

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mitra Pengemudi Gojek di Magelang Pada Masa Pandemi Covid-19

¹Hafidz Adnin Adiesta Maarij, ²Dian Marlina Verawati

^{1,2} Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar

E-mail : hafidadnin@gmail.com

Article Informations

Received:
(02-06-2022)

Accepted
(24-06-2022)

Available Online :
(01-08-2022)

Keywords

Gojek; Driver
Partner; Work
Motivation

Abstrak

This research is entitled "Effect Of Work Motivation On The Performance Of Gojek Driver Partner In Magelang During The Covid-19 Pandemic". The purpose of this study was to determine the effect of work motivation on improving the performance of Gojek driver partners in Magelang during the covid-19 pandemic. The research method chosen in this study is a descriptive qualitative method with data collection methods by interviews and observations. The results of this study indicate that the fulfillment of daily needs is the basis of motivation at work. Gojek driver-partners realize that improvements are needed in working to achieve goals. The performance results generated through increased performance are evidence of the effect of work motivation on the performance of Gojek driver partners in Magelang.

Pendahuluan

Transportasi merupakan alat yang digunakan manusia untuk berpindah dari satu tempat ke tempat lainnya yang digerakkan oleh tenaga manusia ataupun mesin Morlok (1995). Pada masa kini, penggunaan transportasi digunakan oleh manusia untuk menunjang kegiatan sehari-hari. Transportasi dibagi menjadi tiga dalam aksesnya, yaitu darat, laut, dan udara. Transportasi darat dibantu oleh tenaga mesin motor dan mobil, sedangkan transportasi darat tenaga manusia yaitu becak dan andong, namun sudah jarang ditemukan untuk penggunaan sehari-hari. Transportasi laut dibantu oleh kapal laut, sedangkan transportasi udara dibantu oleh pesawat udara. Transportasi yang biasa digunakan untuk menunjang aktivitas adalah transportasi darat. Transportasi darat dapat mendukung mobilitas individu mengunjungi beberapa tempat dengan cepat dan efisien. Namun, belakangan ini pemakaian transportasi pribadi menimbulkan penumpukan yang membuat kemacetan di jalan, terutama pada jam berangkat dan pulang kerja.

Transportasi *online* hadir untuk mengatasi masalah penumpukan kendaraan yang membuat macet jalan. Masyarakat dapat menggunakan transportasi *online* khususnya *taxi online* dan ojek *online* untuk membantu menunjang mobilitas dengan efektif dan minim hambatan. Transportasi *online* sudah tersebar luas hampir ke seluruh wilayah Indonesia. Gojek Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang penyediaan transportasi *online* yang memiliki misi untuk menyelesaikan masalah masyarakat terkait kemacetan dan sulitnya mencari transportasi umum pribadi. Menurut InfoKomputer (2020) Gojek memiliki lebih dari 2 juta mitra pengemudi yang tersebar ke seluruh wilayah Asia Tenggara.

Gojek Indonesia menyediakan *team* manajemen sumber daya manusia yang bertugas untuk mengoptimalkan kinerja *team* operasional dan mitra pengemudi agar selaras dengan tujuan yang diharapkan perusahaan. Salah satu faktor pendukung kinerja mitra pengemudi adalah motivasi mitra pengemudi dalam bekerja. Menurut Rivai (2006), motivasi kerja adalah sikap dan nilai yang ditunjukkan dari seorang individu

dalam melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang dituju secara spesifik.

Pada penelitian Aziah and Adawia (2018), perkembangan transportasi di Indonesia sangat pesat seiring bertambahnya kebutuhan dan permintaan masyarakat maka Gojek muncul sebagai salah satu perusahaan yang menjawab pertanyaan tersebut yang awalnya bersifat konvensional menjadi lebih modern.

Dari penjabaran singkat, mengenai gojek sebagai alat transportasi *online* dan motivasi kerja, dapat terlihat ada kesinambungan di antara keduanya. Gojek sebagai transportasi *online* sebagai solusi untuk menghadapi permasalahan kemacetan, yang disisi lain perlu ditunjang dengan sumber daya manajemen manusia yang mumpuni sebagai roda penggerak utama dalam manajemen Gojek. Perlu adanya perhatian dan pengorganisasian yang baik, agar tujuan yang diinginkan perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien serta tentunya mampu membantu menjawab permasalahan yang telah dijabarkan sebelumnya. Salah satu faktor mendasar dalam manajemen sumber daya manusia adalah motivasi kerja. Motivasi kerja pegawai dianggap sebagai faktor kunci untuk mendasari keinginan karyawan (mitra driver) untuk bekerja. Hal inilah, yang kemudian ingin penulis bahas dalam artikel yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mitra Pengemudi Gojek Di Magelang Pada Masa Pandemi Covid-19” yang bertujuan untuk mengetahui motif-motif apa saja yang melatari mitra pengemudi di Magelang untuk tetap bekerja terutama di masa pandemi seperti saat ini.

Peneliti dalam penelitian ini memakai beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya guna memperkuat penelitian yang ingin diteliti. Berdasarkan survei yang digunakan penulis berikut ini beberapa teori yang digunakan oleh peneliti yang berperan sebagai kerangka teori yang digunakan penulis untuk menuntaskan penelitian yang dilakukan.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Hamali (2018) manajemen sumber daya manusia merupakan ancangan strategis yang digunakan untuk memperkuat keterampilan, untuk memotivasi, sebagai pengembangan, dan manajemen pengorganisasian atau pengelolaan terhadap sumber daya. Hamali (2018) juga menyebutkan terdapat beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia antara lain.

a. Perencanaan

Perencanaan sebagai cara untuk menyusun dan memperkirakan sumber daya manusia secara efisien dan efektif agar sesuai dengan target yang dikehendaki. Perencanaan menetapkan berbagai program sumber daya manusia seperti misalnya dalam hal pengarahan, pengendalian, pengelolaan, pengorganisasian, pengadaan, pemeliharaan, pengembangan, pengintegrasian, pendisiplinan, pemberian kompensasi, dan pemberhentian sumber daya yang ada.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian bermaksud untuk mengorganisasikan dan mengatur sumber daya yang nantinya, diperlukan sebagai dasar untuk menentukan pembagian porsi kerja, delegasi kuasa (wewenang), mengatur hubungan kerja, pengintegrasian dan koordinasi dalam kerja yang kemudian disusun dalam struktur yang telah terorganisir. Organisasi sebagai alat yang digunakan untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Pengorganisasian yang baik dapat menghasilkan tujuan yang dikehendaki secara efektif.

c. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan digunakan sebagai pedoman bagi sumber daya manusia agar dapat bekerja secara individu maupun kolaboratif dengan cara yang efisien dan efektif guna mencapai tujuan. Secara umum, pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan cara memberikan arahan untuk sumber daya manusia agar mampu melakukan pekerjaan secara efisien dan efektif. Sementara itu pengadaan digunakan untuk melancarkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang dikehendaki. Pengadaan sendiri merupakan serangkaian proses seleksi, penarikan, orientasi, induksi, dan penempatan yang bertujuan untuk menyortir sumber daya manusia yang seperti apa yang sesuai dengan keperluan perusahaan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan untuk mengatur dan mengendalikan perilaku karyawan agar mereka menaati pedoman dan peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan, dan bekerja sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan. Apabila terjadi beberapa penyimpangan dalam bekerja, maka perusahaan perlu untuk mengambil beberapa tindakan seperti perbaikan, pendisiplinan, dan penyempurnaan terhadap karyawan. Pengendalian yang dimaksud antara lain, tingkat kedisiplinan, jumlah kehadiran, perilaku selama bekerja, dan kondisi lingkungan kerja.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan rangkaian dari proses untuk meningkatkan mutu karyawan, dalam hal ini perusahaan memberikan berbagai fasilitas berupa pengetahuan dan keterampilan praktis, teknis, hingga moral yang biasanya diselenggarakan dalam bentuk pelatihan dan pendidikan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan di masa kini maupun di masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi sebagai bentuk balas jasa langsung yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, kompensasi yang diberikan dapat berupa uang ataupun barang yang memenuhi prinsip keadilan dan kelayakan. Adil sesuai dengan tingkat kinerja dan prestasi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, layak artinya dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan tindakan yang bertujuan untuk menyatukan dua kepentingan, yakni kepentingan perusahaan dan kebutuhan para karyawannya, agar terjadi kesepakatan dan kerja sama yang saling memberikan timbal balik bagi masing-masing pihak. Perusahaan berupaya mendapatkan profit sebesar-besarnya, sementara karyawan mendapatkan kompensasi berupa gaji yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan tindakan memelihara, mengayomi, dan meningkatkan kondisi sumber daya manusia (karyawan) dari segi jasmani serta rohani agar mereka tetap memberikan loyalitasnya kepada perusahaan hingga pensiun. Secara umum, pemeliharaan dilaksanakan berdasarkan program kesejahteraan yang berpedoman pada konsistensi internal dan eksternal.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai perwujudan dari kesadaran untuk mematuhi aturan perusahaan, organisasi, dan norma sosial. Kedisiplinan sebagai salah satu fondasi penting untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya relasi kerja (mitra) karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh beragam faktor seperti berakhirnya kontrak kerja, pensiun, kehendak dari karyawan, kondisi perusahaan, kehendak dari perusahaan, dan sebagainya. Pengaplikasian fungsi dari manajemen yang tepat dalam mengatur dan mengelola sumber daya manusia (karyawan) dapat memperlancar perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Ricardianto (2018), menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu atau aturan dalam hubungan dan peranan sumber daya atau tenaga kerja yang dilakukan oleh individu secara efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan yang sama dengan perusahaan secara maksimal.

2. Motivasi Kerja

Menurut Herzberg dalam Hasibuan (2014), yang dimaksud sebagai motivasi merupakan faktor-faktor eksternal yang berasal dari luar diri individu yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi tingkah laku maupun perilaku seseorang dalam kehidupan sehari-harinya. Robbins (2003) Motivasi kerja merupakan keinginan dari manusia untuk berusaha dalam mencapai tujuan organisasi yang ditentukan guna memenuhi kebutuhan individu.

Disisi lain Fahmi (2016) juga menyebutkan bahwa, motivasi sebagai bagian dari aktivitas perilaku yang berupaya untuk mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup yang dibutuhkan dan diperlukan oleh individu. Motivasi biasanya terletak di pikiran bahwa alam bawah sadar seseorang sehingga seorang individu dapat membaca isi, kejujuran, gerak-gerik, kepribadian, reaksi, perasaan, niat baik ataupun buruk dari orang lain hingga pikiran orang lain, yang kemudian diolah individu sebagai bahan perhatian terlebih sebagai reaksi yang dapat berbeda dari biasanya. Hal ini selanjutnya diterjemahkan sebagai *body language* yang perlu dimengerti pihak lain.

Menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020), menyebutkan bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat dorongan yang dapat berasal dari internal maupun eksternal individu yang dapat memicunya untuk dapat bekerja sesuai dengan peraturan ataupun pedoman tertentu dalam periode dan intensitas tertentu.

Dari pendapat-pendapat yang telah dipaparkan, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan cara dan upaya yang dilakukan manusia untuk mencukupi kebutuhan dan keinginannya. Akan tetapi, dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya seseorang individu perlu melakukan serangkaian upaya agar kebutuhannya dapat terpenuhi dengan baik, individu perlu mengusahakannya secara maksimal. Untuk memenuhi kebutuhannya, individu perlu berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan hal-hal apa saja yang kemudian melatarbelakangi tindakannya.

3. Kinerja Karyawan

Tentunya kinerja ketika sumber daya manusia memberikan kontribusi terhadap perusahaan atau organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2002) kinerja karyawan dimaksudkan sebagai seberapa banyak para sumberdaya manusia memberikan kontribusi kepada perusahaan antara lain termasuk, kuantitas keluaran, kualitas keluaran, jangka waktu keluaran, dan tingkat kehadiran, serta kerja sama.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, yakni dengan mengumpulkan data dan menganalisis data melalui observasi secara langsung di lapangan dan wawancara kepada mitra pengemudi Gojek di Magelang serta melakukan studi pustaka untuk melengkapi data yang diperoleh dari observasi maupun wawancara. Sumber dan jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer yang penulis peroleh adalah hasil wawancara kepada mitra pengemudi Gojek di Magelang, sedangkan data sekunder yang penulis peroleh adalah studi kepustakaan dengan cara mengumpulkan data dari buku, jurnal, dan referensi ilmiah lainnya. Lokasi yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah wilayah Magelang, tepatnya bagi mitra pengemudi wilayah Magelang. Waktu pelaksanaan penelitian ini berlaku selama 7 hari, yaitu sejak tanggal 22 Mei hingga 28 Mei.

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kualitatif. Menurut Afrizal (2014), metode penelitian kualitatif didefinisikan sebagai metode penelitian ilmu-ilmu sosial yang mengumpulkan dan menganalisis data berupa kata-kata (lisan maupun tulisan) dan perbuatan-perbuatan manusia serta peneliti tidak berusaha menghitung atau mengkuantifikasikan data kualitatif yang telah diperoleh dan dengan demikian tidak menganalisis angka-angka. Data yang diperoleh dari mitra pengemudi Gojek akan dibandingkan dengan kejadian secara langsung yang ada di lapangan. Selanjutnya data diolah ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan siap diaplikasikan dalam bentuk tulisan atau laporan.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini memiliki lima narasumber yaitu mitra pengemudi Gojek di Magelang. Berikut merupakan hasil penelitian yang dikemukakan oleh narasumber yang didapatkan ketika penulis menjadi pelanggan Gojek.

- a. Yudis adalah seorang mitra pengemudi Gojek yang berusia 32 tahun dan telah bekerja selama 3 tahun sebagai mitra pengemudi Gojek di Magelang. Yudis mengaku tidak hanya bekerja sebagai mitra

- pengemudi Gojek, melainkan turut menjadi mitra pengemudi aplikasi penyedia transportasi online lainnya. Motivasi Yudis untuk terus bekerja dengan giat adalah memenuhi pembayaran cicilan motor dan memenuhi kebutuhan keluarga yaitu istri dan 1 orang anak. Selama bekerja sebagai mitra pengemudi Gojek, Yudis mengaku bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerjanya sebagai mitra pengemudi Gojek. Untuk memenuhi tujuan dalam bekerja, Yudis selalu memulai pekerjaan sejak jam 6 pagi dan berakhir sekitar jam 7-9 malam dengan jeda istirahat 1 jam untuk makan siang di rumah.
- b. Farid adalah seorang mitra pengemudi Gojek di Magelang yang berusia 21 tahun dan telah bekerja sebagai mitra pengemudi selama 1,5 tahun. Kegiatan Farid selain menjadi mitra pengemudi Gojek adalah mahasiswa jurusan teknik mesin di salah satu perguruan tinggi di Yogyakarta. Farid mengaku, motivasi pekerjaan sebagai mitra pengemudi adalah sebagai pengisi waktu luang dikala pembelajaran daring dan untuk menambah uang saku. Untuk memenuhi tujuan dalam bekerja, Farid memulai pekerjaan setelah pembelajaran daring yaitu sekitar jam 4 sore dan mengakhiri pekerjaan sekitar jam 9 malam. Selama 1,5 tahun menjadi mitra pengemudi Gojek, Farid telah berhasil membiayai biaya kuliahnya selama 2 semester terakhir. Menurut Farid, motivasinya dalam bekerja mempengaruhi kinerjanya sebagai mitra pengemudi Gojek.
 - c. Rizky adalah seorang mitra pengemudi Gojek di Magelang yang telah berusia 28 tahun dan telah bekerja sebagai mitra pengemudi Gojek selama 5 tahun. Kegiatan Rizky selain menjadi mitra pengemudi Gojek adalah seorang guru honorer di salah satu Sekolah Menengah Pertama di Magelang. Rizky menjalani profesi sebagai mitra pengemudi sejak masih berstatus sebagai mahasiswa. Motivasi kerja Rizky adalah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan membahagiakan orang tua. Menurut Rizky, motivasi kerja sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerjanya sebagai mitra pengemudi Gojek. Untuk memenuhi tujuannya, Rizky selalu memulai bekerja sebagai mitra pengemudi Gojek ketika telah menyelesaikan profesi utamanya sebagai guru. Rizky biasa mengaktifkan aplikasi mitra pengemudi Gojek di jam 3 sore hingga jam 11 malam atau menyesuaikan keadaan. Selama menjadi mitra pengemudi Gojek, Rizky mengaku bahwa kehidupannya sudah sangat tercukupi dan berhasil melunasi cicilan motor dan laptop sehingga saat ini sudah tidak memiliki tagihan cicilan apapun.
 - d. Andre adalah seorang mitra pengemudi Gojek di Magelang yang telah berusia 24 tahun dan telah bekerja sebagai mitra pengemudi Gojek selama 3 tahun. Kegiatan Andre selain menjadi mitra pengemudi Gojek adalah bisnis helm yang dijual melalui daring. Motivasi kerja Andre adalah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan membahagiakan orang tua, serta menabung untuk mengembangkan bisnis. Menurut Andre, motivasi kerja sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerjanya sebagai mitra pengemudi Gojek. Untuk memenuhi tujuannya, Andre selalu memulai bekerja sebagai mitra pengemudi Gojek sepagi mungkin yaitu jam 5 pagi dengan target ibu-ibu yang hendak ke pasar dan anak sekolah yang hendak berangkat sekolah. Andre biasa mengakhiri pekerjaan di jam 8 malam atau tidak menentu menyesuaikan situasi dan kondisi. Selama menjadi mitra pengemudi Gojek, Andre mengaku bahwa kehidupannya sudah tercukupi, bahkan usaha helm yang dijalani saat ini bermodal dari hasil sebagai mitra pengemudi Gojek.
 - e. Amal adalah seorang mitra pengemudi Gojek di Magelang yang telah berusia 44 tahun dan telah bekerja sebagai mitra pengemudi Gojek selama 1 tahun setelah terkena PHK pada kerjaan sebelumnya. Motivasi kerja Amal adalah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dan menyambung hidup. Amal memiliki tanggungan istri dan 2 orang anak terlebih anak bungsunya masih berusia 2 tahun dan masih memerlukan biaya yang besar. Menurut Amal, motivasi kerja sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerjanya sebagai mitra pengemudi Gojek. Untuk memenuhi tujuannya, Amal selalu memulai bekerja sebagai mitra pengemudi Gojek pada jam 7 pagi hingga 7 malam dengan istirahat selama 1-2 jam untuk makan siang di rumah. Selama menjadi mitra pengemudi Gojek, Amal mengaku bahwa kehidupannya dapat berjalan layak meski pas-pasan namun tetap harus disyukuri dan yang terpenting tidak memiliki hutang piutang dengan siapapun.

Selain hasil wawancara terkait motivasi kerja dari perspektif mitra pengemudi, penulis pun mendapatkan data dari Gojek Indonesia berupa pembagian insentif menurut pemaparan beberapa mitra pengemudi, baik yang tergabung dalam 5 narasumber sebelumnya ataupun mitra pengemudi yang penulis temui ketika menjadi pelanggan transportasi *online* Gojek. Berikut merupakan pembagian insentif Gojek Indonesia.

- a. Pengantaran 1 hingga 9 kali mendapatkan insentif sebesar Rp 1.000 per transaksi pengantaran
- b. Pengantaran 10 hingga 14 kali mendapatkan insentif sebesar Rp 2.000 per transaksi pengantaran
- c. Pengantaran 15 kali atau lebih mendapatkan insentif sebesar Rp 2.500 per transaksi pengantaran

Adapun pembahasan atas penelitian sebagai berikut :

- a. Motivasi mitra pengemudi Gojek di Magelang untuk mencapai tujuan

Berdasarkan penuturan narasumber melalui metode wawancara, dapat dikatakan bahwa motivasi mitra pengemudi Gojek di Magelang untuk mencapai tujuannya adalah sebagai berikut.

- 1) Memenuhi pembayaran cicilan
- 2) Memenuhi kebutuhan keluarga
- 3) Menyambung hidup
- 4) Mengisi waktu luang
- 5) Menambah uang saku
- 6) Membahagiakan keluarga
- 7) Menabung untuk modal bisnis

- b. Pengaruh motivasi mitra pengemudi Gojek di Magelang untuk mencapai tujuan

Berdasarkan penuturan narasumber melalui metode wawancara, dapat dikatakan bahwa motivasi mitra pengemudi Gojek di Magelang berpengaruh dalam peningkatan kinerja untuk mencapai tujuannya. Berikut merupakan bukti dari peningkatan kinerja untuk mencapai motivasi.

