



Pengaruh Tunjangan Hari Raya (THR) dan Keadilan Organisasional terhadap Loyalitas Mitra dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

Hafiza Cahya Djati^{1*}, M. Farid Wajdi²

^{1,2}Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

Correspondence: E-mail: b100220606@student.ums.ac.id¹, farid.wajdi@ums.ac.id²

ABSTRAK

Status pengemudi sebagai mitra mandiri (*gig workers*) menjadikan loyalitas mitra sebagai tantangan bagi PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk karena fleksibilitas untuk berpindah ke platform kompetitor. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Tunjangan Hari Raya (THR) dan Keadilan Organisasional terhadap Loyalitas Mitra dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif *explanatory* dengan 200 mitra pengemudi Gojek aktif penuh waktu di wilayah Soloraya yang dipilih melalui *purposive sampling*. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) melalui SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa THR dan Keadilan Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Loyalitas Mitra. Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Mitra. Selain itu, Motivasi Kerja terbukti memediasi pengaruh THR dan Keadilan Organisasional terhadap Loyalitas Mitra. Temuan ini menegaskan pentingnya pemberian THR dan penerapan keadilan organisasional dalam meningkatkan motivasi serta mempertahankan loyalitas mitra pengemudi.

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 10 August 2026

First Revised 18 August 2026

Accepted 19 August 2026

First Available online 19 August 2026

Publication Date 19 August 2026

Keyword:

Keadilan Organisasional, Gig Economy, Loyalitas Mitra, Motivasi Kerja, Tunjangan Hari Raya (THR).

1. PENDAHULUAN

PT GoTo Gojek Tokopedia Tbk (Gojek) merupakan salah satu perusahaan penyedia layanan *on-demand* terbesar di Indonesia yang bergerak di bidang transportasi, pengiriman barang, hingga layanan pesan-antar makanan. Dalam menjalankan roda operasinya di tengah kompetisi industri jasa digital yang amat ketat, Gojek sangat bergantung pada keberadaan pengemudi (driver) sebagai mitra kerja (Jumadi & Rosyadi, 2026). Mitra kerja di sini merupakan sumber daya utama dan tulang punggung operasional perusahaan. Berbeda dengan hubungan kerja karyawan konvensional yang terikat oleh hubungan industrial formal, status pengemudi adalah mitra mandiri (Rizqi et al., 2026). Oleh karena itu, mempertahankan loyalitas mitra menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen Gojek, mengingat para mitra memiliki kebebasan dan fleksibilitas penuh untuk bertahan atau berpaling ke platform penyedia jasa kompetitor (Hasan et al., 2026).

Di era ekonomi modern, hubungan kemitraan (*partnership*) menjadi strategi krusial bagi perusahaan untuk menjaga efisiensi operasional dan fleksibilitas bisnis. Berbeda dengan hubungan kerja konvensional, sistem kemitraan menuntut komitmen sukarela yang tinggi agar tujuan bersama dapat tercapai secara optimal ungkap Aulia Ummi (2024). Hal ini sesuai dengan Hamida et al., (2026) yang mengungkapkan bahwa mempertahankan loyalitas mitra menjadi tantangan tersendiri, mengingat mereka memiliki kebebasan penuh untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan jika ekspektasi kerja sama tidak terpenuhi. Loyalitas mitra kini dipandang sebagai aset tidak berwujud yang lahir dari keterikatan emosional dan profesional yang kuat terhadap organisasi (Wajdi, 2026).

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa loyalitas mitra sering kali berfluktuasi, terutama ketika aspek kesejahteraan finansial kurang diperhatikan oleh perusahaan. Menurut Herwindasari & Wajdi, (2026), Salah satu instrumen krusial yang mampu menyentuh sisi pemenuhan kebutuhan ekonomi sekaligus psikologis mitra adalah pemberian Tunjangan Hari Raya. Aulia Ummi (2024) juga menambahkan bahwa THR memiliki konsep yang berbeda dengan insentif harian. Jika insentif berbasis pada pemenuhan target operasional singkat, THR merupakan bentuk kepedulian situasional dan simbol pengakuan perusahaan atas kontribusi nyata yang telah diberikan mitra sepanjang tahun. Ketika THR alokasikan secara layak, adil, dan tepat waktu, mitra akan merasa dihargai secara personal, yang pada gilirannya memperkuat komitmen jangka panjang mereka untuk tetap setia pada platform Gojek.

Dukungan finansial tidak akan cukup untuk mengikat loyalitas mitra jika tidak diiringi dengan atmosfer kerja yang menjunjung tinggi keadilan organisasional (*organizational justice*). Menurut Henseler et al., (2015) eadilan organisasional memainkan peran penting dalam membentuk persepsi mitra mengenai sejauh mana perusahaan memperlakukan mereka secara setara, transparan, dan adil baik dalam sistem pembagian order, transparansi bagi hasil, maupun regulasi platform. Ha ini juga dikuatkan oleh argumen Firza et al., (2025) Jika mitra mendeteksi adanya ketimpangan atau perlakuan yang bias dari manajemen, maka tingkat kepercayaan dan loyalitas mereka akan merosot tajam. Sebaliknya, rasa adil yang konsisten akan menciptakan rasa aman psikologis yang memperkuat ikatan kerja sama.

Dampak langsung dari tunjangan yang memuaskan dan penerapan keadilan yang konsisten adalah bangkitnya dorongan psikologis internal, yaitu motivasi kerja. Sesuai dengan teori pertukaran sosial (*social exchange theory*), ketika seorang mitra menerima stimulus positif berupa materi dan perlakuan adil, mereka secara alami akan termotivasi untuk membalasnya dengan kinerja terbaik ungkap (Rozi, 2021). Motivasi yang membara inilah yang mengubah

persepsi positif mitra menjadi tindakan nyata yang produktif di lapangan. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi motor penggerak utama yang mengarahkan mitra untuk tetap setia berkontribusi bagi perusahaan (Sulistiyani et al., 2024).

