

Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Ketepatan Waktu Terhadap Kinerja Driver Go-Jek Medan Polonia

Firmansyah¹, Toni Hidayat, SE, M.Si²

^{1,2} Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Indonesia

E-mail: fs554287@gmail.com¹
tonihidayat@umnaw.ac.id²

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article history:

Received 01 Maret 2022
Received in Revised 10 April 2022
Accepted 10 September 2022

Keyword's : Pelatihan, Kompensasi, Ketepatan Waktu, Kinerja

This study analyzes the effect of training, compensation and timeliness on the performance of Go-Jek Medan Polonia drivers. The research method used in this research is descriptive quantitative. The population in this study were 177 Go-Jek Medan Polonia Drivers. The analytical method used was multiple linear regression using the SPSS program. The results of this study indicate that the t-count > t-table (2.917 > 1.6690) means that training has a significant effect on performance, so Ha1 is accepted. The value of t-count > t-table (3.558 > 1.6690) and significant means that compensation has a significant effect on customer loyalty on performance, then Ha2 is accepted. The value of t-count > t-table (3.437 > 1.6690) and significant means that timeliness has a significant effect on customer loyalty on performance, then Ha3 is accepted. Fcount value (43.811) > Ftable (2.76), and a significance value of 0.000 < 0.05, it can be concluded that the fourth hypothesis is accepted, meaning that the Training Variables (X1), Compensation (X2), and Timeliness (X3) influence simultaneously (simultaneous) to the Performance Variable (Y)..

Penelitian ini menganalisis Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Ketepatan Waktu Terhadap Kinerja Driver Go-Jek Medan Polonia. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Driver Go-Jek Medan Polonia yang berjumlah 177. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t-hitung > t-tabel (2,917 > 1.6690) artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, maka Ha₁ diterima. Nilai t-hitung > t-tabel (3,558 > 1.6690) dan signifikan artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pelanggan pada Kinerja, maka Ha₂ diterima. Nilai t-hitung > t-tabel (3,437 > 1.6690) dan signifikan artinya ketepatan waktu berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pelanggan pada Kinerja, maka Ha₃ diterima. Nilai F_{hitung} (43,811) > F_{tabel} (2,76), dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya Variabel Pelatihan (X₁), Kompensasi (X₂), dan Ketepatan Waktu (X₃) berpengaruh secara serentak (simultan) terhadap Variabel Kinerja (Y).

Expensive: Jurnal Akuntansi dan Keuangan

Website: <https://scholar.ummetro.ac.id/index.php/expensive>



This is an open access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

* Corresponding author. Telp.: +6281-0000-0000; fax: +0-000-000-0000.

E-mail address: fs554287@gmail.com

Peer review under responsibility of Expensive: Journal of Accounting and Finance 2829 – 4907

PENDAHULUAN

Go-Jek merupakan sebuah perusahaan yang menyediakan jasa transportasi melalui media aplikasi *online*. PT Go-Jek Indonesia didirikan pada tahun 2011 oleh Nadiem Karim dan Michaelangelo Moran. Kegiatan yang dilakukan oleh PT Go-Jek sangat sederhana: mereka bertindak sebagai perantara antara pengemudi ojek dan pelanggan mereka. Perusahaan telah merilis aplikasi pencarian berbasis lokasi untuk ponsel berbasis Android dan iOS. Belum berjalan cukup lama, ternyata Go-Jek ini banyak menarik minat diberbagai kalangan di Indonesia. Transportasi merupakan sebuah media pergerakan orang, hewan dan barang dari satu lokasi ke lokasi lain dengan menggunakan sebuah alat yang dapat digerakkan oleh manusia ataupun mesin. Media transportasi di Indonesia terbagi dalam tiga jenis yaitu transportasi darat, laut dan udara.

Dengan berkembangnya teknologi internet yang semakin meningkat setiap tahunnya maka secara otomatis akan memunculkan banyak teknologi baru yang sangat berguna untuk memudahkan kita dalam kegiatan sehari-hari. Sama seperti Ojek *Online*, ada orang yang memang merasakan keuntungannya dengan adanya layanan jasa Ojek *Online* ini, karena membantu mereka dalam aktivitas sehari-hari seperti memesan makanan menjadi lebih mudah, saat ingin pulang cepat hanya memanfaatkan *order* pada aplikasi menjadi merasa memiliki sopir pribadi. Dengan kehadiran berbagai Ojek *Online* ini kiranya dapat mewarnai dan membantu banyak masyarakat yang membutuhkannya dalam kehidupan sehari-hari.

