0,593	9,535	0,000

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan 4 variabel *independent* adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

$$Y = 11,936 - 0,415 + 0,155 + 0,135 + 0,405$$

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, diperoleh persamaan dengan konstanta sebesar 11,936 yang menunjukkan nilai dasar kinerja driver ketika semua variabel independen bernilai nol. Konstanta ini merepresentasikan tingkat kinerja yang akan tetap ada meskipun tidak ada pengaruh dari variabel lingkungan kerja, semangat kerja, kompensasi, dan loyalitas. Dari keempat variabel yang diteliti, tiga variabel menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja driver. Loyalitas memiliki pengaruh paling besar dengan koefisien 0,405, artinya setiap peningkatan satu satuan loyalitas akan meningkatkan kinerja sebesar 0,405 satuan. Disusul oleh semangat kerja dengan koefisien 0,155 dan kompensasi dengan koefisien 0,135, yang keduanya juga memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja driver. Namun, hasil yang mengejutkan ditunjukkan oleh variabel lingkungan kerja yang memiliki koefisien negatif sebesar -0,415. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja justru akan menurunkan kinerja driver sebesar 0,415 satuan. Temuan ini perlu dikaji lebih lanjut karena umumnya lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

Berikut adalah hasil dari perhitungan uji koefisien determinasi yang dapat dilihat pada tabel 17.

Tabel 17. Uji Koefisien Determinasi**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,860 ^a	0,740	0,728	1,260

a. *Predictors:* (*Constant*), loyalitas, Lingkungan_kerja, semangat kerja, kompensasi

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 17 diketahui hasil koefisien determinasi (*R-Square*) sebesar 0,740 yang artinya 74% kinerja *Driver* Go-Jek dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, semangat kerja, kompensasi, dan loyalitas. Sedangkan sisanya 26% tidak dijelaskan dijelaskan model penelitian ini.

Uji Parsial (t)

Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel 18 sebagai berikut:

Tabel 18. Uji Parsial (t)**Coefficients^a**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
	<i>(Constant)</i>	11,936	1,268		
Lingkungan_kerja	-0,415	0,031	-0,830	-13,440	0,000
1 semangat kerja	0,155	0,050	0,210	3,117	0,002
kompensasi	0,135	0,054	0,185	2,489	0,015
Loyalitas	0,405	0,042	0,593	9,535	0,000

a. *Dependent Variable:* kinerjaDriver

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 18, dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja (*X1*) memiliki nilai t hitung sebesar -13,440 yang lebih kecil dari nilai t tabel yaitu 1,662, namun nilai signifikannya adalah 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel semangat kerja (*X2*), nilai t

hitung yang diperoleh adalah 3,117 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,662 dengan nilai signifikan 0,002 atau lebih kecil dari 0,05, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil ini membuktikan bahwa variabel semangat kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi (X_3) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,489 yang lebih besar dari nilai t tabel 1,662, dengan nilai signifikan 0,015 atau lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, variabel loyalitas (X_4) memiliki nilai t hitung sebesar 9,535 yang lebih besar dari nilai t tabel 1,662 dengan nilai signifikan 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel loyalitas secara parsial memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, bahkan dengan tingkat pengaruh yang paling kuat dibandingkan variabel lainnya.

Uji Simultan (f)

Uji f juga dikenal sebagai uji simultan atau uji model, dan sering digunakan dalam analisis regresi untuk mengevaluasi kesesuaian model secara keseluruhan.

Tabel 19. Uji Simultan (f)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	<i>Regression</i>	410,566	4	102,641	64,687	0,000 ^b
1	<i>Residual</i>	144,393	91	1,587		
	Total	554,958	95			

a. *Dependent Variable:* kinerjaDriver

b. *Predictors:* (*Constant*), loyalitas, Lingkungan_kerja, semangat kerja, kompensasi

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 19 dapat dilihat dari nilai f hitung sebesar 64,687 dengan signifikansi adalah 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja, semangat kerja, kompensasi, dan loyalitas secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Kompensasi, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Driver Gojek di Kota Pontianak

