

# Analisis Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Grab di Surabaya

Rizky Dwi Setiawan <sup>\*1</sup>, Sulastrri Irbayuni<sup>2\*</sup>

<sup>1,2\*</sup> Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Surabaya, Indonesia

---

ARTICLE INFO

ABSTRACT



ISSN: 2620-6196

Vol. 8 Issues 2 (2025)

**Article history:**

Received – August 21, 2025

Revised – August 22, 2025

Accepted – August 31, 2025

**Email Correspondence:**

[Sulastrri.ma@upnjatim.ac.id](mailto:Sulastrri.ma@upnjatim.ac.id)

**Kata Kunci:**

Kemampuan Kerja; Kompensasi;

Kinerja

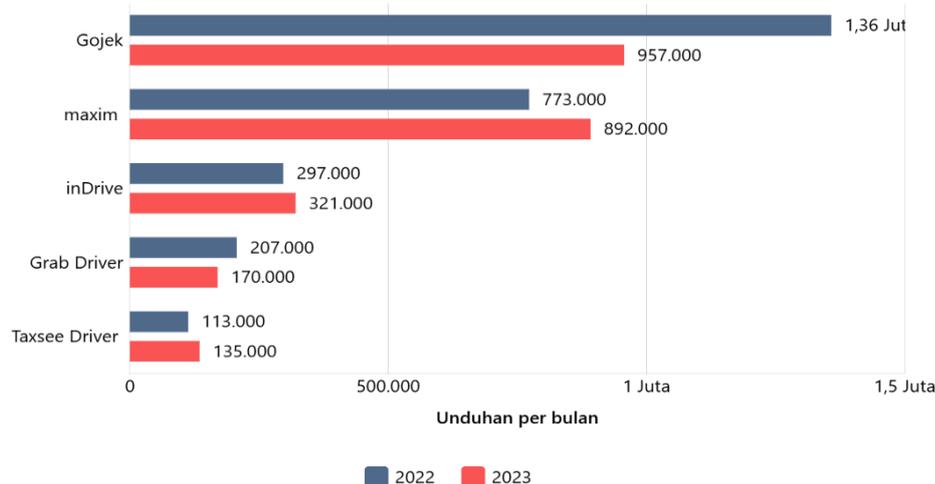
*This study is titled Analysis of Employability and Compensation for Grab Driver Performance in Surabaya and aims to analyze how these two variables affect performance. The background of this study is based on the phenomenon of declining grab driver performance which is shown through the decrease in the number of downloads of the grab driver application and the existence of complaints from users about the service. The approach used was quantitative with respondents as many as 90 Grab drivers in Surabaya who were selected through purposive sampling techniques. Data analysis was carried out using the Partial Least Square (PLS) method. The results show that both employability and compensation contribute to driver performance. These findings indicate that the higher the level of employability and compensation received, the better the performance of Grab drivers.*

---

## INTRODUCTION

Perkembangan teknologi digital sudah memneri transformasi dorongan besar dalam beragam sektor, melingkupi sektor transportasi yang kini beralih ke layanan berbasis aplikasi. Transportasi online hadir sebagai solusi inovatif untuk memenuhi kebutuhan mobilitas masyarakat modern, khususnya di kawasan perkotaan yang dinamis. Layanan ini menawarkan alternatif yang lebih efisien, fleksibel, dan terjangkau dibandingkan model transportasi konvensional, sekaligus memberikan kemudahan akses melalui koneksi internet yang menghubungkan langsung pengemudi dan penumpang (Budiman et al., 2022). Pertumbuhan pesat industri ini tidak hanya mempercepat mobilitas harian, tetapi juga menciptakan peluang ekonomi baru melalui kemitraan pengemudi. Di Indonesia, transportasi online sudah menjadi bagian fundamental bagi kehidupan publik sehari-hari. Namun demikian di balik berbagai kemudahan tersebut, sektor ini juga menghadapi tantangan kompleks, mulai dari isu regulasi, persaingan dengan transportasi tradisional, hingga dampak sosial ekonomi yang perlu mendapatkan perhatian serius (Zuama et al., 2022).