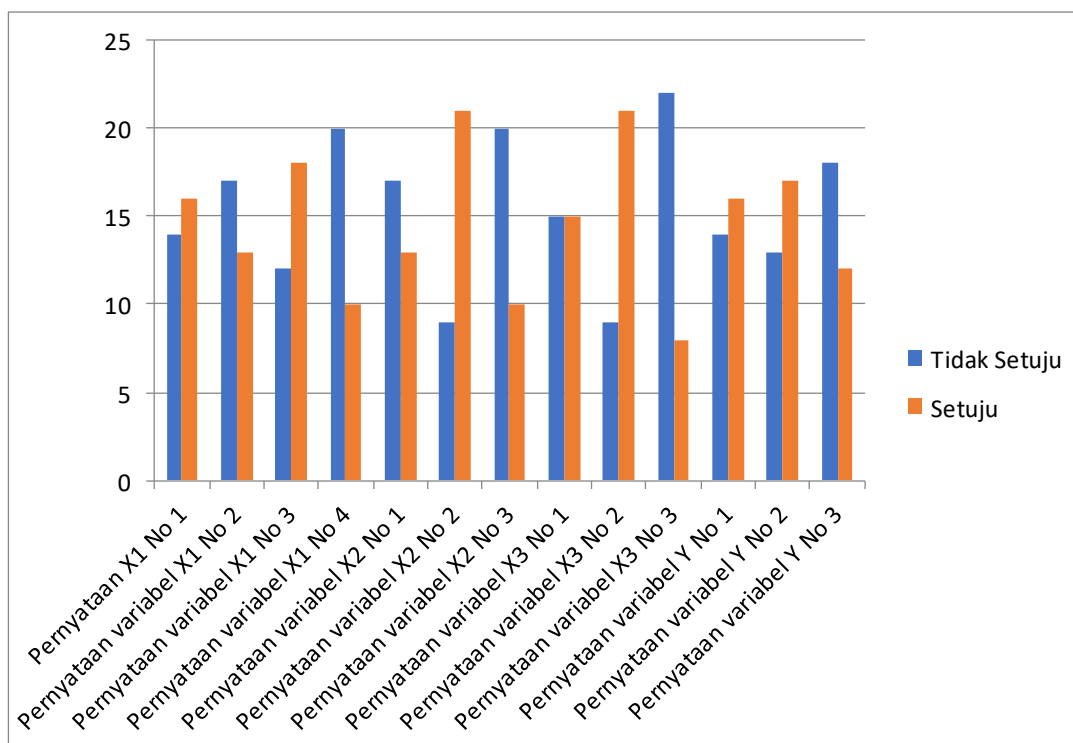
Menurut Thamrin (2012) mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai hasil dari seseorang upaya yang dicapai oleh kehadiran usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Dari definisi ini menunjukkan bahwa karyawan mempunyai peran strategis didalam perusahaan sehingga setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja bersifat multidimensional dan memiliki variasi dalam pengukuran yang disesuaikan pada kompleksitas faktor pembentuk kinerja. Kinerja organisasi tidak terlepas dari kinerja individu pegawainya, organisasi tidak mungkin mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan tanpa memperhatikan kinerja individu para pegawai terlebih dahulu.

Menurut Handoko dalam Hartatik (2014), pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian. Pelatihan mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun

yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Guna meningkatkan kinerja karyawan agar mereka bekerja lebih optimal, perusahaan diharuskan memberikan kompensasi kepada para karyawan sebagai bentuk balas jasa sesuai dengan seberapa besar kinerja yang telah mereka lakukan. Menurut Moekijat (2016) “kompensasi merupakan balas jasa yang di bayar untuk jasa pegawai, pekerja, jam-jaman atau pegawai-pegawai yang tidak bersifat melakukan pengawasan dan tata usaha”. Kompensasi adalah kontra prstasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja.

