

PENGARUH KOMPENSASI DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA DRIVER GORIDE PADA GOJEK INDONESIA DI KOTA BEKASI

Hasudungan Situmeang

Abstrak

Pada era milenial ini masyarakat sangat bergantung pada kemajuan teknologi, dimana teknologi sudah menjadi bagian dari kebutuhan manusia. Dengan teknologi segala aktivitas manusia dapat dilakukan dengan mudah dan cepat. Gojek adalah perusahaan penyedia layanan transportasi berbasis teknologi dan internet yang menghubungkan pengemudi (*driver*) dengan pengguna (penumpang). Namun, seiring berjalannya waktu jumlah *driver* semakin banyak dan menimbulkan tingginya tingkat persaingan sesama *driver*. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan *punishment* terhadap kinerja *driver* Goride pada Gojek Indonesia di Kota Bekasi. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* terhadap 100 responden *driver* Goride di Kota Bekasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan *punishment* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Goride, Gojek di Kota Bekasi. Pihak manajemen perusahaan perlu memperhatikan variabel *punishment* dalam upaya meningkatkan kinerja *driver*. Selain itu, perlu mempertimbangkan pemberian kompensasi yang sesuai ketika kinerja *driver* goride mengalami peningkatan.

Kata Kunci: kompensasi, *punishment*, kinerja driver

Abstract

In this millennial era, public are very dependent on technological advances, where technology has become part of human needs. With technology, all human activities can be done easily and quickly. Gojek is transportation service provider company based on digital technology and internet that connects drivers with users (passengers). However, over time the number of drivers increased and resulted in a high level of competition among drivers. Therefore, this study aims to analyze the effect of compensation and punishment on the performance of Goride drivers at Gojek Indonesia in Bekasi City. Sampling using purposive sampling technique to 100 respondents Goride driver in Bekasi City. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that simultaneously it showed that the compensation variable (X_1) and punishment (X_2) had a significant effect on the performance of the Goride driver in Bekasi City. Company management needs to pay attention to the punishment variable in an effort to improve driver performance. In addition, it is necessary to consider the provision of appropriate compensation when the performance of the Goride driver increases.

Keywords: compensation, *punishment*, driver performance

PENDAHULUAN

Pada era milenial ini manusia sangat bergantung pada kemajuan teknologi, dimana teknologi sudah menjadi bagian dari kebutuhan manusia. Dengan teknologi segala aktivitas manusia dapat dilakukan dengan mudah dan cepat. Sekarang ini adalah era dimana teknologi sudah menjadi bagian yang sulit dipisahkan dari aktivitas kehidupan manusia. Dalam perkembangan teknologi ini manusia dapat menggunakan smartphone dengan aplikasi-aplikasi yang sudah tersedia untuk mengatur segala aktivitas tanpa batas. Kemajuan teknologi mampu menghadirkan sesuatu yang tidak kita pikirkan sebelumnya, misalkan yang tren saat ini adalah transportasi umum yang berbasis teknologi dan internet seperti ojek online.

Gojek adalah perusahaan penyedia layanan berbasis teknologi dan internet dan penyedia platform layanan transportasi untuk menghubungkan pengemudi (driver) dengan pengguna/penumpang. Untuk menjalankan pelayanannya Gojek membutuhkan Sumber Daya Manusia sebagai peran penting di lapangan. Sumber Daya Manusia adalah bagian penting dari setiap organisasi, karyawan menjadi lengan pada sebuah organisasi yang memiliki peran luar biasa dalam menyusun dan perkembangan urusan organisasi. Untuk itu perusahaan Gojek melakukan perekrutan driver, tetapi driver Gojek ini bukan dijadikan sebagai pegawai atau karyawan melainkan sebagai mitra kerja.

Seiring berjalannya waktu jumlah driver semakin banyak yang menimbulkan tingginya tingkat persaingan sesama driver. Bukan hanya menimbulkan tingkat persaingan yang tinggi, tetapi juga mengakibatkan jumlah penumpang yang tidak seimbang dengan jumlah driver sehingga driver kurang semangat dan banyak yang pilih-pilih orderan yang membuat kinerja para driver kurang maksimal. Untuk meningkatkan kinerja driver perusahaan Gojek memberikan kompensasi berupa upah dengan metode bagi hasil dengan pembagian persentase 80-20 yaitu porsi perusahaan sebesar 80% dan driver sebesar 20%. Target yang harus dicapai oleh driver adalah harus dapat menyelesaikan orderan sebanyak 30 dalam sehari. Jika driver dapat mencapai target tersebut, maka perusahaan Gojek akan memberikan insentif/bonus sebesar 15% dari pendapatan driver.

Akan tetapi dari sulitnya para driver mencapai target 30 orderan karena jumlah orderan yang tidak seimbang dari jumlah driver, maka para driver melakukan tindakan kecurangan dengan membuat orderan palsu/fiktif supaya target tercapai 30 orderan. Bukan hanya itu para driver juga melakukan canceling/pembatalan secara sepihak. Berdasarkan data perusahaan bahwa jumlah canceling yang dilakukan driver ada sebanyak 40% dari jumlah mitra driver yang terdata. Maka dari itu melihat banyaknya jumlah driver yang melakukan pembatalan sepihak dan melakukan kecurangan dengan membuat order palsu/fiktif sehingga kinerja driver tidak maksimal, maka perusahaan menerapkan kebijakan dengan memberikan punishment dengan maksud supaya para driver tidak melakukan kecurangan lagi dan kinerja driver bisa lebih maksimal. Punishment yang diberikan yaitu suspend/penonaktifan akun sementara, dan pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan Mathis dan Jackson pada Mangkunegara (2014) terdapat beberapa faktor yang berpengaruh pada kinerja, yaitu: kemampuan, motivasi, tempat kerja dan hubungan baik dalam bekerja, lingkungan kerja, kompensasi, *punishment*, dan faktor disiplin kerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bambang Kusrianto (dalam Sulaksono, 2017), kinerja merupakan perbandingan antara capaian hasil dengan keterlibatan tenaga kerja per

satuan waktu. Meskipun driver Gojek di sini bukan sebagai karyawan atau pegawai, tetapi perusahaan Gojek berkewajiban untuk meningkatkan motivasi kerja agar kinerja para driver meningkat dan maksimal dengan memberikan kompensasi, karena dengan adanya mitra driver ini, maka perusahaan mampu menjalankan pelayanannya kepada pengguna. Kompensasi menurut Hasibuan (2005) yaitu semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan atas imbalan jasa yang diberikan perusahaan. Kompensasi yang diberikan tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja driver Gojek. Kompensasi dan *punishment* sangat erat hubungannya dalam memotivasi kerja driver, karena dengan dua hal tersebut akan membuat kinerja driver menjadi bagus dan lebih bertanggung jawab. *Punishment* (hukuman) yang diberikan perusahaan. Berdasarkan penjelasan di atas maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari pemberian kompensasi dan *punishment* (hukuman) terhadap motivasi kerja driver goride Gojek Indonesia di Kota Bekasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi menjadi sangat penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Dimana kompensasi sebagai kunci utama untuk mengelola sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan bisnis dan kebutuhan karyawan. Besarnya kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan terhadap perusahaan (Haryani et al. 2015). Pada hakikatnya manusia mau bekerja keras demi mendapatkan uang untuk memenuhi kebutuhannya. Maka dari itu, suatu perusahaan perlu memberikan pengakuan terhadap kontribusi karyawan atau pekerjanya karena hal tersebut dapat dianggap sebagai tanda penghargaan dan sangat positif bagi karyawannya. Pengelolaan kompensasi merupakan fungsi penting di dalam manajemen sebuah organisasi dan menjadi bagian dari tanggung jawab departemen sumber daya manusia.

Beberapa pendapat para Ahli mengenai Pengertian Kompensasi antara lain : Menurut Swasto (dalam Haryani et al. 2015) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah dikembangkan dalam organisasi, Menurut Hasibuan (2005) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan atas balas jasa yang diberikan kepada perusahaan, Menurut Mangkunegara (dalam Sudaryo et al. 2018) mendefinisikan kompensasi sebagai sesuatu yang layak diterima yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding atas kontribusi yang telah dilakukan.

Berdasarkan dari beberapa pendapat tentang kompensasi, maka kompensasi dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik berupa uang maupun penghargaan atas imbalan jasa dan tenaga yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi dalam sebuah organisasi harus dipersiapkan dalam konsep manajemen yang terstruktur dan profesional, hal ini dilakukan agar pegawai mendapatkan kompensasi yang adil dan sesuai, sehingga pegawai dapat termotivasi untuk kinerja yang maksimal (Sudaryo et al. 2018).

Punishment (hukuman)

Punishment (hukuman) adalah penguat yang bersifat negatif, namun dibutuhkan dalam perusahaan. Punishment (hukuman) yang dimaksudkan di sini adalah tidak seperti hukuman yang di penjara atau potong tangan, melainkan yang sifatnya mendidik (Solikah et al. 2016). Apabila perusahaan tidak memberikan punishment (hukuman), maka hal ini akan membuat para

karyawan menyepelekan kinerjanya dan banyak yang tidak disiplin dalam bekerja. Kemudian menurut Mangkunegara (dalam Kentjana dan Nainggolan, 2018), punishment (hukuman) adalah suatu ancaman hukuman yang ditujukan kepada karyawan yang melanggar aturan agar dapat memperbaiki kinerjanya, memelihara dan memperhatikan peraturan yang berlaku serta memberikan efek jera kepada karyawan yang melanggar.

Kinerja

Kinerja berasal dari kata “Job Performance atau Actual Performance” yang diartikan sebagai prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Hussein Fattah, 2017). Beberapa pendapat para ahli mengenai pengertian Kinerja, yaitu :

1. Menurut Mangkunegara (dalam Sulaksono, 2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2. Menurut Hasibuan (dalam Sunaryo, 2016) kinerja adalah capaian hasil kerja yang diperoleh seseorang atas tugas-tugas yang mampu dilaksanakan dengan baik sesuai dengan pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang telah dikorbankan.
3. Menurut Mathis dan Jackson (dalam Sunaryo, 2016) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang berpengaruh seberapa banyak mereka memberikan kontribusi terhadap organisasinya.

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Sunaryo, 2016) indikator kinerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Kuantitas hasil, yaitu jumlah yang mampu dihasilkan oleh individu dan dapat dinyatakan dalam istilah yang terukur seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dan diukur dari persepsi terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- b. Kualitas hasil, yaitu tingkatan hasil yang dilakukan dalam mencapai target akhir yang ditentukan atau mendekati sempurna. Kualitas kerja diukur dari persepsi terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan.
- c. Kehadiran, yaitu aktivitas karyawan dalam suatu organisasi yang didukung oleh adanya bukti kehadiran dan ketepatan waktu dalam bekerja.
- d. Kemampuan bekerja sama, yaitu interaksi setiap individu didalam suatu organisasi untuk dapat mencapai tujuan kerja secara bersama-sama sehingga setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi

Populasi dalam setiap penelitian harus disebutkan secara tersurat, yaitu yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang dicakup menurut Sugiyono (2016) Populasi yaitu jumlah dalam suatu wilayah tertentu yang terdiri dari objek dan subjek dengan kriteria karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti. Populasi

pada penelitian ini yaitu driver GoRide yang berada di wilayah kota Bekasi.

Sampling

Metode sampling yang digunakan adalah metode nonprobability sampling dengan teknik purposive sampling. Teknik purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan kriteria dan pertimbangan tertentu. Dalam hal ini responden yang dipilih sebagai sampel adalah responden yang dianggap mampu memberikan penilaian tentang variabel kompensasi, punishment dan kinerja. Responden yang akan dipilih adalah driver Goride (pengendara sepeda motor) yang beroperasi di daerah Bekasi, driver yang pekerjaannya tetapnya sebagai driver ojek online, driver yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun. Jumlah sampel yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah 100 responden, dengan dua pertimbangan yaitu jumlah tersebut sudah memenuhi syarat minimal sampel agar memenuhi distribusi normal-(yaitu 30 sampel), serta pertimbangan keterbatasan waktu dan biaya yang diperlukan peneliti.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini memperoleh data dari aktivitas penyebaran kuesioner. Kuesioner merupakan suatu kumpulan pertanyaan dan pernyataan dalam bentuk daftar terstruktur yang digunakan untuk mendapatkan jawaban dari responden yang dituju. Metode ini digunakan dalam memperoleh data terkait “Pengaruh Kompensasi dan Punishment (hukuman) terhadap Kinerja Driver Grab di Kota Bekasi”. Kemudian kuesioner dibuat dengan bantuan *google form* dan disebarkan secara online/daring kepada responden (driver goride) yang dituju.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan teknik Analisis Regresi Linier Berganda yaitu menggunakan pendekatan statistik dan proses pengolahannya dengan Aplikasi SPSS (Statistical Package For Social Science). Analisis Regresi Linier Berganda biasa digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus persamaan regresi linier berganda, yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

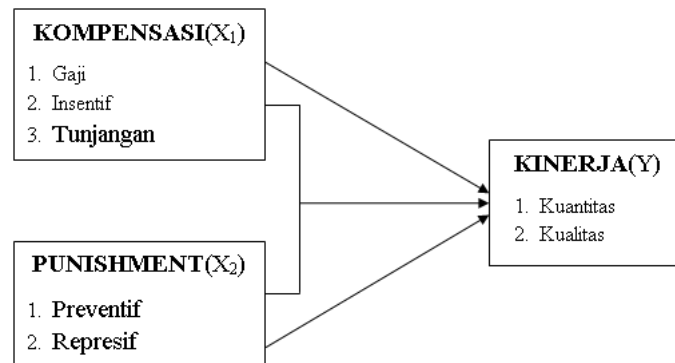
Keterangan : Y : Variabel terikat
 A : Konstan
 b_1b_2 : Koefisien regresi
 X_1X_2 : Variabel terikat

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini diantaranya:

1. Variabel bebas (independent variable) yaitu variabel yang memberikan pengaruh pada variabel lainnya. Variabel bebas (independent variable) dalam penelitian ini, yaitu Kompensasi (X_2) dan Punishment (X_2). Kompensasi (X_1) menurut Hasibuan (2005) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan atas balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Punishment (X_2) menurut Mangkunegara (2014) adalah ancaman hukuman yang ditujukan kepada karyawan saat melanggar aturan agar dapat memperbaiki kinerjanya, memelihara dan memperhatikan peraturan yang berlaku serta memberikan efek jera kepada karyawan yang melanggar.

2. Variabel terikat (dependent variable) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independent variable). Variabel terikat (dependent variable) dalam penelitian ini adalah Kinerja (Y). Kinerja menurut Mangkunegara dalam Sulaksono (2017) adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Perumusan Hipotesis

H₁ : Kompensasi berpengaruh pada Kinerja driver GoRide.

H₂ : Punishment berpengaruh pada Kinerja driver GoRide.

H₃ : Kompensasi dan Punishment berpengaruh pada Kinerja driver GoRide.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel untuk degree of freedom (df) = *n*-2 dengan tingkat signifikannya 0.05, maka degree of freedom (df) = 98-2 = 96 dengan nilai *r* tabel sebesar 0.196.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas variabel Kompensasi (X1)

No. Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.688	0.196	Valid
2	0.552	0.196	Valid
3	0.544	0.196	Valid
4	0.685	0.196	Valid
5	0.742	0.196	Valid
6	0.718	0.196	Valid

Sumber: hasil perhitungan SPSS versi 24

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan jumlah pernyataan pada kuesioner tentang variabel kompensasi sebanyak 6 butir. Dari hasil output SPSS dapat diketahui bahwa setiap pernyataan pada kuesioner tentang variabel kompensasi dinyatakan valid, karena nilai *r* hitung pada setiap butir pernyataan lebih besar dari *r* tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas variabel Punishment (X₂)

No. Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.739	0.196	Valid
2	0.665	0.196	Valid
3	0.732	0.196	Valid
4	0.660	0.196	Valid
5	0.632	0.196	Valid

Sumber: Data diolah berdasarkan hasil output SPSS versi 24

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah pernyataan pada kuesioner tentang variabel punishment sebanyak 5 butir. Kemudian dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa setiap pernyataan pada kuesioner mengenai variabel punishment dinyatakan valid, karena nilai pada r hitung untuk setiap butir pernyataan memiliki nilai lebih besar dari r tabel.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas variabel Kinerja (Y)

No. Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.640	0.196	Valid
2	0.676	0.196	Valid
3	0.781	0.196	Valid
4	0.748	0.196	Valid
5	0.684	0.196	Valid

Sumber: Data diolah berdasarkan hasil output SPSS versi 24

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah pernyataan pada kuesioner tentang variabel Kinerja sebanyak 5 butir. Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan kuesioner tentang variabel Kinerja dinyatakan Valid, karena nilai r hitung pada setiap butir pernyataan kuesioner lebih besar dari nilai r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk memastikan apakah kuesioner yang dipakai untuk mengumpulkan data variabel penelitian handal atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan reliabel (handal) atau tidak apabila jawaban seorang responden terhadap pertanyaan kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu instrument kuesioner dilihat dari nilai cronbach alpha, jika perolehan nilai cronbach alpha > 0.6, maka instrument kuesioner tiap variabel dikatakan reliabel.

Hasil reliabilitas kuesioner pada variabel Kompensasi (X₁)

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	6

Sumber: Hasil output SPSS versi 24

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa N of Item (banyaknya butir pertanyaan kuesioner) ada 6 buah butir pertanyaan pada variabel kompensasi dengan nilai Cronbach Alpha sebesar 0.734. Karena nilai Cronbach Alpha $0.734 > 0.60$, maka dapat disimpulkan semua butir pertanyaan kuesioner pada variabel kompensasi dinyatakan Reliabel.

Hasil Reliabilitas kuesioner variabel Punishment (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.711	5

Sumber: Hasil output SPSS versi 24

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa N of Item (banyaknya butir pertanyaan kuesioner) ada 5 buah butir pertanyaan pada variabel punishment dengan nilai Cronbach Alpha 0.711. Karena nilai Cronbach Alpha $0.711 > 0.60$, maka dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan kuesioner pada variabel punishment dinyatakan Reliabel.

Hasil reliabilitas pada variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.746	5

Sumber: Hasil output SPSS versi 24

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa N of Item (banyaknya butir pertanyaan kuesioner) ada 5 buah butir pertanyaan pada variabel kinerja dengan nilai Cronbach Alpha 0.746. Karena nilai Cronbach Alpha $0.756 > 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan kuesioner pada variabel kinerja dinyatakan Reliabel.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.32733094
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.083
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.082 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil pengolahan data output SPSS Versi 24

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. $0.82 > 0.05$, maka dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

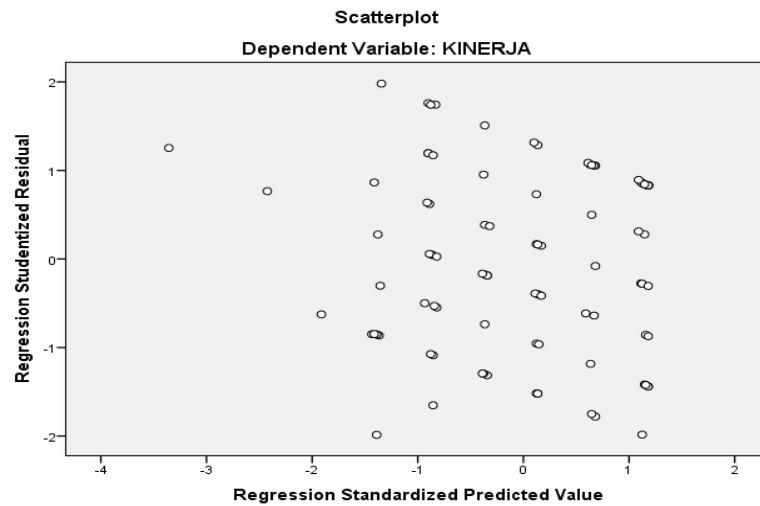
Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompensasi	.827	1,209
Punishment	.827	1,209

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 24

Berdasarkan hasil pengujian di atas diketahui nilai tolerance variabel Kompensasi dan variabel Punishment sebesar 0.827 dengan nilai VIF nya sebesar 1,209, karena nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan tidak terjadinya penyimpangan asumsi klasik multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Output SPSS Versi 24.

Berdasarkan gambar di atas hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik pada gambar menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola, maka dinyatakan tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.407	1.829		5.690	.000
	KOMPENSASI	.009	.076	.012	.118	.906
	PUNISHMENT	.396	.101	.402	3.904	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : hasil output SPSS 24

Dari tabel di atas Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dapat disusun dalam suatu model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 10.407 + 0.009X_1 + 0.396X_2$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 10,407. Artinya jika variabel kompensasi dan punishment bernilai sama dengan 0, maka variabel kinerja driver sebesar 10,407.

- Koefisien regresi untuk variabel kompensasi sebesar 0,009. Artinya jika kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1%, maka kinerja driver akan mengalami kenaikan sebesar 0,009 atau 0,9%.
- Koefisien regresi untuk variabel punishment sebesar 0,396. Artinya jika punishment mengalami kenaikan sebesar 1%, maka kinerja driver akan mengalami kenaikan sebesar 0,396 atau 39,6%.

**Hasil Uji t (parsial)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.407	1.829		5.690	.000
	KOMPENSA SI	.009	.076	.012	.118	.906
	PUNISHME NT	.396	.101	.402	3.904	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil output SPSS 24

Dari tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Diketahui Variabel Kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar $0.118 < t \text{ tabel } 1.984$ dengan nilai signifikan sebesar $0.906 > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja secara signifikan.
- Diketahui Variabel Punishment memiliki nilai t hitung sebesar $3.904 > t \text{ tabel } 1.984$ dengan nilai signifikan sebesar $0.00 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Punishment terhadap kinerja secara signifikan.

**Hasil Uji F (simultan)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.639	2	30.320	9.449	.000 _b
	Residual	304.841	95	3.209		
	Total	365.480	99			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, KOMPENSASI

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 24

Hasil Uji F (simultan) menunjukkan bahwa Nilai F hitung sebesar 9.449. cara mencari F tabel, yaitu apabila variabel bebas ada 2 dan jumlah sampelnya sebanyak 98, maka DF1 adalah jumlah variabel bebasnya 2 dan DF2 adalah $n-k-1$, dimana n adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel bebas, maka $DF2 = 98-2-1 = 95$.

Jadi F tabel nya berada pada DF2 ke-95 dan DF1 ke-2. Jadi F tabel sebesar 3.09, maka dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} = 9.449 > F_{tabel} = 3.09$, dengan nilai signifikan sebesar $0.00 < \text{signifikan} = 0.05$, yang artinya Variabel Kompensasi dan Punishment secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Driver.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara bersama-sama.

**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.407 ^a	.166	.148	1.79133

a. Predictors: (Constant), PUNISHMENT, KOMPENSASI

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan besarnya R Square adalah 0.166 artinya pada variabel Kompensasi dan Punishment secara bersama-sama hanya mampu menjelaskan variabel Kinerja sebesar 16.6 persen, sedangkan sisanya sebesar 83.4 persen dijelaskan oleh variabel lainnya.