Dalam konteks hubungan struktural, motivasi kerja diduga kuat bertindak sebagai variabel intervening (mediasi) yang menghubungkan tunjangan dan keadilan dengan loyalitas. Kebijakan finansial dan regulasi yang adil sering kali memerlukan proses internalisasi psikologis terlebih dahulu di dalam benak mitra sebelum akhirnya bermanifestasi menjadi perilaku loyal (Yurindera, 2024). Artinya, stimulus eksternal dari perusahaan akan menyalakan motor motivasi dalam diri mitra terlebih dahulu, dan motivasi tinggi itulah yang mengunci loyalitas mereka agar tidak berpaling ke kompetitor. Tanpa adanya mediasi motivasi kerja, pengaruh kebijakan perusahaan terhadap loyalitas mitra berisiko menjadi tidak stabil dan bersifat transaksional sesaat. Berdasarkan dinamika tersebut, pemahaman komprehensif mengenai bagaimana tata kelola finansial dan keadilan moral saling berkolaborasi dalam mengamankan loyalitas mitra sangat penting bagi keberlanjutan bisnis (Faizah et al., 2025).

1.1. Tinjauan Pustaka

Teori Pertukaran Sosial (*Sosial Exchange Theory*)

Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*) yang dipelopori oleh Homans (1958) dan dikembangkan oleh Blau (1964) menjelaskan bahwa hubungan sosial dan kerja didasarkan pada prinsip timbal balik (*reciprocity*), yaitu ketika individu menerima manfaat atau perlakuan positif dari organisasi, muncul dorongan untuk membalasnya melalui sikap dan perilaku positif. Dalam konteks *gig economy*, pemberian tunjangan dan perlakuan yang adil dapat membangun persepsi positif serta mendorong mitra untuk meningkatkan motivasi, kinerja, dan loyalitas terhadap organisasi. Dengan demikian, loyalitas mitra tidak hanya terbentuk melalui hubungan formal, tetapi juga melalui pertukaran sosial yang seimbang antara perusahaan dan mitra (Rismawan et al., 2025).

Loyalitas Mitra

Secara teoritis, loyalitas merupakan komitmen mendalam untuk terus mendukung atau menggunakan suatu produk atau jasa secara konsisten dalam jangka panjang (Nur et al., 2023). Dalam konteks kemitraan, loyalitas mitra mencerminkan komitmen sukarela tenaga kerja mandiri untuk tetap bertahan dan berkontribusi dalam jaringan platform perusahaan. Berbeda dengan hubungan kerja konvensional, sistem kemitraan memberikan kebebasan kepada mitra untuk mempertahankan atau mengakhiri hubungan kerja sama sesuai dengan terpenuhi atau tidaknya ekspektasi mereka. Oleh karena itu, loyalitas mitra menjadi aset penting bagi keberlanjutan perusahaan dan dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan serta memberikan perlakuan yang adil. Iwanussoleh et al., (2023) menjelaskan bahwa pemberian penghargaan finansial yang layak dan penerapan keadilan secara konsisten dapat meningkatkan rasa aman serta memperkuat keterikatan mitra terhadap perusahaan.

Tunjangan Hari Raya (THR)

Menurut Hasibuan (2016), tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja di luar pendapatan utama. Dalam konteks kemitraan, tunjangan tidak hanya menjadi bentuk pemenuhan kewajiban perusahaan, tetapi juga dapat menjadi stimulus eksternal yang membuat mitra merasa dihargai atas kontribusinya. Pemberian tunjangan yang layak dan tepat waktu dapat

mendorong motivasi internal mitra, yang selanjutnya memperkuat komitmen dan loyalitas untuk mempertahankan hubungan kemitraan serta mengurangi kecenderungan berpindah ke platform kompetitor (Jumiati et al., 2023).

Keadilan Organisasi (*Organizational Justice*)

Konsep keadilan organisasional dikembangkan oleh Greenberg (1987) dan diperluas oleh Colquitt (2001), yang menekankan persepsi individu mengenai perlakuan yang adil, setara, dan transparan dalam organisasi. Dalam konteks kemitraan, penerapan keadilan melalui sistem bagi hasil, pembagian order, dan regulasi yang transparan dapat menciptakan rasa aman, meningkatkan kepercayaan, serta memperkuat hubungan kemitraan. Sebaliknya, ketimpangan atau perlakuan yang bias dapat menurunkan kepercayaan dan loyalitas mitra. Perlakuan yang adil juga dapat menjadi stimulus yang mendorong motivasi kerja sebelum membentuk loyalitas, sehingga keadilan organisasional berperan sebagai fondasi dalam meningkatkan motivasi dan mempertahankan loyalitas mitra (Annazah et al., 2023; Graha et al., 2024).

Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2018), motivasi kerja merupakan proses yang mencakup intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam perspektif *Social Exchange Theory*, pemberian stimulus positif berupa tunjangan dan perlakuan yang adil dapat mendorong mitra membalasnya melalui peningkatan motivasi dan kontribusi terhadap perusahaan (Aulia Ummi, 2024). Dengan demikian, motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening yang menghubungkan tunjangan dan keadilan organisasional dengan loyalitas mitra, karena stimulus eksternal tersebut terlebih dahulu membentuk dorongan internal sebelum mendorong mitra untuk mempertahankan keterikatan dan kesetiaannya kepada perusahaan (Ambar, 2022).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Tunjangan Hari Raya terhadap Motivasi Kerja

Pemberian Tunjangan Hari Raya secara memadai dipandang sebagai instrumen krusial dalam memenuhi kebutuhan ekonomi sekaligus memberikan stimulator psikologis bagi mitra kerja. Menurut Abdillah, (2024) ketika perusahaan mengalokasikan tunjangan ini secara layak dan tepat waktu, mitra akan merasa dihargai secara personal atas kontribusi nyata yang mereka berikan sepanjang tahun. Berdasarkan perspektif teori pertukaran sosial, stimulus positif berupa penghargaan materi ini secara alami akan diinternalisasi menjadi energi psikologis yang positif. Aulia Ummi, (2024) menegaskan bahwa dorongan psikologis inilah yang menyalakan motor motivasi dalam diri mitra untuk menunjukkan performa dan kinerja terbaik di lapangan.

H1: Tunjangan Hari Raya berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Mitra.

Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Motivasi Kerja

Klim organisasi yang menjunjung tinggi keadilan secara konsisten memberikan kontribusi besar terhadap pembentukan kondisi mental pekerja mandiri. Aulia Ummi, (2024) menyatakan bahwa keadilan organisasional memainkan peran penting dalam membentuk persepsi mitra mengenai sejauh mana perusahaan memperlakukan mereka secara setara, transparan, dan bermartabat. Perlakuan yang adil dan objektif ini akan melahirkan rasa aman

psikologis di lingkungan kerja. Sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Aulia Umami, (2024), atmosfer kerja yang penuh keadilan ini bertindak sebagai stimulus moral yang secara langsung membangkitkan dorongan psikologis internal atau motivasi kerja mitra untuk membalas perlakuan baik organisasi.

H2: Keadilan Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Mitra.

Pengaruh Tunjangan Hari Raya terhadap Loyalitas Mitra

Kesejahteraan finansial, khususnya yang bersifat momentum seperti Tunjangan Hari Raya, memiliki dampak strategis yang mendalam terhadap keputusan mitra untuk tetap bertahan pada suatu organisasi. Wahyuningsih, (2022) mengemukakan bahwa mempertahankan loyalitas mitra menjadi tantangan tersendiri di era ekonomi modern, terutama ketika aspek kesejahteraan finansial kurang diperhatikan oleh perusahaan. Tunjangan Hari Raya hadir sebagai simbol apresiasi nyata yang mampu memperkuat komitmen jangka panjang pekerja mandiri. Kehadiran kebijakan finansial yang memuaskan ini dinilai sangat efektif untuk mengunci loyalitas mitra agar tidak mudah berpaling ke platform kompetitor.

H3: Tunjangan Hari Raya berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Mitra.

Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Loyalitas Mitra

Loyalitas dalam sistem kemitraan bersifat sukarela dan sangat bergantung pada tingkat kepercayaan moral terhadap kredibilitas pengelola platform. Wahyuningsih, (2022) memperingatkan bahwa jika mitra mendeteksi adanya ketimpangan dalam sistem bagi hasil atau perlakuan yang bias dari manajemen, maka tingkat kepercayaan dan loyalitas mereka akan merosot tajam. Sebaliknya, rasa adil yang konsisten diterapkan oleh perusahaan akan menciptakan ikatan emosional dan rasa aman yang memperkuat hubungan kemitraan. Dengan demikian, penegakan keadilan organisasional secara berkesinambungan menjadi variabel penentu utama untuk mengamankan loyalitas jangka panjang mitra.

H4: Keadilan Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Mitra.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Mitra

Motivasi kerja yang tinggi merupakan motor penggerak psikologis utama yang secara linier mengarahkan perilaku mitra untuk tetap setia berkontribusi bagi perusahaan. Cahaya effendi et al., (2025) menjelaskan bahwa motivasi yang membara di dalam diri tenaga kerja akan mengubah persepsi positif menjadi tindakan nyata yang produktif dan dedikatif di lapangan. Dorongan psikologis internal ini membuat mitra melihat hubungan kerja sama bukan sekadar transaksi jangka pendek, melainkan komitmen profesional jangka panjang. Oleh karena itu, tingkat motivasi kerja yang terjaga dengan baik diyakini mampu mengunci loyalitas mitra agar tetap bertahan dalam organisasi.

H5: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Mitra.

Pengaruh Tunjangan Hari Raya (THR) terhadap Loyalitas Kerja melalui Motivasi Kerja

Kebijakan finansial seperti Tunjangan Hari Raya (THR) yang dialokasikan secara adil dan tepat waktu tidak selalu serta-merta membentuk loyalitas jangka panjang secara langsung, melainkan memerlukan proses internalisasi psikologis terlebih dahulu. Alokasi THR yang memuaskan mampu menyalakan dorongan psikologis internal berupa motivasi kerja dalam

diri mitra/karyawan. Ketika motivasi kerja ini telah terpicu dengan baik, barulah hal tersebut bermanifestasi menjadi komitmen dan perilaku loyal untuk tetap bertahan pada perusahaan.

H6: Tunjangan Hari Raya (THR) berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.

Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Loyalitas Kerja melalui Motivasi Kerja

Penerapan keadilan organisasi baik secara distributif, prosedural, maupun interaksional menciptakan rasa aman dan kepercayaan bagi mitra/karyawan. Perlakuan yang adil ini menyentuh sisi psikologis dan memicu timbulnya motivasi kerja yang tinggi. Dorongan motivasi internal yang lahir dari iklim kerja yang adil tersebut kemudian mengunci loyalitas individu agar tidak dengan mudah berpaling ke organisasi pesaing.

H7: Keadilan Organisasi berpengaruh terhadap Loyalitas Kerja melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research* untuk menganalisis hubungan kausal antara Tunjangan Hari Raya (THR), Keadilan Organisasional, Motivasi Kerja, dan Loyalitas Mitra. Populasi penelitian adalah mitra pengemudi Gojek aktif penuh waktu di wilayah Soloraya, meliputi Surakarta, Karanganyar, dan Sukoharjo. Sampel sebanyak 200 responden dipilih menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria telah menjadi mitra minimal satu tahun, pernah menerima atau mengetahui kebijakan THR, dan beroperasi di wilayah Soloraya. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima poin dan dianalisis dengan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) menggunakan SmartPLS 4. Evaluasi model dilakukan melalui *outer model* untuk menguji validitas dan reliabilitas, serta *inner model* untuk menilai daya jelas, relevansi prediktif, dan multikolinearitas, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung melalui variabel mediasi (Sarstedt et al., 2020). Instrumen mencakup THR dengan indikator kecukupan finansial, ketepatan waktu, keterbukaan informasi, penghargaan, dan kesesuaian harapan; Keadilan Organisasional dengan indikator keadilan distributif, prosedural, interaksional, konsistensi aturan, dan wadah keluhan; Motivasi Kerja dengan indikator daya dorong, fokus layanan, ketekunan, respons apresiasi, dan konsistensi kinerja; serta Loyalitas Mitra dengan indikator komitmen bertahan, retensi kompetitor, menjaga nama baik, keterikatan emosional, dan advokasi atau rekomendasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, wilayah operasional, lama bekerja, status pekerjaan, dan pendapatan per bulan. Distribusi karakteristik 200 responden disajikan pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Demografi