- 1) Narasumber Yudis selalu memulai pekerjaan sejak jam 6 pagi dan berakhir sekitar jam 7-9 malam dengan jeda istirahat 1 jam untuk makan siang di rumah. Hal tersebut dilakukan guna memenuhi kebutuhan sehari-hari dan dapat melunasi cicilan.
- 2) Narasumber Farid memulai pekerjaan setelah pembelajaran daring yaitu sekitar jam 4 sore dan mengakhiri pekerjaan sekitar jam 9 malam. Hal tersebut dilakukan guna mengisi waktu luang dan menambah uang saku. Hasil kinerja yang didapatkan Farid adalah berhasil membiayai biaya kuliahnya selama 2 semester terakhir.
- 3) Narasumber Rizky selalu memulai bekerja sebagai mitra pengemudi Gojek ketika telah menyelesaikan profesi utamanya sebagai guru. Rizky biasa mengaktifkan aplikasi mitra pengemudi Gojek di jam 3 sore hingga jam 11 malam atau menyesuaikan keadaan. Hal tersebut dilakukan guna memenuhi kebutuhan sehari-hari dan membahagiakan orang tua. Hasil kinerja yang didapatkan Rizky adalah berhasil melunasi cicilan motor dan laptop.
- 4) Narasumber Andre selalu memulai bekerja sebagai mitra pengemudi Gojek sepagi mungkin yaitu jam 5 pagi dengan target ibu-ibu yang hendak ke pasar dan anak sekolah yang hendak berangkat sekolah. Andre biasa mengakhiri pekerjaan di jam 8 malam atau tidak menentu menyesuaikan situasi dan kondisi. Hal tersebut dilakukan guna memenuhi kebutuhan sehari-hari, membahagiakan orang tua, dan menambah modal bisnis. Hasil kinerja yang didapatkan Andre adalah merintis bisnis helm yang bermodal hasil sebagai mitra pengemudi Gojek.
- 5) Narasumber Amal selalu memulai bekerja sebagai mitra pengemudi Gojek pada jam 7 pagi hingga 7 malam dengan istirahat selama 1-2 jam untuk makan siang di rumah. Hal tersebut dilakukan guna memenuhi kebutuhan sehari-hari dan menyambung hidup setelah terkena PHK. Hasil kinerja yang didapatkan Amal adalah dapat menghidupi keluarga dengan layak dan bebas hutang.

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, dapat dikemukakan simpulan atas hasil penelitian ini.

- Menurut uraian mitra pengemudi Gojek di Magelang sebagai narasumber, pemenuhan kebutuhan sehari-hari adalah dasar dari motivasi dalam bekerja.
- Mitra pengemudi Gojek menyadari dibutuhkan peningkatan dalam bekerja demi mencapai tujuan.
- Motivasi kerja berpengaruh dalam peningkatan kinerja para mitra pengemudi Gojek di Magelang

Disamping itu penulis memberikan saran kepada mitra pengemudi Gojek di Magelang untuk menjaga kondisi psikologis agar terhindar dari pemicu stres dan istirahat yang cukup agar dapat terus bekerja dengan lancar. Mitra pengemudi Gojek diharapkan mensyukuri apapun hasil yang didapat dan berpikiran positif terhadap rezeki yang telah diberikan. Bagi manajemen Gojek Indonesia di Magelang khususnya staf *Human Resource Development* diharapkan semakin meningkatkan kekompakan mitra pengemudi. Manajemen Gojek juga dapat mengoptimalkan kegiatan yang dapat memberikan pengetahuan dan penyegaran bagi mitra pengemudi.

Daftar Pustaka

- Adam, Rizal. 2020. "Kini Gojek Punya 2 Juta Mitra Pengemudi Dan 900 Merchant." 2020. <https://infokomputer.grid.id/amp/122426458/kini-gojek-punya-2-juta-mitra-pengemudi-dan-900-ribu-merchant>.
- Aziah, Ayu, and Popon Rabia Adawia. 2018. "Analisis Perkembangan Industri Transportasi Online Di Era Inovasi Disruptif (Studi Kasus PT Gojek Indonesia)." *CAKRAWALA - Jurnal Humaniora Bina Sarana Informatika* 18 (2): 149–56.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hamali, Arif Yusuf, and M M SS. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ketiga*. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Cetakan Ke. Yogyakarta: CAPS.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2014. *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat.
- Morlok, E K. 1995. *Pengantar Teknik Dan Perencanaan Transportasi*. Terjemahan Oleh J.K. Haimin. Jakarta: Erlangga.
- Prof. Dr. Afrizal, M.A. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif Dalam Berbagai Disiplin Ilmu*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ricardianto, Prasadja. 2018. *HUMAN CAPITALMANAGEMENT*. In Media.
- Robbins. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jilid Satu. Jakarta: Prenhalindo.
- Suwanto, Suwanto. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Rausan Tangerang*. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jenius Vol. Vol. 3. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i2.3901>.
- Veithzal, and Rivai. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.