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi variabel bebas yaitu, Kompensasi (X_1), Punishment (X_2) memiliki nilai positif terhadap kinerja driver goride. Hal ini menunjukkan jika variabel X meningkat, maka nilai variabel Y juga akan mengalami peningkatan, dan sebaliknya. Dari kedua variabel tersebut dapat dilihat variabel yang paling mendominasi atau lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja driver (Y) yaitu Punishment sebesar 0.396 (39.6%).

Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja driver (Y). Dari hasil hitungan SPSS dapat diketahui bahwa Kompensasi (X_1) memiliki t hitung $< t_{tabel}$ dan nilai signifikannya > 0.05 . Menunjukkan bahwa hipotesis H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh kompensasi (X_1) secara signifikan terhadap kinerja driver goride. Artinya penerapan kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap driver goride tergolong sangat rendah, hal ini ditunjukkan oleh tanggapan responden (driver) pada pernyataan (1) kuesioner, yaitu indikator upah, dimana responden ada 10 persen yang menjawab tidak setuju pada pernyataan bahwa upah yang diberikan perusahaan membuat kinerja driver lebih semangat dan maksimal.

Pengaruh Punishment (X_2) terhadap Kinerja driver (Y). Dari hasil hitungan SPSS dapat diketahui bahwa Punishment (X_2) memiliki t hitung $> t_{tabel}$ dan nilai signifikannya < 0.05 . Menunjukkan bahwa hipotesis H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh punishment (X_2) secara signifikan terhadap kinerja driver goride. Artinya penerapan Punishment yang diberikan perusahaan terhadap driver goride terbilang cukup baik, yaitu ditunjukkan oleh tanggapan responden (driver) pada pernyataan (5) kuesioner, yaitu indikator ancaman, dimana responden memberikan tanggapan sangat setuju dengan nilai yang lebih tinggi sebesar 68 persen.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver goride. Hal ini dilihat dari nilai sig. > 0.05 pada hasil uji t statistik.
2. Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver goride. Hal ini dilihat dari nilai sig. < 0.05 pada hasil uji t statistik
3. Hasil uji f (simultan) menunjukkan bahwa kompensasi dan punishment secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver go-ride. Hal ini dibuktikan dengan nilai f hitung sebesar $9.449 > f$ tabel sebesar 3.09 dengan nilai signifikannya sebesar $0.00 < 0.05$.
4. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai R^2 Square sebesar 0.166 yang artinya bahwa kompensasi dan punishment memberikan pengaruh terhadap kinerja driver go-ride sebesar 16.6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti factor individual, faktor psikologis, faktor lingkungan kerja, faktor tanggung jawab.

Berdasarkan dari hasil dan kesimpulan, penulis berusaha memberikan saran atau masukan sebagai berikut:

1. Berperannya variabel punishment dalam memberikan pengaruh positif terhadap kinerja driver, oleh karena itu pihak manajemen atau perusahaan supaya terus mempertahankan serta memperbaharui sistem penerapan punishment agar driver dapat bekerja secara maksimal dan mampu mendorong driver untuk memberikan kinerja yang baik.
2. Meskipun kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja driver goride, ada baiknya tetap diperhatikan untuk kesejahteraan driver. Seperti yang terlihat dalam indikator insentif yang masih mendapat respon yang kurang baik dari para driver.

DAFTAR PUSTAKA

- Haryani, SS, Hamid, D, dan Susilo, H. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 25(1):1-7.
- Hasibuan, MS. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kentjana, NMP. dan Nainggolan, P. 2018. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Bank Central Asia Tbk.). *National Conference of Creative Industry*. 973-997.
- Mangkunegara, AP. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM (7th ed)*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, RL. dan Jackson, JH. 2011. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Solikhah, I, Setyowati, T. dan Sanosra, A. (2016). Pengaruh Reward, Punishment Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN XII (Persero) Kebun Jatirono Kalibaru Banyuwangi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*. 2(1):91-105.
- Sudaryo, Y, Aribowo, A. dan Sofiati, NA. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2017). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Sunaryo. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN III. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. 17(1).88-100.
- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.