



**Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Profesionalisme Terhadap Loyalitas Driver PT Gojek Cabang Bandar Lampung Wahyudin<sup>1</sup>, Ade Candra<sup>2</sup>,**

*Manajemen, Universitas Teknokrat Indonesia<sup>1, 2</sup>*

Email : [wahyudin130203@gmail.com](mailto:wahyudin130203@gmail.com)<sup>1</sup>, [adecandra@teknokrat.ac.id](mailto:adecandra@teknokrat.ac.id)<sup>2</sup>

Received: (month year)

Accepted: (month year)

Published: (month year)

**Abstract**

*This research aims to determine and test the influence of compensation, motivation and professionalism on the loyalty of PT Gojek drivers in the Bandar Lampung branch. The number of samples in this research was 100 drivers with data collection using quantitative data analysis research instruments with the aim of testing the established hypothesis. The data analysis technique used is multiple linear regression, T test, F test and coefficient of determination (R<sup>2</sup>). The results of this research show that partially the compensation and motivation variables have a significant effect, while professionalism has no effect but is not significant on the loyalty of PT Gojek drivers in the Bandar Lampung branch. Then, the variables compensation, motivation and professionalism simultaneously influence the loyalty of PT Gojek drivers at the Bandar Lampung branch. Based on the results of the analysis of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>), an R square value of 0.410 was obtained. This shows that the variables compensation, motivation and professionalism can influence the loyalty variable with a value of 0.410 and the rest is influenced by other variables*

*Keywords: Compensation, Motivation, Professionalism, Loyalty.*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh kompensasi, motivasi dan profesionalisme terhadap loyalitas driver PT Gojek cabang Bandar Lampung. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 driver dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Teknik analisis data yang digunakan ialah regresi linier berganda, uji T, uji F dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan sedangkan profesionalisme tidak berpengaruh namun tidak signifikan terhadap loyalitas driver PT Gojek cabang Bandar Lampung. Kemudian, variabel kompensasi, motivasi dan profesionalisme secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas driver PT Gojek cabang Bandar Lampung. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), diperoleh nilai R square sebesar 0,410. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan profesionalisme dapat mempengaruhi variabel loyalitas dengan nilai sebesar 0,410 dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

**Kata Kunci :** *Kompensasi, Motivasi, Profesionalisme, Loyalitas*

**To cite this article:**

Authors. (Year). Title of the article. *JEB. Journal of Economic and Business Research*, Vol(1), Page-Page.

**PENDAHULUAN**

Transportasi merupakan hal yang sangat penting bagi semua kalangan masyarakat karena memudahkan aktivitas sehari-hari. Manfaat transportasi terlihat dari segi ekonomi, sosial, politis, dan kewilayahan. Di era modern ini, dengan internet dan perkembangan teknologi, pertumbuhan penduduk meningkat sehingga kebutuhan dan masalah transportasi juga meningkat. Dibutuhkan penyedia jasa yang inovatif dan memberikan pelayanan baik. Itulah yang mendorong perkembangan bisnis di sektor jasa transportasi menggunakan teknologi dan komunikasi. Contohnya adalah GoJek, salah satu jasa transportasi ojek online yang memanfaatkan perkembangan tersebut.

Gojek sendiri memiliki mitra driver yang memainkan peran penting dalam operasional perusahaan. Mitra driver Gojek adalah individu yang bekerja sama dengan perusahaan untuk memberikan layanan transportasi ojek kepada konsumen. Gojek menjalin kemitraan kolaboratif dengan pengemudi dari sudut pandang penyedia layanan dalam operasi bisnisnya. Driver Gojek dapat digolongkan sebagai pelaku usaha karena keterkaitannya dengan Gojek, karena Gojek berperan sebagai mitranya (Arif *et al.*, 2022).

Mengingat Gojek memiliki dominasi pasar yang kuat, penelitian tentang loyalitas kerja mitra driver Gojek cabang Bandar Lampung dapat memberikan wawasan tentang bagaimana mereka mengatasi tantangan ini dan tetap bertahan di tengah kondisi sulit. Dalam konteks penelitian ini, Kompensasi, motivasi, dan profesionalisme menjadi faktor-faktor dalam mempengaruhi loyalitas driver Gojek di Bandar Lampung.

Menurut (Hariyanti, 2020), Kompensasi mengacu pada semua jenis pembayaran yang diberikan kepada pekerja sebagai pembayaran atas pekerjaan yang mereka lakukan atas nama perusahaan. . Pernyataan ini juga di dukung oleh (Swadarma & Netra, 2020), Karyawan mendapatkan kompensasi dalam bentuk pembayaran atau tunjangan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Pekerja tidak akan bekerja tanpa menerima imbalan yang adil dari perusahaan. Baik penghargaan maupun imbalannya dapat berasal dari sumber keuangan langsung atau tidak langsung. Fenomena kompensasi terdapat permasalahan adanya penurunan pendapatan driver PT Gojek Bandar Lampung dan Ketidakpuasan terhadap tarif baru yang berlaku (Hesti *et al.*, 2023).

Motivasi yang baik dapat membuat karyawan merasa terdorong, dan tentu saja, individu yang termotivasi akan memberikan komitmen sepenuh hati kepada organisasi atau perusahaan. Motivasi mungkin berdampak pada loyalitas karyawan terhadap suatu perusahaan (Sholihin & Arida, 2021). Dorongan yang diberikan dengan maksud agar seseorang dapat melakukan suatu tugas atau kegiatan sesuai permintaannya guna mencapai tujuan yang telah ditentukan disebut dengan motivasi (Winarto, 2020). Pada motivasi driver PT Gojek cabang Bandar Lampung kurangnya dukungan dan motivasi dari perusahaan Gojek terkait kenaikan tarif baru yang menyebabkan ketidakpuasan driver, menurunnya pendapatan sehari-hari driver gojek yang mengakibatkan rendahnya motivasi dalam bekerja.

Menurut (Tumundo *et al.*, 2022), Kapasitas dan bakat seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan disiplin dan jenjang tertentu dapat dipandang sebagai profesionalismenya. Kesesuaian antara kemampuan birokrasi dan tuntutan tugas merupakan inti dari profesionalisme. Prasyarat untuk pengembangan profesional adalah kepuasan kesesuaian antara persyaratan kerja dan keterampilan. Hal tersebut di dukung oleh pernyataan (Putra & Darmawan, 2022), Pegawai yang mempunyai kecenderungan profesional akan senantiasa mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya. Harapan perusahaan akan memperoleh manfaat dari pengembangan profesionalisme. Pada 2019 Go-jek Ungkap penggunaan Fake GPS, Sistem Gojek tertipu oleh aplikasi fake GPS. Cara kerjanya, pelaku menggunakan dua buah ponsel, satu digunakan sebagai pemesan, satu lagi berfungsi sebagai driver (Ramadhan, 2019). Selain penggunaan aplikasi Fake GPS, Seperti halnya yang dilakukan oleh driver Gojek di Bandar Lampung dimana ada sebagian driver yang melakukan kecurangan (fraud) dalam orderan atau lebih dikenal dengan sebutan orderan fiktif (Yuliana & Sariningsih, 2020).

Menurut (Klaudia *et al.*, 2020), Proses menjadi loyal dan berkomitmen terhadap pekerjaan, kelompok, atasan, dan perusahaan inilah yang berujung pada loyalitas. Hal ini membuat seseorang rela merelakan sesuatu demi menyenangkan masyarakat atau pihak lain. Hal tersebut di dukung oleh pernyataan (Anjani & Supartha, 2020), Loyalitas karyawan ditunjukkan dengan sikap dan perilakunya, antara lain memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya, menggunakan keterampilan dan pengetahuannya, melaksanakan tanggung jawabnya dengan akuntabilitas, disiplin, dan jujur, membina hubungan kerja yang positif, menjunjung tinggi nama baik perusahaan, dan kesediaannya untuk bekerja lebih lama. Faktor-faktor yang ada dalam pengaruh terhadap loyalitas driver Gojek cabang Bandar Lampung yang ada dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi dan profesionalisme.

Berdasarkan dari uraian diatas, maka penulis dapat merumuskan beberapa permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas driver PT Gojek cabang Bandar Lampung?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap loyalitas driver PT Gojek cabang Bandar Lampung?
3. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap driver PT Gojek cabang Bandar Lampung?
4. Apakah kompensasi, motivasi dan profesionalisme berpengaruh terhadap loyalitas driver PT Gojek cabang Bandar Lampung

## **TELAAH PUSTAKA**

### **Kompensasi**

Menurut T. Hani Handoko, Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri. Menurut Edwin Flippo, Kompensasi adalah pemberian imbal jasa yang layak dan diberikan secara adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan dari organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Solihin, 2021), hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa secara simultan Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Lumiu *et al.*, 2019), Hasil yang diperoleh dari penelitian itu secara simultan Kompensasi terdapat pengaruh terhadap variabel Loyalitas Karyawan.

H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Loyalitas

### **Motivasi**

Menurut Maslow, motivasi adalah kebutuhan manusia tersusun dari suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Menurut Victor Vroom, kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal-balik antara apa yang ia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaan itu.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Winarto, 2020), dengan hasil penelitian menyatakan motivasi kerja baik intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selanjutnya ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Anjani & Supartha, 2020), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap Loyalitas

### **Profesionalisme**

Menurut Richard Sennett, profesionalisme melibatkan kemampuan untuk mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan teknis dengan etika kerja yang kuat. Profesionalisme juga melibatkan kesediaan untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan. Howard Gardner berpendapat bahwa profesionalisme mencakup kemampuan untuk memecahkan masalah kompleks, berpikir kritis, berkomunikasi secara efektif, dan bekerja dengan orang lain secara kolaboratif. Profesionalisme juga melibatkan kemampuan untuk menghargai dan menghormati keragaman dalam lingkungan kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Firdaus *et al.*, 2022), hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya profesional terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh disiplin dan loyalitas secara positif. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Darmawan, 2022), dengan hasil penelitian yang menyatakan profesionalisme memberikan pengaruh signifikan.

H3 : Profesionalisme berpengaruh positif terhadap Loyalitas

### **Kompensasi, Motivasi dan Profesionalisme terhadap Loyalitas**

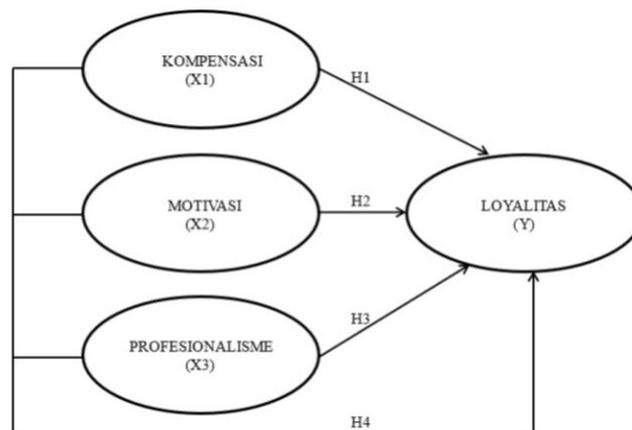
Menurut Riyanti Loyalitas adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas. Abraham Maslow berpendapat bahwa loyalitas dapat muncul ketika individu merasa terpenuhi kebutuhan psikologisnya, seperti rasa memiliki, penghargaan, dan pengakuan.

Kompensasi, Motivasi dan Profesionalisme, secara bersama-sama akan meningkatkan loyalitas driver. Mereka akan merasa dihargai, terhubung dengan perusahaan, dan berkomitmen untuk memberikan layanan yang berkualitas tinggi, yang pada gilirannya akan memperkuat hubungan dan kelangsungan bisnis perusahaan. Karyawan dengan tingkat loyalitas yang tinggi akan dihargai oleh perusahaan untuk kelangsungan hidup perusahaan dalam menentukan maju mundurnya perusahaan di masa mendatang. (Anjani & Supartha, 2020).

H4 :Kompensasi, Motivasi dan Profesionalisme secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Loyalitas

### **Kerangka Berfikir**

Menurut (Hardani *et al.*, 2020), Kerangka berpikir mengacu pada model atau representasi konseptual yang menjelaskan keterkaitan antar variabel. Untuk menjelaskan variabel-variabel yang berdampak pada Loyalitas dalam konteks penelitian ini, penulis bermaksud menyajikan kerangka kerja berikut :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini dengan pendekatan metode kuantitatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada responden. Teknik pengumpulan data yaitu dengan menyebarkan kuesioner dan menggunakan skala likert sebagai alat untuk mengukur pernyataan yang tertera pada kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah mitra driver PT Gojek cabang Bandar Lampung dengan jumlah populasi yang tidak diketahui secara pasti. Sampel menggunakan teknik non-probability sampling dengan pendekatan purposive sampling. Sampel penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus hair *et al*, sehingga sampel berjumlah 100 sampel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas

Berdasarkan hasil perhitungan, hipotesis satu (H1) menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap Loyalitas. Hasil uji t untuk variabel Kompensasi (X1) pada Loyalitas (Y) menunjukkan nilai t hitung (4.360) yang lebih besar daripada nilai t tabel (1.984), serta nilai signifikansi probabilitas (0.000) yang lebih kecil daripada 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis (H1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kompensasi dan Loyalitas pada driver PT Gojek cabang Bandar Lampung. Koefisien regresi untuk variabel Kompensasi menunjukkan nilai 0,446.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Karim, 2020) yang telah membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Apabila pegawai merasa tercukupi untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka dan merasa nyaman bekerja di perusahaan mereka, loyalitas kerja mereka akan meningkat. Kepuasan akan kompensasi juga dapat mempengaruhi perilaku pegawai sehingga mereka lebih termotivasi untuk bekerja dan meningkatkan produktivitas.

Dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas driver PT Gojek cabang Bandar Lampung yang berarti dengan adanya Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada mitranya maka akan meningkatkan Loyalitas driver pada PT Gojek cabang Bandar Lampung.

### Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas

Hasil perhitungan hipotesis dua (H2) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari Motivasi terhadap Loyalitas. Nilai uji t untuk variabel Motivasi (X2) terhadap Loyalitas (Y) menunjukkan nilai t hitung (2.451) yang lebih besar dari nilai t tabel (1.984), serta nilai signifikansi probabilitas (0.016) yang lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis (H2) diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Motivasi dan Loyalitas pada driver PT Gojek cabang Bandar Lampung. Koefisien regresi untuk variabel Motivasi menunjukkan nilai 0,280.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Swadarma & Netra, 2020) yang telah menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan di Rame Café Jimbaran Seafood. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja, semakin loyal karyawan.

Dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas driver PT Gojek cabang Bandar Lampung yang berarti semakin tingginya motivasi driver, maka akan meningkatkan Loyalitas driver pada PT Gojek cabang Bandar Lampung.

### **Pengaruh Profesionalisme terhadap Loyalitas**

Hasil perhitungan hipotesis tiga (H3) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara profesionalisme dengan loyalitas. Nilai uji t untuk variabel Profesionalisme (X1) terhadap Loyalitas (Y) menunjukkan nilai t hitung (1.646) yang lebih kecil dari nilai t tabel (1.984), serta nilai signifikansi probabilitas (0.103) yang lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis (H3) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh, namun tidak signifikan antara variabel Profesionalisme dan Loyalitas pada driver PT Gojek cabang Bandar Lampung. Koefisien regresi untuk variabel Profesionalisme menunjukkan nilai 0,209.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tumundo *et al.*, 2022) yang menjelaskan hasil penelitian yang diuraikan ditemukan bahwa variabel Profesionalisme dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Pegawai. Dengan demikian, profesionalisme dapat didefinisikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan tugas dalam bidang dan tingkatan tertentu.

Dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa profesionalisme tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap Loyalitas driver PT Gojek cabang Bandar Lampung, Gojek perlu mensosialisasikan budaya profesionalisme pada seluruh drivernya sehingga Profesionalisme dalam bekerja dapat terjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang baik serta dapat meningkatkan Loyalitas driver itu sendiri.

### **Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Profesionalisme terhadap Loyalitas**

Menurut hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh bahwa Kompensasi, Motivasi dan Profesionalisme berpengaruh terhadap Loyalitas driver PT Gojek cabang Bandar Lampung. Hasil ini ditunjukkan pada hasil nilai F yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $22,241 > 1,984$ ) dengan signifikansi yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi, Motivasi dan Profesionalisme berpengaruh secara simultan terhadap Loyalitas driver PT Gojek cabang Bandar Lampung.

Kompensasi memiliki koefisien (b1) sebesar 0,446, yang berarti setiap perubahan sebesar 1% pada variabel Kompensasi akan meningkatkan Loyalitas sebesar 44,6%. Selanjutnya, Motivasi memiliki koefisien (b2) sebesar 0,280, yang berarti setiap perubahan sebesar 1% pada variabel Motivasi akan meningkatkan Loyalitas sebesar 28,0%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Kompensasi dan Motivasi, maka Loyalitas akan meningkat, dan sebaliknya. Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah 0,410. Hal ini mengindikasikan bahwa sekitar hampir separuh informasi yang diperlukan untuk melihat variabel Loyalitas dapat dijelaskan oleh variabel independent (Kompensasi, Motivasi, Profesionalisme).

Dengan adanya driver yang mempunyai motivasi kerja tinggi dalam menjalankan pekerjaan serta mendapatkan kompensasi sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya akan berdampak positif pada loyalitas driver dalam perusahaan. Semakin tinggi motivasi kerja dan kompensasi maka akan meningkatkan loyalitas driver Gojek menjadi lebih baik lagi pada PT Gojek cabang Bandar Lampung.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Profesionalisme terhadap Loyalitas driver PT Gojek cabang Bandar Lampung dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas driver PT Gojek cabang Bandar Lampung.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas driver PT Gojek cabang Bandar Lampung.
3. Profesionalisme tidak berpengaruh namun tidak signifikan terhadap Loyalitas driver PT Gojek cabang Bandar Lampung.

Kompensasi, Motivasi dan Profesionalisme berpengaruh simultan terhadap Loyalitas driver PT Gojek cabang Bandar Lampung

## REFERENSI/DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anjani, N. L. P. A., & Supartha, I. W. G. (2020). LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA BERPENGARUH TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PURI SARON SEMINYAK. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(7), 2496. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i07.p02>
- [2] Arif, D. A., Hidayati, R., & Ashsyarofi, H. L. (2022). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP MITRA DRIVER GOJEK DALAM TRANSAKSI ONLINE ORDERAN FIKTIF. *DINAMIKA*, 28, 5713–5725.
- [3] Firdaus, A. R., Rodiah, E., & Chandra Riki. (2022). Pengaruh Budaya Profesional Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Disiplin dan Loyalitas Karyawan PT. ABC Cikarang Kabupaten Bekasi. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), 85–96. <https://doi.org/10.37366/master.v2i1.470>
- [4] Hardani, Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *METODE PENELITIAN KUALITATIF & KUANTITATIF* (H. Abadi, Ed.). CV. Pustaka Ilmu.
- [5] Hariyanti, S. (2020). PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN. *ISTITHMAR: Journal of Islamic Economic Development*, 4(1).
- [6] Hesti, Y., Tiza, R., Rifiansyah, D., & Farhan, M. (2023). Dampak Kebijakan Pemerintah Tentang Kenaikan Harga Bbm Terhadap Pengemudi Ojek Online Di Bandar Lampung. *Jurnal Pro Justitia (JPJ)*, 4(1).
- [7] Karim, A. D. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PT KREASI KULINER KONDANG DI YOGYAKARTA. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(3).
- [8] Klaudia, L., Prayekti, & Herawati, J. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *JRMB*, 15(2).
- [9] Lumiu, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9.
- [10] Putra, A. R., & Darmawan, D. (2022). PENGUATAN KOMITMEN ORGANISASI MELALUI KEBIJAKAN PENGEMBANGAN KARIR DAN PROFESIONALISME KARYAWAN. *Jurnal Satyagraha*, 05(02).
- [11] Ramadhan, H. S. (2019). RESIKO DAN PENGENDALIAN KECURANGAN DRIVER PADA TRANSPORTASI BERBASIS ONLINE DI PT. GOJEK MALANG. *JURNAL ILMIAH*.
- [12] Sholihin, U., & Arida, R. W. (2021). Dampak Mediasi Loyalitas Kerja pada Lingkungan, Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.31289/jkbn.v7i2.5532>
- [13] Solihin, A. (2021). MODEL HUBUNGAN BEBAN KERJA, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. ABC. *JBEMK*, 1(1), 36–45. <https://abnjournal.com/jbemk>
- [14] Swadarma, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA BERPENGARUH TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA RAME CAFÉ JIMBARAN SEAFOOD. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1738. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p05>
- [15] Tumundo, B. B. R., Trang, I., & Pandowo, M. (2022). PENGARUH PROFESIONALISME DAN KEPERIBADIAN TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KOTA BITUNG. *Jurnal EMBA*, 10(1), 373–382.
- [16] Winarto. (2020). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 3.

[17] Yuliana, & Sariningsih, E. (2020). Fraud Orderan Transportasi Berbasis Online Pada PT. Gojek Bandar Lampung. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen*, 8(2).