

PENGARUH KOMUNIKASI DAN REWARD TERHADAP KINERJA DRIVER PADA MITRA GOJEK INDONESIA CABANG PEKANBARU

Mahitul Mahwa¹, Dr. Bakaruddin², Hichmaed Tachta Hinggo Soundevin³

Universitas Muhammadiyah Riau/Fakultas Ekonomi dan Bisnis

190304010@student.umri.ac.id

ABSTRAK

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan reward terhadap kinerja driver pada mitra gojek Indonesia cabang Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh driver yang jumlahnya sebanyak 100 orang. Penelitian ini menggunakan teknik Purposive sampling yakni pengambilan sampel berdasarkan kriteria dan pertimbangan tertentu dengan jumlah sampel 100 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yakni dilakukan dengan metode penyebaran kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver dan variabel reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver.

Kata kunci: *Komunikasi, Reward, Kinerja Driver*

Pendahuluan

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia, kemajuan teknologi dengan komunikasi yang telah membawa perubahan pada industri transportasi, seperti kehadiran transportasi online. Dalam hal ini aktivitas manusia semakin efektif dan efisien berkat kehadirannya. Saat ini aplikasi transportasi online menjadi bagian penting dikalangan masyarakat Indonesia, seperti Gojek, Grab dan Maxim. Menurut Setyawati (2017) transportasi merupakan sarana yang umum digunakan untuk mengangkut barang atau manusia dari satu tempat ke tempat lain. Transportasi online adalah salah satu contoh pengembangan teknologi berbasis aplikasi disambut cukup baik di awal kemunculannya karena dianggap sebagai salah satu inovasi terbaik saat ini.

Salah satu transportasi yang paling banyak digunakan di Indonesia yaitu Gojek. Gojek adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan transportasi online, yang bertujuan untuk menghubungkan driver dengan customer. PT. Gojek Indonesia didirikan oleh Nadiem Makarim di kota Jakarta pada tahun 2011. Gojek merupakan perusahaan yang berjiwa sosial yang memimpin revolusi industri transportasi berbasis online. Karena efektifitas tujuan perusahaan ini yang bermitra kepada driver yang berpengalaman semakin baik dan meningkatnya pengguna aplikasi gojek sehingga perusahaan ini dikembangkan di kota-kota besar lainnya seperti khususnya daerah JABODETABEK, Bandung, Medan, Surabaya, Bali dan kota-kota lainnya (TribunNews.Com).

Kehadiran PT. Gojek Indonesia di kota Pekanbaru yang mulai beroperasi pada awal April tahun 2017, sejak kehadiran Gojek di kota Pekanbaru menjadi alat alternatif masyarakat untuk bepergian. Kantor pusatnya beralamat di Jalan Jendral Sudirman No.88, Kel. Tangkerang Tengah, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28128. Sementara itu Gojek tidak hanya sekedar mengantar penumpang, bahkan mampu mengantar pesanan atau paket (Go-Send), jasa pembelian makanan (Go-Food), termasuk juga jasa membeli barang yang dibutuhkan customer (Go-Shop), dan lain-lain. Perusahaan Gojek memiliki sistem bagi hasil dan sistem performa, sistem bagi hasil untuk pihak driver diuntungkan dengan persentase 80% dan untuk pihak gojek 20%. Jam kerja driver Gojek juga lebih fleksibel karena dapat diatur oleh driver sendiri.

Berikut ini tabel yang menggambarkan jumlah driver Gojek berdasarkan tahun 2021 sampai tahun 2023:

Tabel 1 Jumlah Driver Gojek Dari Tahun 2021 Sampai 2023

No	Tahun	Jumlah
1	2021	6.450
2	2022	6.779
3	2023	7.042

Sumber : PT. Gojek Cabang Pekanbaru 2023

Berdasarkan tabel 1.1 penulis telah melakukan wawancara secara langsung dengan bagian HRD di kantor Gojek area Pekanbaru, pihak perusahaan memberikan informasi mengenai jumlah driver Gojek di Pekanbaru dari tahun 2021 hingga 2023. Dikatakan bahwa perkembangan jumlah driver Gojek di Pekanbaru mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2021 jumlah driver Gojek di Pekanbaru sebanyak 6.450 driver, pada tahun 2022 jumlah driver Gojek di Pekanbaru sebanyak 6.779 driver, dan pada tahun 2023 jumlah driver Gojek di Pekanbaru sebanyak 7.042 driver. Ini juga mencakup driver mobil (Go-Car) dan driver motor (Go-Bike).

Literatur Review dan Pengembangan Hipotesis Kinerja

Kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian Kinerja menurut Kasmir (2018) menyatakan, hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam sesuatu periode tertentu. Secara umum kinerja yaitu hasil dari pekerjaan yang berhasil diraih oleh seseorang atau lebih (kelompok) pada organisasi yang tentunya melalui tugas, tanggung jawab serta wewenang demi mencapai tujuan organisasi dengan legal, tidak menentang atau melanggar hukum yang setara dengan moral dan etika (Dahlan, 2018).

Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam sesuatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan

kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan definisi dari beberapa para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Tujuan Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017), evaluasi kinerja memiliki beberapa tujuan yaitu:

1. Meningkatkan saling pengertian di antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Melakukan pencatatan dan mengakui hasil kerja karyawan.
3. Memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasi mereka, mendidik mereka tentang kepedulian terhadap karir pekerjaan saat ini.
4. Merumuskan kembali tujuan masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk mengembangkan potensi mereka.
5. Meninjau implementasi dan rencana pengembangan sesuai dengan kebutuhan pelatihan, revisi rencana, dan menyetujuinya.

Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2018) indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas : Merupakan sesuatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian sesuatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.
2. Kuantitas : Merupakan untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas yang dihasilkan.
3. Keandalan : Merupakan kemampuan untuk bekerja sesuai yang dijanjikan dengan andal dan akurat.
4. Sikap : Merupakan respon seseorang untuk menanggapi, menilai seseorang dalam sesuatu objek.

Komunikasi

Hamali (2016), mengatakan bahwa komunikasi adalah sesuatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya.

Mangkunegara (2018) mengatakan komunikasi adalah proses pemindahan sesuatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi adalah proses menyampaikan informasi dari pengirim kepada penerima pesan secara efektif (Ganyang, 2018).

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan proses pemberitahuan dari satu pihak ke pihak lain dengan jelas dan mudah dipahami, yang dapat berupa rencana-rencana, instruksi-instruksi, petunjuk-petunjuk, saran-saran, dan sebagainya. Oleh karena itu, apabila orang telah mengirimkan surat, menempelkan pengumuman, menelpon, dan sebagainya, ia menganggap bahwa dirinya telah melaksanakan komunikasi.

Indikator Komunikasi

Umam (2018), menyatakan bahwa indikator komunikasi yaitu:

1. Jelas : Komunikasi yang jelas akan membuat orang lain akan mengerti maksud yang dibicarakan.
2. Tepat : Komunikasi juga harus tepat jangan sampai berkomunikasi dengan orang lain memberikan informasi yang kurang tepat.
3. Konteks : Komunikasi yang baik harus berada di dalam konteks pembahasan yang dibutuhkan.
4. Pengaluran : Alur komunikasi harus diatur jangan berkomunikasi secara cepat karena bisa membuat orang lain tidak memahami komunikasi yang dilakukan.
5. Kebudayaan : Komunikasi juga harus disesuaikan dengan budaya karyawan dengan menggunakan logat dan bahasa yang dimengerti keduanya.

Reward

Reward yang diberikan kepada individu atau kelompok atas perilaku baik, pencapaian, kontribusi atau keberhasilan penyelesaian tugas yang diberikan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan oleh individu tersebut. Menurut Fahmi (2018) reward atau penghargaan merupakan sesuatu penghargaan yang berupa materi maupun ucapan atas kesuksesan atau prestasi yang dicapai karyawan selama mereka bekerja pada sesuatu organisasi atau perusahaan. Menurut Hasibuan (2018) menjelaskan bahwa reward adalah semua pendapatan yang diterima dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai bentuk imbalan atas kontribusinya yang diberikan kepada perusahaan.

Budaya dalam menerapkan reward dapat memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan. Implikasi atas reward dapat membentuk nilai, norma, dan pola perilaku apapun yang telah tumbuh dan dikembangkan dari waktu ke waktu, untuk memandu kompensasi dan motivasi karyawan mereka menuju pencapaian tujuan dan target. Reward dapat berupa benefit gabungan dari moneter dan nonmoneter yang diperoleh untuk pekerjaan yang dilakukan seperti yang dipersyaratkan oleh perusahaan (Bussin Dan Diez, 2017). Imbalan moneter atau finansial termasuk gaji, tunjangan, dan bonus (Shield et al, 2020). Penghargaan finansial diasosiasikan dengan pencapaian, rasa hormat, kebebasan, dan kekuasaan yang merupakan komponen sosial esensial dalam manajemen sumber daya manusia (Jones Dan Perkins, 2020).

Tujuan Reward

Menurut Sedermayanti (2017) tujuan diberikan reward oleh perusahaan kepada karyawannya adalah sebagai berikut:

1. Menarik Sdm
Hendaknya setiap penghargaan kepada karyawan dapat menimbulkan ketertarikan atau hasrat bagi karyawan untuk memperolehnya.
2. Memotivasi Sdm
Penghargaan karyawan harus memotivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik, lebih bersemangat dan lebih berkinerja tinggi.
3. Mengembangkan Sdm

Penghargaan karyawan hendaknya dapat memberi peluang kepada karyawan untuk berkembang, berkembang kemampuan dan wawasannya, berkembang karirnya dan berkembang pendapatannya.

4. Memuaskan Sdm
Hendaknya setiap penghargaan dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan yang memperolehnya.
5. Memelihara Sdm
Penghargaan karyawan hendaknya dapat mempertahankan keberadaan karyawan pada organisasi tertentu sehingga tingkat turnover atau keluar dari organisasi rendah.

Indikator Reward

Menurut Mahmudi dalam Prasetyo (2019) indikator reward yaitu:

1. Gaji Dan Bonus : Gaji merupakan komponen reward yang sangat penting bagi karyawan. Gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham. Reward terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus atau pemberian saham.
2. Kesejahteraan : Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian reward atas prestasi kerja.
3. Pengembangan Karir : Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan bagi karyawan yang memiliki prestasi yang memuaskan agar nilai karyawan itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kesempatan kepada karyawan yang berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta keahlian.
4. Penghargaan Psikologis Dan Sosial : Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi karyawan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sutrisno (2017) berpendapat bahwa komunikasi secara umum adalah sesuatu proses penyampaian dan penerimaan informasi dari seorang ke orang lain. Komunikasi terjalin agar terciptanya pemahaman yang sama antara karyawan maupun atasan sehingga dapat bekerja sama dengan baik. Komunikasi efektif memiliki pengaruh pada kinerja karyawan hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sengkey et al (2022) menyatakan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama dengan hasil penelitian oleh Agustriani (2022) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Diduga Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver pada Mitra Gojek Indonesia Cabang Pekanbaru.

Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan

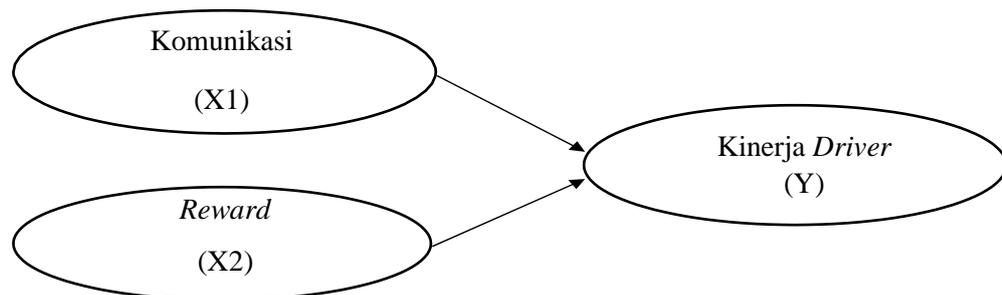
Hasibuan (2018) menjelaskan bahwa reward adalah semua pendapatan yang diterima dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima

karyawan sebagai bentuk imbalan atas kontribusinya yang diberikan kepada perusahaan. Reward atau penghargaan dapat diartikan sebagai bentuk apresiasi terhadap sesuatu prestasi tertentu yang diperlihatkan baik dari organisasi maupun lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk materi atau ucapan. Penelitian yang dilakukan oleh Dymastara et al (2022) menyatakan bahwa variabel reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama dengan hasil penelitian oleh Dewi et al (2022) reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Diduga Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver pada Mitra Gojek Indonesia Cabang Pekanbaru.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini tersaji dalam Gambar 1. berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Metode Penelitian

Explanatory Research atau penelitian penjelasan dilakukan dengan pendekatan kuantitatif berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan, dan teori yang digunakan. Penelitian penjelasan adalah studi yang dilakukan dengan tujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa (Sugiyono, 2018). Pengujian hipotesis mengevaluasi pengaruh antara dua variabel atau lebih. Tujuannya adalah untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependent).

Populasi dalam penelitian ini seluruh driver Gojek cabang Pekanbaru yang tidak diketahui karena jumlah driver Gojek cabang Pekanbaru yang berubah-ubah setiap harinya.

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki bila populasi besar, dan penulis tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penulis dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik pengambilan sampel data pada penelitian ini adalah purposive sampling. Teknik Purposive Sampling adalah sesuatu teknik penentuan dan pengambilan sampel yang ditentukan oleh peneliti dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2015).

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Menurut Sujarweni (2015) analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel lain.

Tabel 2 Hasil Uji Statistik Deskriptif

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komunikasi	100	20	75	59.37	14.918
Reward	100	15	60	46.29	12.576
Kinerja	100	15	60	47.02	11.920
Valid N (listwise)	100				

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dijelaskan analisis statistik deskriptif variabel penelitian ini sebagai berikut:

1. Komunikasi (X1)

Variabel komunikasi yang diukur dengan 15 item pernyataan memiliki nilai minimum 20 dan nilai maximum sebesar 75 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 59,37 dengan standar deviasi sebesar 14,918. Nilai rata-rata dan standar deviasi komunikasi menunjukkan bahwa terdapat hasil data yang dikatakan baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

2. Reward (X2)

Variabel reward yang diukur dengan 12 item pernyataan memiliki nilai minimum 15 dan nilai maximum sebesar 60 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 46,29 dengan standar deviasi sebesar 12,576. Nilai rata-rata dan standar deviasi reward menunjukkan bahwa terdapat hasil data yang dikatakan baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

3. Kinerja (Y)

Variabel kinerja yang diukur dengan 12 item pernyataan memiliki nilai minimum 15 dan nilai maximum sebesar 60 dan nilai rata-rata (mean) sebesar 47,02 dengan standar deviasi sebesar 11,920. Nilai rata-rata dan standar deviasi kinerja menunjukkan bahwa terdapat hasil data yang dikatakan baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

Hasil Uji Kualitas Data

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,972	0,60	Reliabel
Reward (X2)	0,962	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,960	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa masing-masing dari setiap variabel ternyata diperoleh nilai Cronbach Alpha > 0,60. Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat atau variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui apakah data yang kita miliki normal atau tidak, kita menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) (Dewi, 2019) :

1. Nilai signifikan atau probabilitas <0,05, maka terdistribusi secara tidak normal.
2. Nilai signifikan atau probabilitas >0,05, maka data terdistribusi secara normal.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.60598565
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		1.017
Asymp. Sig. (2-tailed)		.252
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa uji normalitas yang dilakukan dengan metode Kolomogrov Smirnov menunjukkan hasil signifikan uji normalitas sebesar 0,252 dimana hasil tersebut lebih besar dari pada taraf signifikan 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian yang diberi pada uji normalitas berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukannya korelasi antar variabel-variabel bebas (Ghozali, 2018). Uji multikolinearitas ini digunakan karena pada analisis regresi terdapat asumsi yang mengisyaratkan bahwa variabel independen harus bebas dari gejala multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi antara variabel independen (Dewi, 2019).

