

PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GRAB DI SURABAYA

Sri Indah Wahyuni
Sriindahw723@gmail.com
Krido Eko Cahyono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out the effect of motivation, work satisfaction, and work flexibility on the performance of Grab drivers. The population was Grab drivers who were in Surabaya. The research was quantitative with a causal-comparative approach. Furthermore, the data source was primary. The data collection technique used accidental sampling. In line with that, there were 100 respondents of Grab drivers in the sample. Moreover, the sampling technique used questionnaires. The questionnaires were distributed to the respondents. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 23.0. The result concluded that motivation had a positive and significant effect on the performance of Grab drivers in Surabaya. Likewise, work satisfaction had a positive and significant effect on the performance of Grab drivers in Surabaya. On the other hand, work flexibility had an insignificant impact on the performance of Grab drivers in Surabaya. Driver performance is influenced by the variables of motivation, job satisfaction and work flexibility by 42% while the remaining 58% is explained by other factors that are not included in this research model.

Keywords: *motivation, work satisfaction, flexibility, performance.*

ABSTRAK

Semakin hari manusia semakin kreatif dan inovatif dalam menciptakan bisnis baru terutama jasa transportasi online. Salah satu aplikasi transportasi online yang populer di Indonesia saat ini yaitu Grab. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan fleksibilitas terhadap kinerja driver Grab. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah driver Grab yang berada di Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode kausal komparatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan accidental sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Grab di Surabaya, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Grab di Surabaya dan fleksibilitas kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja driver Grab di Surabaya. Kinerja driver dipengaruhi oleh variabel motivasi, kepuasan kerja dan fleksibilitas kerja sebesar 42% sedangkan sisanya 58% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Kata Kunci: motivasi, kepuasan kerja, fleksibilitas, kinerja.

PENDAHULUAN

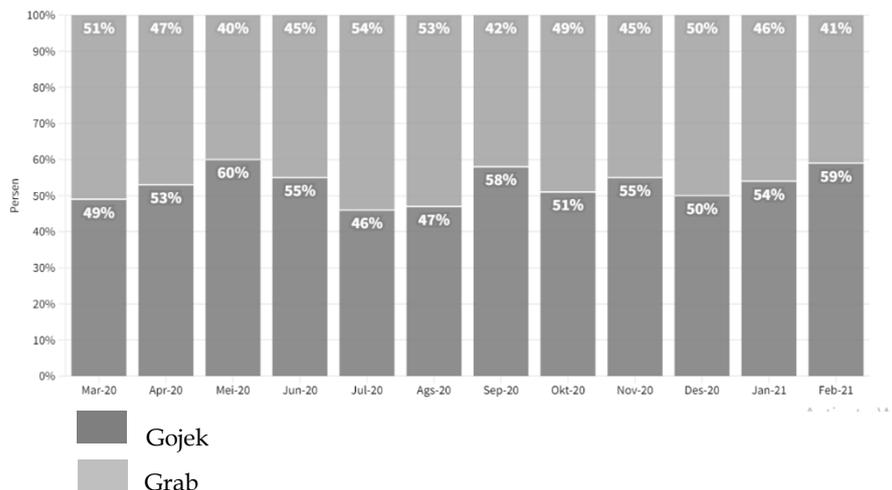
Perkembangan teknologi yang semakin maju saat ini sangat mempengaruhi aspek kehidupan manusia, khususnya masyarakat Indonesia. Sarana transportasi dan komunikasi yang saat ini semakin mudah membuat aktivitas manusia semakin efektif dan efisien. Hal ini terbukti dengan adanya berbagai aktivitas sehari-hari manusia dalam berbagai bidang yang tidak bisa dipungkiri sangat terbantu dengan adanya kecanggihan teknologi.

Transportasi merupakan bagian penting dalam kehidupan masyarakat. Semakin hari manusia semakin kreatif dan inovatif dalam menciptakan bisnis baru terutama jasa transportasi *online*. Salah satu aplikasi transportasi *online* yang populer di Indonesia saat ini yaitu Grab. Kehadiran Grab disambut baik oleh masyarakat karena memudahkan orang untuk mendapatkan moda transportasi secara cepat, murah, aman, dan nyaman. Selain jasa

pemindahan orang menggunakan motor (ojek) atau mobil (taxi), Grab juga menyediakan jasa pemindahan atau pengiriman barang, pembelian makanan, pembelian berbagai macam kebutuhan (belanja), dan berbagai macam jasa lainnya.

Seiring berkembangnya waktu permintaan kebutuhan pengguna Grab semakin meningkat. Semakin rendahnya peluang lapangan pekerjaan membuat banyak orang berminat menjadi *driver* Grab. Kelebihan menjadi *driver* Grab yaitu mereka memiliki jam kerja yang fleksibel dan tidak terikat waktu sehingga banyak orang yang berminat untuk bergabung menjadi *driver* Grab. Semakin baik kinerja *driver* dalam memberikan pelayanannya kepada pelanggan maka tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal ini bisa terjadi karena perusahaan transportasi *online* menjual jasanya melalui *driver*.

Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan menyatakan hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung (Wibowo, 2015:7). Kinerja *driver* menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Persaingan antar perusahaan transportasi *online* membuat Grab harus meningkatkan kinerja para *driver*-nya. Peluang Grab di Surabaya sangat besar karena Surabaya merupakan kota terbesar ke dua di Indonesia. Pemilihan alternatif Grab mampu menghindari kemacetan yang di iringi dengan harga yang ramah. Berikut adalah data persaingan ketat pangsa pasar antara Gojek dengan Grab yang dapat dilihat pada Gambar 1:



Sumber: Measureable.ai

Gambar 1
Persaingan Pangsa Pasar Grab dan Gojek

Gambar 1 menunjukkan data yang diperoleh dari measureable.ai pada Maret 2020 hingga Februari 2021. Dalam rentang waktu tersebut, pangsa pasar transportasi *online* dari Gojek dan Grab bersaing cukup ketat. Pada Maret 2020, pangsa pasar transportasi *online* dari Gojek sebesar 49%. Sementara, pangsa pasar transportasi *online* milik Grab mencapai 51%. Kemudian pada Februari 2021, Gojek mampu menguasai pangsa pasar transportasi *online* mencapai 59%, sedangkan Grab hanya mampu menguasai pasar sebesar 41% (dataindonesia.id/Digital/detail/persaingan-ketat-pangsa-pasar-ojek-online-di-indonesia). Hal ini menunjukkan adanya ketidak konsistenan kepercayaan konsumen Grab dalam menggunakan jasa Grab, sehingga penyusutan pasar Grab mengalami fluktuasi. Persaingan yang ketat antara Gojek dengan Grab membuat Gojek harus meningkatkan kinerja para mitranya. Sama-sama identik dengan warna hijau, masing-masing punya senjata untuk menarik perhatian konsumen. Selain itu, hasil Survei Alvora yang melakukan survei kepada 1.204 responden dari Jakarta, Bodetabek, Bali, Padang, Yogyakarta, dan Manado. Survei ini dilakukan pada 3-20 April 2020 dengan *margin of error* 2,89%. Hasil survei menyatakan bahwa responden menilai kinerja Gojek lebih baik daripada Grab, hal ini ditunjukkan dengan keunggulan Gojek

di semua indikator *Brand Performance*. *Performance* pada Gojek memperoleh nilai 70,7% sedangkan Grab 69,4%. Melihat data tersebut dapat disimpulkan bahwa saat ini Gojek lebih unggul daripada Grab (transonlinewatch.com/ungguli-grab-go-jek-jadi-pilihan-favorit-milenial/).

Fenomena tersebut menuntut Grab untuk mampu meningkatkan kepercayaan konsumennya agar dapat bertahan dan bersaing dengan Gojek. Untuk itu para *driver* dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang baik, karena *driver* memiliki peran strategis dalam perusahaan yang dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja *driver*. Menurut Khafid dan Putra (2019) kinerja *driver* dapat dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja. Sedangkan Karlinda dan Sari (2022) menyatakan bahwa teknologi informasi, fleksibilitas dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja *driver*.

Motivasi dapat mendorong individu untuk bekerja secara maksimal. Menurut Mangkunegara (2016:93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi digunakan sebagai alat penggerak seorang individu untuk melakukan tindakan dalam pelaksanaan kinerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki *driver* maka akan semakin tinggi kinerja *driver*. Peningkatan kinerja *driver* merupakan salah satu hal yang diharapkan oleh perusahaan.

Peneliti memilih variabel motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja *driver* karena motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja *driver*. Selain itu, terdapat inkonsistensi pengaruh motivasi terhadap kinerja *driver* yang ditunjukkan peneliti sebelumnya oleh Kafid dan Putra (2019), Lailiyah dan Wahyuningsih (2019), Lebang (2017), Rahman dan Wahyuni (2019) serta Saputro *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Muttaqiyathun (2018) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*.

Setelah karyawan terlibat dalam perusahaan selama jangka waktu tertentu, mereka akan memiliki rasa puas atau tidak puas. Menurut Priansa (2017:291) kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya. *Driver* yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak positif bagi perusahaan. *Driver* tersebut akan menjalankan pekerjaannya dengan maksimal sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Peneliti memilih variabel kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja *driver* karena kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja *driver*. Selain itu, terdapat inkonsistensi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja *driver* yang ditunjukkan peneliti sebelumnya oleh Kafid dan Putra (2019), Lailiyah dan Wahyuningsih (2019) serta Wirasto (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lebang (2017), Muttaqiyathun (2018) serta Dewi dan Nugroho (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*.

Fleksibilitas merupakan salah satu spektrum struktur kerja yang mengubah waktu kerja atau tempat kerja yang dilakukan secara teratur (Selby dan Wilson, 2003). Fleksibilitas membuat *driver* dapat menentukan kapan mulai bekerja dan kapan mengakhiri pekerjaannya. Fleksibilitas dapat menurunkan stress kerja sehingga dapat mempengaruhi performa *driver*. Fleksibilitas juga dapat membuat *driver* lebih berkomitmen dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja *driver* dapat meningkat.

Peneliti memilih variabel fleksibilitas yang berpengaruh terhadap kinerja *driver* karena fleksibilitas dipandang mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja *driver*. Selain itu, terdapat inkonsistensi pengaruh fleksibilitas terhadap kinerja *driver* yang ditunjukkan peneliti sebelumnya oleh Herman *et al.*, (2020), Dewi dan Nugroho (2021) serta Karlinda dan Sari (2021) yang menyatakan bahwa fleksibilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wirasto (2017) serta Saputro *et al.*,

(2021) yang menyatakan bahwa fleksibilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja *driver* Grab?; (2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja *driver* Grab?; (3) Apakah fleksibilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja *driver* Grab?, sedangkan tujuan penelitian adalah: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja *driver* Grab; (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja *driver* Grab; (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja *driver* Grab.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Edison (2016:190) kinerja adalah suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kesuksesan suatu perusahaan dapat diukur dari kinerja karyawannya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan strategi yang tepat agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Proses peningkatan kinerja karyawan memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang terencana dengan baik dalam kurun waktu tertentu.

Motivasi

Motivasi adalah pemberian perhatian pada upaya penguatan perubahan perilaku dan bukan pada pemenuhan kebutuhan. Seorang pemimpin perlu meningkatkan motivasi karyawan agar mau dan rela bekerja secara produktif, maka perlu untuk membangkitkan dan mengarahkan perilaku karyawan sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Sutrisno (2016:110) menyatakan bahwa motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai dalam memandang pekerjaan mereka baik itu menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan kerja karyawannya. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya (Wibowo, 2015:415). Kepuasan kerja yang diperoleh oleh karyawan tentu akan memberikan keuntungan bagi organisasi.

Fleksibilitas Kerja

Flexible working arrangements are conditions in which employees find it easy to arrange their place and work schedule flexibly. Flexible working arrangements are only suitable for highly disciplined, resultoriented employees, can manage time and work and like challenges (Selby dan Wilson, 2003). Pengaturan jam kerja fleksibel mengubah waktu pada tempat kerja dilakukan secara regular dengan cara dapat dikelola dan dapat diprediksi oleh perusahaan dan karyawan. Fleksibilitas dalam hal kerja mencangkup jadwal kerja alternatif (misalnya: waktu kerja yang fleksibel

dengan jadwal yang diinginkan). Pengaturan jam kerja fleksibel memberikan lebih banyak kebebasan kepada karyawan dalam mengatur jam kerja yang mereka inginkan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Torang (2013:57) motivasi kerja adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang sudah termotivasi akan membangkitkan semangat kerja karyawan dan akan berdampak positif bagi perusahaan dan akan mencapai tujuan perusahaan sehingga target perusahaan akan terpenuhi. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak bisa bekerja dan tidak ada semangat untuk bekerja maka perusahaan tersebut tidak mencapai target dan mengalami penurunan. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kafid dan Putra (2019), Lailiyah dan Wahyuningsih (2019), Lebang (2017), Rahman dan Wahyuni (2019) serta Saputro *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*, sedangkan Muttaqiyathun (2018) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*. Dengan demikian maka hipotesis pada penelitian ini yaitu:

H₁: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Surabaya.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja dapat mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Priansa (2017:291) kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan harapan dan kepentingan masing-masing karyawan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasannya. Karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja maka akan bekerja lebih baik dan bersemangat sehingga mereka akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kafid dan Putra (2019), Lailiyah dan Wahyuningsih (2019) serta Wirasto (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*, sedangkan Lebang (2017), Muttaqiyathun (2018) serta Dewi dan Nugroho (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*. Dengan demikian maka hipotesis pada penelitian ini yaitu:

H₂: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Surabaya.

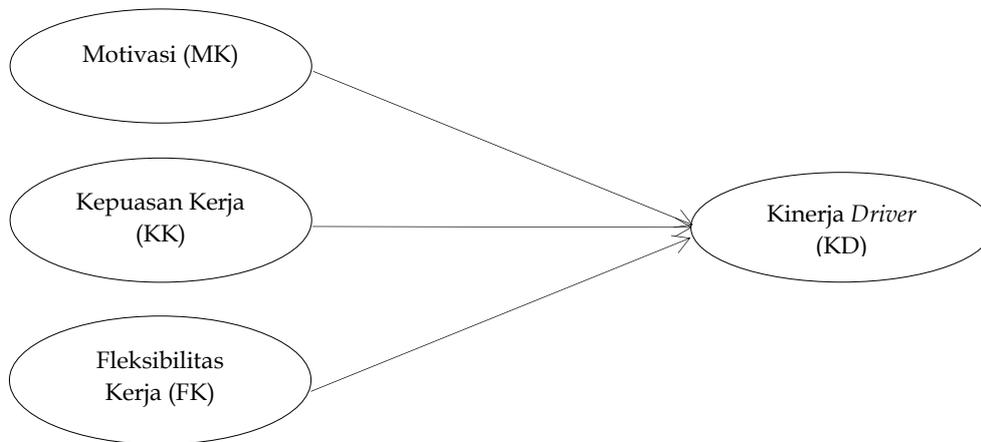
Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Fleksibilitas merupakan salah satu spektrum struktur kerja yang mengubah waktu kerja atau tempat kerja yang dilakukan secara teratur (Selby dan Wilson, 2003). Jam kerja fleksibel menuntut karyawan mampu mengatur dengan baik cara pengolaan keuangan antara pemasukan dan pengeluaran karena sifat pekerjaan ini berupa sistem proyek dalam arti pembagian sistem gaji atau pendapatan yang didapatkan berupa dari awal dan di akhir pekerjaan. Bekerja dalam jam kerja fleksibel memungkinkan orang mengatur kehidupan sehari-hari mereka dengan lebih baik dan mengurangi konflik keluarga dan pekerjaan. Karyawan yang diijinkan untuk memiliki jam berapa mereka bisa memulai dan menyelesaikan pekerjaan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka (Pandiangan, 2018). Pernyataan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Herman *et al.*, (2020), Dewi dan Nugroho (2021) serta Karlinda dan Sari (2021) yang menyatakan bahwa fleksibilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*, sedangkan Wirasto (2017) serta Saputro *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa fleksibilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis pada penelitian ini yaitu:

H₃: Fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Surabaya.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan teoretis yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rerangka konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2
Rerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode kausal komparatif. Kausal komparatif merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah yang berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih yang dikumpulkan setelah terjadi fakta dan peristiwa. Penelitian kausal komparatif merupakan tipe penelitian *ex post facto*, yaitu tipe penelitian terhadap data-data yang dikumpulkan setelah terjadinya fakta atau peristiwa, dan dalam penelitian ini telah dibuktikan bahwa peneliti menguji hubungan motivasi, kepuasan kerja dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja *driver* Grab di Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah *driver* Grab yang berada di Surabaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *accidental sampling*. Menurut Sugiyono (2017:156) *accidental sampling* yaitu pengambilan sampel yang dilakukan secara kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel. Jumlah populasi yang tidak dapat dihitung jumlahnya sehingga untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan formula dari lamesshow Arikunto (2016:73) dan dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q}{d^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

Z = harga standar normal (1,987)

p = estimator proporsi populasi (0,5)

d = interval/penyimpangan (0,10)

q = 1-p

Jadi besar sampel dapat di hitung sebagai berikut :

$$n = \frac{(1,987)^2(0,5)(0,5)}{(0,1)^2} = 97,5$$

n = 97,5 dibulatkan menjadi 100 responden

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer. Data primer merupakan data yang didapatkan peneliti langsung dari lapangan dan bersumber dari responden. Sedangkan data primer pada penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan cara melakukan pengamatan sendiri secara langsung dari *driver* Grab di Surabaya sebagai responden. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan menyebarkan daftar pernyataan yang telah dipersiapkan dalam 100 kuesioner dan ditujukan kepada responden. Kuesioner yang dibagikan kepada responden merupakan kuesioner yang bersifat tertutup, artinya jawaban responden telah dibatasi dengan menyediakan alternatif jawaban yang telah ditentukan. Pengukuran pembobotan nilai kuesioner menggunakan skala *likert*. Skala *Likert's* digunakan untuk mengembangkan instrument yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi dan pendapat seseorang atau kelompok orang terhadap potensi dan permasalahan suatu objek.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Sugiyono (2017:38) mendefinisikan variabel penelitian adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat diambil kesimpulan. Dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja *driver* serta variabel independen yaitu motivasi, kepuasan kerja dan fleksibilitas kerja. Definisi operasional variabel adalah sesuatu yang akan dilakukan untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian.

Kinerja *Driver*

Kinerja *driver* adalah salah satu tolak ukur untuk mengetahui sukses atau tidaknya tujuan perusahaan Grab yang telah ditetapkan melalui perilaku nyata yang di tampilkan sebagai prestasi kerja, yang dihasilkan oleh *driver* Grab di Surabaya. Adapun indikator kinerja *driver* menurut Sutrisno (2016:152) yaitu: a) Hasil kerja; b) Pengetahuan pekerjaan; c) Inisiatif; d) Kecekatan mental; e) Sikap; f) Disiplin waktu dan absensi.