Grab merupakan perusahaan penyedia layanan berbasis permintaan (on demand) yang beroperasi di Asia Tenggara dan pertama kali didirikan pada tahun 2012 di Kuala Lumpur, Malaysia dengan nama My Teksi. Awalnya fokus utama perusahaan ini adalah meningkatkan keamanan dan kenyamanan dalam pelayanan transportasi taksi. Pada tahun 2016 perusahaan grab melakukan rebranding dan memindahkan kantor pusatnya ke Singapura, lalu berkembang menjadi super app yang menawarkan fasilitas beragam layanan guna memenuhi beragam layanan seperti Grabbike, Grabcar, Grabfood, Grabexpress, dan jasa lainnya yang sangat membantu aktivitas sehari-hari. Saat ini graba telah menjadi salah satu platform transportasi daring yang paling banyak digunakan di Indonesia. Keberhasilan grab tidak lepas dari peran penting para driver sebagai mitra operasional, mengingat layanan yang ditawarkan sangat bergantung pada kinerja mereka dalam memberikan jasa kepada konsumen.



**Gambar 1. Unduhan Perbulan**  
(Sumber: Databoks.katadata)

Berdasarkan data jumlah unduhan aplikasi Grab Driver pada tahun 2022 dan 2023, tercatat terjadi penurunan dari 207.000 menjadi 170.000 unduhan atau sekitar 18%. Penurunan ini dapat diartikan sebagai berkurangnya minat pengemudi baru untuk bergabung atau menurunnya jumlah driver aktif yang beroperasi. Kondisi tersebut mencerminkan adanya penurunan kinerja baik dari sisi driver maupun perusahaan, mengingat kinerja grab secara keseluruhan sangat bergantung pada performa para mitra pengemudi. Bilamana hal ini senantiasa berjalan, maka nantinya memberi dampak atas pencapaian tujuan dan keberhasilan perusahaan. Karena, posisi driver sebagai salah satu penggerak utama operasional grab, krusial bagi perusahaan agar menaruh perhatian pada beragam faktor yang bisa mendorong peningkatan kinerja mereka secara berkelanjutan sehingga tercipta hubungan saling menguntungkan antara perusahaan dan mitranya.

Kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017). Dalam konteks organisasi, kinerja juga mencerminkan peran yang dijalankan oleh pegawai dalam melaksanakan fungsinya (Pratama & Suwena, 2022). Pada perusahaan Grab, keberhasilan bisnis tidak lepas dari kontribusi para driver sebagai aktor utama dalam operasional layanan. Robbins dalam (Pratama dan Suwena, 2022) menyebutkan bahwa kinerja bisa diukur lewat lima indikator utama, meliputi kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta kemandirian. Dalam praktiknya, penilaian kinerja driver Grab dapat dilihat melalui sistem rating atau bintang yang diberikan oleh pengguna layanan. Namun, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa driver Grab di Surabaya, ditemukan fenomena menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan perubahan sistem insentif, dari yang semula berbasis jumlah penyelesaian order menjadi sistem diamond dengan target harian 310 diamond senilai Rp210.000. Setiap layanan memiliki bobot diamond berbeda, seperti 8 untuk GrabBike, 12 untuk GrabFood, dan 15 untuk GrabExpress. Perubahan ini dinilai memberatkan, terutama bagi driver yang belum memiliki kompetensi kerja yang memadai, sehingga berdampak pada penurunan kualitas layanan. Temuan tersebut juga diperkuat dengan hasil pra survei yang telah dilakukan sebelumnya terhadap 21 driver. Dengan hasil yang menunjukkan bahwa 9 dari 21 driver (43%) berhasil mendapat rating bintang 5, sedangkan 12 (52%) memperoleh rating di bawah 5. Rating bintang 5 menjadi indikator kinerja terbaik karena mencerminkan kepercayaan dan kepuasan pelanggan. Beberapa driver juga menyatakan bahwa kemampuan kerja berperan penting dalam menentukan kinerja mereka.

Kemampuan kerja merupakan aspek penting bagi seorang driver, yang mencakup kualitas dan produktivitas dalam menjalankan tugas, dipengaruhi oleh kapasitas intelektual, fisik, pengalaman, dan motivasi (Suhada et al., 2023). Menurut (Pasolong, 2020), kemampuan ini berperan dalam mencapai tujuan organisasi dan memengaruhi kinerja individu. Sebab tiap individu punya daya mampu yang tidak

sama, maka hasil kerja pun akan bervariasi (Pratama & Suwena, 2022). Robbins dalam (Suhartini, 2021) menyebutkan bahwa kesanggupan kerja, pendidikan, dan masa kerja menjadi indikator utama dalam menilai kemampuan seseorang. Di lapangan, ditemukan fenomena terkait keberagaman usia dan jenis kelamin driver Grab di Surabaya. Beberapa pengguna mengungkapkan bahwa driver yang berusia lanjut atau perempuan terkadang menjalankan pekerjaan tanpa mempertimbangkan kesanggupan fisik, berdasarkan pengalaman mereka sebagai penumpang. Wawancara dengan driver menunjukkan bahwa proses seleksi grab cenderung longgar, sehingga tidak semua driver mempertimbangkan kesanggupan diri dalam bekerja. Selain itu, karena persyaratan pendidikan minimal cukup rendah, banyak driver berasal dari latar pendidikan yang terbatas. Padahal menurut (Robbins, 2004), pendidikan berperan penting dalam meningkatkan keterampilan pengambilan keputusan di tempat kerja. Beberapa pengguna grab juga menyatakan bahwa beberapa driver kurang berhati-hati saat membawa penumpang, seolah tidak membedakan kondisi saat membawa penumpang dan saat berkendara sendiri.

Kompensasi menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja karyawan. Penelitian (Angriani et al., 2024) memperlihatkan bahwasanya kompensasi memberi pengaruh positif dan signifikan atas kinerja, sejalan bersama pendapat (Eko et al., 2021) bahwasanya kompensasi efektif dapat menarik serta mempertahankan tenaga kerja berkualitas. (Simamora, 2004) menyebutkan empat indikator kompensasi, yaitu upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Dalam konteks Grab, driver memperoleh kompensasi berbasis jumlah order serta fasilitas pendukung seperti bengkel rekanan (Leo, 2024). Namun, berdasarkan observasi dan diskusi dengan beberapa pengguna Grab di Surabaya, ditemukan bahwa sejumlah driver masih merasa tidak puas dengan kompensasi yang diterima, dan bahkan meluapkan keluhan kepada pelanggan. Hal ini menimbulkan ketidaknyamanan dan berdampak pada penurunan rating atau bintang, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja driver secara langsung.

Salah satu perusahaan transportasi digital yang menerapkan etos kerja seperti dijelaskan sebelumnya adalah Grab di Surabaya. Saat ini, Grab bersaing ketat dengan layanan serupa seperti Gojek, Maxim, dan inDrive, yang terus berlomba menarik pengemudi dan penumpang melalui berbagai strategi, termasuk perang tarif.

Didasarkan latar belakang dan fenomena yang timbul pada driver grab, maka peneliti punya ketertarikan agar melaksanakan penelitian disertai judul "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja pada Driver Grab di Surabaya". Hasil penelitian ini harapannya dapat memberi wawasan bagi perusahaan dalam merancang strategi rekrutmen dan pengelolaan sumber daya manusia yang makin efektif.

## **Literature Review**

### *Manajemen Sumber Daya Manusia*

(Wahyu, 2023) menyampaikan bahwasanya, sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam penyediaan jasa dan kemajuan perusahaan. (Daksa et al., 2023) menambahkan bahwa manajemen SDM merupakan aset berharga yang perlu dikembangkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan proses pengelolaan SDM guna menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten dalam mencapai tujuan organisasi.

### *Kemampuan Kerja*

Kemampuan kerja ialah kapasitas individu dalam menuntaskan tugas di lingkungan kerja, yang dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Tingkat kemampuan tersebut menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan (Pratama & Suwena, 2022). Kemampuan ini dipelajari sejak dini dan menjadi modal utama dalam mendukung keberhasilan organisasi ketika sesuai dengan standar yang ditetapkan (Pasolong, 2020). Menurut Robbin and Judge pada (Suhartini, 2021) terdapat 3 indikator yaitu kesanggupan kerja, pendidikan, dan masa kerja.

### *Kompensasi*

Kompensasi ialah wujud imbalan yang diberi perusahaan kepada karyawan sebab kontribusi dan tenaga yang diberikan (Andriani & Mirdan, 2022). Besaran kompensasi umumnya diketahui sejak awal dan memengaruhi kepuasan serta kinerja kerja. Kompensasi yang tidak sesuai dapat menurunkan keduanya (Pungut, 2023). Sebagai motivator utama, kompensasi penting untuk mendorong karyawan bekerja optimal demi pemenuhan kebutuhan, sehingga organisasi perlu memberikan penghargaan yang layak atas kontribusi mereka (Situmeang, 2022).

#### Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja individu yang dilakukan selaras bersama tanggung jawab dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja tidak hanya mencerminkan penyelesaian tugas, tetapi juga kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Nova, 2022). Pelaksanaan tugas yang sesuai dengan wewenang menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas kerja (Rizky, 2024). Kinerja yang optimal tercermin dari kemampuan individu memenuhi atau melampaui standar yang ditentukan, yang pada akhirnya berperan strategis dalam mendukung reputasi dan nilai tambah perusahaan di mata pemangku kepentingan (Krisnawati et al., 2021).

#### Hubungan Variabel

##### *Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja*

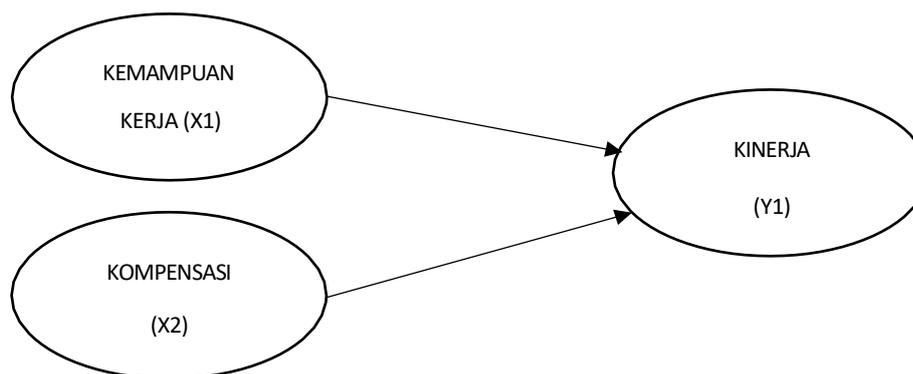
Kemampuan kerja ialah aspek fundamental yang dibutuhkan dalam dunia kerja, karena berperan dalam mendukung pelaksanaan tugas secara efektif juga efisien. Individu disertai kemampuan kerja yang baik cenderung lebih mampu mencapai tujuan serta keberhasilan yang sudah ditetapkan organisasi (Pratama & Suwena, 2022). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Suhartini, 2021) dan (Pratama & Suwena, 2022) memperlihatkan bahwasanya kemampuan kerja memberi pengaruh signifikan atas kinerja, di mana makin tinggi kemampuan yang dimiliki individu, maka kinerjanya pun cenderung meningkat. Namun, berbeda dengan temuan tersebut, penelitian (Santoso et al., 2024) menyampaikan bahwasanya kemampuan kerja tidak memberi pengaruh signifikan atas kinerja, sehingga menunjukkan adanya perbedaan hasil yang dapat menjadi bahan pertimbangan dalam penelitian lebih lanjut.

##### *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja*

Sistem kompensasi merupakan aspek krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berhubungan langsung dengan upaya perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi tidak sebatas punya fungsi sebagai bentuk imbalan, tetapi turut sebagai strategi manajerial guna meningkatkan motivasi kerja serta mendorong pencapaian kinerja optimal (Herman, 2020). Bagi driver, kompensasi yang sesuai dengan harapan berpotensi meningkatkan kinerja secara positif, sedangkan kompensasi yang dianggap tidak memadai dapat menurunkan semangat kerja dan produktivitas (Angraini et al., 2024).

Hasil penelitian sebelumnya oleh (Alim et al., 2023), (Herman, 2020), dan (Angraini et al., 2024) mendukung temuan ini, di mana kompensasi terbukti memberi pengaruh positif dan signifikan atas kinerja. Namun demikian, penelitian yang dilaksanakan (Liman et al., 2025) menunjukkan hasil berbeda, yakni kompensasi tidak memberi pengaruh signifikan atas kinerja, karena dianggap bukan sebagai faktor utama dalam peningkatan produktivitas kerja. Perbedaan hasil ini memperlihatkan bahwasanya efektivitas kompensasi bisa sifatnya kontekstual serta terpengaruh atas faktor lain misalnya lingkungan kerja, motivasi intrinsik, serta budaya organisasi.

## Kerangka Konseptual



**Gambar 2. Kerangka Konseptual Penelitian**

## RESEARCH METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tiga variabel utama, yaitu Kemampuan Kerja, Kompensasi, dan Kinerja, yang diteliti pada driver grab di Surabaya. Populasi dalam penelitian berjumlah 90 orang dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan pendekatan purposive sampling, di mana tidak seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data primer dilaksanakan lewat penyebaran kuesioner memakai skala ordinal Likert 1-5, sedangkan data sekunder diperoleh dari internet atau media elektronik yang berbentuk literatur. Analisis data dilaksanakan lewat metode Partial Least Square (PLS), yang meliputi tahapan uji validitas, uji reliabilitas, analisis model struktural, serta pengujian hipotesis.

## RESULTS AND DISCUSSION

### Outer Model Analysis

#### Convergent Validity

**Tabel 1. Outer Loading Values**

Variable	Indicator	Outer Loading
Kemampuan Kerja (X1)	X1.1	0,734
	X1.2	0,780
	X1.3	0,839
Kompensasi (X2)	X2.1	0,814
	X2.2	0,767
	X2.3	0,801
Kinerja (Y)	Y1.1	0,883
	Y1.2	0,844
	Y1.3	0,717

Sumber: Olah data PLS

Berdasarkan hasil yang ditampilkan dalam tabel outer loading, diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel Kemampuan Kerja (X1) seperti X1.1 = 0,733; X1.2 = 0,781; dan X1.3 = 0,839 (dan seterusnya) memiliki nilai loading factor di atas 0,5. Dengan demikian, indikator-indikator tersebut telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Selain melalui analisis cross loading, validitas diskriminan turut dikonfirmasi melalui pengujian nilai Average Variance Extracted (AVE). AVE berperan dalam menilai sejauh mana varians dari indikator-indikator dapat dijelaskan oleh konstruk laten yang bersangkutan. Sebuah konstruk dinyatakan memenuhi kriteria validitas konvergen apabila nilai AVE yang diperoleh melebihi ambang batas 0,50.

**Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE) Values**

Variabel	AVE (Average Variance Extracted)	Description
Kemampuan Kerja (X1)	0,617	Valid
Kompensasi (X2)	0,665	Valid
Kinerja (Y)	0,669	Valid

Sumber: Olah data PLS

Hasil uji menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki nilai AVE di atas 0,50, sehingga mendukung terpenuhinya discriminant validity dalam model penelitian ini.

**Reliability Test**

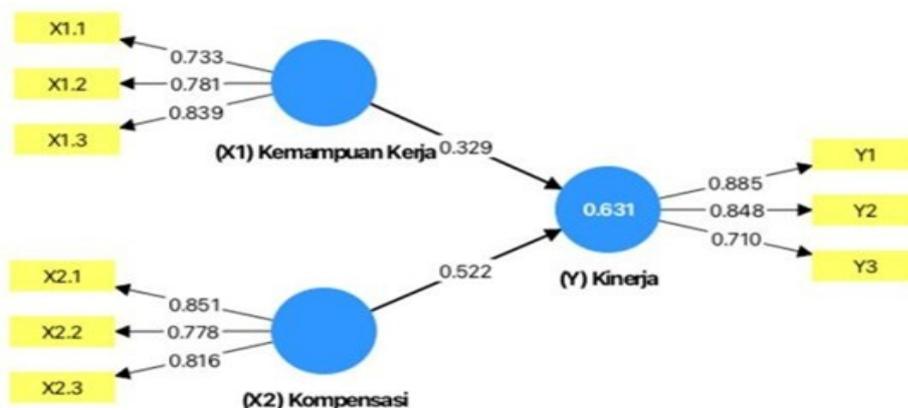
**Tabel 3. Composite Reliability**

Variabel	Composite Reliability
Kemampuan Kerja (X1)	0,828
Kompensasi (X2)	0,856
Kinerja (Y)	0,857

Sumber: Olah data PLS

Hasil analisis composite reliability menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja (X1) memperoleh nilai sebesar 0,828, Kompensasi (X2) sebesar 0,856, dan Kinerja (Y) sebesar 0,857. Ketiga konstruk tersebut memiliki nilai composite reliability yang melebihi ambang batas 0,70, yang menandakan bahwa masing-masing konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

**Inner Model Analysis**



**Gambar 3. Inner Model**

**Model Fit Test (Goodness of Fit)**

**Tabel 4. R-Square Values**

	R-Square	R-Square Adjusted
Kemampuan Kerja (Y)	0,631	0,622

Sumber: Olah data PLS

Nilai R-Square ( $R^2$ ) sebesar 0,631 menunjukkan bahwa model yang dikembangkan dalam penelitian ini mampu menjelaskan sebesar 63,1% variansi dari variabel endogen Kinerja (Y), yang dipengaruhi oleh variabel eksogen Kemampuan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2). Dengan demikian, terdapat 36,9% variansi yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model. Nilai  $R^2$  ini mengindikasikan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang cukup kuat terhadap konstruk laten yang menjadi variabel dependen.

## Uji Hipotesis

**Tabel 5. Path Coefficient (Direct Effect)**

	<b>Hipotesis</b>	<b>Original Sample</b>	<b>t-Statistics</b>	<b>P Values</b>	<b>Description</b>
Kemampuan Kerja -> Kinerja	H1	0,329	2,652	0,008	Signifikan
Kompensasi -> Kinerja	H2	0,522	4,4655	0,000	Signifikan

*Sumber: Olah data PLS*

Berdasarkan hasil analisis yang disajikan dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian menunjukkan hasil yang signifikan secara statistik. Pertama, variabel Kemampuan Kerja (X1) terbukti berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y), dengan nilai path coefficient sebesar 0,329, nilai T-statistics sebesar 2,652 (lebih besar dari nilai T-tabel 1,96 pada tingkat signifikansi 5%), serta nilai P-value sebesar 0,008 (lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja adalah signifikan dan positif. Selanjutnya, variabel Kompensasi (X2) juga menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja (Y), dengan nilai path coefficient sebesar 0,522, nilai T-statistics sebesar 4,655 (lebih besar dari nilai T-tabel 1,96), dan P-value sebesar 0,000 (lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja juga signifikan secara statistik dan bersifat positif.

## DISCUSSION

### *Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja*

Hasil pengolahan data memperlihatkan bahawasanya variabel kemampuan kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis yang diajukan bisa diterima. Maknanya, semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki individu, maka semakin baik pula kinerjanya. Berdasarkan analisis deskriptif, indikator masa kerja memperoleh persentase tertinggi, yang mengindikasikan bahwa pengalaman kerja sebagai driver Grab berkontribusi nyata terhadap peningkatan kemampuan kerja. Temuan ini juga mencerminkan adanya proses learning by doing, di mana kemampuan driver meningkat seiring dengan akumulasi pengalaman kerja di lapangan.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Suhartini, (2021) dan (Pratama & Suwena, 2022) yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki hubungan signifikan dan searah terhadap kinerja individu. Dalam konteks sektor transportasi daring seperti Grab, kemampuan kerja tidak hanya berfungsi sebagai modal dasar, tetapi juga menjadi faktor penentu keberhasilan operasional driver. Dukungan terhadap hasil ini juga diperkuat oleh (Pasolong, 2020), yang menyatakan bahwa kemampuan individu dalam menjalankan tugas berperan penting dalam penyelesaian pekerjaan dan menjadi determinan utama dalam pencapaian kinerja..

### *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja*

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diterima driver, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa indikator upah memperoleh persentase tertinggi, yang mengindikasikan bahwa sistem komisi yang diterapkan oleh grab dianggap seimbang dengan beban kerja dan mampu meningkatkan motivasi kerja driver.

Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh (Alim et al., 2023) dan (Angraini et al., 2024), yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki hubungan signifikan dan positif terhadap kinerja. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa kompensasi yang sesuai dengan harapan dapat meningkatkan kinerja, sementara kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkannya. Pernyataan ini juga diperkuat oleh (Herman, 2020), yang menegaskan bahwa kompensasi merupakan strategi manajerial yang efektif dalam mendorong prestasi, meningkatkan motivasi, dan mengoptimalkan kinerja karyawan.

## CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kemampuan kerja dan kompensasi terhadap kinerja driver Grab di Surabaya, dapat disimpulkan bahwa baik kemampuan kerja maupun kompensasi memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja, di mana masa kerja menjadi indikator dominan dalam variabel kemampuan kerja karena mencerminkan pengalaman serta kemampuan adaptasi, meskipun usia produktif, tingkat pendidikan, dan lamanya masa kerja tidak selalu menjamin kinerja yang optimal; sementara itu, pada variabel kompensasi, semakin tinggi kompensasi yang diterima maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan, dengan indikator upah memiliki pengaruh paling signifikan, meskipun secara keseluruhan sistem kompensasi yang diterapkan belum sepenuhnya memberikan dampak positif terhadap kinerja driver.

## REFERENCE

- Alim, Y. A., & Prabowo, B. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Driver Shopeefood di Sidoarjo. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*.
- Andriani, & Mirdan. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan. *SENAKOTA*.
- Angriani, J., Sunarto, & Sukirman. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab di Samarinda. *EJURNAL UNTAG SAMARINDA*.
- Budiman, A., Budianita, E., & Yanti, N. (2022). Implementasi Metode Learning Vector Quantization (LVQ) Sentimen Analisis Terhadap Aplikasi Go-Jek Pada Playstore. *JNKTI*.
- Gardapati, N. D. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Wiharta Karya Agung Gresik. *Repository UPN Jatim*.
- GRAB INDONESIA. (n.d.). From GRAB.COM
- Herman, B. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial, Non Finansial, dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Ojek Online Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Gojek di Makassar, *Repository Unhas*.
- Leo, F. (2024). Pengaruh Kompensasi, Fleksibilitas Kerja, dan Kemudahan Penggunaan Aplikasi Terhadap Kinerja Driver Grabbike Sleman. *Repository UKDW*.
- Liman, I., & Yoyo, T. (2025). Pengaruh Self Efficacy, employee engagement, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai pemoderasi. *eCo-Buss: Economic and Business*.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pasolong. (2020). *Teori Administrasi Publik*. In Pasolong. Alfabeta.
- Pratama, C. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*
- Santoso, E. E., & Mariana. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BUMD PT Patut Patuh Patju Lombok Barat. *Jurnal Distribusi*.
- Simamora, H. (2004). *Sumber Daya Manusia*.
- Situmeang, H. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Punishment Terhadap Kinerja Driver Goride Pada Gojek Indonesia di Kota Bekasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Tri Bhakti*.
- Suhada, Darmawati, T., & Sardana, L. (2023). Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Kemampuan Fisik Terhadap Kualitas Kerja PT JAPFA Kecamatan Gelumbang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*.
- Suhartini, Y. (2021). Pengaruh Pengetahuan, Ketrampilan dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan
- Zuama, A. P., Dinda, C. M., & Pamungkas, D. (2021). Telaah Regulasi Ojek Online di Indonesia dalam Perspektif Filsafat Fenomenologi Hukum. *Reformasi Hukum*.