No.	Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	180	90,0%
		Perempuan	20	10,0%

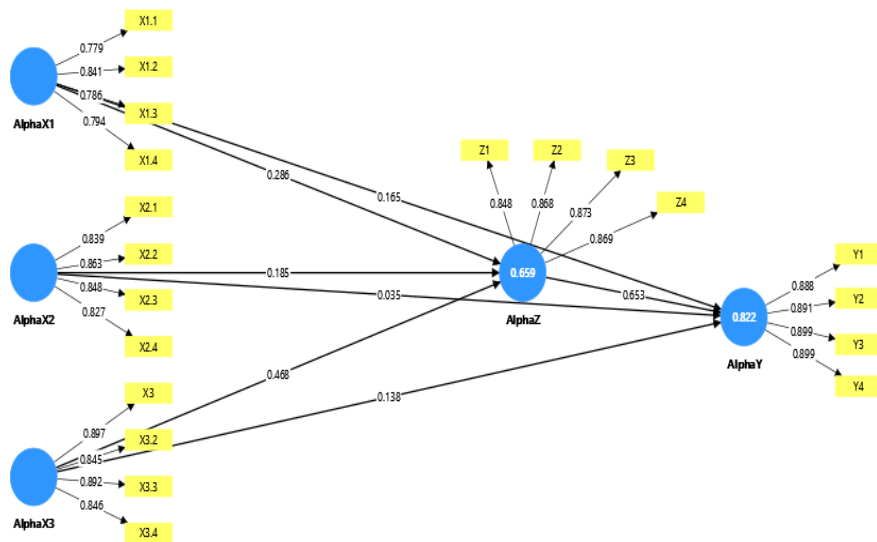
2	Usia	18–20 tahun	43	21,5%
		21–30 tahun	108	54,0%
		31–40 tahun	28	14,0%
		41–50 tahun	14	7,0%
		51–60 tahun	7	3,5%
3	Wilayah Operasional	Sekitar Kota Solo	87	43,5%
		Sekitar Kota Karanganyar	60	30,0%
		Sekitar Kota Sukoharjo	53	26,5%
4	Lama Bekerja	Kurang dari 1 tahun	18	9,0%
		1–3 tahun	104	52,0%
		Lebih dari 3 tahun	78	39,0%
5	Status Pekerjaan	Pekerjaan pokok	200	100,0%
6	Pendapatan per Bulan	< Rp1.000.000	9	4,5%
		Rp1.000.000–<Rp2.000.000	52	26,0%
		Rp2.000.000–<Rp3.000.000	74	37,0%
		Rp3.000.000–<Rp4.000.000	54	27,0%
		≥ Rp4.000.000	11	5,5%
Total			200	100,0%

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden merupakan laki-laki (90,0%) dan berada pada kelompok usia 21–30 tahun (54,0%). Berdasarkan wilayah operasional, responden paling banyak berasal dari sekitar Kota Solo (43,5%), diikuti Karanganyar (30,0%) dan Sukoharjo (26,5%). Dari sisi pengalaman kerja, sebagian besar responden telah bekerja selama 1–3 tahun (52,0%) dan lebih dari 3 tahun (39,0%), sedangkan seluruh responden menjadikan pekerjaan sebagai pengemudi ojek online sebagai pekerjaan pokok. Adapun pendapatan bulanan paling banyak berada pada rentang Rp2.000.000–<Rp3.000.000 (37,0%), diikuti Rp3.000.000–<Rp4.000.000 (27,0%). Secara umum, karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi pengemudi laki-laki usia produktif dengan pengalaman kerja lebih dari satu tahun dan menjadikan pekerjaan sebagai mitra pengemudi sebagai sumber pekerjaan utama.

Uji Pengukuran

Outer Model

Menurut (Hair et.al., 2022) *outer model* dalam PLS-SEM menggambarkan hubungan antara indikator-indikator pengukuran dengan konstruk laten yang direpresentasikannya evaluasi *outer model* bertujuan untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu mengukur konstruk secara tepat dan konsisten, oleh karena itu, pengujian pada tahap ini meliputi penilaian validitas, reliabilitas, serta potensi multikolinearitas antar indikator sebelum dilakukan analisis pada model struktural. Berikut gambar 1 ini adalah skema model program PLS yang diujikan:



Gambar 1. Outer Model

Uji Validitas Konvergen

Loading Factor

Menurut (Hair et.al., 2022), validitas konvergen dinilai melalui kekuatan hubungan antara indikator dengan konstruk laten yang diukurnya, yang ditunjukkan oleh nilai beban $< 0,70$ dianggap memenuhi validitas konvergen karena menunjukkan bahwa sebagian besar variasi indikator dapat disebabkan oleh konstruk laten. Tabel 2 berikut menunjukkan hasil pengujian validitas konvergen penelitian ini berdasarkan kriteria tersebut:

Tabel 2. Hasil Analisis Convergent Validity

Variabel	Validitas Konvergen	Keterangan
X1.1	0.834	Valid
X1.2	0.832	Valid
X1.3	0.788	Valid
X1.4	0.486	Valid
X1.5	0.763	Valid
X2.1	0.764	Valid
X2.2	0.805	Valid
X2.3	0.847	Valid
X2.4	0.832	Valid
X2.5	0.823	Valid
Y1	0.858	Valid
Y2	0.796	Valid
Y3	0.832	Valid
Y4	0.860	Valid
Y5	0.845	Valid
Z1	0.854	Valid
Z2	0.868	Valid
Z3	0.833	Valid
Z4	0.843	Valid
Z5	0.848	Valid

Sumber: Data primer diolah 2026

Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas indikator pada Tunjangan Hari Raya (X1), Keadilan Organisasional (X2), Motivasi Kerja (Z), dan Loyalitas Mitra (Y) memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70, yaitu berkisar antara 0,763–0,868, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Namun, indikator X1.4 memiliki nilai *outer loading* sebesar 0,486, sehingga belum memenuhi batas validitas konvergen yang ditetapkan. Dengan demikian, mayoritas indikator dinyatakan valid dalam merefleksikan konstruk masing-masing, sedangkan X1.4 memerlukan evaluasi lebih lanjut dalam model pengukuran.

Uji Validitas Diskriminan

Fornell-Larcker

Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model penelitian benar-benar mengukur konsep yang berbeda. Pengujian dilakukan menggunakan kriteria *Fornell-Larcker*, yaitu dengan membandingkan nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk. Konstruk dinyatakan memenuhi validitas diskriminan apabila nilai akar kuadrat AVE lebih besar daripada korelasinya dengan konstruk lain, yang menunjukkan bahwa konstruk lebih kuat merepresentasikan indikatornya sendiri (Fornell & Larcker, 1981; Hair et al., 2022). Hasil analisis validitas diskriminan pada masing-masing variabel penelitian disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Validitas Diskriminan

Variabel	X1	X2	Y	Z
X1	0.813			
X2	0.657	0.815		
Y	0.714	0.720	0.839	
Z	0.648	0.686	0.756	0.849

Sumber: Data primer diolah 2026

Berdasarkan hasil uji *Fornell-Larcker*, nilai akar kuadrat AVE pada diagonal utama untuk X1, X2, Y, dan Z masing-masing sebesar 0,813; 0,815; 0,839; dan 0,849, yang seluruhnya lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk. Dengan demikian, seluruh konstruk telah memenuhi kriteria *Fornell-Larcker* dan dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik, sehingga setiap variabel mampu mengukur konstruk yang berbeda secara empiris dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha

Butir pertanyaan dalam kuesioner dianggap dapat diandalkan (*reliable*) jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60, sedangkan jika nilai *Cronbach's Alpha* <0,60, maka butir pertanyaan tersebut tidak dapat diandalkan (*unreliable*). Hasil analisis uji reliabilitas pada setiap variabel penelitian disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Analisis Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha
X1	0.871
X2	0.874
Y	0.894
Z	0.903

Sumber: Data primer diolah 2026

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada Tabel di atas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel X1 sebesar 0,871, X2 sebesar 0,874, Y sebesar 0,894, dan Z sebesar 0,903. Seluruh nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh telah melampaui batas ketentuan minimum sebesar 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang baik serta konsistensi internal yang memadai, sehingga layak digunakan dalam analisis model penelitian selanjutnya.

Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Nilai *R-Square*

Menurut Hair et al. (2022), nilai *R-square* (R^2) digunakan untuk menilai tingkat kemampuan prediktif model struktural dalam menjelaskan variasi pada variabel laten endogen. Nilai R^2 yang semakin tinggi menunjukkan bahwa konstruk eksogen memiliki kontribusi yang semakin besar dalam menjelaskan variabel endogen. Dalam konteks PLS-SEM, nilai R^2 sekitar 0,75 menunjukkan kemampuan prediksi yang kuat, 0,50 mencerminkan tingkat prediksi sedang, dan 0,25 menunjukkan kemampuan prediksi yang lemah. Hasil analisis uji *R-square* pada variabel penelitian disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Uji R Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Y	0.690	0.687
Z	0.539	0.535

Sumber: Data primer diolah 2026

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, variabel Y memiliki nilai *R-square* sebesar 0,690 dan *R-square adjusted* sebesar 0,687, yang menunjukkan bahwa 69,0% varians Y dapat dijelaskan oleh variabel dalam model, sedangkan 31,0% dipengaruhi faktor di luar model. Sementara itu, variabel Z memiliki *R-square* sebesar 0,539 dan *R-square adjusted* sebesar 0,535, yang berarti 53,9% varians Z dapat dijelaskan oleh variabel independen, sedangkan 46,1% dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan kriteria PLS-SEM, nilai tersebut menunjukkan kemampuan penjelasan model yang substansial untuk Y dan moderat untuk Z.

Nilai *f-Square*

Hasil pengujian ukuran efek (effect size) pada setiap variabel penelitian disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Pengujian Ukuran Efek (f^2)

Variabel	X1	X2	Y	Z
X1			0.135	0.147
X2			0.101	0.259
Y				
Z			0.224	

Sumber: Data primer diolah 2026

Berdasarkan hasil pengujian *effect size* pada Tabel di atas, diketahui bahwa nilai *f-square* pada hubungan variabel X1 terhadap Y sebesar 0,135 dan terhadap Z sebesar 0,147. Nilai *f-square* pada variabel X2 terhadap Y sebesar 0,101 dan terhadap Z sebesar 0,259. Sementara itu, nilai *f-square* pada variabel Z terhadap Y sebesar 0,224. Berdasarkan kriteria penilaian *effect size* (di mana nilai 0,02 dikategorikan kecil, 0,15 dikategorikan sedang, dan 0,35 dikategorikan besar), seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki kontribusi dan tingkat

substansi pengaruh yang berkisar dari kategori kecil hingga sedang dalam menjelaskan konstruk endogennya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen dan intervening memiliki peran yang berarti dalam memperkuat model struktural penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Analisis Pengaruh Langsung (*Dirrect Effect*)

Uji *Direct Effect* digunakan untuk menggambarkan tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Melalui skema *inner model* yang telah disajikan sebelumnya, serta hasil pada tabel *Direct Effect*, dapat terlihat urutan besarnya pengaruh dari yang paling dominan hingga yang paling lemah. Hasil analisis pengaruh langsung antarvariabel dalam penelitian disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Analisis Pengaruh Langsung

