
PENGARUH KOMPENSASI DAN FLEKSIBILITAS KERJA *DRIVER* GRAB TERHADAP KINERJA DAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI MATARAM

Indra Eko Saputro¹, Ahmad Bairizki², Surahman Hidayat³
^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM Mataram
Email : surahman.hidayat84@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi dan fleksibilitas kerja *driver* Grab terhadap kinerja dan motivasi sebagai variabel *intervening* di Mataram. Populasi penelitian ini adalah para *driver* Grab di Mataram. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *nonprobability sampling* sehingga dalam penelitian ini jumlah sampel adalah sebanyak 100 orang. Pengujian asumsi klasik termasuk uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan analisis jalur menggunakan program SPSS dan uji Sobel. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan fleksibilitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja, sedangkan fleksibilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ada pengaruh tidak langsung yang signifikan dari kompensasi dan fleksibilitas terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel *intervening*.

Kata Kunci : kompensasi, fleksibilitas, motivasi, dan kinerja.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of compensation and work flexibility of Grab drivers on performance and motivation as *intervening* variables in Mataram. The population of this research is the Grab drivers in Mataram. Sampling was done using nonprobability sampling method so that in this study the number of samples was 100 people. Classical assumption tests include normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. The collected data were then analyzed with path analysis using the SPSS program and the Sobel test. The results showed that compensation and flexibility had a significant effect on motivation. There is a significant effect between compensation and motivation on performance, while flexibility has no significant effect on performance. There is a significant indirect effect of compensation and flexibility on performance through motivation as an *intervening* variable.

Keywords : compensation, flexibility, motivation, and performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh tiap negara harus dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung kesejahteraan negara. Sumber daya manusia (SDM) yang semakin lama meningkat jumlahnya harus diikuti dengan meningkatnya lapangan pekerjaan yang tersedia. Adanya lapangan pekerjaan akan berpengaruh terhadap kesejahteraan masyarakat pada Negara tersebut. Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting, berjalan atau tidaknya sebuah perusahaan dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimilikinya.

Peran sumber daya manusia yang unggul akan sangat dibutuhkan oleh sebuah perusahaan agar dapat bersaing dengan yang lainnya. Menurut Hasibuan (2012:1) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pada sebuah perusahaan akan dibutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang mempunyai peranan sangat strategis karena memiliki sebuah tanggung jawab untuk mengelola SDM yang dimiliki oleh sebuah perusahaan tersebut. Oleh karena itu, MSDM akan berperan penting dalam menghasilkan karyawan agar memiliki kinerja yang baik pada perusahaannya.

Perkembangan teknologi saat ini dapat memberikan peluang lapangan kerja yang besar. Dalam dunia digital, lewat sebuah aplikasi daring dalam *smartphone* dapat mengatur jalannya semua kegiatan manusia sehari-hari. Aplikasi yang banyak digunakan adalah aplikasi transportasi yang dapat diunduh melalui *Appstore / Playstore* pada masing – masing *smartphone* yang dimiliki. Perkembangan ini banyak dimanfaatkan oleh perusahaan – perusahaan yang baru untuk membantu dalam berbagai hal didalam pekerjaan yang perusahaan tersebut kerjakan.

Sebuah perusahaan yang memanfaatkan teknologi informasi berbasis digital akan sangat dituntut untuk mampu membuat sebuah aplikasi agar dapat memaksimalkan kinerja perusahaan. Menurut Marimin dkk. (2011:43) Aplikasi merupakan program yang secara langsung dapat melakukan proses-proses yang digunakan dalam komputer oleh pengguna. Aplikasi merupakan kumpulan dari file - file tertentu yang berisi kode program yang menghubungkan antara pengguna dan perangkat keras Komputer. Masyarakat akan sangat terbantu dengan adanya aplikasi digital yang dibuat oleh perusahaan tersebut agar dapat membantu mereka dalam melakukan kegiatan

sehari – hari. Aplikasi yang dibuat juga harus mudah diakses dan dimengerti oleh masyarakat umum jika ingin menggunakannya dalam aktivitas mereka.

Berdasarkan uraian tersebut di atas ada beberapa factor yang mempengaruhi kinerja *driver*, antara lain adalah kompensasi, fleksibilitas kerja, dan motivasi. Factor-faktor tersebut perlu diperhatikan perusahaan sebagai bentuk peningkatan kinerja *driver* Grab.

Pada sebuah perusahaan, kompensasi yang diberikan oleh organisasi tersebut merupakan termasuk hal yang sangat penting bagi karyawan. Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Kompensasi penting bagi seorang karyawan untuk memaksimalkan kemampuan bekerja yang mereka miliki. Kompensasi yang tinggi penting bagi karyawan yang diharapkan untuk memenuhi kebutuhannya dan mensejahterakan hidupnya.