Motivasi

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan kepada *driver* Grab di Surabaya untuk pekerjaannya, dengan memberikan apresiasi penuh dan sesuai dengan tugas serta kewajiban yang telah diberikan agar mencapai hasil yang optimal. Adapun indikator motivasi menurut Hasibuan (2016:123) yaitu: a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*); b) Kebutuhan rasa aman (*Safety and Security Needs*); c) Kebutuhan sosial (*Social Needs*); d) Kebutuhan penghargaan (*Esteem Needs*); e) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-Actualization Needs*).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi yang di rasakan perasaan *driver* Grab terhadap pekerjaannya. Indikator kepuasan kerja menurut Luthans (2014:243): a) Gaji; b) Rekan kerja; c) Pekerjaan itu sendiri; d) Pengawasan.

Fleksibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja merupakan kebebasan pengaturan jam kerja *driver* Grab dalam hal mengatur jam kerjanya. Indikator fleksibilitas menurut Carlson *et al.*, (2010) adalah: a) *Time flexibility*; b) *Timing flexibility*; c) *Place flexibility*.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016:53). Mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Pengujian validitas yang digunakan adalah Korelasi Pearson. Signifikansi Korelasi Pearson yang dipakai dalam penelitian ini adalah 0,05. Dasar pengambilan keputusan uji validitas yaitu jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal ketika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kriteria uji reliabilitas adalah menggunakan *Cronbach alpha* dengan cara jika *cronbach alpha* lebih dari 0,07 maka pernyataan dikatakan reliabel (Ghozali, 2016:43).

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2016:96) analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan dengan variabel dependen. Pada penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja *driver*. Persamaan regresinya adalah:

$$KD = \alpha + \beta_1 MK + \beta_2 KK + \beta_3 FK + e$$

Keterangan :

- α : Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien Regresi
- KD : Kinerja *Driver*
- MK : Motivasi
- KK : Kepuasan Kerja
- FK : Fleksibilitas
- e : *Standart error*

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak. Seperti yang diketahui uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Bila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel sedikit. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis grafik histogram dan dengan melihat normal *probability plot* dengan dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2016:156): a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau grafik histogram atau mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *variance inflation*

factor (VIF) dan *tolerance*. Kriteria pengambilan keputusan menurut Ghozali (2016:104) yaitu: a) Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 maka tidak ada multikoleniaritas di antara variabel independen. b) Jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau nilai VIF ≥ 10 maka ada multikoleniaritas di antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, karena jika terdapat heteroskedastisitas maka varians tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasnya standart eror. Kriteria yang digunakan untuk pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas yaitu: a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F menunjukkan apakah model layak atau tidak untuk menjelaskan pengaruh variable bebas (motivasi, kepuasan kerja dan fleksibilitas kerja) terhadap variabel terikat (kinerja *driver*). Kriteria yang digunakan adalah: a) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka model tidak layak yang artinya model tidak layak digunakan untuk menjelaskan motivasi, kepuasan kerja dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja *driver*. b) Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka model layak yang artinya model layak digunakan untuk menjelaskan motivasi, kepuasan kerja dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja *driver*.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan kemampuan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2016:95). Koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan fleksibilitas kerja mampu untuk menjelaskan variasi perubahan kinerja *driver* dan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas (X) yang tidak dimasukkan kedalam model.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis merupakan proses pembuatan keputusan yang menggunakan estimasi statistik sampel terhadap parameter populasinya. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:99). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS versi 23 dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut: a) Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. b) Jika nilai signifikansinya $\leq 0,05$ maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Pengujian validitas yang digunakan adalah Korelasi Pearson. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2:

Tabel 2
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Kinerja Driver (KD)	KD1	0,388	0,000	Valid
	KD2	0,558	0,000	Valid
	KD3	0,526	0,000	Valid
	KD4	0,323	0,000	Valid
	KD5	0,547	0,000	Valid
	KD6	0,584	0,000	Valid
Motivasi (MK)	MK1	0,472	0,000	Valid
	MK2	0,493	0,000	Valid
	MK3	0,343	0,000	Valid
	MK4	0,531	0,000	Valid
	MK5	0,387	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (KK)	KK1	0,482	0,000	Valid
	KK2	0,612	0,000	Valid
	KK3	0,493	0,000	Valid
	KK4	0,496	0,000	Valid
Fleksibilitas Kerja (FK)	FK1	0,625	0,000	Valid
	FK2	0,827	0,000	Valid
	FK3	0,715	0,000	Valid

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang berkaitan dengan variabel kinerja *driver*, motivasi, kepuasan kerja dan fleksibilitas kerja memiliki nilai signifikansi $\leq 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	18

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Tabel 3 diketahui bahwa hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel karena hasil dari nilai cronbach's alpha pada penelitian ini sebesar $0,715 > 0,70$. Dengan demikian data setiap item pernyataan konsisten apabila pernyataan itu diajukan kembali dan akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4:

Tabel 4
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.538	.549		2.801	.006
	MK	.369	.098	.348	3.745	.000
	KK	.192	.081	.220	2.364	.020
	FK	.091	.069	.118	1.313	.192

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4 diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

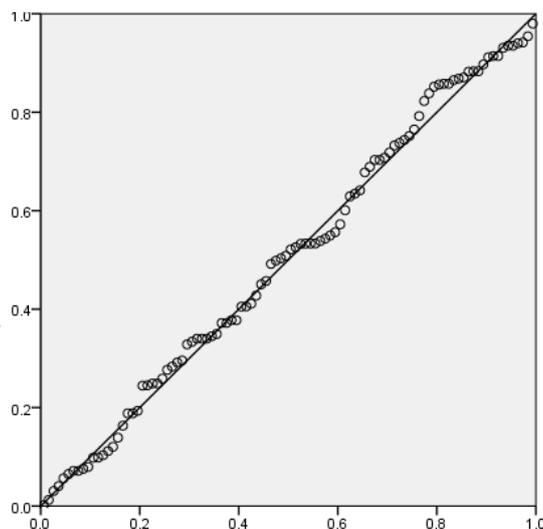
$$KD = 1,538 + 0,369 MK + 0,192 KK + 0,091 FK + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa: (1) Nilai konstanta (α) sebesar 1,538 artinya jika variabel motivasi (MK), kepuasan kerja (KK) dan fleksibilitas kerja (FK) adalah bernilai nol atau tetap, maka besarnya nilai kinerja driver adalah 1,538. (2) Besarnya koefisien regresi (β_1) motivasi kerja adalah sebesar 0,369 yang menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara motivasi kerja dengan kinerja *driver*. Jadi, jika motivasi kerja naik maka kinerja *driver* juga akan naik. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang ada pada *driver* Grab maka semakin tinggi kinerja *driver*. (3) Besarnya koefisien regresi (β_2) kepuasan kerja adalah sebesar 0,192 yang menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara kepuasan kerja dengan kinerja *driver*. Jadi, jika kepuasan kerja naik maka kinerja *driver* juga akan naik. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan *driver* Grab maka semakin tinggi kinerja *driver*. (4) Besarnya koefisien regresi (β_3) fleksibilitas kerja adalah sebesar 0,091 yang menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara fleksibilitas kerja dengan kinerja *driver*. Jadi, jika fleksibilitas kerja naik maka kinerja *driver* juga akan naik. Artinya semakin tinggi fleksibilitas kerja yang ada pada *driver* Grab maka semakin tinggi kinerja *driver*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 3 berikut:



Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Gambar 3
Hasil Uji Normalitas

Gambar 3 menunjukkan data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5
Uji Multikolinieritas

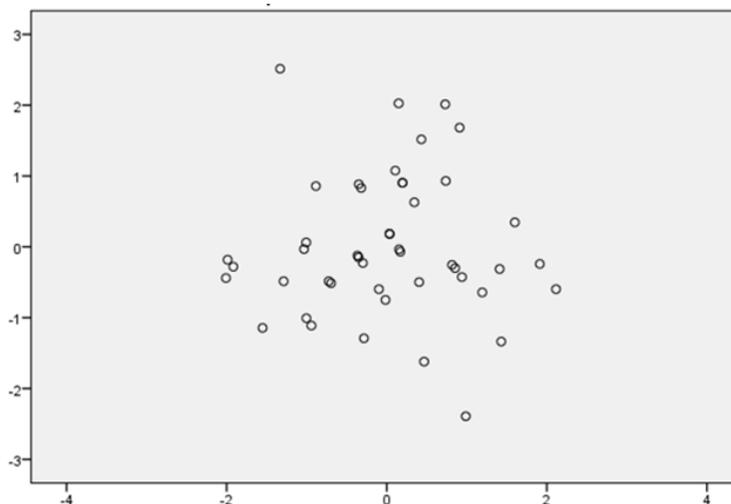
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
MK	.941	1.062
KK	.941	1.063
FK	.999	1.001

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Tabel 5 terlihat bahwa variabel motivasi memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,941 dan VIF sebesar 1,062, variabel kepuasan kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,941 dan VIF sebesar 1,063 dan variabel fleksibilitas kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,999 dan VIF sebesar 1,001. Hal ini membuktikan bahwa seluruh variabel bebas pada penelitian ini memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10, sehingga model regresi pada penelitian ini dianggap bebas multikolinieritas..

Uji Heteroskedastisitas

Hasil heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 3 sebagai berikut:



Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Gambar 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja layak digunakan sebagai model penelitian. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.402	3	.801	9.035	.000 ^b
	Residual	8.508	96	.089		
	Total	10.911	99			

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Tabel 6 dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi adalah sebesar $0,000 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja *driver* layak digunakan sebagai model penelitian.

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Hasil koefisien determinasi berganda dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 ^a	.420	.396	.29771

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,420 atau 42%. Hal ini menunjukkan bahwa 42% kinerja *driver* dipengaruhi oleh variabel motivasi, kepuasan kerja dan fleksibilitas kerja, sedangkan sisanya 58% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji *t* digunakan untuk mengetahui apakah variabel motivasi, kepuasan kerja dan fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*. Hasil uji *t* dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis

Model	t	Sig	Keterangan
MK	3.745	.000	Signifikan
KK	2.364	.020	Signifikan
FK	1.313	.192	Tidak Signifikan

Sumber: Data kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa: a) Variabel motivasi memiliki nilai *t* sebesar 3,745 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$, sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Surabaya. b) Variabel kepuasan kerja memiliki nilai *t* sebesar 2,634 dengan nilai signifikan sebesar $0,020 \leq 0,05$, sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Surabaya. c) Variabel fleksibilitas kerja memiliki nilai *t* sebesar 1,313 dengan nilai signifikan sebesar $0,192 > 0,05$, sehingga hipotesis ketiga ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Surabaya.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja *Driver*

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver*. Artinya, semakin tinggi motivasi yang ada pada *driver* Grab di Surabaya maka akan semakin tinggi kinerja *driver* Grab di Surabaya. Menurut Torang (2013:57) motivasi kerja adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan dalam melakukan pekerjaannya. mempengaruhi bawahannya bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. *Driver* Grab di Surabaya akan bekerja dengan maksimal jika *driver* Grab di Surabaya merasa pekerjaan yang dihasilkan mampu memenuhi kebutuhan pokoknya, saat bekerja *driver* Grab di Surabaya merasa aman karena mereka mendapatkan jaminan kesehatan serta jaminan kecelakaan dari perusahaan, dan juga *driver* Grab selalu mendapatkan *reward* berupa bonus jika *driver* mampu menyelesaikan target yang diberikan. Dengan demikian *driver* yang sudah

termotivasi akan membangkitkan semangat kerja dan akan berdampak positif bagi perusahaan sehingga target perusahaan akan terpenuhi. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan Kafid dan Putra (2019), Lailiyah dan Wahyuningsih (2019), Lebang (2017), Rahman dan Wahyuni (2019) serta Saputro *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*, sedangkan Muttaqiyathun (2018) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja *Driver*

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver*. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan *driver* Grab di Surabaya maka akan semakin tinggi kinerja *driver* Grab di Surabaya. Menurut Priansa (2017:291) kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang. *Driver* Grab di Surabaya akan bersemangat dalam bekerja jika mereka mendapatkan gaji yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, *driver* Grab di Surabaya juga akan puas jika mereka merasa nyaman dengan pekerjaannya dan juga perusahaan bertindak adil terhadap semua *driver*. Dengan demikian ketika *driver* Grab di Surabaya merasa puas maka mereka akan bekerja lebih baik dan bersemangat sehingga kinerja *driver* akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan Kafid dan Putra (2019), Lailiyah dan Wahyuningsih (2019) serta Wirasto (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*, sedangkan Lebang (2017), Muttaqiyathun (2018) serta Dewi dan Nugroho (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja *Driver*

Fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja *driver*. Artinya, fleksibilitas kerja bukan faktor penentu tinggi rendahnya kinerja *driver* Grab di Surabaya. Dalam melaksanakan pekerjaannya *driver* Grab di Surabaya memiliki sistem jam kerja yang fleksibel, selain itu mereka juga bebas menentukan waktu untuk bekerja, mereka juga diberikan kebebasan tempat dalam melakukan pekerjaannya sehingga memungkinkan para *driver* untuk mengatur kehidupan sehari-hari mereka dengan lebih baik dan mengurangi konflik keluarga dan pekerjaan. Namun, pada penelitian ini fleksibilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Surabaya. Hal ini dapat terjadi karena sistem kerja *driver* Grab yang selalu berpindah-pindah tempat saat mengantarkan pesanan/*customer* sehingga *driver* merasa bahwa dengan ada atau tidaknya fleksibilitas kerja dalam bekerja tidak berdampak besar terhadap kinerjanya. *Driver* Grab bisa secara bebas menentukan waktu dan tempat sehingga kinerja *driver* Grab tidak berpengaruh pada perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan Wirasto (2017) serta Saputro *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa fleksibilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*. artinya, *driver* dapat menentukan waktu sesuai dengan keinginannya sendiri sehingga tidak memiliki dampak pada kinerja *driver*. Sedangkan Herman *et al.*, (2020), Dewi dan Nugroho (2021) serta Karlinda dan Sari (2021) yang menyatakan bahwa fleksibilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut: (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Surabaya. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi dapat digunakan sebagai faktor penentu kinerja *driver*. Semakin tinggi motivasi yang diberikan Grab di Surabaya maka akan semakin tinggi kinerja *driver*. (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja *driver* Grab di Surabaya. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dapat digunakan sebagai faktor penentu kinerja *driver*. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan *driver* Grab di Surabaya maka akan semakin tinggi kinerja *driver*. (3) Fleksibilitas kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Surabaya. Hal ini dapat diartikan bahwa fleksibilitas kerja tidak dapat digunakan sebagai faktor penentu kinerja *driver*.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang dapat menjadi arahan bagi penelitian yang akan datang antara lain: (1) Penelitian ini hanya menggunakan variabel motivasi, kepuasan kerja dan fleksibilitas kerja sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja *driver*. Sedangkan masih banyak faktor – faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja *driver*. (2) Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 100 responden. sehingga kurang menunjukkan keadaan yang sebenarnya.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut: (1) Bagi manajemen Grab di Surabaya sebaiknya meningkatkan lagi motivasi kerja pada *driver* Grab di Surabaya dengan memperhatikan kesejahteraan driver dengan meningkatkan *reward* pada *driver* sehingga kinerja *driver* semakin meningkat. (2) Bagi manajemen Grab di Surabaya sebaiknya meningkatkan lagi kepuasan kerja pada *driver* Grab di Surabaya dengan memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan *driver* Grab di Surabaya sehingga kinerja *driver* semakin meningkat. (3) Bagi manajemen Grab di Surabaya tidak perlu memperhatikan fleksibilitas kerja karena variabel ini bukan penentu kinerja *driver*. (4) Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dapat mengembangkan penelitian ini dengan memperbanyak jumlah responden sehingga ketepatan model dengan variasi pengaruhnya bisa lebih tinggi lagi dalam menemukan model yang optimal pada variabel yang diteliti serta menambah jumlah variabel independen agar lebih kompleks pengaruh terhadap kinerja driver, seperti disiplin kerja, pelatihan, lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta
- Carlson, D. S., G. J. Grzywacz dan K.M. Kacmar. 2010. The Relationship Of Schedule Flexibility And Outcomes Via The Work-Family Interface. *Journal of Managerial Psychology* 25(4):330-355.
- Dewi, I.P dan R.H. Nugroho. 2021. Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Fleksibilitas Terhadap Kinerja Driver Go-Ride Wilayah Sedati Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISP)* 5(4):1291-1299.
- Edison, E., Y. Anwar., dan I. Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Herman, B., I. Nursyamsi dan Y. Amar. 2020. The Effect Of Financial Compensation, Non Financial Compensation And Work Flexibility On Online Motorcycle Taxi Drivers Performance With Work Satisfaction As Intervening Variables On Gojek In Makassar. *International Journal Of Advanced Research (IJAR)* 8(7):632-639.
- Kafid, M. dan B.A. Putra. 2019. The Effect Of Compensation, Motivation, And Work Satisfaction On Ojek Online Driver Performance In Surabaya. *International Journal of Electrical Engineering and Information Technology* 2(2):10-18.

- Karlinda, A.E dan S. Sari. 2022. Implementasi Teknologi Informasi, Job Flexibility dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Driver Pada Mitra Gojek (Go-Ride) di Kota Bukittinggi. *SNISTEK* 4(14):72-77.
- Lailiyah, U.W dan T.H. Wahyuningsih. 2019. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Driver Grab-Bike Kabupaten Banjarnegara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Media Ekonomi* 19(1):190-201.
- Lebang, D.G. 2017. Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pada Driver Gojek. *Skripsi*. STIE Indonesia Banking School Jakarta.
- Luthans, F. 2014. *Perilaku Organisasi*. Andi. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Muttaqiyathun, A. 2018. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Driver Go-Jek Di Kota Yogyakarta. *Seminar Nasional Dan Call For Paper* 18:26
- Pandiangan, H. 2018. Flexible Working Arrangement dan Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance Pada Driver Layanan Jasa Transportasi Online di Kota Yogyakarta. *Tesis*. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Priansa, D.J. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Rahman, Z dan D.U. Wahyuni. 2019. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Di Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 8(12):1-15.
- Saputro, I.E., A. Bairizki dan S. Hidayat. 2021. Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Grab Terhadap Kinerja Dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Mataram. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika* 14(1):24-45.
- Selby, C dan F. Wilson. 2003. *Handbook Of Flexible Working*. Plenum Press. New York.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Cetakan Ke-25. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke-8. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Torang, S. 2013. *Organisasi dan Manajemen*. Cetakan Pertama. Alfabeta. Bandung.
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Wirasto, S.A.D. 2019. Pengaruh Kompensasi, Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek di Eks Karisidenan Surakarta. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.