
Analisis Perbandingan Motivasi Kerja Antara *Driver Ojek Online Gojek* dan *Driver Ojek Online Grab* di Kota Medan Menurut Teori Kebutuhan Maslow

Rendy fachridan¹, Kustoro Budiarta²

^{1,2,3}Universitas Negeri Medan

E-mail: rendyfachrdan@gmail.com¹, kustorobudiarta@unimed.ac.id²

Article History:

Received: 30 Oktober 2024

Revised: 12 Oktober 2024

Accepted: 14 Oktober 2024

Keywords: *Motivation, Maslow's Theory, Ride-Hailing Motorcycle Services, Gojek, Grab*

Abstract: *The online motorcycle taxi profession has grown rapidly in Indonesia, becoming a job choice for many people due to its time flexibility and attractive earning opportunities. However, drivers face challenges related to revenue, well-being, and relationships with platform companies. With the Maslow Needs Theory approach, this study aims to analyze the comparison of work motivation between Gojek and Grab online motorcycle taxi drivers in Medan City using the Maslow Needs Theory approach. Data was collected in October 2024 through a quantitative method with a questionnaire distributed to 100 drivers from each platform using accidental sampling techniques. This study measures the five basic needs in Maslow's Theory, namely physiological, security, social, rewarding, and self-actualization needs. Data analysis uses the Independent T-Test with the help of SPSS. The results showed that there were no significant differences in physiological, safety, social, rewarding, and self-actualization needs between the two driver groups. These results show that the fulfillment of needs in the five levels of Maslow's Needs Theory plays an important role in influencing the work motivation of online motorcycle taxi drivers. The implication of these findings is that online motorcycle taxi service providers, such as Gojek and Grab, can improve driver motivation and performance with policies that support the fulfillment of driver needs according to Maslow's theory of needs.*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, terutama dengan adanya smartphone dan akses internet, telah menciptakan berbagai peluang di berbagai sektor, termasuk transportasi. Dengan meningkatnya penggunaan smartphone, masyarakat kini dapat dengan mudah mengakses layanan transportasi melalui aplikasi yang dirancang khusus. Munculnya transportasi online adalah salah satu contoh nyata dari inovasi ini. Transportasi online merupakan bentuk layanan jasa di

bidang transportasi yang berbasis internet untuk setiap transaksi, mulai dari pemesanan, pemantauan rute, pembayaran, hingga penilaian terhadap layanan yang diberikan. Ini merupakan salah satu bentuk penyelenggaraan lalu lintas dan angkutan jalan yang mengikuti serta memanfaatkan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Tuti, et al., 2021). Salah satu jenis transportasi online yang muncul dalam beberapa tahun terakhir adalah ojek online, yang memungkinkan pengguna untuk memesan ojek dengan cepat dan efisien hanya dengan beberapa ketukan di layar ponsel mereka. Selain memberikan kemudahan bagi pengguna, ojek online juga menciptakan peluang bagi banyak orang untuk menjadi pengemudi, sehingga membuka lapangan kerja baru di tengah tantangan ekonomi. Dengan sistem yang transparan dan terintegrasi, ojek online dapat mengatasi masalah klasik dalam transportasi konvensional, seperti kurangnya informasi dan efisiensi, sehingga meningkatkan mobilitas masyarakat di kota-kota besar (Ismail, et al., 2019). Perkembangan ojek online di Indonesia telah mengalami lonjakan dalam beberapa tahun terakhir, seiring dengan munculnya berbagai platform layanan seperti Gojek, Grab, Maxim, Indrive, dan lainnya. Berikut adalah data hasil survei mengenai pilihan masyarakat Indonesia terhadap layanan ojek online yang dikutip dari situs goodstats.id.



Sumber: <https://goodstats.id/>

Gambar 1. Layanan Ojek Online pilihan masyarakat Indonesia

Berdasarkan data yang tersedia, terlihat bahwa Gojek dan Grab adalah layanan ojek online yang paling diminati oleh masyarakat Indonesia. Gojek, didirikan pada tahun 2010 di Jakarta oleh Nadiem Makarim, merupakan perusahaan teknologi asal Indonesia. Sementara itu, Grab berbasis di Singapura dan dikenal sebagai salah satu platform layanan on-demand. Saat ini, kedua platform ini menjadi layanan transportasi online terpopuler di Indonesia (Tuti et al., 2021). Inovasi transportasi online ini memungkinkan pengguna untuk menikmati berbagai keuntungan, seperti kemudahan akses melalui GPS, yang memudahkan mereka memesan layanan dari mana saja dan menemukan rute tercepat untuk menghindari kemacetan. Selain itu, layanan ini juga membawa dampak positif bagi masyarakat, terutama bagi mereka yang kesulitan dalam mencari pekerjaan. Ojek online membuka peluang kerja, baik sebagai pekerjaan utama maupun sampingan, yang membantu meningkatkan taraf hidup dan menciptakan lapangan kerja baru di tengah tantangan ekonomi (Sari & Yuedrika, 2019).

Fenomena tingginya minat masyarakat untuk menjadi pengemudi ojek online dapat dikaitkan dengan lima jenjang hierarki kebutuhan menurut Maslow. Berdasarkan teori Abraham Maslow (Edison, 2015), terdapat lima tingkatan kebutuhan, yaitu pertama, kebutuhan fisiologis yang

merupakan kebutuhan dasar seperti makanan, air, udara, istirahat, dan kebutuhan seksual. Tingkatan kedua adalah kebutuhan akan rasa aman, yang mencakup kebutuhan akan lingkungan yang aman dan bebas dari ancaman fisik maupun emosional. Selanjutnya, kebutuhan sosial berada pada tingkatan ketiga, di mana individu merasakan kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain. Tingkatan keempat adalah kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari orang lain. Akhirnya, tingkat kelima adalah kebutuhan akan pengembangan diri atau aktualisasi, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri menjadi pribadi yang lebih baik. Menurut teori hierarki tersebut, kebutuhan fisiologis dan rasa aman dapat menjadi faktor utama yang memotivasi seorang karyawan untuk bekerja (Sispriyandini, 2020). Motivasi kerja ini penting karena tidak hanya menggerakkan, tetapi juga memperkuat perilaku dan kinerja karyawan. Motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi karyawan maupun perusahaan (Anshar & Bahri, 2022).