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
THR -> Loyalitas Kerja	0.290	0.289	0.070	4.138	0.000	Berpengaruh Signifikan
THR -> Motivasi Kerja	0.346	0.349	0.088	3.933	0.000	Berpengaruh Signifikan
Keadilan Organisasi -> Loyalitas kerja	0.263	0.260	0.070	3.764	0.000	Berpengaruh Signifikan
Keadilan Organisasi -> Motivasi Kerja	0.459	0.457	0.093	4.915	0.000	Berpengaruh Signifikan
Motivasi Kerja -> Loyalitas Kerja	0.388	0.391	0.082	4.747	0.000	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Data primer diolah 2026

Berdasarkan hasil pengujian *direct effect*, seluruh variabel menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. THR berpengaruh terhadap Loyalitas Mitra (O = 0,290; T = 4,138; P = 0,000) dan Motivasi Kerja (O = 0,346; T = 3,933; P = 0,000). Keadilan Organisasional juga berpengaruh terhadap Loyalitas Mitra (O = 0,263; T = 3,764; P = 0,000) dan Motivasi Kerja (O = 0,459; T = 4,915; P = 0,000). Selanjutnya, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Mitra (O = 0,388; T = 4,747; P = 0,000). Karena seluruh nilai T-statistic > 1,96 dan P-value < 0,05, maka seluruh hipotesis pengaruh langsung dalam penelitian ini dinyatakan diterima

Analisis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Menurut Hair et al. (2022), pengujian *Indirect Effect* (pengaruh tidak langsung) dilakukan untuk menilai pengaruh konstruk eksogen terhadap konstruk endogen melalui satu atau lebih variabel perantara (*mediating variables*). Analisis ini bertujuan untuk menguji peran variabel mediasi dalam menjelaskan hubungan antar konstruk dalam model struktural PLS-SEM. Signifikan pengaruh tidak langsung ditentukan melalui prosedur *bootstrapping* dengan kriteria nilai *t-statistics* lebih besar dari 1,96 dan *p-values* lebih kecil dari 0,05, yang menjadi

dasar dalam pengambilan keputusan terhadap penerimaan atau penolakan hipotesis mediasi. Hasil analisis pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Analisis Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Bias	2.5%	97.5%	Keterangan
THR -> Motivasi Kerja -> Loyalitas Kerja	0.134	0.138	0.004	0.054	0.252	Signifikan (Mampu Memediasi)
Keadilan Organisasi -> Motivasi Kerja -> Loyalitas Kerja	0.178	0.179	0.001	0.090	0.307	Signifikan (Mampu Memediasi)

Sumber: Data primer diolah 2026

Berdasarkan hasil pengujian *specific indirect effect*, Motivasi Kerja terbukti secara signifikan memediasi pengaruh THR terhadap Loyalitas Kerja dengan koefisien sebesar 0,134 dan interval kepercayaan 0,054–0,252, serta memediasi pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Loyalitas Kerja dengan koefisien sebesar 0,178 dan interval kepercayaan 0,090–0,307. Kedua interval tidak mencakup angka nol, sehingga kedua hipotesis pengaruh tidak langsung dinyatakan diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berperan sebagai variabel intervening dalam memperkuat pengaruh THR dan Keadilan Organisasi terhadap Loyalitas Kerja.

Pembahasan

Pengaruh Tunjangan Hari Raya (THR) terhadap Motivasi Kerja Mitra

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa Tunjangan Hari Raya (THR) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Mitra, dengan nilai koefisien jalur (*original sample*) sebesar 0,346, *T-statistic* sebesar 3,933 ($> 1,96$), dan *P-value* sebesar 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian, Hipotesis Pertama (H1) diterima.

Temuan ini membuktikan bahwa pemberian insentif finansial situasional seperti THR berperan penting dalam meningkatkan dorongan psikologis dan semangat kerja para mitra pengemudi. Di tengah ketidakpastian pendapatan harian pekerja mandiri (*gig workers*), kepastian penerimaan bonus atau tunjangan momentum menjelang hari raya memberikan rasa dihargai (*feeling valued*) secara personal. Hal ini sejalan dengan pandangan Aulia Ummi (2024) yang menyatakan bahwa THR bukan sekadar kompensasi tambahan, melainkan simbol pengakuan perusahaan atas kontribusi nyata mitra sepanjang tahun. Berdasarkan *Social Exchange Theory* (Homans, 1958; Blau, 1964), ketika perusahaan memberikan bantuan finansial yang bermakna, mitra merasa memiliki tanggung jawab moral untuk membalasnya dengan meningkatkan dedikasi dan intensitas kerja mereka.

Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Motivasi Kerja Mitra

Hasil analisis data mengindikasikan bahwa Keadilan Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Mitra, dengan nilai koefisien sebesar 0,459, *T-statistic* 4,915 ($> 1,96$), dan *P-value* 0,000 ($< 0,05$). Oleh karena itu, Hipotesis Kedua (H2) diterima.

Nilai koefisien 0,459 menunjukkan bahwa Keadilan Organisasional memiliki pengaruh langsung yang paling dominan terhadap pembentukan Motivasi Kerja dibandingkan variabel THR. Hal ini menggarisbawahi bahwa bagi pengemudi *online*, keadilan sistemik—seperti

transparansi bagi hasil, pembagian *order* yang jujur tanpa bias algoritma, serta adanya wadah penyampaian keluhan menciptakan rasa aman psikologis (*psychological safety*). Sebagaimana diungkapkan oleh Wahyuningsih (2022) dan Cahaya Effendi et al. (2025), iklim kerja yang menjunjung tinggi keadilan moral dan transparansi akan secara langsung menyalakan motor dorongan internal mitra untuk beroperasi secara maksimal dan konsisten.

Pengaruh Tunjangan Hari Raya (THR) terhadap Loyalitas Mitra

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa THR berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Loyalitas Mitra, dengan nilai koefisien sebesar 0,290, *T-statistic* 4,138 ($> 1,96$), dan *P-value* 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian, Hipotesis Ketiga (H3) diterima.

Temuan ini mengonfirmasi bahwa kepuasan terhadap skema THR dapat mengurangi dorongan mitra untuk berpindah (*turnover*) ke platform pesaing. Di kawasan Soloraya, di mana pilihan aplikasi penyedia jasa transportasi cukup beragam, perhatian finansial situasional dari perusahaan menjadi daya tarik dan jangkar retensi yang efektif. Hasil ini mendukung riset Aulia Ummi (2024) serta Pratama & Handayani (2024) yang menyimpulkan bahwa pemenuhan hak finansial berupa THR secara layak dan tepat waktu mampu mengunci komitmen jangka panjang mitra untuk tetap setia pada satu platform.

Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Loyalitas Mitra

Hasil analisis menunjukkan bahwa Keadilan Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Mitra, dengan nilai koefisien sebesar 0,263, *T-statistic* 3,764 ($> 1,96$), dan *P-value* 0,000 ($< 0,05$). Oleh karena itu, Hipotesis Keempat (H4) diterima.

Keadilan organisasi terbukti menjadi fondasi penting dalam membangun ikatan emosional dan loyalitas sukarela. Kemitraan *gig economy* yang kaku dan rawan manipulasi algoritma memerlukan kepastian keadilan distributif, prosedural, dan interaksional. Ketika mitra merasa diperlakukan secara setara, transparan, dan dihargai martabatnya, mereka cenderung menaruh kepercayaan tinggi kepada aplikator. Sebaliknya, seperti diperingatkan oleh Wahyuningsih (2022), jika mitra mendeteksi adanya ketimpangan atau perlakuan bias, tingkat kepercayaan dan loyalitas mereka akan merosot tajam. Temuan ini memperkuat penelitian Setiawan & Rahmawati (2023) mengenai pentingnya keadilan prosedural bagi retensi mitra.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Mitra

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Mitra, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,388, *T-statistic* 4,747 ($> 1,96$), dan *P-value* 0,000 ($< 0,05$). Dengan demikian, Hipotesis Kelima (H5) diterima.

Motivasi kerja terbukti menjadi prediktor langsung terkuat dalam mendorong loyalitas mitra. Mitra yang memiliki motivasi internal membara tidak melihat profesinya sekadar transaksi ekonomi jangka pendek, melainkan komitmen profesional. Dorongan psikologis ini diwujudkan dalam bentuk ketekunan, responsif terhadap pelayanan konsumen, serta enggan beralih ke platform kompetitor. Hal ini sejalan dengan teori Robbins & Judge (2018) serta temuan empiris Cahaya Effendi et al. (2025) yang menegaskan bahwa tingkat motivasi kerja yang terjaga secara konstan akan mengunci perilaku loyal mitra di lapangan.

Pengaruh THR terhadap Loyalitas Mitra melalui Motivasi Kerja (Variabel Intervening)

Hasil pengujian efek tidak langsung (*specific indirect effect*) menunjukkan koefisien sebesar 0,134 dengan rentang *confidence interval* (2,5% - 97,5%) sebesar 0,054 hingga 0,252 (tidak melewati angka nol). Hal ini membuktikan bahwa Hipotesis Keenam (H6) diterima.

Temuan ini menegaskan peran Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening* (mediasi). Kebijakan THR tidak hanya memberikan efek langsung pada loyalitas, melainkan bekerja secara efektif melalui proses internalisasi psikologis terlebih dahulu. Ketika insentif THR diterima, stimulus tersebut membangkitkan gairah dan motivasi kerja mitra, yang selanjutnya memanifestasikan diri menjadi perilaku loyal untuk terus bertahan dan memberikan layanan terbaik bagi perusahaan. Tanpa adanya lonjakan motivasi, pengaruh THR pada loyalitas berisiko bersifat pasif atau transaksional sesaat.

Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Loyalitas Mitra melalui Motivasi Kerja (Variabel Intervening)

Hasil analisis pengaruh tidak langsung menunjukkan koefisien sebesar 0,178 dengan rentang *confidence interval* (2,5% - 97,5%) sebesar 0,090 hingga 0,307 (tidak melewati angka nol). Dengan demikian, Hipotesis Ketujuh (H7) diterima.

Hasil ini mengonfirmasi bahwa Motivasi Kerja secara signifikan memediasi hubungan antara Keadilan Organisasional dan Loyalitas Mitra. Persepsi atas sistem yang adil dan transparan memperkuat rasa aman psikologis mitra, yang kemudian memicu peningkatan motivasi kerja harian mereka. Motivasi yang bersumber dari iklim keadilan organisasi inilah yang secara solid mengunci keterikatan emosional serta loyalitas mitra. Hal ini mendukung kerangka pemikiran Wahyuningsih (2022) dan Setiawan & Rahmawati (2023) bahwa mediasi motivasi penting dalam mentransformasi perlakuan adil menjadi retensi mitra yang berkelanjutan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Tunjangan Hari Raya (THR) dan Keadilan Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Loyalitas Mitra pengemudi Gojek di Soloraya, sedangkan Motivasi Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Mitra serta terbukti memediasi pengaruh THR dan Keadilan Organisasional terhadap Loyalitas Mitra. Temuan ini memperkuat *Social Exchange Theory* dengan menunjukkan bahwa pemberian manfaat dan penerapan keadilan dalam hubungan kemitraan dapat meningkatkan motivasi yang kemudian mendorong loyalitas. Secara praktis, perusahaan disarankan meningkatkan ketepatan waktu dan transparansi THR, memperkuat keadilan prosedural dan interaksional, serta menyediakan mekanisme penyampaian keluhan yang responsif. Pemerintah dapat mempertimbangkan penguatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja kemitraan digital, sementara mitra diharapkan mempertahankan motivasi dan profesionalisme dalam menjalankan pekerjaan. Penelitian ini terbatas pada wilayah Soloraya dan empat variabel utama, sehingga penelitian selanjutnya disarankan memperluas wilayah, membandingkan beberapa platform, serta menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, kepercayaan terhadap platform, atau *Organizational Citizenship Behavior*.