Menurut Handoko (Hidayah, 2018:3) menyebutkan bahwa kepuasan atas kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Kompensasi tak hanya mempengaruhi kinerja pada seorang karyawan, Seperti yang dikatakan Simamora (Hidayah, 2018:3) sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan. Dalam hal ini, sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka.

Melihat perilaku perubahan pola interaksi masyarakat yang berubah dinamis dan memberikan warna dalam kegiatan perekonomian sebagai dampak dari perkembangan teknologi, ada perusahaan kini muncul dengan budaya organisasi yang berbeda dalam perusahaan pada umumnya. Perusahaan tersebut mampu menerapkan kebijakan fleksibilitas bagi para karyawannya dalam bekerja. Perusahaan mengeluarkan kebijakan tersebut dikarenakan banyak masyarakat yang memerlukan pekerjaan sampingan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka bagi keluarga. Tak hanya masyarakat yang sudah bekerja, mahasiswa pun banyak yang memerlukan pekerjaan sampingan untuk menambah uang saku bulanan mereka.

Dalam pemanfaatan aplikasi berbasis teknologi digital ini mengkondisikan *user* lebih fleksibel sebab tidak dibatasi oleh ruang dan waktu. Menurut Carlson et al. (Wicaksono, 2019:7) fleksibilitas adalah kebijakan formal yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya atau

pengaturan informal terkait dengan fleksibilitas di suatu perusahaan. Lebih lanjut, Carlson mengartikan *schedule flexibility* sebagai pengaturan kerja secara fleksibel yang berarti pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja, baik formal atau informal, yang memfasilitasi karyawan dalam kebijakan berapa lama (*time flexibility*), kapan (*timing flexibility*), dan di mana (*place flexibility*) karyawan bekerja.

Fleksibilitas kerja dapat menurunkan konflik pekerjaan-keluarga, menurunkan stres kerja yang dapat mempengaruhi performa individu yang juga dapat mengakibatkan berkurangnya niat untuk hidup karyawan dan akhirnya menjadi keluar terutama pada pekerja wanita yang pada akhirnya akan memilih meneruskan tanggungjawab keluarga dibanding bertahan pada pekerjaan dan mengabaikan komitmen terhadap keluarga, Beham, dkk (Wicaksono, 2019:61). Kenaikan performa individu akan mempengaruhi kinerja karyawan disuatu perusahaan.

Faktor motivasi memiliki hubungan langsung terhadap kinerja seorang karyawan pada sebuah organisasi.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal (Mangkunegara, 2009:61).

Motivasi merupakan daya kuat untuk mendorong rangsangan karyawan agar dapat bekerja dengan segiat – giatnya. Setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda, hal ini disebabkan karena tujuan dan kebutuhan dari masing – masing karyawan untuk bekerja. Motivasi itu sendiri dapat berasal dari dalam diri (intrinsik) karyawan dan motivasi berasal dari luar diri karyawan (ekstrinsik). Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Motivasi menurut Mangkunegara (2015:93) adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Hasibuan (Damayanthi, 2015:7) menyatakan bahwa motivasi itu sendiri ialah pemberian daya penggerak agar mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Dengan adanya sebuah kepuasan dalam bekerja maka kinerja dari seorang karyawan akan semakin membaik setiap harinya.

Dalam setiap perusahaan, karyawan diharapkan memiliki skill agar dapat memberikan kinerja yang sangat optimal bagi perusahaan tersebut. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (Sopiah & Sangadji, 2013:350) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas, salah satu perusahaan digital yang sedang berkembang menerapkan etos kerja seperti diatas adalah GrabBike di kota Mataram. GrabBike pertama kali dirilis di Vietnam diakhir 2014 oleh pria asal Malaysia, Anthony Tan. GrabBike merupakan salah satu layanan yang ditawarkan pada layanan GrabTaxi. Sekarang, GrabBike sudah merambah di Indonesia. Saat ini, GrabBike sudah tersedia diberbagai kota di Indonesia, GrabBike bertarung sengit dengan Gojek yang merupakan perusahaan sejenis yang menawarkan layanan transportasi online. Kedua perusahaan tersebut berlomba – lomba menarik pengendara ojek, penumpang sampai perang tarif melalui berbagai macam strategi perusahaan yang mereka terapkan pada perusahaan mereka masing – masing. Namun kedua perusahaan memiliki strateginya sendiri untuk membuat para *driver* mereka mendapatkan kenyamanan dalam bekerja sehingga mampu bekerja secara maksimal.

Untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada *driver* GrabBike di Mataram, maka peneliti melakukan wawancara kepada 20 orang *driver* GrabBike di Mataram.