Menurut Hafizha, (2019) ketepatan waktu yakni saat pelanggan berbelanja produk hingga produk itu sampai ke pelanggan. Ketepatan waktu dalam pengiriman bisa untuk memenuhi permintaan pelanggan adalah satu-satunya variabel yang berguna dalam menaikan kepercayaan pelanggan terhadap perusahaan tersebut sehingga konsumen akan merasakan keinginan dan harapannya untuk menggunakan jasa tersebut terpenuhi, maka akan timbul rasa kepuasan oleh pelanggan tersebut. Untuk mengetahui permasalahan terhadap kinerja Driver Go-Jek Medan Polonia peneliti melakukan Pra Riset kepada 30 orang Driver dengan hasil sebagai berikut ini:

Gambar 1. Grafik Hasil Data Pra Survey GO-JEK Medan Polonia



Dalam diagram prasurvey diatas dapat diterangkan permasalahan pada variabel pelatihan (X_1) masih ada responden yang menjawab “tidak setuju” dari hasil pertanyaan dari indikator pelatihan yaitu “Saya selalu hadir setiap diadakan pelatihan oleh Go-Jek Medan Polonia” sebanyak 17 orang (57%) dan masih ada responden yang menjawab “tidak setuju” pada pertanyaan “Menurut saya peserta yang mengikuti pelatihan selalu antusias untuk hadir” sebanyak 20 orang (67%). Hal ini membuktikan bahwasannya driver masih ada yang tidak mengikuti pelatihan dan tidak antusias dalam hal pelatihan yang diadakan oleh Go-Jek Medan Polonia dikarenakan pihak Go-Jek Medan Polonia masih belum bisa membuat pelatihan yang semenarik mungkin sehingga para driver berlomba lomba untuk mengikuti pelatihan tersebut seperti halnya dibuat *doorprize* untuk para driver yang mengikuti pelatihan, diberikan insentif atau kompensasi yang lebih agar para driver datang dan menghadiri pelatihan yang dibuat oleh pihak Go-Jek Medan Polonia.

Permasalahan pada variabel kompensasi (X_2) bahwasannya masih ada responden yang menjawab “tidak setuju” pada pertanyaan “Saya selalu mendapatkan upah yang setimpal dari Go-Jek Medan Polonia” sebanyak 17 orang (57%) dan ada responden yang menjawab “tidak setuju” pada pertanyaan “Go-Jek Medan Polonia selalu memberikan tunjangan untuk Driver Go-Jek Medan Polonia” sebanyak 20 orang (67%). Kompensasi yang diberikan oleh pihak Go-Jek Medan Polonia saat ini disesuaikan dengan kriteria target seperti basic, silver, gold dan platinum. Hal ini dikarenakan untuk mendapatkan kompensasi harus mencapai target seperti basic, silver, gold dan platinum. Untuk mencapai target tersebut tidaklah mudah bagi para driver dikarenakan saingan dan para driver yang semakin banyak dan orderan tidak bisa dipastikan setiap harinya karena orderan tersebut bersifat relatif dan tidak tetap sehingga untuk mendapatkan kompensasi tidaklah mudah bagi para driver.

Fenomena permasalahan yang terjadi pada variabel ketepatan waktu (X_3) bahwasannya masih ada responden yang menjawab tidak setuju pada pertanyaan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu hingga barang tersebut sampai ke tangan konsumen” sebanyak 22 orang (72%). Hal ini menunjukkan bahwasannya driver Go-Jek Medan Polonia masih belum bisa tepat waktu dalam mengantarkan pesanan hingga sampai ketangan konsumen. Dalam hal ini driver masih belum bisa tepat waktu dikarenakan lalu lintas yang dijalani oleh para driver itu setiap harinya mengalami kemacetan dan pesanan yang diambil oleh para driver ke tempat pertama sebelum sampai ketangan konsumen juga harus antri dalam pengambilan pesanan seperti Grab Food makanan, minuman dan sebagainya. Oleh karena itu, pihak driver sampai saat ini jarang *on time* dalam mengantarkan pesanan hingga sampai ketangan konsumen dikarenakan fenomena tersebut.