Keterkaitan antara profesi pengemudi ojek online dan teori kebutuhan Maslow dapat dilihat melalui lima jenjang kebutuhan yang saling berhubungan. Pertama, kebutuhan fisiologis terpenuhi melalui penghasilan yang digunakan untuk kebutuhan dasar seperti makanan dan tempat tinggal. Kedua, kebutuhan akan rasa aman dipenuhi dengan fleksibilitas kerja yang memungkinkan pengemudi mengatur waktu dan pendapatan mereka sendiri. Ketiga, interaksi dengan penumpang serta sesama pengemudi memenuhi kebutuhan sosial, menciptakan jaringan yang mendukung kesejahteraan emosional. Selanjutnya, keberhasilan dalam memberikan layanan yang baik meningkatkan rasa percaya diri dan harga diri, serta mendapat pengakuan dari pelanggan. Akhirnya, kebutuhan aktualisasi diri muncul saat pengemudi melihat profesi ini sebagai kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan mengeksplorasi potensi diri, menjadikannya bukan hanya pekerjaan, tetapi juga sarana pengembangan pribadi.

Berbagai kebijakan dari platform ojek online, mulai dari fitur, tarif, hingga insentif, sangat memengaruhi motivasi pengemudi dalam memilih aplikasi yang sesuai. Fitur yang mendukung kemudahan operasional, tarif yang kompetitif, dan insentif menarik membantu memenuhi kebutuhan fisiologis dan rasa aman. Dengan banyaknya platform yang bersaing, pengemudi dapat memilih dan membandingkan layanan yang paling menguntungkan, yang tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar mereka tetapi juga meningkatkan harga diri melalui pengakuan atas kinerja. Selain itu, interaksi positif dan dukungan komunitas yang disediakan oleh platform memenuhi kebutuhan sosial, sementara program peningkatan keterampilan memberikan peluang untuk aktualisasi diri. Dalam konteks ini, kebijakan platform menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi pengemudi. Tabel berikut menampilkan perbandingan kebijakan antara layanan online Gojek dan Grab, yang dikutip dari situs www.idntimes.com.

Tabel 1. Perbandingan Kebijakan Gojek dan Grab

Keterangan	Gojek	Grab
Tarif	<ul style="list-style-type: none"> • Jam biasa: 1-10 KM Rp12.000 (1-10KM), Rp15.000 (11-15KM), +Rp2.000 (>15KM) • Rush hour (jam sibuk): 1-10 KM Rp17.000+Rp5.000 (1-10KM), Rp20.000+Rp5.000 (11-15KM), +Rp2.000 dan +Rp5.000 (>15KM) 	<ul style="list-style-type: none"> Jam biasa: Rp1.500 (per 1KM), Rp10.000 (minimum tarif) Jam sibuk: Rp5.000
Jenis layanan	Go-Bluebird, Go-Food, Go-Send, Go-Pulsa, Go-Bills, Go-Shop, Go-Mart,	Grab Mart, Grab Rent, Grab Jastip, Grab

	Go-Tix, Go-Box, Go-Massage, Go-Clean, Go-Glam, Go-Auto, Go-Med, dan Go-Busway.	Superbank, Grab Game TopUp, Grab Hotels, dan Grab Insurance.
Fitur	Home: Menampilkan saldo Go-Pay dan Go-Points serta pilihan layanan. History: Melihat status pemesanan, dengan dua kategori: In-Progress (belum selesai) dan Completed (selesai). Help: Informasi mengenai layanan Gojek. My Account: Detail akun pengguna Gojek.	Pembayaran: Bisa menggunakan Grab-Pay atau Cash. History: Melihat layanan yang sudah dipesan. Booking: Memungkinkan memesan GrabBike atau GrabCar untuk digunakan di waktu lain. Points: Digunakan untuk voucher atau diskon.

Sumber: www.idntimes.com.(data diolah)

Kebijakan yang diterapkan oleh Gojek dan Grab berperan dalam mempengaruhi motivasi kerja pengemudi ojek online. Tarif yang ditetapkan dan jenis layanan yang tersedia dapat mempengaruhi pengemudi dalam memilih platform yang menawarkan pendapatan lebih tinggi. Selain itu, fitur yang memudahkan operasional serta insentif seperti bonus dan poin menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi mereka. Pada 2023-2024, Grab menaikkan insentif untuk menarik dan mempertahankan pengemudi, dengan sistem poin yang dapat ditukar menjadi berbagai reward, sementara Gojek menawarkan skema insentif berjenjang yang memberikan bonus sesuai jumlah poin yang dicapai. Studi sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Fadilah (2019), menunjukkan bahwa kebutuhan dasar adalah motivasi utama pengemudi ojek online, yang sangat bergantung pada kompensasi, tips, dan bonus. Temuan dari Kinanti (2019) mengungkap bahwa motivasi pengemudi juga dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja, dukungan kerja, dan lingkungan kerja.

Persaingan ketat antara Gojek dan Grab, terutama di kota besar seperti Medan, telah memunculkan keunggulan masing-masing platform. Grab unggul dalam aspek keramahan dan kenyamanan, sedangkan Gojek lebih cepat di kondisi macet dan memiliki lebih banyak armada. Memahami motivasi kerja pengemudi sangat penting untuk meningkatkan kepuasan dan efektivitas layanan mereka dalam menghadapi tantangan ini. Penelitian ini berfokus pada perbedaan motivasi kerja antara pengemudi ojek online Gojek dan Grab di Kota Medan. Meskipun keduanya beroperasi di sektor yang sama, pendekatan masing-masing terhadap pengemudi dan pelanggan dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja. Berdasarkan teori kebutuhan Maslow, penelitian ini akan mengkaji bagaimana kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri memengaruhi motivasi pengemudi pada tiap platform. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendorong pengemudi memilih dan tetap bekerja pada salah satu platform. Selain itu, faktor eksternal seperti kondisi ekonomi lokal, persaingan, dan pengalaman kerja sebelumnya juga dipertimbangkan dalam analisis. Di Kota Medan, dengan karakteristik sosial-ekonomi yang khas, hal ini menjadi relevan. Studi ini bertujuan memberikan wawasan berharga bagi pengelola ojek online dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan pengemudi.

LANDASAN TEORI

Teori Motivasi

Motivasi berasal dari kata *move*, yang berarti dorongan atau penggerak. Motivasi berfokus pada cara meningkatkan semangat kerja, sehingga karyawan terdorong untuk bekerja keras dan

menggunakan keterampilan serta kemampuannya secara maksimal demi mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Anshar & Bahri, 2022). Motivasi dapat dilihat sebagai faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas, sehingga sering disebut juga sebagai pendorong perilaku.

Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Menurut Maslow dalam Edison (2015), terdapat lima jenjang hierarki kebutuhan

- a. Kebutuhan fisiologis (Physiological needs) Ini mencakup kebutuhan dasar seperti makanan, air, udara, istirahat, dan kebutuhan biologis.
- b. Kebutuhan rasa aman (Safety needs atau Security needs) Meliputi kebutuhan akan lingkungan yang aman secara fisik dan emosional, bebas dari ancaman. Di dunia kerja, ini mencakup keamanan pekerjaan, perlindungan dari pungutan liar, jaminan hari tua, dan masa pensiun yang aman.
- c. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki (Affection needs atau Love needs atau Belonging needs) Setelah kebutuhan fisik dan keamanan terpenuhi, individu merasa perlu untuk diterima secara sosial dan membangun hubungan dengan orang lain.
- d. Kebutuhan harga diri (Esteem needs) Pada tingkatan ini, seseorang memiliki kebutuhan untuk berprestasi, mendapat pengakuan, dan penghargaan dari orang lain.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (Self-actualization needs) Ini merupakan puncak hierarki, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri, mencapai potensi penuh, dan memaksimalkan keahlian yang dimiliki.



Gambar 2. Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Driver Ojek Online

Ojek online adalah layanan transportasi umum yang mirip dengan ojek tradisional, menggunakan sepeda motor sebagai alat transportasi. Namun, ojek online lebih modern karena terintegrasi dengan teknologi, memungkinkan pemesanan melalui aplikasi seluler (Anindhita, et al., 2016). Layanan ini memungkinkan pengguna memesan transportasi pribadi atau pengiriman paket melalui smartphone, memberikan kemudahan tidak hanya untuk transportasi penumpang dan barang, tetapi juga untuk pembelian barang dan pemesanan makanan (Yunus, et al., 2024; Anggraini, et al., 2024). Menurut Sispriyandini dalam Tuti, et al. (2021), pengemudi adalah orang yang mengoperasikan kendaraan bermotor. Status pengemudi mengacu pada individu yang bertindak sebagai pemilik atau penanggung jawab kendaraan yang digunakan. Dari penjelasan ini, dapat disimpulkan bahwa driver ojek online adalah pengemudi sepeda motor yang memberikan layanan berbasis aplikasi digital. Selain mengantarkan penumpang atau barang, mereka

bertanggung jawab atas kendaraan yang digunakan. Dengan status mandiri sebagai pemilik atau penanggung jawab kendaraan, mereka menggunakan teknologi untuk terhubung dengan pelanggan melalui aplikasi.

Pengembangan Hipotesis

Teori Kebutuhan Maslow menjelaskan bahwa manusia memiliki lima tingkatan kebutuhan yang berurutan, mulai dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri. Tingkatan ini meliputi kebutuhan fisiologis (seperti makanan dan tempat tinggal), keamanan (stabilitas finansial dan kesehatan), cinta dan rasa memiliki (hubungan sosial), penghargaan (pengakuan diri dan dari orang lain), serta aktualisasi diri (memaksimalkan potensi) (Edison, 2015). Memahami pemenuhan kebutuhan ini penting, khususnya dalam konteks kerja, seperti bagi driver ojek online Gojek dan Grab. Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil beragam dalam membandingkan motivasi kerja menurut teori kebutuhan Maslow. Anshar & Bahri (2022) menemukan tidak ada perbedaan signifikan dalam motivasi kerja antara karyawan kontrak dan tetap di PT Honda Makassar Indah. Sebaliknya, Sispriyandini (2020) menunjukkan bahwa karyawan tetap cenderung memiliki motivasi lebih tinggi terkait kebutuhan aktualisasi diri. Ini menunjukkan bahwa status pekerjaan dapat mempengaruhi pemenuhan kebutuhan individu di dalam organisasi. Dalam konteks driver ojek online, motivasi mereka bisa dipengaruhi oleh faktor seperti insentif perusahaan dan dukungan sosial. Penelitian Rahayu (2021) menekankan bahwa karyawan kontrak sering kali memiliki akses terbatas pada fasilitas dan jaminan yang lebih baik, sehingga motivasi mereka biasanya hanya memenuhi kebutuhan dasar.

Berdasarkan penjelasan di atas, hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. H1: Terdapat perbedaan motivasi kerja antara driver ojek online Gojek dan Grab di Kota Medan.
2. H2: Terdapat perbedaan motivasi kerja antara driver ojek online Gojek dan Grab di Kota Medan berdasarkan kebutuhan fisiologis menurut teori kebutuhan Maslow.
3. H3: Terdapat perbedaan motivasi kerja antara driver ojek online Gojek dan Grab di Kota Medan berdasarkan kebutuhan akan rasa aman menurut teori kebutuhan Maslow.
4. H4: Terdapat perbedaan motivasi kerja antara driver ojek online Gojek dan Grab di Kota Medan berdasarkan kebutuhan sosial menurut teori kebutuhan Maslow.
5. H5: Terdapat perbedaan motivasi kerja antara driver ojek online Gojek dan Grab di Kota Medan berdasarkan kebutuhan akan penghargaan menurut teori kebutuhan Maslow.
6. H6: Terdapat perbedaan motivasi kerja antara driver ojek online Gojek dan Grab di Kota Medan berdasarkan kebutuhan aktualisasi diri menurut teori kebutuhan Maslow.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan lokasi di Kota Medan, Sumatera Utara, yang dilaksanakan pada bulan Oktober 2024. Populasi penelitian adalah para driver ojek online Gojek dan Grab, meskipun jumlah pastinya tidak diketahui. Karena jumlah populasi tidak dapat dipastikan, peneliti menghitung ukuran sampel dengan menggunakan rumus Rao Purba (Sujarweni, 2015), sehingga diperoleh 96 sampel yang kemudian dibulatkan menjadi 100 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan melalui accidental sampling, dengan menyebarkan kuesioner kepada driver Gojek dan Grab yang ditemui secara langsung. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan wawancara. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode analisis kuantitatif dengan bantuan program SPSS 23. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan Uji Independent T-Test untuk melihat perbedaan motivasi kerja antara driver Gojek dan Grab, dengan ketentuan bahwa hipotesis diterima jika nilai

sig (2-tailed) > 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas Indikator Motivasi Driver Gojek

Indikator	Item	RHitung	RTabel	Keterangan
Kebutuhan Fisiologis pada Driver Ojek Online Gojek	1	0.790	0.196	Valid
	2	0.686	0.196	Valid
	3	0.866	0.196	Valid
	4	0.855	0.196	Valid
	5	0.859	0.196	Valid
Kebutuhan Rasa Aman pada Driver Ojek Online Gojek	1	0.761	0.196	Valid
	2	0.854	0.196	Valid
	3	0.766	0.196	Valid
	4	0.845	0.196	Valid
	5	0.811	0.196	Valid
Kebutuhan Sosial pada Driver Ojek Online Gojek	1	0.855	0.196	Valid
	2	0.821	0.196	Valid
	3	0.854	0.196	Valid
	4	0.811	0.196	Valid
	5	0.821	0.196	Valid
Kebutuhan Penghargaan pada Driver Ojek Online Gojek	1	0.889	0.196	Valid
	2	0.867	0.196	Valid
	3	0.837	0.196	Valid
	4	0.839	0.196	Valid
	5	0.812	0.196	Valid
Kebutuhan Aktualisasi diri pada Driver Ojek Online Gojek	1	0.854	0.196	Valid
	2	0.813	0.196	Valid
	3	0.853	0.196	Valid
	4	0.807	0.196	Valid
	5	0.733	0.196	Valid

Sumber: Hasil uji SPSS 23 (Data diolah, 2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk variabel motivasi kerja driver Gojek dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,196). Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk mengukur sesuai dengan tujuan pengukuran.

Tabel 3. Uji Validitas Indikator Motivasi Kerja Driver Grab

Indikator	Item	RHitung	RTabel	Keterangan
Kebutuhan Fisiologis pada Driver Ojek Online Grab	1	0.725	0.196	Valid
	2	0.653	0.196	Valid
	3	0.908	0.196	Valid
	4	0.846	0.196	Valid
	5	0.877	0.196	Valid
Kebutuhan Rasa	1	0.764	0.196	Valid

Aman pada Driver Ojek Online Grab	2	0.875	0.196	Valid
	3	0.809	0.196	Valid
	4	0.870	0.196	Valid
	5	0.844	0.196	Valid
Kebutuhan Sosial pada Driver Ojek Online Grab	1	0.842	0.196	Valid
	2	0.871	0.196	Valid
	3	0.896	0.196	Valid
	4	0.892	0.196	Valid
Kebutuhan Penghargaan pada Driver Ojek Online Grab	5	0.832	0.196	Valid
	1	0.861	0.196	Valid
	2	0.877	0.196	Valid
	3	0.837	0.196	Valid
Kebutuhan Aktualisasi diri pada Driver Ojek Online Grab	4	0.835	0.196	Valid
	5	0.756	0.196	Valid
	1	0.859	0.196	Valid
	2	0.826	0.196	Valid
Kebutuhan Aktualisasi diri pada Driver Ojek Online Grab	3	0.809	0.196	Valid
	4	0.824	0.196	Valid
	5	0.692	0.196	Valid

Sumber: Hasil uji SPSS 23 (Data diolah, 2024)

Dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan untuk variabel motivasi kerja driver Grab dinyatakan valid karena nilai r hitungannya lebih besar dari r tabel (0,196). Ini menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk mengukur hal yang seharusnya diukur.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Driver Grab

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kebutuhan Fisiologis pada Driver Ojek Online Gojek	0,869	Reliabel
2	Kebutuhan Rasa Aman pada Driver Ojek Online Gojek	0,867	Reliabel
3	Kebutuhan Sosial pada Driver Ojek Online Gojek	0,889	Reliabel
4	Kebutuhan Penghargaan pada Driver Ojek Online Gojek	0,903	Reliabel
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri pada Driver Ojek Online Gojek	0,871	Reliabel

Sumber: IMB SPSS Statistics 26

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas pada semua variabel, terlihat bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.7. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja driver Gojek dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel atau dapat dipercaya, sehingga sesuai untuk digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kebutuhan Fisiologis pada Driver Ojek Online Grab	0,862	Reliabel
2	Kebutuhan Rasa Aman pada Driver Ojek Online Grab	0,887	Reliabel
3	Kebutuhan Sosial pada Driver Ojek Online Grab	0,820	Reliabel
4	Kebutuhan Penghargaan pada Driver Ojek Online Grab	0,813	Reliabel
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri pada Driver Ojek Online Grab	0,807	Reliabel

Sumber: IMB SPSS Statistics 26

Hasil perhitungan uji reliabilitas pada semua variabel menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha melebihi 0.7. Ini berarti bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja driver Grab dalam penelitian ini dapat diandalkan dan layak untuk digunakan dalam pengujian berikutnya.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas****Tabel 6. Uji Normalitas**

No.	Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Driver Ojek Online Gojek	0,167	Berdistribusi normal
2	Driver Ojek Online Grab	0,200	Reliabel

Sumber: Hasil uji SPSS 23 (Data diolah, 2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk semua variabel berada di atas 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal, sehingga dapat digunakan untuk analisis parametrik.

Uji Hipotesis**Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis**

Indikator	Jumlah Sampel	Mean		Standar Deviation		Sig. (2-tailed)	Keterangan
		Gojek	Grab	Gojek	Grab		
Motivasi Kerja	100	90.390 0	94.750 0	24.168 97	24.2509 5	0,204	> 0,05
Kebutuhan Fisiologis	100	17.430 0	17.970 0	5.0537 6	5.43735	0,198	> 0,05
Kebutuhan Rasa Aman	100	18.360 0	19.450 0	5.0742 4	5.12545	0,132	> 0,05
Kebutuhan Sosial	100	19.170 0	18.010 0	5.1149 5	5.07220	0,109	> 0,05
Kebutuhan Penghargaan	100	18.660 0	19.530 0	5.2420 6	5.11772	0,198	> 0,05

Kebutuhan Aktualisasi	100	17.930 0	18.630 0	4.9711 4	5.14959	0,329	> 0,05
-----------------------	-----	-------------	-------------	-------------	---------	-------	--------

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan metode uji independent T-test, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) untuk semua variabel berada di atas 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada perbedaan signifikan dalam motivasi kerja menurut teori kebutuhan Maslow antara driver Gojek dan Grab

Pembahasan

Perbedaan Motivasi Kerja Driver Gojek dan Driver Grab

Hasil dari uji Independent T-Test yang membandingkan tingkat motivasi kerja antara driver ojek online Gojek dan Grab menunjukkan bahwa dari total sampel sebanyak N=100, rata-rata motivasi kerja driver Gojek tercatat sebesar 90,39, sedangkan driver Grab memiliki rata-rata motivasi kerja yang lebih tinggi, yaitu 94,75. Namun, nilai signifikansi (sig 2-tailed) sebesar 0,204 lebih besar dari 0,05, sehingga H₆ ditolak dan H₀ diterima. Ini berarti tidak ada perbedaan signifikan antara motivasi kerja driver Gojek dan Grab berdasarkan teori kebutuhan Maslow secara keseluruhan. Dengan demikian, meskipun terdapat perbedaan rata-rata, dampaknya terhadap motivasi kerja tidak cukup signifikan.

Perbedaan Motivasi Kerja pada Kebutuhan Fisiologis

Berdasarkan hasil uji Independent T-Test, nilai rata-rata motivasi kerja terkait kebutuhan fisiologis untuk driver Gojek adalah 17,43, sedangkan untuk driver Grab adalah 17,97, dengan nilai sig (2-tailed) sebesar 0,468, yang lebih besar dari 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa H₁ ditolak dan H₀ diterima, yang berarti tidak terdapat perbedaan signifikan dalam motivasi kerja terkait kebutuhan fisiologis antara driver Gojek dan Grab. Analisis ini menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis, yang merupakan tingkatan paling dasar dalam hirarki kebutuhan manusia, dapat dipenuhi oleh kedua platform tanpa perbedaan signifikan. Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan ini harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum individu dapat memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan fisiologis yang tidak terpenuhi akan menghambat pemenuhan kebutuhan lainnya. Kebutuhan fisiologis mencakup kebutuhan dasar manusia, seperti cukup makanan, udara, dan air untuk bertahan hidup, dan penghasilan yang diperoleh seseorang merupakan bagian dari kebutuhan fisiologis tersebut (Mahmudah, 2023; Kamila & Rocmah, 2023).

Perbedaan Motivasi Kerja pada Kebutuhan Rasa Aman

Dalam tabel 4.38, rata-rata motivasi kerja yang berkaitan dengan kebutuhan rasa aman untuk driver Gojek tercatat 18,36, sementara untuk driver Grab adalah 19,45. Dengan nilai sig (2-tailed) sebesar 0,132, yang juga lebih besar dari 0,05, maka H₀ diterima dan H₂ ditolak. Ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan dalam motivasi kerja antara driver Gojek dan Grab terkait kebutuhan rasa aman. Dalam analisis kebutuhan rasa aman, teori motivasi Abraham Maslow menempatkan keamanan sebagai tingkat kedua dalam hierarki kebutuhan manusia setelah kebutuhan fisiologis. Kebutuhan rasa aman tidak hanya berkaitan dengan keamanan fisik di rumah, lingkungan, saat bepergian, dan di tempat kerja, tetapi juga mencakup keamanan mental dan psikologis dalam karir, di mana individu menginginkan perlakuan yang manusiawi tanpa takut terhadap sanksi atau pemutusan hubungan kerja (Suswati, 2022). Kebutuhan rasa aman mencakup stabilitas lingkungan, keamanan finansial, perlindungan kesehatan, serta kenyamanan dalam menghadapi risiko di tempat kerja (Mawardi, et al., 2024). Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja terkait kebutuhan rasa aman tidak menunjukkan perbedaan signifikan antara driver Gojek dan Grab. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun kedua platform beroperasi secara mandiri, kebijakan mereka dalam memberikan jaminan keamanan bagi pengemudi cukup konsisten dan mampu memenuhi kebutuhan dasar akan rasa aman. Beberapa penelitian, seperti yang

dilakukan oleh Kanaf et al. (2023) dan Alhayra et al. (2022), menunjukkan bahwa tingkat keamanan dalam pekerjaan berdampak signifikan pada motivasi karyawan, terutama dalam pekerjaan yang memiliki risiko fisik, seperti pengemudi ojek online.

Perbedaan Motivasi Kerja pada Kebutuhan Sosial

Dalam tabel 4.39, tidak terdapat perbedaan signifikan dalam motivasi kerja yang berkaitan dengan kebutuhan sosial. Rata-rata motivasi untuk driver Gojek adalah 19,17, sementara untuk driver Grab adalah 18,01, dengan nilai sig (2-tailed) sebesar 0,109. Berdasarkan hasil ini, H3 ditolak dan H0 diterima, yang berarti tidak ada perbedaan signifikan dalam motivasi kerja antara driver ojek online Gojek dan Grab di Kota Medan menurut teori kebutuhan Maslow dalam hal kebutuhan sosial. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang terkait dengan kebutuhan sosial antara kedua kelompok driver ojek online tersebut tidak menunjukkan perbedaan yang berarti. Ini mengindikasikan bahwa menurut teori Maslow, baik driver Gojek maupun Grab di Kota Medan memiliki tingkat motivasi kerja yang sama terkait kebutuhan sosial. Hal ini mungkin menunjukkan bahwa faktor lain, seperti kondisi kerja, insentif, atau budaya perusahaan, berpengaruh lebih besar terhadap motivasi kerja mereka dibandingkan dengan perbedaan platform yang mereka gunakan. Kebutuhan sosial dalam teori Maslow berkaitan dengan rasa keterhubungan, hubungan interpersonal, dan rasa memiliki dalam komunitas. Dalam hierarki kebutuhan Maslow, kebutuhan sosial merupakan aspek penting setelah kebutuhan fisiologis dan keamanan. Kebutuhan ini mencakup keinginan untuk merasa diterima, menjalin hubungan dekat dengan orang lain, serta mendapatkan dukungan dari komunitas atau kelompok kerja (Suswati, 2022). Ketika seseorang merasa terpenuhi secara sosial, motivasi kerja mereka dapat meningkat secara signifikan, terutama dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi langsung dengan banyak orang (Adhari, 2021).

Perbedaan Motivasi Kerja pada Kebutuhan Penghargaan

Dalam tabel 4.40, rata-rata motivasi kerja yang berkaitan dengan kebutuhan penghargaan untuk driver Gojek tercatat 18,66, sedangkan untuk driver Grab adalah 19,53, dengan nilai sig (2-tailed) sebesar 0,236. Berdasarkan hasil ini, H4 ditolak dan H0 diterima, yang berarti tidak terdapat perbedaan signifikan dalam motivasi kerja antara driver Gojek dan Grab terkait kebutuhan penghargaan. Kesamaan motivasi kerja yang berhubungan dengan kebutuhan penghargaan antara kedua kelompok driver ini dapat dijelaskan melalui Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, di mana kebutuhan penghargaan berada pada tingkat yang lebih tinggi sebelum aktualisasi diri. Kebutuhan ini terkait dengan harga diri dan pengakuan dari orang lain. Ketika seseorang merasa dihargai, motivasi mereka dalam menjalankan tugas cenderung meningkat, karena mereka merasa bahwa kerja keras mereka diakui (Lating, 2022). Robbins & Judge juga menyatakan bahwa penghargaan dari perusahaan dan pengakuan dari pelanggan dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan rasa nilai diri yang positif, yang pada gilirannya mempengaruhi kepuasan kerja (Ramdhan & Wahyuni, 2024).

Perbedaan Motivasi Kerja pada Kebutuhan Aktualisasi Diri

Hasil analisis pada tabel 4.41 menunjukkan bahwa rata-rata motivasi kerja terkait kebutuhan aktualisasi diri untuk driver Gojek adalah 17,93, sedangkan untuk driver Grab adalah 18,63, dengan nilai sig (2-tailed) sebesar 0,329. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05, maka H5 ditolak dan H0 diterima, yang menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan signifikan dalam motivasi kerja terkait kebutuhan aktualisasi diri antara driver Gojek dan Grab. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua kelompok driver memiliki tingkat motivasi yang serupa dalam mencapai aktualisasi diri, yang mengindikasikan bahwa kedua platform tersebut memberikan kesempatan yang setara bagi pengemudi untuk mengembangkan diri. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan puncak dalam hierarki kebutuhan Maslow, terkait dengan pengembangan potensi individu, pencapaian tujuan

pribadi, dan perasaan terpenuhi dalam pekerjaan (Arroisi, 2020). Dalam konteks pekerjaan sebagai driver ojek online, baik Gojek maupun Grab memberikan fleksibilitas dalam pengaturan jam kerja, memungkinkan pengemudi untuk menetapkan target pribadi dan mengatur waktu kerja mereka sendiri. Kebebasan ini memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengeksplorasi potensi diri dan mencapai tujuan yang diinginkan, baik dalam aspek finansial maupun pengembangan keterampilan. Salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kesamaan motivasi aktualisasi diri antara driver Gojek dan Grab adalah struktur insentif yang ditawarkan oleh kedua platform. Insentif yang kompetitif, seperti bonus, penghargaan, dan program loyalitas, dapat memotivasi pengemudi untuk mencapai pencapaian yang berarti dalam pekerjaan mereka. Penelitian oleh Loudoe et al. (2023) menunjukkan bahwa kesempatan untuk meraih pencapaian dalam pekerjaan berhubungan positif dengan motivasi individu. Dengan demikian, struktur insentif yang baik merupakan elemen kunci yang mendukung aktualisasi diri para driver.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan dan analisis yang telah dijelaskan sebelumnya, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Tidak ada perbedaan signifikan dalam motivasi kerja antara driver Gojek dan Grab jika dilihat dari perspektif teori kebutuhan Maslow secara keseluruhan. Ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat perbedaan dalam rata-rata motivasi, pengaruhnya tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan.
2. Motivasi kerja antara driver Gojek dan Grab juga tidak menunjukkan perbedaan signifikan dalam hal kebutuhan fisiologis. Hal ini mungkin disebabkan oleh kesamaan latar belakang ekonomi dan kondisi kerja yang relatif serupa di antara kedua grup driver, sehingga tingkat kepuasan mereka dalam memenuhi kebutuhan dasar seperti gaji, makanan, dan waktu istirahat tidak berbeda secara mencolok.
3. Dalam aspek kebutuhan rasa aman, tidak ditemukan perbedaan signifikan antara motivasi kerja driver Gojek dan Grab. Kedua platform kemungkinan memberikan tingkat keamanan kerja yang hampir sama terkait dengan asuransi, jaminan keamanan selama bekerja, dan stabilitas pendapatan, yang mengakibatkan persepsi keamanan yang serupa di antara mereka.
4. Tidak ada perbedaan yang signifikan dalam hal ikatan sosial antara kedua grup driver. Ini menunjukkan bahwa baik driver Grab maupun Gojek memiliki tingkat hubungan sosial yang serupa dengan sesama pengemudi dan perusahaan. Perbedaan rata-rata yang terlihat tidak mencerminkan adanya pengaruh signifikan dari faktor budaya kerja, dukungan komunitas, atau kebijakan internal terhadap hubungan sosial di antara mereka. Oleh karena itu, kedua kelompok ini menunjukkan kesamaan dalam motivasi kerja yang berkaitan dengan kebutuhan sosial, yang menunjukkan bahwa faktor eksternal tidak berpengaruh besar pada perbedaan motivasi di antara mereka.
5. Dalam hal kebutuhan penghargaan, tidak ditemukan perbedaan yang signifikan antara kedua grup. Ini mungkin disebabkan oleh kebijakan penghargaan yang serupa dari kedua platform, seperti bonus, peringkat pelanggan, dan insentif lainnya yang dirasakan setara oleh para driver, sehingga mereka merasa mendapatkan penghargaan yang sama.
6. Tidak ada perbedaan signifikan antara kedua grup terkait dengan kebutuhan aktualisasi diri. Hal ini mungkin karena kedua platform menawarkan kesempatan yang setara untuk pengembangan diri, peningkatan pendapatan, dan pencapaian potensi pribadi.

DAFTAR REFERENSI

- Alderfer, C. P. (2015). An Empirical Test of a New Theory of Human Needs; *Organizational Behavior and Human Performance*, Volume 4, issue 2 pp 142 – 175, May 1969. 4(2), 142–175.
- A., Morissan M. dkk. (2017). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Kencana
- Anshar, M. C., & Bahri. (2022). Analisis Perbedaan Motivasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak pada PT . Honda Makassar Indah. *Jurnal Mirai Management*, 7(2), 153–161.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ayudia, N. P. C., Hidayat, A. C., & Setiawan, Z. (2020). Analisis Perbedaan Motivasi Kerja Perawat Pegawai Negeri Sipil (PNS), Perawat Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) dan Perawat Tenaga Harian Lepas (THL) di RSUD Dr. Soedirman Kebumen Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 11(2), 103–108. <https://doi.org/10.36982/jiegmk.v11i2.1191>
- Basirun. (2018). Perbedaan Motivasi Kerja Antara Karyawan Kontrak Dengan Karyawan Tetap di JNE Express Across Nation Cabang Medan. Universitas Medan Area.
- Burhan, B. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Prenadamedia Group.
- Cahyo, K. N., Martini, & Riana, E. (2019). Perancangan Sistem Informasi Pengelolaan Kuesioner Pelatihan pada PT Brainmatics Cipta Informatika. *Journal of Information System Research (JOSH)*, 1(1), 45–53. <http://ejournal.seminar-id.com/index.php/josh/article/view/44>
- Creswell, J. (2021). *Research Design*. Pustaka Pelajar.
- Edison. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta Bandung.
- Ghazali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.
- Gunawan. (2020). *Mahir Menguasai SPSS . Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian*. Sleman: Deepublish CV. Budi Utama.
- Indonesia, P. R. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Vol. 4)*.
- Ismawati, I., & Komalasari, I. (2022). Pengaruh Gaji, Bonus dan Fasilitas Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. BRI Unit I Sumbawa Besar). *Samalewa: Jurnal Riset & Kajian Manajemen*, 2(1), 78-89
- Lheureux, F., & Parmentier, C. (2022). Work motivation and reactions to injustice of temporary workers: Roles of social identities, autonomy, and compensations. *Europe's journal of psychology*, 18(4), 403
- Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. (2004). *Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*. 1–6.
- Nuryadi., dkk. (2017). *Dasar-Dasar Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Sibuku Media.
- Onibala, A. G., Saerang, I. L., & Dotulong, L. O. H. (2019). Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap di Kantor Sinoede GMIM. *Jurnal EMBA*, 5(2), 380–387.
- Priyatno, D. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. (R. I. Utami, Ed.). Yogyakarta: Andi.
- Rahayu, E. S. (2021). Analisis perbandingan tingkat motivasi kerja, model kebutuhan maslow, dan teori ERG karyawan kontrak dengan karyawan tetap di pt leoco indonesia. 1–78.
- Robbins, S. (2020). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rozak, A., & Hidayati, W.S. (2019). *Pengolahan Data Dengan Spss*. Yogyakarta: Erhaka Utama
- Sari, V., & Damayanti, R. (2023). Analisis Perbedaan Motivasi Berprestasi Dan Kinerja Antara

- Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap PT. Bank Negara Indonesia 46 Tbk Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(3), 563–584. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v20i3.13488>
- Sispriyandini, L. (2020). Analisis Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Kontrak dan Karyawan Tetap Pada PT Bank Central Asia Tbk. KCU Pangeran Jayakarta Dilihat dari Teori Kebutuhan Abraham Maslow. Universitas Pakuan.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2018) ‘Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D’, Bandung, Penerbit Alfa Beta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Susanto, C. I., Ahiruddin, A., & Djunaidi, D. (2022). Determinan Motivasi Kerja Dan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan PT. Phapros Tbk. Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis* , 2(1), 154–159.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta
- Waluyo, S. H., & Hamka, H. (2022). Analisis program pembekalan menghadapi masa pensiun di lingkungan Mabes Polri. *Journal of Public Policy and Applied Administration*.
- Winarni, W., & Utomo, H. (2013). Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kota Salatiga melalui Variabel Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Among Makarti*, 6(1), 357237.
- Tuti, R., A. Setiawan & W.D.A Zebua. (2021). *PELAYANAN TRANSPORTASI ONLINE DI INDONESIA*. Jakarta: UM Jakarta Press.
- Anindhita, W., Arisanty, M., & Rahmawati, D. (2016). Analisis Penerapan Teknologi Komunikasi Tepat Guna Pada Bisnis Transportasi Ojek Online. In *Prosiding Seminar Nasional Indocompac Universitas Bakrie* (Vol. 2, pp. 712-729).
- Yunus, M., Mawardi, T. F., Alexandri, M. B., Satria, R., Tabrani, M., Kesuma, T. M., ... & Siregar, M. R. (2024). *Investasi dan Reformasi Transportasi Kota*. Syiah Kuala University Press.
- Anggraini, A., Amboro, F. Y. P., & Hutauruk, R. H. (2024). Konsep Disruptive Marketing dalam Menanggulangi Praktik Jual Rugi oleh Perusahaan Penyedia Jasa Transportasi Online. *Jurnal Supremasi*, 57-72.
- Abadi, M. D., & Taufiqurrahman, A. (2023). Fleksibilitas Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Grabbike Lamongan. *Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, 40(1), 30–40. <https://doi.org/10.58906/melati.v40i1.97>.
- Mahmudah, Z. (2022). *Kebutuhan Fisiologis Dalam Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Ditinjau Menurut Al-Quran Surah Quraisy Ayat 1-4*. Skripsi. Banda Aceh: Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry
- Ningsih, R., Ilyas, I., Bakri, M., Nasir, N., & Zakaria, Z. (2021). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pada Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika Dan Persandian Aceh. *Jurnal Pendidikan dan Pengabdian Vokasi (JP2V)*, 2(1), 153-161.
- El Kamila, A. R. P., & Rochmah, T. N. (2023). Hubungan Tingkat Pendapatan dengan Kepatuhan Peserta Mandiri Jaminan Kesehatan Nasional dalam Membayar Iuran: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 13(4), 1151-1160.
- Nur'aisyah, S. (2022, November). Literature Review: Pengaruh Kompensasi (Finansial) Dan Kompensasi (Non Finansial) Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Bisnis* (Vol. 2).
- Saprina, S. (2023). *PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NONFINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS AET TRAVEL PT*

- PENJURU WISATA NEGERI KOTA BENGKULU) (Doctoral dissertation, UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu).
- Soegesti, D. G., & Anggarini, D. R. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel Di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (JBM)*, 162-169.
- Fauzi, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. *Jurnal Manuver: Akuntansi dan Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Anwar, F., Irawan, A., & Riyanto, S. (2024). PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI BERKAH MANDIRI SEJAHTERA DI TANJUNG SARI BOGOR. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(4), 922-934.
- Setianto, D. P., Budiman, A., Febrian, W. D., Demmanggasa, Y., Dewi, R. D. L. P., & Widyastuti, I. (2024). PENGARUH KESEIMBANGAN KERJA-HIDUP TERHADAP KESEJAHTERAAN DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 8078-8083.
- Siruri, M. M., & Cheche, S. (2021). Revisiting the Hackman and Oldham job characteristics model and Herzberg's two factor theory: Propositions on how to make job enrichment effective in today's organizations. *European Journal of Business and Management Research*, 6(2), 162-167.
- Fauzi, A., Sandopart, D. P. Y. A. L., Anglaini, E., Utami, P. K., Adha, M. A., & Dewanahlim, M. A. (2023). Pengaruh Permintaan Dan Penawaran Terhadap Kebutuhan Pokok Di Pasar. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), 29-39.
- Mawardi, S., Tarwijo, T., Hanis, U., & Violin, V. (2024). Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 849-859.
- Handayani, S., Zebua, L. K., Waruwu, E., Hulu, F., & Lahagu, P. (2024). Analisis Dampak Ketiadaan Kontrak Kerja Terhadap Dinamika Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Karyawan di PT The Semangat Baru. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(3), 173-186.
- Suswati, E. (2022). *Motivasi kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Kanaf, Y. R., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja (K3), Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 886-897.
- Alhayra, A. R., Ruma, Z., & Natsir, U. D. (2022). Pengaruh Fasilitas Kantor terhadap Motivasi Kerja Pegawai Puskesmas Herlang Kabupaten Bulukumba. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(5), 303-314.
- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja (Vol. 1)*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Wartono, T. (2024). Analisis Hubungan Antara Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(4), 13749-13753.
- Ariyanto, D., Najich, A. B., Oktavia, S. N. N., Ambarwati, I., Yunitasari, L., & Setianingrum, N. (2024). Membangun Strategi Inklusif Dalam Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Ditengah Keberagaman. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(10), 125-129.
- Ramadhan, D., & Wahyuni, D. U. (2024). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, Dan

- Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan X KOTA SURABAYA. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 13(2).
- Budi Safari, M. M., Juli Riauwati, S. E., Titin Dunggio, S. E., Suhartini, T., SI, M., Kunto Atmojo, S. E., ... & Ec, M. (2024). *Dasar Perilaku Dalam Organisasi*. CV Rey Media Grafika.
- Warna, E., Suratno, S., & Tiara, T. (2020). Pengaruh upah kerja, penghargaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja Guru Ekonomi di SMA Negeri Se Kota Jambi. *Jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial*, 1(2), 354-369.
- Ferdinand, N., & Satibi, A. (2021). Pengaruh Penghargaan terhadap kinerja karyawan minimarket. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, 2(1), 30-37.
- Santosa, A. C., & Adiputra, I. G. (2023). Pengaruh Penghargaan dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Kerja Generasi Z di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 122-131.
- Arroisi, J. (2022). Problem Aktualisasi Diri Abraham Maslow Perspektif Al-Ghazali (Analisis Studi Pemikiran Psikologis). *Aqlania: Jurnal Filsafat dan Teologi Islam*, 13(2), 169-188.
- Loudoe, M. M., FoEh, J. E., & Niha, S. S. (2023). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siber Multi Disiplin*, 1(2), 52-65.
- Chandra, F., & Tiana, S. B. (2023). Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Penyiar Rri Ambon. *Equilibrium: Journal of Economics and Development Studies*, 1(1), 26-35.
- Syauki, S. (2021). Pengaruh Aktualisasi Diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Baznas Di Kota Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 6(2), 126-133.
- Utami, R. S., & Magdalena, M. (2020). Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada dinas perindustrian dan perdagangan sumatera barat.
- Ardiyansyah, S. D., & Evanthei, A. (2023). Determinan Kinerja Karyawan Produksi CV. Yummys Motherlacto Indonesia. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia (JPMI)*, 1(2), 348-357.
- Wildan, M. A., Lailatus, S. A., & SE, M. (2021). Pentingnya Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah*.
- Putra, A. A., Himam, F., & Kusumastutie, N. S. (2022). Studi fenomenologi kepuasan kerja pengemudi ojek online. *MEDIAPSI*, 8(1), 5-23.
- Setiawan, N. (2021). Determinasi motivasi kerja dan kinerja pegawai: total quality management dan gaya kepemimpinan (literature review manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 372-389.
- Indonesia. *Jurnal Inovasi Ekonomi*, 5(02).