Tabel 1.1
Hasil Wawancara Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	YA	TIDAK
1	Tarif yang diberikan perusahaan sudah cukup adil dan sesuai	65%	35%
2	Insentif diberikan tepat waktu	30%	70%

3	Apakah jarak tempuh yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan tarif yang terjadi di lapangan	35%	65%
---	--	-----	-----

Sumber: Hasil wawancara yang diolah menjadi data primer

Berdasarkan hasil data pra survey dan wawancara yang peneliti lakukan, kompensasi yang diberikan perusahaan sudah cukup baik bagi para *drivernya*. Dari 20 orang yang peneliti wawancarai, sebanyak 65% yang setuju jika tarif yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup baik. Namun, terkadang insentif yang diberikan perusahaan melalui aplikasi yang seharusnya diterima pada pukul 04.00 WITA, sering mengalami keterlambatan pemberian, hal itu terbukti dari beberapa para *driver* sebanyak 70% yang masih merasa jika insentif sering terlambat masuk ke aplikasi mereka. Tarif yang diberikan oleh perusahaan juga terkadang tidak sesuai dengan jarak tempuh yang dilakukan. Dengan ketentuan perusahaan yang membuat minimal Rp4.000,- dengan maksimal 4km dan menambah Rp1.000,- setiap 1km selanjutnya. Namun terkadang banyak yang melebihi jarak dan mendapatkan hasil yang tidak sesuai.

Tabel 1.2
Hasil Wawancara Fleksibilitas Kerja

No	Pernyataan	YA	TIDAK
1	Saya dapat memulai bekerja pada waktu yang saya tentukan	50%	50%
2	Saya dapat bekerja dimana saja	60%	40%

Sumber: Hasil wawancara yang diolah menjadi data primer

Para *driver* dapat memulai kapan pekerjaan yang akan ia lakukan, namun banyak juga yang memulai pekerjaan lebih awal demi mendapatkan target yang ia miliki. Terdapat 10 orang atau 50% *driver* yang merasa ia harus bekerja lebih awal agar mendapatkan *job* atau orderan lebih banyak. Mereka juga dapat kapan saja berhenti atau beristirahat dalam bekerja. *Driver* juga dapat memulai atau melakukan pekerjaan dimana saja ia inginkan dengan harapan tempat yang ia diami akan memiliki banyak pesanan yang dilakukan oleh konsumen dari Grab tersebut. Tak heran jika

banyak *driver* yang berkumpul dalam suatu tempat yang biasanya memiliki potensi dalam mendapatkan pesanan yang banyak

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	YA	TIDAK
1	Saya dituntut untuk cepat dalam bekerja demi memenuhi target	45%	55%
2	Saya termotivasi untuk memenuhi target karena perusahaan menerapkan system <i>reward and punishment</i>	35%	65%
3	Perusahaan memberikan fasilitas tertentu bagi <i>driver</i> yang berkinerja Tinggi	55%	45%

Sumber: Hasil wawancara yang diolah menjadi data primer

Berdasarkan hasil pra survey dan wawancara yang dilakukan terhadap *driver*, tidak semua *driver* memiliki target dalam bekerja, hanya 45% atau 9 orang yang merasa termotivasi sebagai *driver* untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Banyak dari mereka yang melakukan pekerjaan hanya sebagai pekerjaan sampingan untuk mencari rezeki tambahan bagi keluarganya. Perusahaan Grab membuat sistem bonus dan peningkatan bagi *driver* yang memenuhi target yang diberikan. Manajemen Grab juga mengadakan *reward* yang diberikan perusahaan kepada *driver* nya, terbukti dari 55% yang merasa jika ia selalu mendapatkan *reward* baik berupa *souvenir* tambahan yang didapat dari perusahaan.

Tabel 1.4
Kinerja karyawan

No	Nama Driver	Target Rating	Rating
----	-------------	---------------	--------

1	Muhammad	5	5
2	Arya Sena	5	5
3	Ida Wayan Cili M	5	4.8
4	Herman Tiyono	5	5
5	Hasby	5	4.58
6	Hafiz	5	4.98
7	Ida Bagus Purna J	5	4.76
8	Islamudin	5	5
9	Kamarudin	5	5
10	Lalu Denny Suhairi	5	4.67
11	Juhaeni	5	4.56
12	Furkan	5	4.58
13	Hadhi Purwanto	5	5
14	Fauzin Amrillah	5	5
15	Hamdani	5	5
16	Lalu Syamsir	5	4.86
17	Ida Made Sulita	5	4.9
18	Kristian Prabowo	5	5
19	Made Suhendra	5	4.5
20	Mahri	5	4.8

Sumber: Hasil wawancara dan aplikasi Grab Driver (PT Grab Indonesia)

Dalam tabel di atas dijelaskan bahwa hanya beberapa *driver* yang mampu mencapai target mereka dalam mencapai 5 bintang. *Driver* yang mendapatkan bintang 5 yaitu hanya 9 orang atau 45% dari 20 *driver* yang peneliti wawancarai, dan terdapat 11 orang atau 55% orang yang mendapatkan bintang dibawah 5. Bintang 5 adalah pencapaian terbaik bagi *driver* dan akan membuat konsumen percaya jika ia bekerja dengan sangat maksimal.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada *driver* GrabBike, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Pengaruh kompensasi dan fleksibilitas kerja driver grab terhadap kinerja dan motivasi sebagai variabel intervening di Mataram”.

Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Fleksibilitas

Menurut Carlson et al. (Wicaksono, 2019:7) fleksibilitas adalah kebijakan formal yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya atau pengaturan informal terkait dengan fleksibilitas di suatu perusahaan. Lebih lanjut, Carlson mengartikan *schedule flexibility* sebagai pengaturan kerja secara fleksibel yang berarti pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja, baik formal atau informal, yang memfasilitasi karyawan dalam kebijakan berapa lama (*time flexibility*), kapan (*timing flexibility*), dan di mana (*place flexibility*) karyawan bekerja.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2014:141) mendefinisikan bahwa motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kinerja

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (Sopiah & Sangadji 2018:350) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya.

METODE

Jenis penelitian ini bersifat Asosiatif . penelitian Asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan penelitian ini maka akan dapat di bangun suatu teori yang menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2014:22). Menurut Sugiyono (2014:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas:

obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Maka dari itu peneliti ini yang menjadi populasi adalah sebagian *driver* Grab yang terdapat di Mataram.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila poulasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua,yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. untuk itu sampel yang di ambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili) (Sugiyono 2014). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100 *driver* Grab di Mataram. Menurut Sugiyono (2014:81) “Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan di gunakan dalam penelitian”. Dalam penelitian ini penentuan jumlah sampel adalah seluruh jumlah populasi karena termasuk dalam kategori *Nonprobability Sampling* yaitu sampling jenuh dimana jumlah populasi relatif kecil atau kurang dari 100 orang, (Sugiyono 2014:85).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi (X1) dan fleksibilitas (X2) terhadap motivasi (Z) dapat dilihat pada output SPSS yang dirangkum pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Regresi Jalur I Pada Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas terhadap Motivasi

<i>Regression I</i>	<i>R Square</i>	<i>Standardize Beta</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	Keterangan
X1 → Z	0,520	0,321	3,829	0,000	Signifikan
X2 → Z		0,495	5,906	0,000	Signifikan

Sumber: Lampiran 6

Besarnya angka R Square (R^2) adalah 0,520 dimana angka tersebut menunjukkan besarnya variasi atau perubahan variabel kompensasi dan fleksibilitas terhadap variabel motivasi kerja *driver* Grab di Mataram dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus $KD = r^2 \times 100\% = 0,520 \times 100\% = 52\%$. Angka tersebut mempunyai maksud

bahwa kontribusi variabel kompensasi dan fleksibilitas terhadap Motivasi Kerja adalah sebesar 52 persen. Adapun sisanya sebesar 48 persen (100% – 52%) merupakan kontribusi faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dengan kata lain, variabel Motivasi yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel kompensasi dan fleksibilitas adalah sebesar 52 persen, sedangkan pengaruh sebesar 48 persen disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini.

Analisis jalur pada penelitian ini dapat pula disajikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Z=0,321X_1 + 0,495X_2 + \epsilon_1$$

Hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.8. dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X_1), adalah sebesar 0,321. Artinya jika kompensasi berubah satu satuan, maka motivasi (Z) akan berubah sebesar 0,321 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara kompensasi dengan Motivasi. Artinya apabila kompensasi meningkat maka motivasi kerja *driver* Grab di Mataram akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Selanjutnya nilai signifikansi untuk variabel kompensasi adalah sebesar 0,000. Nilai probabilitas signifikansi tersebut lebih kecil dari probabilitas 0,050 ($0,000 < 0,050$), artinya bahwa koefisien jalur tersebut signifikan. Jadi ada pengaruh yang positif signifikan antara kompensasi terhadap motivasi, dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Berikutnya nilai koefisien regresi pada Tabel 4.8. dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi variabel fleksibilitas (X_2), adalah sebesar 0,495. Artinya jika fleksibilitas berubah satu satuan, maka motivasi (Z) akan berubah sebesar 0,495 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara fleksibilitas dengan motivasi. Artinya apabila fleksibilitas kerja meningkat maka motivasi kerja *driver* Grab di Mataram akan meningkat, begitu juga sebaliknya.

Nilai signifikansi untuk variabel fleksibilitas adalah sebesar 0,000. Nilai probabilitas signifikansi tersebut lebih kecil dari probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$, artinya bahwa koefisien jalur tersebut terbukti signifikan. Ada pengaruh yang signifikan antara fleksibilitas terhadap motivasi *driver* Grab di Mataram. Jadi ada pengaruh yang positif signifikan antara fleksibilitas terhadap motivasi, dengan demikian hipotesis kedua diterima.

Untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi (X1) dan Fleksibilitas (X2) melalui motivasi (Z) terhadap kinerja (Y) dapat dilihat pada output SPSS (Lampiran 6) yang dirangkum pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Pengaruh Kompensasi (X1), Fleksibilitas (X2), dan Motivasi (Z) terhadap Kinerja (Y)

<i>Regression I</i>	<i>R Square</i>	<i>Standardize Beta</i>	T	Sig.	Keterangan
X1 → Y	0,624	0,178	2,224	0,028	Signifikan
X2 → Y		0,269	1,943	0,055	Tidak Signifikan
Z → Y		0,543	6,009	0,000	Signifikan

Sumber: Lampiran 6

Besarnya angka R Square (R^2) adalah 0,624, angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya variasi atau perubahan variabel kompensasi (X1) dan fleksibilitas (X2) melalui motivasi (Z) terhadap kinerja (Y) dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus $KD = r^2 \times 100\% = 0,624 \times 100\% = 62,40$ persen. Angka tersebut mempunyai maksud bahwa kontribusi kompensasi dan fleksibilitas melalui motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 62,40 persen. Adapun sisanya sebesar 37,60 persen ($100\% - 62,40\%$) merupakan kontribusi faktor lain. Dengan kata lain, variabel kinerja *driver* Grab di Mataram yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel kompensasi, fleksibilitas dan motivasi sebesar 62,40 persen, sedangkan kontribusi sebesar 37,60 persen disebabkan oleh variabel – variabel lain diluar model ini.

Analisis jalurnya dapat pula disajikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = \rho_{YX1}X1 + \rho_{YX2}X2 + \rho_{YZ}Z + \epsilon_2$$

Hasil perhitungan regresi pada Tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi variabel kompensasi adalah sebesar 0,178. Artinya jika kompensasi berubah meningkat satu satuan, maka kinerja akan berubah meningkat sebesar 0,178 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara kompensasi

dengan kinerja *driver*. Artinya apabila kompensasi meningkat maka kinerja *driver* akan meningkat juga, begitu sebaliknya. Nilai signifikansi untuk variabel struktur modal adalah sebesar 0,028. Nilai probabilitas signifikansi tersebut lebih kecil dari probabilitas 0,050 atau ($0,028 < 0,050$), artinya bahwa koefisien jalur tersebut terbukti signifikan. Jadi ada pengaruh positif signifikan antara kompensasi terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Berikutnya nilai koefisien regresi variabel fleksibilitas adalah sebesar 0,269. Artinya jika ukuran perusahaan berubah satu satuan, maka kinerja *driver* akan berubah mengalami peningkatan sebesar 0,269 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara fleksibilitas dengan kinerja *driver*. Artinya apabila fleksibilitas meningkat maka kinerja *driver* akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Nilai signifikansi untuk variabel fleksibilitas adalah sebesar 0,055. Nilai probabilitas signifikansi tersebut lebih besar dari probabilitas 0,050 atau ($0,055 > 0,050$), artinya bahwa koefisien jalur tersebut positif tidak signifikan. Jadi tidak ada pengaruh positif signifikan antara fleksibilitas terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa hipotesis keempat ditolak.

Selanjutnya koefisien regresi variabel motivasi adalah sebesar 0,543. Artinya jika motivasi berubah satu satuan, maka kinerja *driver* akan berubah mengalami peningkatan sebesar 0,543 dengan asumsi variabel lainnya tetap. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara motivasi dengan kinerja *driver*. Artinya apabila motivasi meningkat maka kinerja *driver* akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Sedangkan nilai signifikansi untuk variabel motivasi adalah sebesar 0,000. Nilai probabilitas signifikansi tersebut lebih kecil dari probabilitas 0,050 atau ($0,000 < 0,050$), artinya bahwa koefisien jalur tersebut terbukti signifikan. Jadi ada pengaruh positif signifikan antara motivasi terhadap kinerja *driver*, dengan kata lain hipotesis kelima diterima.

Besarnya pengaruh tidak langsung variabel kompensasi melalui motivasi terhadap kinerja *driver* diperoleh melalui hasil perkalian koefisien jalur (beta) antara pengaruh langsung kompensasi terhadap motivasi dengan pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja *driver*. Besarnya pengaruh tidak langsung struktur modal melalui motivasi terhadap kinerja *driver* yaitu sebesar 0,174 ($0,321 \times 0,543$). Sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung variabel fleksibilitas melalui motivasi terhadap kinerja *driver* diperoleh melalui hasil perkalian koefisien jalur (beta) antara pengaruh langsung fleksibilitas terhadap motivasi dengan pengaruh langsung motivasi

terhadap kinerja *driver*. Besarnya pengaruh tidak langsung fleksibilitas terhadap kinerja melalui motivasi yaitu sebesar 0,268 ($0,495 \times 0,543$).

Untuk melihat lebih jelas besarnya pengaruh tidak langsung antara variabel bebas kompensasi dan fleksibilitas melalui motivasi terhadap kinerja *driver* pada Grab di Mataram, dapat dilihat pada Tabel 4.10:

Tabel 4.10.

**Perhitungan Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas melalui Motivasi terhadap Kinerja
*Driver***

Pengaruh Variabel	Formula Perhitungan	Hasil
Rangkuman Pengaruh Langsung (<i>Direct Effect/DE</i>)		
X1 Terhadap Z	DEX1Z	0,321
X2 Terhadap Z	DEX2Z	0,495
Z Terhadap Y	DEZY	0,543
Rangkuman Pengaruh Tidak Langsung (<i>Direct Effect/DE</i>)		
X1 Terhadap Y melalui Z	$IEX1Y = DEX1Z \times DEZY$	0,174
X2 Terhadap Y melalui Z	$IEX2Y = DEX2Z \times DEZY$	0,268

Sumber: Lampiran 6 dan Uji Sobel

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat kompensasi memberikan pengaruh tidak langsung melalui motivasi terhadap kinerja *driver* Grab di Mataram sebesar 0,174. Demikian pula halnya fleksibilitas memberikan pengaruh tidak langsung melalui motivasi terhadap kinerja *driver* Grab di Mataram sebesar 0,268.

Besarnya pengaruh total merupakan penjumlahan dari pengaruh langsung dan tidak langsung dari seluruh jalur setiap variabel dalam penelitian ini. Perhitungan pengaruh total akan diperlihatkan pada Tabel 4.11. Untuk lebih jelasnya pada tabel tersebut juga ditampilkan terlebih dahulu rangkuman perhitungan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung yang telah diuraikan sebelumnya dan selanjutnya diteruskan dengan perhitungan pengaruh total variabel-variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4.11

Pengaruh Total Kompensasi dan Fleksibilitas kerja *driver* Grab terhadap Kinerja dan Motivasi sebagai Variabel Intervening di Mataram

Pengaruh Variabel	Formula Perhitungan	Hasil
X1 Terhadap Y	DEX1Y	0,178
X2 Terhadap Y	DEX2Y	0,269
X1 Terhadap Y melalui Z	IEX1Y = DEX1Z x DEZY	0,174
X2 Terhadap Y melalui Z	IEX2Y = DEX2Z x DEZY	0,268
Pengaruh Total X1 Terhadap Y	TEX1Y = DEX1Y + IEX1Y	0,352
Pengaruh Total X2 Terhadap Y	TEX2Y = DEX2Y + IEX2Y	0,537

Sumber: Lampiran 6 dan Uji Sobel

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 4.11, maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja yaitu sebesar 0,352. Sedangkan pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja yaitu sebesar 0,537.

Berdasarkan hasil regresi pengaruh kompensasi dan fleksibilitas kerja *driver* Grab terhadap kinerja dan motivasi sebagai variabel intervening di Mataram, dirangkum pada tabel berikut:

Tabel 4.12

Rangkuman Hasil Analisis Jalur pada *Driver* Grab di Mataram

Hipotesis	Variabel	t-hitung	Sig.	Alfa	keterangan
H1	X1 → Z	3,839	0,000	0,050	Diterima
H2	X2 → Z	5,906	0,000	0,050	Diterima
H3	X1 → Y	2,224	0,028	0,050	Diterima
H4	X2 → Y	1,943	0,055	0,050	Ditolak
H5	Z → Y	6,009	0,000	0,050	Diterima
H6	X1 → Z → Y	3,608	0,000	0,050	Diterima
H7	X2 → Z → Y	4,321	0,000	0,050	Diterima

Sumber: Lampiran 6 dan Uji Sobel

Hasil uji t dalam Tabel 4.12 pada *driver* Grab di Mataram untuk jalur I yaitu pengaruh kompensasi (X1) terhadap motivasi menunjukkan hasil yang signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai alfa 5 persen. Pada pengaruh fleksibilitas (X2) terhadap motivasi menunjukkan hasil yang signifikan dikarenakan nilai *p-value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai alfa 5 persen.