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a	
		Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	Komunikasi	.173	5.795
	Reward	.173	5.795
a. Dependent Variabel: Kinerja			

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh variabel Komunikasi (X1) menunjukkan nilai VIF lebih kecil dari 10,00 (5,795 < 10) dan Reward

(X2) bernilai ($2,218 < 10$), dan nilai toleransi dari semua variabel menunjukkan nilai lebih besar dari 10,00. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan multikolinearitas pada variabel Komunikasi (X1) dan Reward (X2).

Uji Heteroskedastisitas

Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Glejser. Uji heteroskedastisitas dengan SPSS Glejser: Uji ini memeriksa ketimpangan dari residual pengamatan dalam model regresi. Jika varian residual tetap konstan dari pengamatan ke pengamatan, disebut homoskedastisitas, dan jika berubah disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas (Duli, 2019).

1. Jika nilai signifikansi > 0.05 , kesimpulannya adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi < 0.05 , kesimpulannya adalah terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.609	1.013		2.575	.012
1 Komunikasi	.060	.040	.363	1.504	.136
Reward	-.077	.047	-.391	-1.621	.108

a. Dependent Variabel: ABRESID

Berdasarkan tabel 6 hasil uji heteroskedastisitas dengan metode uji glesjer dapat diketahui bahwa kedua variabel independen memiliki signifikansi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan model regresi terbebas dari heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui bagaimana antara variabel (independen) dan variabel (dependen) berpengaruh satu sama lain. Menurut Ghozali (2018) metode analisis regresi linear berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut hasil analisis regresi linear berganda ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Persamaan Regresi

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.853	1.503		1.233	.221
1 Komunikasi	.599	.059	.750	10.137	.000
Reward	.208	.070	.219	2.962	.004

a. Dependent Variabel: Kinerja

Berdasarkan tabel 7 diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,853 + 0,599X1 + 0,208X2$$

Keterangan :

Y : Kinerja

X1: Komunikasi

X2: Reward

Persamaan regresi linear diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 1,853 artinya keadaan saat variabel kinerja (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel komunikasi (X1) dan reward (X2) nilainya diasumsikan bernilai nol (0).
2. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi (X1) sebesar 0,599 menunjukkan bahwa variabel komunikasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel komunikasi, maka nilai variabel kinerja bertambah sebesar 0,599. Dengan asumsi variabel lainnya adalah tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel reward (X2) sebesar 0,208 menunjukkan bahwa variabel reward mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel reward, maka nilai variabel kinerja bertambah besar 0,208. Dengan asumsi variabel lainnya adalah tetap.

Uji Kelayakan Model

Uji T

Hasil dari pengujian parsial (uji t) adalah sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	1.853	1.503		1.233	.221	
1	Komunikasi	.599	.059	.750	10.137	.000
	Reward	.208	.070	.219	2.962	.004

a. Dependent Variabel: Kinerja

Berdasarkan tabel 8, maka dapat diketahui sebagai berikut:

1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja driver PT. Gojek Indonesia Cabang Pekanbaru menunjukkan thitung 10,137 > ttabel 1,984 dengan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,00 dibawah 0,05. Maka hasilnya signifikan dan berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menerangkan bahwa semakin baik komunikasi yang dilakukan maka akan berakibat pada kinerja Sehingga dapat disimpulkan bahwa benar komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Pengaruh reward terhadap kinerja driver PT. Gojek Indonesia Cabang Pekanbaru menunjukkan thitung 2.962 > ttabel 1,984 dengan nilai signifikan

yang hasilnya sebesar 0,00 dibawah 0,05. Maka hasilnya signifikan dan berarti H0 ditolak H1 diterima. Apabila reward tinggi maka kinerja juga tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa benar reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi R Square dioperasikan untuk mengukur sejauh apa kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara 0 dan 1, nilai R Square yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam merencanakan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk mengidentifikasi variabel-variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 9 Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.908	.907	3.643

a. Predictors: (Constant), Reward, Komunikasi

b. Dependent Variabel: Kinerja

Berdasarkan tabel 9 diatas, dapat diketahui nilai R menunjukkan korelasi ganda antara variabel independen dengan variabel dependen. Dimana diketahui nilai R sebesar 0,953. Artinya bahwa korelasi ganda antara variabel independen (komunikasi dan reward) dengan variabel dependen (kinerja) memiliki hubungan yang kuat. Dan juga dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,907 atau 90,7% . berarti komunikasi dan reward mempengaruhi terhadap kinerja driver PT. Gojek Indonesia Cabang Pekanbaru 90,7%, sementara sisanya 9,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver pada PT. Gojek Indonesia Cabang Pekanbaru. Pengaruh positif didapat dari hasil nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja driver. Kemudian berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda diperoleh nilai thitung $10,137 > t_{tabel} 1,984$ maka H0 ditolak dan h1 diterima yang artinya komunikasi merupakan hal terpenting bagi kinerja driver, semakin baik komunikasi yang disampaikan driver maka semakin meningkatkan kenyamanan bagi customer.

Komunikasi dalam artian secara umum adalah penyampaian sesuatu melalui salah satu pihak ke pihak lain yang menjadi penerima informasi tersebut. Menurut Ningsih (2018) menyatakan bahwa komunikasi adalah sesuatu aktivitas yang dilaksanakan bagi seseorang bertujuan untuk menyampaikan sesuatu isi pesan kepada orang lain guna mencapai tujuan tertentu. Komunikasi diartikan sebagai penyimpanan maupun pertukaran informasi bersumber pengirim ke penerima, baik melalui lisan, tulisan, maupun melalui alat guna berkomunikasi. Dimana

komunikasi sendiri menjadi sesuatu alat untuk penyampaian sesuatu informasi (Sopiah, 2018).

Penelitian ini juga sejalan dengan yang dilakukan oleh Panggabean (2022) yang meneliti tentang pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan yang dilakukan oleh Putri (2022) yang meneliti tentang pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver pada PT. Gojek Indonesia Cabang Pekanbaru. Pengaruh positif didapat dari hasil nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel reward berpengaruh terhadap kinerja driver. Kemudian berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda diperoleh nilai $t_{hitung} 2,962 > t_{tabel} 1,984$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya reward merupakan hal terpenting bagi kinerja driver, semakin baik reward yang didapatkan driver maka semakin meningkatkan kinerja driver.

Menurut Lijan (2016) reward juga dapat diartikan sebagai penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah mereka berikan kepada organisasi. Reward adalah hal yang disediakan oleh perusahaan untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan karyawan dan keberhasilan dalam pemberian bentuk reward yang layak akan menentukan kualitas sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaannya. Bentuk pemberian reward beragam, dapat berupa finansial tunai, finansial tunjangan dan non finansial, yang dapat diukur berdasarkan waktu bekerja dan kinerja yang dihasilkan (Huseno, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Dymastara et al (2022) yang meneliti tentang pengaruh reward terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Resman (2022) yang meneliti tentang pengaruh reward terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan penelitian dan pembahasan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver (Y) di PT. Gojek Indonesia Cabang Pekanbaru.
2. Reward (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver (Y) di PT. Gojek Indonesia Cabang Pekanbaru.

Daftar Pustaka

Abdullah. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian Dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Asnawi, Melan Angriani. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*. Gorontalo: Team Athra Samudra.
- Ayu, I., & Widani, P. (2023). Pengaruh Komunikasi , Reward , Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Sari Rambut Di Abuan Bangli. 3(7), 1325–1338.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia. In Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents (Vol. 7, Issue 2)*.
- Bussin, M., & Diez, F. (2017). *The Remuneration Handbook (International Edition)*. Knowledge Resources.
- Dahlan. (2018). *Kepemimpinan Di Era Otonomi Daerah (1st ed.)*. CV. Mujahid Press.
- Darmawan. (2018). *Komunikasi Bisnis, Edisi Kelima*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Dewi, Wiwid Kumala. (2019). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Komitmen Organisasi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Pekanbaru)*. Muhammadiyah Riau.
- Duli, Nikolaus. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan Spss*. Sleman: Deepublish.
- Dymastara, E. S. (2020). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara*. *Jurnal Enterpreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 160–167.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Fahmi, I. (2018). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Fauzan. (2021). *Dinamika Konsumen Dalam Pemilihan Pembiayaan Rumah Skema Syariah*. Cv. Media Sains Indonesia, Bandung.
- Ganyang, M.T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Yogyakarta: Media Pressindo Group.
- Handoko. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Jakarta.
- Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Metode Penelitian (H. Abadi (ed.))*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Hardiawan, A. A. F. (2022). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada SD Strada Dipamarga*. *Journal of Current Research in Business and Economics*, 01(01), 54–61.
- Hardjana. (2015). *Komunikasi Personal dan Interpersonal*, Kanisius., Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. PT Bumi Aksara.

- Herawati, J., Septyarini, E., & Palupi, D. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wika Daerah Cilacap. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), 472–487.
- Huseno, T. (2016) 'Kinerja Pegawai Tun Huseno.pdf', *Kinerja Pegawai*, p. 85.
- Jannah, W., Hermawan, D. J., Rahajeng, Y. (2023). Pengaruh Komunikasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo.1(2), 151–160.
- Jones, S. E., & Perkins, S. J. (2020). *Reward Management: Alternatifs Contexts and Consequences 4th Edition*. In G. Balint, B. Antala, C. Carty, J.-M. A. Mabieme, I. B. Amar, & A. Kaplanova (Eds.).
- Karyaningsih, R. P. D. (2018). *Ilmu Komunikasi*. In Bandung Rosdakarya. Samudra Biru (Anggota IKAPI).
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kasmir, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Cetakan Kedua, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Kentjana, N. M. P., & 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*.
- Lijan, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia 'Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja'*. Edited by Suryani dan Restu Damayanti. Tanjung Barat, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegera, A.A. Anwar Prabu, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Sebelas, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (S.Sandiasih, Ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S. M., & Sinaga, J. B. L. A. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(2), 913–933.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Mackessen Indonesia. 154–159.
- Putri, P. R. W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sri Arpa Sidhi Denpasar Bali. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(7), 408–419.
- Pramesti, Sambul dan Rumawas. (2019). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC Artha Gading. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 9 (1), 57-63.
- Prasetyo, E. D. I. (2019). *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya*.
- Resman, A. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Bima Multi Finance Cabang Kota Metro 2020. 1(1), 90–98.
- Rukajat. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*. 1st Ed. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sengkey, E. A., Dotulong, L., & Lumintang, G. (2021). Pengaruh Reward, Punishment Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Sulutgo Cabang Tomohon. *Jurnal EMBA*, 9(3), 1692–1702.
- Septin, D. T. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing Perusahaan. *Media Ekonomi*, 7(1), 1–4.

- Shields, J., Rooney, J., Brown, M., & Kaine, S. (2020). *Managing Employee Performance and Reward: Systems, Practices and Prospects*. *Managing Employee Performance and Reward*.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). "Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik". (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung : IKAPI.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi (cetakan pertama)*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Umam, Khaerul. (2018). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wahyusetyawati, E. (2017). *Dilema Pengaturan Transportasi Online*, (April).
- Winda Sri Astuti, Herman Sjahrudin & Susenohadi Purnomo. 2018. *Pengaruh Reward dan Punishmen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Hasamitra Makassar*. Skripsi. Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya. Makassar.