Terdapat juga permasalahan yang terjadi pada variabel kinerja (Y) bahwasannya masih ada responden yang menjawab tidak setuju pada pertanyaan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dalam jumlah pekerjaan yang banyak”. sebanyak 18 orang (60%). Hal ini menunjukkan bahwasannya driver Go-Jek Medan Polonia masih belum bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat

waktu dalam jumlah yang sekaligus banyak (lebih dari satu orderan). Fenomena ini akan berdampak secara langsung dengan kinerja driver Go-Jek Medan Polonia yang semakin menurun dikarenakan masih belum bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu sesuai dengan permintaan konsumen. Hal tersebut terjadi karena para driver belum bisa mengikuti pelatihan yang diberikan oleh pihak Go-Jek Medan Polonia karena masih belum menarik dimata driver dan para driver juga belum bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan permintaan konsumen dikarenakan hal-hal yang tidak terduga seperti terjadi kemacetan, antri dalam pengambilan makanan, minuman dan lain sebagainya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian ini karena masih jarang dilakukan penelitian terhadap *driver* ojek *online* dengan mengambil judul “**Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Ketepatan Waktu Terhadap Kinerja Driver GO-JEK Medan Polonia**”.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menganalisis Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Ketepatan Waktu Terhadap Kinerja Driver Go-Jek Medan Polonia. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Jl. Padang Golf No.BB-50, Suka Damai, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20222. Waktu penelitian ini dimulai pada bulan Januari 2022 sampai dengan Juni 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Driver Go-Jek Medan Polonia yang berjumlah 177. Hasil menggunakan rumus slovin dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel sebanyak 64 Driver Go-Jek Medan Polonia.

Definisi Operasional

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel dan Indikator

Variabel Bebas (X)

(Sugiyono, 2017)” “Variabel bebas sering disebut sebagai variabel *stimulasi*, *predictor*, atau *atecedent*. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau dapat menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Adapun yang menjadi variable *independent* dalam penelitian ini adalah Pelatihan, Kompensasi dan Ketepatan Waktu.

Variabel Terikat (Y)

Menurut Sugiyono (2017) “Variabel terikat sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen”. Dalam penelitian ini yang menjadi *variable dependent* adalah Kinerja Driver.

Indikator Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) indikator adalah variabel yang membantu kita dalam mengukur perubahan-perubahan yang terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung. Dari sub variabel yang sudah di dapat, maka peneliti dapat menjabarkan indikator-indikator sebagai berikut :

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2017:24), teknik atau instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatan pengumpulan data agar pekerjaannya menjadi lebih mudah dan mendapatkan hasil yang lebih baik. Untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis mengumpulkan data dengan Observasi, Dokumentasi dan Kuesioner

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Sederhana

Adapun Persamaan tersebut, sesuai pendapat Sugiyono (2018:80) adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.287	1.842		.156	.877	
	Pelatihan	.279	.096	.259	2.917	.005	.661
	Kompensasi	.373	.105	.346	3.558	.001	.551
	Ketepatan Waktu	.336	.098	.373	3.437	.001	.443

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan pada tabel 1 maka persamaan regresi berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 0,287 + 0,279 X_1 + 0,373 X_2 + 0,336 X_3 + e$$

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa perhitungan diperoleh nilai konstanta (a) 0,287, b1 sebesar 0,279, b2 sebesar 0,373 dan b3 sebesar 0,336 sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda $Y = 0,287 + 0,279 X_1 + 0,373 X_2 + 0,336 X_3 + e$, Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa :

1. Konstanta (a) = 0,287 artinya jika variabel pelatihan, kompensasi dan ketepatan waktu bernilai 0 maka kinerja adalah sebesar 0,287.
2. Koefisien regresi variabel pelatihan = 0,279 artinya jika variabel pelatihan meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja akan meningkat 0,279.
3. Koefisien regresi kompensasi = 0,373 artinya jika variabel kompensasi meningkat sebesar 1 satuan

maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,373.

4. Koefisien regresi ketepatan waktu = 0,336 artinya jika variabel ketepatan waktu meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,336.