5. REFERENCES

- Abdillah, F. (2024). Dampak Ekonomi Digital Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia. *Benefit: Journal of Bussiness, Economics, and Finance*, 2(1), 27–35. <https://doi.org/10.70437/benefit.v2i1.335>
- Ambar Tri Wahyuningsih. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN PT. DASAPLAST NUSANTARA Diajukan. In *Implementation Science* (Vol. 39, Issue 1). <http://dx.doi.org/10.1016/j.biochi.2015.03.025><http://dx.doi.org/10.1038/nature10402><http://dx.doi.org/10.1038/nature21059><http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127><http://dx.doi.org/10.1038/nrmicro2577><http://>
- Annazah, N. S., Tobing, H., Nasution, F. A. P., & Muhyiddin, M. (2023). Kondisi Kerja dalam Relasi Kemitraan: Studi Kasus pada Mitra Perusahaan Transportasi Online. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(3), 198–212. <https://doi.org/10.47198/jnaker.v18i3.305>
- Faizah, I. N., Rohmaniyah, I., Sofiana, N. N., Lestari, E. D., Khairotunnisa, M., Nikmah, H., Nuriyah, S., Maysaroh, S., Musrifah, M., Firdausiyah, N., & Virnanda, I. (2025). Beyond Paycheck: Mengungkap Peran Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 2(2), 447–452. <https://doi.org/10.59837/jpnmb.v2i2.529>
- Firza, S. A., Agus, W., Cindy, F., Anisa, J. D., Akbar, P. B., & Muhammad, R. S. (2025). STRATEGI PENGELOLAAN OPERASIONAL SHOPEE DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS KONSUMEN DI ERA DIGITAL Firza Aulia Syaharani Muhammad Syahrel Revansyah. *Jurnal Sains Student Research*, 3(5), 779–786. <https://doi.org/10.61722/jssr.v3i5.5750>
- Graha, R. D. R., Fiyoga Bayu Saputra, & Dwi Wahyu Maulana Putra. (2024). Pengaruh Perkembangan Ojek Online terhadap Peningkatan Ekonomi UMKM di Kecamatan Sumbersari, Kabupaten Jember Rama. *AKADEMIK Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 617–630.
- Hamida, W., Wajdi, M., & Fadhilah, N. (2026). Pengembangan Media Pembelajaran Kartu Belajar Augmented Reality (AR) Berbasis Assambler Edu pada Materi Sistem Ekskresi Wanda. *Jurnal Pendidikan, Sains, Geologi, Dan Geofisika (GeoScienceEd Journal)*, 7(2), 2003–2008. <https://doi.org/10.29303/goescienceed.v7i2.1967>
- Hasan, E., Nasir, M., Wajdi, M., & Usman, U. (2026). Environmental Health Literacy and Clean and Healthy Living Behavior Teaching Practices among Early Childhood Teachers: Mediating Role of Teaching. *Ihya Ulum*, 4(January), 723–743.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Herwindasari, A., & Wajdi, M. F. (2026). Determinants of Employee Performance in the Coffee Shop Industry: The Roles of Communication, Work Discipline, and Work Environment. *Journal of Educational Management Research*, 05(05), 5452–5466.
- Iwanussoleh Iwanussoleh, Ristin Dea Ananda Gesta, Rina Marlina, Bilqis Maharani Qodri, & Mochammad Isa Anshori. (2023). Kompensasi dan Imbalan Digital: Membangun Sistem Kinerja, Bonus, dan Pendekatan Fleksibel untuk Penghargaan Karyawan di Era Digital.

Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif, 1(4), 130–143.
<https://doi.org/10.59024/jumek.v1i4.224>

- Jumadi, J. J., & Rosyadi, I. R. (2026). Dampak Pengungkapan ESG terhadap Nilai Perusahaan: Peran Mediasi Profitabilitas pada Perusahaan Indeks SRI-KEHATI. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11. <https://doi.org/10.23917/benefit.v11i1.16795>
- Jumiati, A., Harun, H., Absori, A., & Wardiono, K. (2023). The Legal Protection Policy for Partnerships in Socially Just, Digital-Based Land Transportation Businesses. *Pena Justisia: Media Komunikasi Dan Kajian Hukum*, 22(3), 122.
<https://doi.org/10.31941/pj.v22i3.3506>
- Nur, D., Fadilah, N., Aswad, M., & Oktaviah, N. (2023). Analisis Penerapan Sistem Informasi Manajemen pada PT Gojek Indonesia. *Bata Ilyas Journal of Accounting*, 4(2), 44–52.
<https://doi.org/10.37531/bijac.v4i2.5985>
- Rismawan, F., Cupiadi, H., Tenisia, I., & Sari, P. (2025). Work-Life Balance dan Social Interaction terhadap Kepuasan Kerja pada Pekerja Gig Economy: Studi Kasus Driver Gojek Garut. *JURNAL PARADIGMA : Journal of Sociology Research and Education*, 6(2), 939–947.
<https://ejurnal.unima.ac.id/index.php/paradigma/index%0Ahttps://ejurnal.unima.ac.id/index.php/paradigma/article/view/12923>
- Rizqi, F. A., Yusita Titi Hapsari, & Roro Aditya Novi Wardhani. (2026). KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN DITINJAU DARI HARGA DAN BRAND IMAGE PADA RESTORAN FASTFOOD MCDONALD'S JEMBER. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 28(1).
- Rozi, F. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Citra Merek Dan Promosi Terhadap Kepuasan Pelanggan Transportasi Online. *Jurnal Ilmu Dan Riset ...*, 10(10), 248.
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4380>
- Sulistiyani, A. A., Hafizh, F., Lestianika, F. I., & Wardani, I. P. (2024). Game Theory: Studi Kasus Gojek dan Grab. *JoSES: Journal of Sharia Economics Scholar*, 2(3), 48–58.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.14301782>
- Wajdi, M. F. (2026). Integrasi Kecerdasan Buatan (Ai) Dalam Rekonstruksi Epistemologi Dan Praktik Pendidikan Islam Modern. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3920–3928.
- Yurindera, N. (2024). Dampak Kepercayaan Terhadap Loyalitas Pelanggan Melalui Kepuasan pada Layanan Transportasi Ojek Online. *Jurnal Esensi Infokom : Jurnal Esensi Sistem Informasi Dan Sistem Komputer*, 8(2), 41–47.
<https://doi.org/10.55886/infokom.v8i2.931>