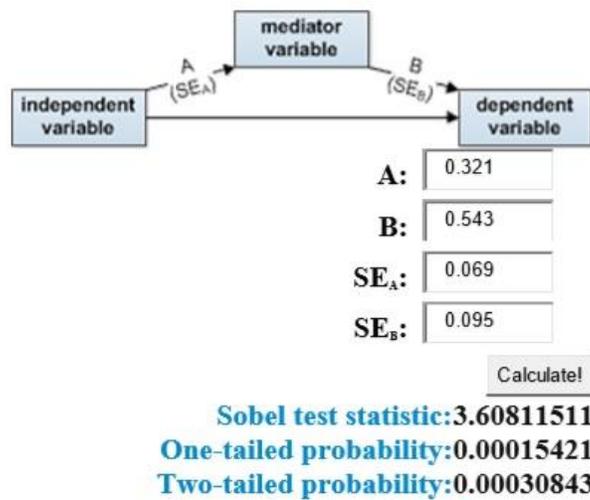
Untuk jalur II yaitu pengaruh kompensasi terhadap kinerja (Y) pada *driver* Grab di Mataram menunjukkan hasil yang signifikan dikarenakan nilai *p-value* sebesar 0,028 lebih kecil dari nilai alfa 5 persen. Berbeda halnya dengan fleksibilitas terhadap kinerja menunjukkan hasil yang positif dan tidak signifikan dikarenakan nilai *p-value* sebesar 0,055 lebih besar dari nilai alfa 5 persen. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini ditunjukkan oleh nilai *p-value* sebesar 0,000 yang lebih besar dari nilai alfa 5 persen.

Selanjutnya digunakan Uji Sobel untuk menguji hipotesis 6 dan 7. Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel kompensasi dan fleksibilitas melalui variabel motivasi terhadap kinerja. Kriteria pengujian untuk uji Sobel seperti yang dijelaskan oleh Ghozali (Pujawati, 76:2019) adalah apabila output motivasi hasilnya sama dengan pengujian manual dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan mediasi (Z merupakan variabel intervening). Untuk mempermudah cara melakukan perhitungan uji Z, digunakan kalkulator online pengujian hipotesis mediasi yang tersaji dalam website www.danielsoper.com.

Hasil uji Sobel dengan menggunakan kalkulator online antara pengaruh kompensasi melalui motivasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja pada *driver* Grab di Mataram dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.7

Hasil Uji Sobel Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening

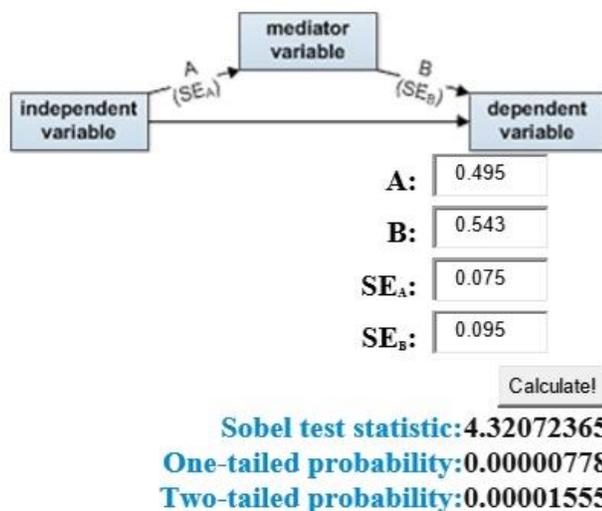


Gambar 4.5. Hasil Uji Sobel Pengaruh X1 terhadap Y melalui Z sebagai Variabel Intervening

Gambar 4.5 memperlihatkan besarnya *Sobel Test Statistic* 3,608. Pengujian hipotesis ke-6 dilakukan menggunakan uji signifikansi dengan membandingkan nilai probabilitas signifikan sebesar 0,050. Berdasarkan Gambar 4.1, dapat diketahui nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,050 ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian, diketahui bahwa motivasi merupakan variabel intervening antara kompensasi dan kinerja, sehingga hipotesis keenam yang menyatakan “kompensasi melalui motivasi sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada *driver* Grab di Mataram” diterima. Dapat diketahui untuk pengaruh variabel kompensasi terhadap motivasi dan kinerja pada *driver* Grab di Mataram adalah signifikan.

Berikutnya adalah Gambar 4.6 yang memperlihatkan besarnya pengaruh fleksibilitas kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening terhadap kinerja pada *driver* Grab di Mataram dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 4.8
Hasil Uji Sobel Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening



Gambar 4.5. Hasil Uji Sobel Pengaruh X2 terhadap Y melalui Z sebagai Variabel Intervening

Hasil uji Sobel dengan kalkulator online menunjukkan nilai *Sobel Test Statistic* sebesar 4,321 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,050 ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian, diketahui bahwa variabel motivasi merupakan variabel intervening antara fleksibilitas kerja dan kinerja, sehingga hipotesis ketujuh yang menyatakan “pengaruh fleksibilitas kerja melalui motivasi sebagai variabel intervening berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Mataram” dapat diterima.

Secara keseluruhan dapat diketahui untuk pengaruh variabel fleksibilitas terhadap motivasi dan kinerja *driver* Grab di Mataram terbukti signifikan.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi Jalur I

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.520	.510	.35760

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Gambar 4.5: Koefisien Determinasi Jalur I

Besarnya angka R Square (R^2) adalah 0,520 dimana angka tersebut menunjukkan besarnya variasi atau perubahan variabel kompensasi dan fleksibilitas terhadap variabel motivasi kerja *driver* Grab di Mataram dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus $KD = r^2 \times 100\% = 0,520 \times 100\% = 52\%$. Angka tersebut mempunyai maksud bahwa kontribusi variabel kompensasi dan fleksibilitas terhadap Motivasi Kerja adalah sebesar 52 persen. Adapun sisanya sebesar 48 persen ($100\% - 52\%$) merupakan kontribusi faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dengan kata lain, variabel Motivasi yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel kompensasi dan fleksibilitas adalah sebesar 52 persen, sedangkan pengaruh sebesar 48 persen disebabkan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini.

Koefisien Determinasi Jalur II

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.624	.612	.33633

a. Predictors: (Constant), Z, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Gambar 4.6: Koefisien Determinasi Jalur II

Besarnya angka R Square (R^2) adalah 0,624, angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya variasi atau perubahan variabel kompensasi (X1) dan fleksibilitas (X2) melalui motivasi (Z) terhadap kinerja (Y) dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus $KD = r^2 \times 100\% = 0,624 \times 100\% = 62,40$ persen. Angka tersebut mempunyai maksud bahwa kontribusi kompensasi dan fleksibilitas melalui motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 62,40 persen. Adapun sisanya sebesar 37,60 persen ($100\% - 62,40\%$) merupakan kontribusi faktor lain. Dengan kata lain, variabel kinerja *driver* Grab di Mataram yang dapat diterangkan dengan menggunakan variabel kompensasi, fleksibilitas dan motivasi sebesar 62,40 persen, sedangkan kontribusi sebesar 37,60 persen disebabkan oleh variabel – variabel lain diluar model ini.

SIMPULAN

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Artinya bahwa semakin baik kompensasi yang diterima oleh *driver*, maka akan menghasilkan motivasi kerja yang baik bagi para *driver* tersebut, dan sebaliknya. Fleksibilitas berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Artinya, semakin diberikan kebebasan dalam mengatur pekerjaan mereka membuat *driver* Grab merasa sangat puas dan merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Setiap kompensasi yang baik akan sangat disenangi oleh para karyawan sehingga membuat mereka bersemangat dalam bekerja dan mampu meningkatkan kinerja mereka. Fleksibilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya, kebebasan dalam bekerja membuat beberapa *driver* merasa malas dan tidak melakukan pekerjaan mereka dengan baik yang dapat menurunkan kinerja mereka. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Setiap pekerja yang memiliki motivasi yang baik dalam bekerja, maka ia akan dapat memaksimalkan kinerja yang mereka miliki, begitu juga sebaliknya. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi melalui motivasi terhadap kinerja. Secara langsung kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Mataram. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi melalui motivasi terhadap kinerja. Secara langsung kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Mataram.

DAFTAR PUSTAKA

- Eko Widodo, Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, Hani. (2014). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hartoko, G., & Fauzun, D. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. POSCO ICT INDONESIA BAGIAN CENTRAL MAINTENANCE DEPARTEMENT DI CILEGON. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(2), 231-237.
- Hamzah, B. Uno. (2017) *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Herdian Dito, Anoki. (2010). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Selamat Langgeng Purbalingga dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Skripsi S-1. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Lestarie, N. A., Budianto, A., & Prabowo, F. H. E. (2020). PENGARUH PERCEIVED EASE OF USE DAN PERCEIVED USEFULNESS TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(2), 194-200.
- Maddinsyah, Ali. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Displin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen Universitas Swasta di Wilayah Koperatis IV Provinsi Banten*. Jurnal Kreatif. Vol. 5. No. 1.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, Deddy. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sangadji, EM. Dan Sopiah. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta. ANDI.
- Shimko, Yulniwanti. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pemerintah Kabupaten Solok Selatan, Sumatera Barat. *Jurnal Magister Ekonomi*. Vol. 1. No. 1.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Metode Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, Achmad Sani. dan Masyhuri Machfudz. (2010). *Metodologi Riset: Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Suwanto & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT.Rajagrafindo Persada.
- Wicaksono, Imam Syaiful (2019). Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Skripsi S-1. Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.



Yekti, Sundoro. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Jurnal Paradigma. Vol. 1 No. 3.