Analisis menunjukkan lingkungan kerja, semangat kerja, kompensasi, dan loyalitas

secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Driver Gojek di Pontianak (f hitung = 64,687; $\text{sig} = 0,000 < 0,05$). Kinerja Driver meningkat ketika keempat faktor ini bekerja secara positif dan selaras, sejalan dengan penelitian Diansari dan Alie (2024) di Palembang.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja *Driver* Gojek di Kota Pontianak

Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja Driver (t hitung = -13,440; $\text{sig} = 0,000 < 0,05$). Meskipun Driver merasa nyaman dengan kebebasan waktu dan fleksibilitas rute, kondisi ini justru membuat mereka kurang disiplin dan kurang termotivasi bekerja maksimal. Hasil ini sejalan dengan Nopriani et al. (2025) namun bertentangan dengan Nurhandayani (2022).

Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja *Driver* Gojek di Kota Pontianak

Semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Driver (t hitung = 3,117; $\text{sig} = 0,002 < 0,05$). Driver yang bersemangat karena kebutuhan ekonomi, target insentif, dan motivasi pelayanan terbaik cenderung lebih rajin menerima order dan menjaga performa aplikasi. Hasil ini sejalan dengan Husna (2023) namun berbeda dengan Lestari & Liana (2023).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja *Driver* Gojek di Kota Pontianak

Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Driver (t hitung = 2,489; $\text{sig} = 0,015 < 0,05$). Sistem bonus insentif mingguan dan tambahan dari rating pelanggan memotivasi Driver meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan. Hasil ini sejalan dengan Siamto (2022) namun berbeda dengan Siregar et al. (2021).

Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja *Driver* Gojek di Kota Pontianak

Loyalitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Driver (t hitung = 9,353; $\text{sig} = 0,000 < 0,05$). Driver yang sudah lama bergabung dan memiliki ikatan emosional dengan Gojek menunjukkan loyalitas tinggi, tetap aktif meski menghadapi tantangan, dan patuh pada prosedur perusahaan. Hasil ini sejalan dengan Putra et al. (2023) namun berbeda dengan Novianto & Budiarti (2024).

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisa yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh lingkungan kerja, semangat kerja, kompensasi, dan loyalitas terhadap kinerja *Driver* Gojek di Kota Pontianak, maka penulis menyimpulkan sebagai berikut: 1) Secara parsial, Semangat kerja Kompensasi, Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *Driver* Gojek di Kota Pontianak. Sedangkan Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja *Driver* Gojek di Kota Pontianak, 2) Secara simultan, Lingkungan kerja, Semangat kerja, Kompensasi, dan Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *Driver* Gojek di Kota Pontianak.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar perusahaan Gojek di Pontianak memperbaiki fasilitas lingkungan kerja seperti tempat istirahat dan parkir aman, mengembangkan program insentif yang lebih baik, mengevaluasi sistem kompensasi secara berkala, serta membangun komunikasi dua arah dengan driver. Universitas dapat berperan melalui kemitraan riset terapan, pelatihan soft skills, dan program literasi digital untuk driver. Sementara peneliti selanjutnya diharapkan memperluas variabel penelitian seperti kepuasan pelanggan, stress kerja, dan fleksibilitas waktu kerja, serta menggunakan pendekatan kualitatif atau campuran untuk menggali pengalaman driver secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Halima Eka Diansari, & Juhaini Alie. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Driver di Wilayah Palembang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(6), 5207–5222. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i6.2527>
- Korlantas. (2024, Agustus 29). *Jumlah Kendaraan Per Polda*. Retrieved from Korlantas.com:<https://web.k3i-korlantas.id/diakses> tanggal 8 Januari 2025
- Nahuri, S. B., Firayanti, Y., & Mufrihah, M. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Jam Kerja Dan Jumlah Orderan Terhadap Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Pengemudi Gojek Di Kota Pontianak. *Jurnal Economina*, 2(4), 949-963.
- Pragiwani, M., Alexandri, B., Maliki, F. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada *Driver Pt. Goto Gojek Tokopedia*), *Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi (JIMIA)*
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). Strong Point Kinerja Karyawan: Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja.