

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA DRIVER GOJEK SURABAYA PADA PANDEMI COVID-19

Mara Andri Pulungan

Jurusan Manajemen

STIE Mahardhika Surabaya

pulungannandripulungan@gmail.com

Abstrak

Saat ini, hampir semua negara di dunia tengah berperang melawan pandemi virus corona, yang tidak hanya mengancam kesehatan tapi juga menghamtami sendi-sendi ekonomi. Wabah virus corona, yang kemudian dinamakan Covid-19 ini bermula dari Wuhan, provinsi di pedalaman China. Dalam waktu dua bulan, virus menyebar dengan cepat ke berbagai penjuru, mulai dari Korea Selatan, Italia, hingga Iran, hingga negara kita. Kematian pertama akibat virus ini juga dilaporkan di Amerika Serikat (AS). Pemerintah di Indonesia menerapkan pembatasan jam malam untuk menghentikan aktivitas masyarakat di malam hari agar tidak ada peningkatan kasus covid-19 dan untuk pemesanan makanan dengan jasa ojek online pasti akan di prioritaskan agar driver ojek online bisa mengirimkan pesanan customer di masa pandemi untuk saat ini.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan pendekatan ini peneliti menggunakan metode survey langsung dari driver. Metode survei ini melalui dengan cara datang langsung ke lapangan dan menyebarkan kuisioner yang telah disiapkan oleh penulis dan data yang tertulis maupun tidak tidak tertulis semua bersumber dari driver gojek itu sendiri.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai signifikan 0,002 ,kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0.027 , Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0.049, pengaruh kompetensi,kompensasi dan insentif terhadap kinerja berpengaruh positif dengan nilai signifikan 0,000.

Kata Kunci : Kompetensi, Kompensasi, Insentif, Kinerja

Abstract

At present, almost all countries in the world are fighting against the corona virus pandemic, which not only threatens health but also harms the joints of the economy. The corona virus outbreak, which was later called Covid-19, originated in Wuhan, a province in the interior of China. Within two months, the virus spread rapidly to various parts, from South Korea, Italy, to Iran, to our country. The first deaths from this virus were also reported in the United States (US). The government in Indonesia implements curfew restrictions to stop community activities at night so that there is no increase in cases of Covid-19 and for ordering food with online motorcycle taxi services, it will definitely be prioritized so that online motorcycle taxi drivers can send customer orders during the current pandemic.

This study uses quantitative research and this approach the researcher uses a direct survey method from the driver. This survey method involves coming directly to the field and distributing questionnaires that have been prepared by the author and written and unwritten data all sourced from the Gojek drivers themselves.

The results of this study indicate that competence has a significant effect on employee performance with a significant value of 0.002, compensation has a significant effect on employee performance with a significant value on employee performance with a significant value of 0.027, incentives have a significant effect on employee performance with a significant value of 0.049, the influence of competence, compensation and incentives on employee performance. performance has a positive effect with a significant value of 0.000.

Keywords : Competence, Compensation, Incentives, Performance

Latar Belakang

Pandemi Koronavirus 2019-2020 atau dikenal Pandemi COVID-19 adalah peristiwa menyebarnya penyakit koronavirus 2019 (Bahasa Inggris : *coronavirus disease 2019*, disingkat COVID-19) di seluruh dunia .Penyakit ini disebabkan oleh koronavirus jenis baru yang diberi nama SARS-CoV-2. Wabah COVID -19 Pertama kali dideteksi di kota wuhan, Provinsi hubei ,Tiongkok pada bulan Desember 2019 dan ditetapkan sebagai pandemi oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) pada 11 Maret 2020. Hingga 6 Maret 2021, sekitar 116.715.995 kasus covid-19 telah dilaporkan di lebih dari 210 negara dan wilayah ,mengakibatkan lebih dari 2.593.114 orang meninggal dunia dan 92.324.115 orang sembuh. Hampir semua pekerjaan dilakukan di rumah masing-masing dengan di dukung aplikasi-aplikasi yang ada di smartphone. Di masa pandemi ini ojek online sangat berpengaruh besar terhadap warga Surabaya raya karna ojek online termasuk garda terdepan selain tim medis dan aparat pemerintah. Jadi kompetensi driver gojek sangat dibutuhkan di

masa untuk saat ini karna sebelum adanya virus covid-19 seuruh perekonomian di Indonesia masih stabil dan kompetensi driver masih bisa di bilang stabil dan pada masa era new normal ini kompetensi pada driver gojek sangat di perjuangkan terhadap customer bahwa kompetensi itu sangat penting untuk driver gojek saat ini.