Uji t

Uji t (Parsial) adalah untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dari hasil pengujian SPSS maka nilai uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.287	1.842		.156	.877		
	Pelatihan	.279	.096	.259	2.917	.005	.661	1.512
	Kompensasi	.373	.105	.346	3.558	.001	.551	1.814
	Ketepatan Waktu	.336	.098	.373	3.437	.001	.443	2.256

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan hasil uji t diatas diperoleh nilai t tabel pada $n = 64$ pada taraf signifikan 5% (0,05) adalah 1.6690. Maka dengan demikian untuk mengetahui secara parsial dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

1. Nilai yang diperoleh dari tabel diatas yaitu nilai koefisien sebesar 0,259, dimana nilai t-hitung > t-tabel ($2,917 > 1.6690$) dan signifikan sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05 artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Driver Go-Jek Medan Polonia, maka H_{a1} diterima.
2. Nilai yang diperoleh dari tabel diatas yaitu nilai koefisien sebesar 0,346, dimana nilai t-hitung > t-tabel ($3,558 > 1.6690$) dan signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pelanggan pada Kinerja Driver Go-Jek Medan Polonia, maka H_{a2} diterima.
3. Nilai yang diperoleh dari tabel diatas yaitu nilai koefisien sebesar 0,373, dimana nilai t-hitung > t-tabel ($3,437 > 1.6690$) dan signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 artinya ketepatan waktu berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pelanggan pada Kinerja Driver Go-Jek Medan Polonia, maka H_{a3} diterima.

Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama simultan mempengaruhi variabel *dependen*. Dari hasil pengujian SPSS maka nilai Anova dalam uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	265.178	3	88.393	43.811	.000 ^b
	Residual	121.056	60	2.018		
	Total	386.234	63			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Ketepatan Waktu, Pelatihan, Kompensasi

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Dari tabel 3 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 43,811 Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : 3, dk penyebut : 60-3-1 (5%; 2; 60; F_{tabel} 2,76) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,76. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa F_{hitung} (43,811) > F_{tabel} (2,76), dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya Variabel Pelatihan (X_1), Kompensasi (X_2), dan Ketepatan Waktu (X_3) berpengaruh secara serentak (simultan) terhadap Variabel Kinerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis *R Square*. Untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square* karena disesuaikan dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian nilai *R Square/Adjusted R Square* dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai *R Square* berkisar 0 sampai dengan 1. Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah:

Tabel 4
Hasil Uji R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.687	.671	1.420

a. Predictors: (Constant), Ketepatan Waktu, Pelatihan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*R Square*) sebesar 0,687 hal ini berarti 68,7% variabel *dependen* dapat dijelaskan oleh variabel *independen* sedangkan sisanya ($100\% - 68,7\% = 31,3\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Pembahasan Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Ketepatan Waktu Terhadap Kinerja

Dapat diketahui bahwa F_{hitung} (43,811) > F_{tabel} (2,76), dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya Variabel Pelatihan (X_1), Kompensasi (X_2), dan Ketepatan Waktu (X_3) berpengaruh secara serentak (simultan) terhadap Variabel Kinerja (Y). Nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*R Square*) sebesar 0,687 hal ini berarti 68,7% variabel *dependen* dapat dijelaskan oleh variabel *independen* sedangkan sisanya ($100\% - 68,7\% = 31,3\%$) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mukhammad fatkurrozi, Pardiman Pardiman, M Khoirul ABS (2020) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Driver PT Go-Jek Malang”

dengan hasil penelitian ditemukan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian kinerja pengemudi PT Go-Jek Malang. Demikian pula variabel pengembangan, juga memiliki pengaruh yang sama yaitu berpengaruh positif dan signifikan terhadap evaluasi kinerja pada pengemudi PT Go-Jek Malang. Serta pengaruh secara simultan atau bersama-sama, kedua variabel ini menunjukkan hasil bahwa pelatihan dan pengembangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja pengemudi PT Go-Jek di Kota Malang. Hal ini membuktikan bahwa jika pelatihan yang diberikan oleh Go-Jek Medan Polonia baik maka akan dapat meningkatkan efektivitas kinerja dari Driver Go-Jek Medan Polonia. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh **Anggela** (2022) dengan judul “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Palmindo Persada” dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan konflik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Palmindo Persada. Berdasarkan hasil penelitian ini, implikasi bagi manajemen adalah untuk lebih meningkatkan kompensasi dan konflik. Dalam hal ini jika kompensasi yang diberikan oleh pihak Go-Jek Medan Polonia kepada para Driver Go-Jek baik dan sesuai dengan keinginan dan ekspektasi Driver maka akan dapat meningkatkan kinerja Driver Go-Jek Medan Polonia. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh *Brillyan Jaya Sakti, Mahfudz* (2018) dengan judul “Analisis Pengaruh Kualitas Layanan, Ketepatan Waktu Pengiriman Dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi pada J&T Express Kota Semarang)”.