Lewa dan Subowo (dalam Wiratama dan Sintaasih, 2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Pendapat lainnya juga diungkapkan oleh Amins, (2012: 47) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil, baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

Dimensi kinerja dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Husnan (2002: 126) yang menetapkan ukuran kinerja berdasarkan empat dimensi dengan interpretasi yaitu (1)

kualitas kerja meliputi ketepatan waktu, ketelitian, kemampuan dan ketrampilan karyawan, (2) kuantitas kerja meliputi memenuhi standar kerja serta pekerjaan rutin terlaksana dengan cepat, (3) tingkat kehandalan meliputi inisiatif, rajin, dan kemampuan dalam bekerja, dan (4) sikap meliputi loyalitas dan tanggung jawab karyawan serta kerja sama dalam tim.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat berperan penting dalam mengigit kinerja karyawan dan sangat dipengaruhi juga dengan sumber daya manusia. Selain itu perusahaan yang tanggap dapat mencari solusi untuk mensejahterakan karyawannya dengan guna mengapresiasi ketahanan kinerja karyawan di masa untuk saat ini. Maka dari itu sehingga beban kinerja karyawan lebih di bantu untuk mendapatkan produktifitas di masa pandemi covid -19 ini dengan memberikan kompensasi (insentif) yang kepada karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya untuk perusahaan.

Kompetensi juga membantu perusahaan untuk mengetahui sejauh apa karyawan dapat berkontribusi sesuai dengan visi misi perusahaan yang telah ditetapkan. Karena saling mempengaruhi satu sama lain, perusahaan harus turut serta membantu meningkatkan kompetensi

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif yaitu mengolah data untuk menggambarkan pengaruh Kompetensi, kompensasi dan Kinerja driver pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan ini peneliti menggunakan metode survey langsung dari driver. Metode survei ini melalui dengan cara datang langsung ke lapangan dan menyebarkan kuisioner yang telah disiapkan oleh penulis dan data yang tertulis maupun tidak tidak tertulis semua bersumber dari driver gojek itu sendiri. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dikarenakan pengalaman para peneliti dimana metode ini dapat digunakan untuk menemukan dan memahami apa yang tersembunyi di balik fenomena yang kadangkala

karyawan di lingkungan kerja. Cara perusahaan meningkatkan kompetensi kerja karyawan di lingkungan kerja bisa dengan berbagai macam kegiatan. Kegiatan meningkatkan kompetensi kerja oleh perusahaan harus dilakukan secara berkelanjutan agar dapat mempertahankan konsistensi kinerja, mengevaluasi kinerja yang dinilai masih kurang, dan mengembangkan kualitas kinerja jauh lebih baik.

Insentif merupakan salah satu jenis daya penerak yang merangsang terwujudnya upaya pemeliharaan karyawan insentif terhadap karyawan merupakan perhatian dan pengakuan terhadap hasil kerja karyawan yang telah d capai, sehingga termotivasi dapat lebih giat dan berlomba-lomba untuk berpartisipasi dan semakin loyal teradap perusahaan.

Kompensasi biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawannya sebagai tanda bahwa karyawan tersebut telah bekerja dengan keras. Tentu saja kompensasi bisa menjadi motivasi yang baik untuk para karyawan agar mau bekerja lebih keras lagi agar bisa memajukan perusahaan lebih baik lagi. Kompensasi juga bisa menjadi sistem reward yang bagus di dalam perusahaan. Misalnya adalah dengan mengadakan kompetisi karyawan berprestasi.

merupakan sesuatu yang sulit untuk dipahami secara memuaskan.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan subjek peneliti, penelitiannya adalah 60 driver gojek yang terdapat di grup whatsapp gojek yang bernama LOSS GAK REWEL yang berada di surabaya dan untuk itu saya mengambil sampel dari 60 driver dari grup tersebut. Menurut Sugiono (2017:81) bahwa "jumlah sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi adalah sama dengan jumlah anggota populasi itu sendiri, maka sampel dalam penelitian ini mengambil populasi untuk dijadikan sumber data, sampel sebanyak 60 driver di Surabaya.

Teknik Pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

Penelitian lapangan dengan teknik kusioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Penelitian dengan membagikan angket langsung

kepada driver gojek di surabaya yang saya temui. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai pengaruh kompensasi dan kompesasi terhadap produktivitas kinerja driver gojek Surabaya.

Hasil Penelitian

Pengaruh secara Parsial Variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Driver Gojek Surabaya. Hasil uji parsial variabel Kompetensi (X1) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.332 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.00030, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya bahwa variabel Kompetensi (X1) pada penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini didukung adanya pelatihan rutin yang diadakan perusahaan untuk meningkatkan keterampilan karyawannya. Dimana sesuai teori bahwa kompetensi merupakan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan guna mendukung pekerjaannya.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh S Miya Lasmana tahun 2016, hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi SDM, Kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Menurut teori yang dikemukakan oleh Drs. Budiman bahwa kompetensi berkaitan dengan pengetahuan, ketrampilan, perilaku, dan sikap, yang nantinya akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan, seperti driver Gojek dalam penelitian kali ini mempunyai pengetahuan tentang lokasi yang ada di Surabaya sehingga memudahkan untuk mengetahui lokasi yang diinginkan oleh konsumen, dalam hal ini pengetahuan dari driver Gojek akan mempengaruhi kinerja mereka.

Pengaruh secara Parsial Variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Driver Gojek Surabaya. Hasil uji parsial variabel Kompensasi (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.268 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.00172, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya bahwa variabel Kompensasi (X2) pada penelitian ini

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Driver Gojek Surabaya. Kompensasi merupakan sesuatu yang di berikan perusahaan kepada karyawan sebagai apresiasi karena pekerjaan mereka yang baik.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyu Bagja Sulfemi pada tahun 2016, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan pada tahun 2016 dan saat ini konsisten menunjukkan bahwa Kompensasi kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tanggungjawab mereka. Menurut teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2015:233) kompensasi merupakan balas jasa yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawannya, baik berupa uang maupun non uang. Pada penelitian ini kompensasi yang diberikan perusahaan kepada driver Gojek adalah berupa bonus yang diberikan kepada driver apabila mencapai target. Sehingga setiap driver akan berusaha meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh secara Parsial Variabel Insentif (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Driver Gojek Surabaya. Hasil uji parsial variabel Insentif (X3) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.010 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.00172, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya bahwa variabel Insentif (X3) pada penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Driver Gojek Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, apabila karyawan tidak terlibat dalam pekerjaan akan memperlambat pekerjaan yang ada.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abdul Hameed dan Aamer Waheed pada tahun 2011, hasil penelitian

menunjukkan bahwa secara parsial variabel Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan pada tahun 2011 dan saat ini konsisten menunjukkan bahwa Insentif Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan. Menurut teori yang dikemukakan oleh Lijan Poltak Sinabela (2017:238) insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja karyawan. Dalam penelitian ini perusahaan akan memberikan bonus kepada driver apabila mereka mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Pengaruh secara Simultan Variabel Kompetensi (X1), Kompensasi (X2), dan Insentif (X3), terhadap Kinerja Karyawan (Y) Driver Gojek Surabaya. Hasil uji simultan pada penelitian ini menunjukkan nilai f hitung sebesar 15.279 lebih besar dari nilai f tabel sebesar 2.78,

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan tentang Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Driver Gojek Surabaya dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Driver Gojek Surabaya.
2. Variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Driver Gojek Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka penulis mempunyai analisis yang didasarkan pada hasil penelitian dan informasi yang diterima sehingga dapat memberikan saran yang terbaik kepada perusahaan yaitu :

Untuk perusahaan agar tetap mempertahankan Kompetensi yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja

maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kompetensi (X1), Kompensasi (X2), dan Insentif (X3) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

Menurut teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sebagai apresiasi kepada pegawai biasanya perusahaan akan memberikan Kompensasi, Insentif, dan penghargaan atas kinerja yang baik, tentunya kinerja yang baik didasari oleh kemampuan atau kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.

3. Variabel Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Driver Gojek Surabaya
4. Variabel Kompetensi, Kompensasi, dan Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Driver Gojek Surabaya
5. Driver mampu mengetahui kompetensi, kompensasi, insentif terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan analisa regresi linear berganda. Maka ditemukan dengan tiga variabel terhadap kinerja.

karyawan agar terus ditingkatkan, dengan adanya pelatihan pengembangan sumber daya manusia yang diadakan oleh perusahaan akan membantu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Organisasi (grup driver Gojek) mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya, meskipun di tengah kondisi pandemi seperti ini.

Untuk peneliti selanjutnya disarankan meneliti variabel lain yang berhubungan dengan penelitian ini, misalnya lingkungan kerja, komunikasi, kepemimpinan, budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja.

Pemberian penghargaan kepada karyawan yang mempunyai kinerja baik, akan membuat karyawan berlomba-lomba menjadi yang terbaik, sehingga mereka akan berusaha untuk meningkatkan dan memaksimalkan kinerjanya.

Daftar Pustaka

- Emmywati. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: STIE Mahardhika Surabaya.
- Sugiyono. (2011). *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. (2015). *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS DAN EKONOMI*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.
- Wikipedia. (2020, Agustus 29). <https://id.wikipedia.org/wiki/koronavirus>. Retrieved from <https://id.wikipedia.org>: <https://id.wikipedia.org/wiki/koronavirus>
- Wiratama, & Asih, S. (2003). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 126-134.