Dalam penelitian ini jika Pelatihan yang diberikan oleh pihak Go-Jek Medan Polonia kepada para Driver itu baik dan menarik maka akan dapat meningkatkan kinerja. Selanjutnya jika Kompensasi yang diterima oleh para Driver Go-Jek Medan Polonia itu sesuai dengan keinginan dan ekspektasi para Driver Go-Jek Medan Polonia, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja Driver Go-Jek Medan Polonia Dan jika Driver Go-Jek Medan Polonia melakukan pengantaran konsumen atau makanan dan lain sebagainya tanpa hambatan dan berjalan dengan lancar sesuai dengan waktu yang diperkirakan, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja Driver Go-Jek Medan Polonia.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Ketepatan Waktu Terhadap Kinerja Driver Go-Jek Medan Polonia, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesis dapat dibuktikan nilai koefisien sebesar 0,259, dimana nilai t-hitung > t-tabel (2,917 > 1.6690) dan signifikan sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05 artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Driver Go-Jek Medan Polonia, maka Ha1 diterima.
2. Terdapat nilai koefisien sebesar 0,346, dimana nilai t-hitung > t-tabel (3,558 > 1.6690) dan signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pelanggan pada Kinerja Driver Go-Jek Medan Polonia, maka Ha2 diterima.

2. Berdasarkan uji hipotesis dapat dibuktikan bahwa koefisien sebesar 0,373, dimana nilai t-hitung > t-tabel ($3,437 > 1.6690$) dan signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 artinya ketepatan waktu berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pelanggan pada Kinerja Driver Go-Jek Medan Polonia, maka H_{a3} diterima.
3. $F_{hitung} (43,811) > F_{tabel} (2,76)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya Variabel Pelatihan (X_1), Kompensasi (X_2), dan Ketepatan Waktu (X_3) berpengaruh secara serentak (simultan) terhadap Variabel Kinerja (Y).

Saran

Dari hasil penelitian tersebut maka peneliti akan memberikan saran yang berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan untuk dijadikan masukan dan bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai penyempurnaan penelitian selanjutnya. Beberapa saran tersebut adalah :

1. Pihak Go-Jek Medan Polonia harus bisa membuat pelatihan yang baik, meriah dan semenarik mungkin agar para Driver Go-Jek Medan Polonia bisa ikut serta dalam pelatihan yang sudah dibuat oleh pihak Go-Jek Medan Polonia.
2. Pihak Go-Jek Medan Polonia juga harus bisa menyesuaikan kompensasi kepada para Driver agar hal tersebut dapat meningkatkan kinerja dengan memberikan kompensasi sesuai dengan keinginan dan ekspektasi para Driver.
3. Driver Go-Jek Medan Polonia harus bisa memberikan estimasi waktu kepada para konsumen sehingga bisa tepat waktu dalam pengantaran konsumen ataupun makanan, minuman dan sejenisnya.

Driver Go-Jek Medan Polonia juga harus bisa meningkatkan kinerja dengan cara mengikuti pelatihan yang diberikan oleh pihak perusahaan, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan permintaan konsumen agar dapat meningkatkan efektivitas kinerja dari masing-masing para Driver Go-Jek Medan Polonia.

DAFTAR LITERATUR

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arikunto, S. 2018. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko., 2017 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustaka.
- Hartatik. (2014). Mengembangkan SDM (I). Jogjakarta: Laksana
- Henry Simamora, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT

Rajagrafindo Persada

Moekijat. 2016. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.

Sakti, Brillyan Jaya & Mahfudz Mahfudz. 2018. Analisis Pengaruh Kualitas Layanan, Ketepatan Waktu Pengiriman dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi pada J&T Express Kota Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 7 (4), 137-144.

Salma, Hafizha,, A, H., (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Ketepatan Waktu, Tarif Pengiriman dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Pelanggan J&T Express (Studi Kasus Pada Pelanggan J&T Express Cabang Kota Sumbawa Besar). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis. Vol 2, No. 1*

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta