

Pengaruh Motivasi Kerja dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Grabbike di Kota Cirebon

Sarno¹*, Wiwi Hartati², Mery Sukartini³

Universitas Muhammadiyah Cirebon, Indonesia^{1,2,3}

*Email: sarno1st@gmail.com¹, wiwi.hartati@umc.ac.id², mery.sukartini@umc.ac.id³

Sejarah Artikel:

Diterima 10-08-2025
Disetujui 20-08-2025
Diterbitkan 22-08-2025

ABSTRACT

This study investigates the influence of work motivation and job flexibility on the performance of GrabBike drivers in Cirebon City. The research emphasizes how intrinsic drive and flexible work arrangements affect service quality and operational outcomes in the gig economy. The research was conducted on 290 GrabBike drivers in Cirebon using a quantitative approach with an associative method. Data were collected through a structured questionnaire. The sampling technique used was incidental sampling. Data analysis was performed using SPSS version 25.0, applying validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, and F-tests to examine the influence of each variable. Results indicated that work motivation and job flexibility both positively and significantly affect GrabBike driver performance, both individually and simultaneously. The combination of intrinsic motivation and flexible work rhythms enhances performance, confirming that these variables play a crucial role and contribute to theory and practice in gig economy human resource management. The study concludes that the synergy between intrinsic motivation and flexible work conditions fosters optimal performance among GrabBike drivers, reinforcing the importance of human resource strategies tailored to the gig economy. This study only covers drivers operating in Cirebon and uses self-reported data, which may be subject to bias or limited generalizability to other regions or platforms. This study contributes to human resource management by demonstrating the pivotal role of motivation and flexibility in digital labor platforms. Its findings benefit platform managers, HR practitioners, and researchers in labor economics and organizational behavior..

Keywords: *Gig Economy, Grabbike, Job Flexibility, Performance, Work Motivation*

ABSTRAK

Penelitian ini menyelidiki pengaruh motivasi kerja dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja pengemudi GrabBike di Kota Cirebon. Penelitian ini menekankan bagaimana dorongan intrinsik dan pengaturan kerja yang fleksibel memengaruhi kualitas layanan dan hasil operasional dalam ekonomi gig. Penelitian ini dilakukan terhadap 290 pengemudi GrabBike di Cirebon menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling insidental. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 25.0, menerapkan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji-t, dan uji-F untuk menguji pengaruh masing-masing variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan fleksibilitas kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja pengemudi GrabBike, baik secara individu maupun simultan. Kombinasi motivasi intrinsik dan ritme kerja yang fleksibel meningkatkan kinerja, yang menegaskan bahwa variabel-variabel ini memainkan peran penting

dan berkontribusi pada teori dan praktik dalam manajemen sumber daya manusia ekonomi gig. Studi ini menyimpulkan bahwa sinergi antara motivasi intrinsik dan kondisi kerja yang fleksibel mendorong kinerja optimal di antara para pengemudi GrabBike, yang memperkuat pentingnya strategi sumber daya manusia yang disesuaikan dengan ekonomi gig. Studi ini hanya mencakup pengemudi yang beroperasi di Cirebon dan menggunakan data yang dilaporkan sendiri, yang mungkin bias atau terbatas generalisasinya ke wilayah atau platform lain. Studi ini berkontribusi pada manajemen sumber daya manusia dengan menunjukkan peran penting motivasi dan fleksibilitas dalam platform tenaga kerja digital. Temuannya bermanfaat bagi manajer platform, praktisi SDM, dan peneliti di bidang ekonomi ketenagakerjaan dan perilaku organisasi.

Kata Kunci: Ekonomi Gig, GrabBike, Fleksibilitas Kerja, Kinerja, Motivasi Kerja

Bagaimana Cara Sitas Artikel ini:

Sarno, Wiwi Hartati, & Mery Sukartini. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Grabbike di Kota Cirebon. *Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5), 3360-3373. <https://doi.org/10.63822/gbpqf092>

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan informasi yang pesat telah menciptakan berbagai inovasi dalam sektor transportasi, salah satunya adalah munculnya layanan ojek berbasis aplikasi atau ojek online (Watung, Rotinsulu, & Tumangkeng, 2020). Layanan ini memungkinkan pengguna untuk memesan transportasi secara instan melalui ponsel pintar, dengan sistem yang menyediakan informasi terkait biaya, jarak, waktu tempuh, serta identitas pengemudi secara real-time (Azzahra, Shamara, & Saleh, 2023). Di antara berbagai penyedia layanan, Grab menjadi salah satu platform dominan yang menawarkan berbagai fitur seperti GrabBike, GrabCar, dan GrabExpress. Dalam praktiknya, pengemudi GrabBike bekerja sebagai mitra independen, bukan karyawan tetap. Artinya, mereka tidak memiliki jaminan pendapatan tetap, tunjangan, atau jam kerja yang pasti. Situasi ini dapat memengaruhi tingkat motivasi kerja dan pada akhirnya berdampak pada kinerja. Motivasi kerja menjadi faktor kunci yang mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal dan mencapai target yang telah ditentukan (Harahap & Khair, 2019). Individu dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, ketekunan, dan inisiatif yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas (Irawan, Ayu, Nurwahidah, & Darmanto, 2024).

Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil pengemudi GrabBike di Kota Cirebon yang berhasil mencapai target order bulanan. Hal ini mencerminkan adanya permasalahan dalam hal motivasi maupun pengelolaan waktu kerja yang fleksibel. Banyak pengemudi menyatakan bekerja karena kebutuhan ekonomi dan mengandalkan pekerjaan ini untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Namun, motivasi semacam ini cenderung fluktuatif dan dapat menurun apabila penghasilan dianggap tidak sebanding dengan usaha yang dikeluarkan (Al Fath & Adji, 2021). Selain motivasi, fleksibilitas kerja juga merupakan aspek penting dalam sistem kerja pengemudi transportasi online. Fleksibilitas kerja didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk memilih waktu dan tempat kerja yang paling sesuai dengan kebutuhan mereka (Onyekwelu, Monyei, & Muogbo, 2022). Pada satu sisi, fleksibilitas ini dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan, serta menurunkan tingkat stres. Namun, dalam konteks kerja lapangan seperti GrabBike, fleksibilitas sering kali menjadi semu karena pengemudi tetap tergantung pada permintaan pelanggan dan sistem algoritma aplikasi (Hoeven & Zoonen, 2015).

Data awal menunjukkan bahwa banyak pengemudi merasa ragu akan fleksibilitas yang ditawarkan. Mereka mengaku kesulitan dalam menentukan jadwal kerja yang efisien, serta menghadapi lokasi penjemputan yang jauh dari titik keberadaan mereka. Masalah ini bukan hanya mengurangi efisiensi kerja, tetapi juga menurunkan kepuasan dan semangat kerja mereka (Davidescu, Apostu, Paul, & Casuneanu, 2020). Beberapa studi sebelumnya menyatakan bahwa baik motivasi maupun fleksibilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja, termasuk dalam konteks pengemudi transportasi online (Sihite, Perkasa, Magito, Yuliana, & Dwianto, 2024). Meningkatnya motivasi kerja dan pengaturan kerja yang fleksibel dapat membantu meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat stres, dan memperbaiki kinerja secara keseluruhan (Wardani, Djaelani, & Novianto, 2024). Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja driver GrabBike di Kota Cirebon. Dengan memahami hubungan antara ketiga variabel tersebut, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia pada sektor transportasi online.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara dua variabel independen (motivasi kerja dan fleksibilitas kerja) terhadap satu variabel dependen (kinerja) secara parsial dan simultan. Jenis penelitian ini termasuk penelitian survei berbasis kuesioner, yang dilakukan secara langsung terhadap mitra pengemudi GrabBike di wilayah Kota Cirebon.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kota Cirebon karena kota ini memiliki tingkat penggunaan layanan transportasi daring yang tinggi dan jumlah mitra pengemudi GrabBike yang signifikan. Pengumpulan data dilakukan selama bulan Januari hingga Maret 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh driver GrabBike yang aktif beroperasi di Kota Cirebon, dengan jumlah sekitar 1.051 orang. Populasi dipilih berdasarkan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk menyesuaikan dengan fokus penelitian. Populasi ini merepresentasikan seluruh mitra pengemudi GrabBike yang berpotensi menjadi responden yang relevan terhadap variabel yang diteliti. Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik nonprobability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi untuk terpilih. Lebih khusus, penelitian ini menggunakan teknik sampling insidental, yaitu pengambilan sampel berdasarkan siapa saja yang secara kebetulan ditemui oleh peneliti dan memenuhi syarat untuk dijadikan sumber data. Teknik ini dipilih karena lebih fleksibel dan menyesuaikan kondisi di lapangan.

Jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Berdasarkan hasil perhitungan, jumlah sampel yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebanyak **290 orang**. Jumlah tersebut dianggap cukup untuk merepresentasikan populasi dan menghasilkan temuan yang valid serta relevan dengan tujuan penelitian.

Instrumen Penelitian

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner) yang terdiri dari tiga bagian:

1. **Motivasi Kerja**, diukur menggunakan indikator seperti kebutuhan akan pencapaian, dorongan intrinsik dan ekstrinsik, dan harapan terhadap hasil kerja.
2. **Fleksibilitas Kerja**, diukur melalui persepsi pengemudi terhadap fleksibilitas waktu, tempat, dan pengaturan beban kerja.
3. **Kinerja**, dinilai dari indikator seperti kecepatan pelayanan, jumlah order yang diselesaikan, dan tingkat kepuasan pelanggan berdasarkan rating mitra di aplikasi Grab.

Seluruh item pertanyaan diukur menggunakan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju). Kuesioner ini telah diuji validitas dan reliabilitasnya melalui uji coba awal kepada 20 responden.

Perangkat Lunak dan Perangkat Keras

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 26. Untuk pengumpulan data dan input awal digunakan perangkat keras berupa laptop HP Pavilion 14" dan smartphone Android dengan aplikasi Grab Driver yang aktif sebagai referensi data lapangan.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini terdiri dari beberapa tahap:

1. **Uji Validitas dan Reliabilitas:** dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan Cronbach's Alpha untuk memastikan konsistensi dan akurasi instrumen.
2. **Analisis Regresi Linier Berganda:** digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja driver secara parsial maupun simultan.
3. **Uji Asumsi Klasik:** termasuk uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi statistik yang dibutuhkan.
4. **Uji Signifikansi (uji t dan uji F):** untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

Asumsi dan Teori Pendukung

Penelitian ini didasarkan pada teori Motivasi Dua Faktor Herzberg, yang menyatakan bahwa faktor motivasional seperti pencapaian dan pengakuan berdampak besar pada kinerja individu (Halimatussaadah & Faeni, 2024). Sedangkan teori Fleksibilitas Kerja (*Flexible Work Arrangement*) menyatakan bahwa sistem kerja yang fleksibel memberikan kebebasan yang mendorong produktivitas dan keseimbangan kerja-kehidupan (Pohan & Yosepha, 2025). Kedua teori ini menjadi landasan dalam merumuskan hipotesis dan merancang kerangka konseptual penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja driver Grabbike di Kota Cirebon. Dalam pelaksanaannya, kuesioner disebarluaskan secara langsung dan melalui platform media sosial kepada para driver Grabbike. Total responden yang berhasil dikumpulkan dan layak dianalisis berjumlah 290 orang. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bergabung sebagai driver Grabbike.

Tabel 1. Jenis Kelamin, Usia, Lama Bergabung, dan Pendidikan Terakhir Responden

Variabel	Kategori	Frekuensi	Percentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	280	96,6%
	Perempuan	10	3,4%
Usia	18–25 tahun	37	12,8%
	26–35 tahun	111	38,3%
	36–50 tahun	124	42,8%
	>50 tahun	18	6,2%
Lama Bergabung	<1 tahun	18	6,2%
	1–3 tahun	72	24,8%
	3–6 tahun	155	53,4%
	>6 tahun	45	15,5%
Pendidikan Terakhir	SMP	16	5,5%

	SMA	262	90,3%
	S1 (Sarjana)	12	4,2%

Sumber: Data Primer Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki (96,6%) dan berusia 36–50 tahun (42,8%). Dari sisi pendidikan, sebagian besar responden menempuh pendidikan terakhir di jenjang SMA (90,3%). Adapun terkait pengalaman sebagai driver Grabbike, sebagian besar telah bergabung selama 3–6 tahun (53,4%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja yang cukup lama serta berada pada usia produktif.

Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dinilai berdasarkan korelasi antara setiap item pernyataan terhadap total skor variabelnya. Suatu item dikatakan valid apabila nilai **r-hitung > r-tabel**, yaitu sebesar **0,113**. Hasil uji validitas dalam penelitian ini ditampilkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,504	0,113	Valid
	X1.2	0,379		Valid
	X1.3	0,382		Valid
	X1.4	0,398		Valid
	X1.5	0,370		Valid
	X1.6	0,544		Valid
Fleksibilitas Kerja (X2)	X2.1	0,348	0,113	Valid
	X2.2	0,398		Valid
	X2.3	0,386		Valid
	X2.4	0,249		Valid
	X2.5	0,322		Valid
	X2.6	0,324		Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,309	0,113	Valid
	Y.2	0,544		Valid
	Y.3	0,282		Valid
	Y.4	0,282		Valid
	Y.5	0,398		Valid
	Y.6	0,292		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS 22 (2024)

Berdasarkan Tabel 2, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada masing-masing variabel yaitu Motivasi Kerja (X1), Fleksibilitas Kerja (X2), dan Kinerja (Y) dinyatakan valid karena memiliki nilai r -hitung $>$ r-tabel (0,113). Dengan demikian, instrumen penelitian dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi internal dari item-item dalam kuesioner. Penilaian reliabilitas didasarkan pada nilai **Cronbach's Alpha**, di mana suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,60$. Kriteria tingkat reliabilitas ditampilkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Interval Kriteria Reliabilitas

Koefisien r	Kategori Reliabilitas
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi
0,60 – 0,79	Tinggi
0,40 – 0,59	Sedang
0,20 – 0,39	Rendah
0,00 – 0,19	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2019)

Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas masing-masing variabel:

- Motivasi Kerja (X1): Nilai Cronbach's Alpha = 0,644, termasuk kategori tinggi dan reliabel.
- Fleksibilitas Kerja (X2): Nilai Cronbach's Alpha = 0,613, termasuk kategori tinggi dan reliabel.
- Kinerja (Y): Nilai Cronbach's Alpha = 0,639, termasuk kategori tinggi dan reliabel.

Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 5 menunjukkan bahwa hasil pengujian normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov memberikan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, data dalam penelitian ini berdistribusi normal, dan asumsi normalitas terpenuhi (Ghozali, 2018).

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data

Metode Uji	Nilai Sig.	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov	0,200	Data berdistribusi normal

Sumber: Pengolahan Data dengan SPSS (2024)

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 6 menunjukkan bahwa seluruh nilai **tolerance $> 0,1$** dan nilai **VIF < 10** , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Dengan begitu, model memenuhi asumsi bebas multikolinearitas (Das, 2019).

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas Data

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X1)	0,995	1,005
Fleksibilitas Kerja (X2)	0,995	1,005

Sumber: Pengolahan Data dengan SPSS (2024)

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja (X1) adalah 0,431 dan untuk variabel Fleksibilitas Kerja (X2) adalah 0,259, yang keduanya lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, dan model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut (Ghozali, 2018).

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,431	Tidak heteroskedastisitas
Fleksibilitas Kerja (X2)	0,259	Tidak heteroskedastisitas

Sumber: Pengolahan Data dengan SPSS (2024)

4) Uji Linearitas

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai signifikansi Linearity untuk variabel Motivasi Kerja dan Fleksibilitas Kerja adalah $0,000 < 0,05$, dan nilai Deviation from Linearity masing-masing adalah 0,936 dan 0,052, lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier dan model regresi dapat digunakan (Ghozali, 2018).

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas

Variabel Bebas	Sig. Linearity	Sig. Deviation from Linearity	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,000	0,936	Linear
Fleksibilitas Kerja (X2)	0,000	0,052	Linear

Sumber: Pengolahan Data dengan SPSS (2024)

5) Uji Autokorelasi

Tabel 9 menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 2,085, yang berada di antara nilai du (1,6357) dan $(4 - du = 2,3643)$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi linear yang digunakan (Ghozali, 2018).

Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi

Statistik	Nilai	Batas Pengambilan Keputusan	Keterangan
DW	2,085	$1,6357 < DW < 2,3643$	Tidak ada autokorelasi

Sumber: Pengolahan Data dengan SPSS (2024)

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari Motivasi Kerja (X1) dan Fleksibilitas Kerja (X2), sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja (Y). Hasil uji regresi ditunjukkan pada Tabel 10:

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Konstanta)	9.917	1.329	–	7.464	0.000
Motivasi Kerja	0.291	0.043	0.355	6.760	0.000
Fleksibilitas Kerja	0.239	0.047	0.268	5.091	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 9,917 + 0,291X_1 + 0,239X_2$$

Interpretasi:

- Nilai konstanta sebesar 9,917 berarti jika variabel Motivasi Kerja dan Fleksibilitas Kerja bernilai nol, maka nilai Kinerja adalah sebesar 9,917.
- Koefisien regresi untuk Motivasi Kerja adalah 0,291 yang berarti jika Motivasi Kerja meningkat satu satuan, maka Kinerja meningkat sebesar 0,291 (asumsi variabel lain konstan).
- Koefisien regresi untuk Fleksibilitas Kerja adalah 0,239 yang berarti jika Fleksibilitas Kerja meningkat satu satuan, maka Kinerja meningkat sebesar 0,239.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Hasil uji disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.719	0.517	0.514	1.16559

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Nilai R Square sebesar **0.517** menunjukkan bahwa **51,7%** variasi dari Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja dan Fleksibilitas Kerja, sedangkan sisanya sebesar **48,3%** dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

Uji Hipotesis

1) Uji T (Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

Tabel 12. Uji T Motivasi Kerja terhadap Kinerja (H1)

Variabel	B	Std. Error	t	Sig.
Motivasi Kerja	0.306	0.045	6.845	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Nilai t hitung sebesar $6.845 > t$ tabel 1.968 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka **H1 diterima**. Artinya, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Tabel 13. Uji T Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja (H2)

Variabel	B	Std. Error	t	Sig.
Fleksibilitas Kerja	0.261	0.051	5.191	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Nilai t hitung sebesar $5.191 > t$ tabel 1.968 dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka **H2 diterima**. Artinya, Fleksibilitas Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

2) Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 14. Uji F Motivasi dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja (H3)

Sumber	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	169.165	1	169.165	26.946	0.000
Residual	1808.039	288	6.278		
Total	1977.203	289			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Nilai F hitung sebesar $26.946 > F$ tabel 3.87 dan signifikansi $0.000 < 0.05$, maka **H3 diterima**. Ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Fleksibilitas Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Mitra Driver GrabBike

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra driver GrabBike di Kota Cirebon. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Temuan ini mendukung teori Two-Factor Herzberg yang menjelaskan bahwa faktor motivator seperti penghargaan, pengakuan, dan tanggung jawab merupakan pendorong utama dalam peningkatan kinerja individu di tempat kerja (Widhiadnyani & Yanuar, 2025). Dalam konteks mitra GrabBike, motivasi berperan penting karena pekerjaan bersifat fleksibel dan berbasis target. Driver yang memiliki motivasi tinggi, baik secara intrinsik (dorongan dari dalam diri seperti ingin mencapai tujuan hidup) maupun ekstrinsik (dorongan dari luar seperti bonus dan insentif), akan cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berkomitmen untuk

menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hasil ini juga selaras dengan studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja di sektor informal dan berbasis layanan (Febriantora & Fuadati, 2020). Selain itu, tingginya motivasi dapat mendorong mitra driver untuk memberikan pelayanan prima kepada pelanggan, menjaga rating aplikasi, serta menyelesaikan pesanan dalam jumlah yang lebih tinggi. Dengan demikian, Grab sebagai platform dapat mempertimbangkan strategi motivasional yang tepat seperti program insentif, sistem penghargaan mingguan, dan pelatihan motivasi berbasis kinerja.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Mitra Driver GrabBike

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra driver. Hal ini sejalan dengan konsep *Work-Life Integration*, dimana fleksibilitas waktu kerja memungkinkan individu untuk menyesuaikan antara pekerjaan dan kebutuhan pribadi, sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya berkontribusi pada kinerja (Aura & Hutahaean, 2024). Dalam konteks mitra GrabBike, fleksibilitas merupakan daya tarik utama dari pekerjaan berbasis aplikasi digital ini. Para mitra driver memiliki kebebasan dalam menentukan waktu kerja, rute, dan jumlah order yang ingin diselesaikan. Fleksibilitas ini memungkinkan mereka untuk bekerja sesuai dengan ritme dan preferensi masing-masing, tanpa tekanan langsung dari atasan. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dapat mengurangi stres, meningkatkan keseimbangan hidup, dan menciptakan komitmen kerja yang lebih tinggi (Charwin & Agustinus, 2025). Fleksibilitas juga memungkinkan para mitra driver untuk menjalankan pekerjaan lain atau aktivitas domestik, sehingga memperluas ruang produktivitas mereka. Dengan demikian, perusahaan seperti Grab dapat terus mendorong fleksibilitas berbasis teknologi yang sehat dan bertanggung jawab, dengan menyediakan fitur pengaturan waktu kerja, sistem peringatan kelelahan, dan dukungan kesejahteraan mitra.

Pengaruh Motivasi dan Fleksibilitas Kerja secara Simultan terhadap Kinerja

Secara simultan, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan fleksibilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja mitra driver GrabBike di Kota Cirebon. Hal ini membuktikan bahwa kombinasi antara dorongan internal maupun eksternal dan keleluasaan dalam mengatur pola kerja dapat menciptakan kinerja yang optimal dalam pekerjaan berbasis digital platform. Kinerja tidak hanya bergantung pada satu aspek saja, tetapi merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor personal dan struktural. Ketika motivasi tinggi didukung oleh fleksibilitas yang memadai, maka mitra driver akan lebih antusias, produktif, dan mampu mempertahankan konsistensi dalam pekerjaannya. Mereka dapat mengelola waktu dengan baik, menyeimbangkan beban kerja, serta merespon permintaan pelanggan secara efisien. Temuan ini memperkuat pentingnya strategi yang terintegrasi dalam manajemen sumber daya manusia berbasis platform digital. Grab dan perusahaan serupa perlu mengembangkan program berbasis motivasi dan memperkuat sistem kerja fleksibel yang tetap berorientasi pada kualitas layanan. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat reputasi dan daya saing perusahaan di tengah kompetisi ekonomi digital.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja mitra driver GrabBike di Kota Cirebon. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan,

dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra. Semakin tinggi tingkat motivasi mitra baik yang berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan kerjanya semakin besar pula kemungkinan mereka menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Hal ini mencerminkan bahwa dorongan kuat untuk bekerja, menyelesaikan tugas, dan mencapai target sangat memengaruhi produktivitas mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari. Selain itu, fleksibilitas kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Mitra GrabBike yang memiliki kebebasan dalam menentukan waktu dan cara mereka bekerja cenderung merasa lebih nyaman dan bertanggung jawab atas hasil kerjanya. Kebebasan ini mendorong munculnya rasa memiliki terhadap pekerjaan, mengurangi tekanan kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat secara mental dan fisik. Temuan ini memperkuat bahwa fleksibilitas kerja merupakan faktor penting dalam mendukung efektivitas kerja di sektor pekerjaan berbasis platform digital seperti ojek online. Secara simultan, motivasi dan fleksibilitas kerja berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja mitra. Kombinasi antara dorongan dari dalam diri untuk bekerja lebih baik dan adanya keleluasaan dalam mengatur ritme kerja menghasilkan dampak positif terhadap pencapaian kinerja mitra GrabBike. Penelitian ini berhasil mencapai tujuannya dengan membuktikan bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang bermakna terhadap kinerja, serta memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia di era gig economy.

Limitasi dan studi lanjutan

Penelitian ini tentu memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diakui. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan pada mitra driver GrabBike di wilayah Kota Cirebon, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi secara menyeluruh ke daerah lain dengan kondisi sosial dan ekonomi yang berbeda. Kedua, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, sehingga tidak menggali lebih dalam aspek psikologis atau pengalaman subjektif mitra driver yang mungkin relevan dalam memengaruhi kinerja mereka. Ketiga, teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner tertutup memiliki potensi keterbatasan dalam menangkap makna yang lebih luas dari setiap jawaban responden. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar cakupan wilayah diperluas ke berbagai kota atau provinsi agar hasil penelitian dapat digunakan untuk menggambarkan kondisi nasional. Selain itu, penggunaan metode campuran (*mixed methods*) yang menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antarvariabel yang diteliti. Penelitian juga dapat menambahkan variabel-variabel lain yang relevan seperti stres kerja, kepuasan pelanggan, atau tingkat kelelahan kerja agar model penelitian menjadi lebih komprehensif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam pelaksanaan penelitian ini. Terima kasih disampaikan kepada para mitra driver GrabBike di Kota Cirebon yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner dan memberikan data yang sangat berharga bagi penelitian ini. Penulis juga menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi dalam menyelesaikan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada keluarga dan sahabat yang senantiasa memberikan dukungan moral, doa, serta semangat selama proses penelitian berlangsung. Tak lupa, penulis juga berterima kasih kepada pihak Grab Indonesia yang telah memberikan izin serta

mendukung pelaksanaan penelitian di lapangan. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik manajemen di sektor transportasi daring.

REFERENSI

- Abadi, M. D., & Taufiqurrahman, A. (2023). Fleksibilitas Kerja, Incentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Grabbike Lamongan. *Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, 40(1), 30-40. doi:<https://doi.org/10.58906/melati.v40i1.97>
- Abdul, S. H., & Hertina, D. (2022). The Influence of Work Motivation and Education Level on Employee Performance at Online Ojek Drivers PT. Application Karya Anak Bangsa/PT. GO-JEK Bandung. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 59-66. doi:<https://doi.org/10.56457/jimk.v10i1.244>
- Al Fath, A. T., & Adjii, W. H. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Bike di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 5(2), 1613-1624. doi:<https://doi.org/10.31955/mea.v5i2.1312>
- Aura, R. R., & Hutahaean, E. S. H. (2024). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja pada Generasi Z. *Journal of Sharia Economics Scholar (JoSES)*, 2(4), 98-107.
- Azzahra, A. R., Shamara, A., & Saleh, M. Z. (2023). Fenomena Pelayanan Jasa Transportasi Online Gojek pada Mahasiswa Universitas Pembangunan Jaya. *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Hukum, Kewirausahaan, Kesehatan, Pendidikan Dan Informatika (MANEKIN)*, 2(1), 182-186.
- Charwin, & Agustinus, S. (2025). Peran Kepuasan Kerja dalam Relasi Work-Life Balance dan Turnover Intention. *Studi Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 5(1), 269-283. doi:<https://doi.org/10.35912/sakman.v5i1.4446>
- Davidescu, A. A., Apostu, S.-A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12(15), 1-53. doi:<https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Febriantora, M. A. H. A., & Fuadati, S. R. (2020). Pengaruh Motivasi, Incentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Driver Ojek Online. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(9), 1-15.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halimatussaadah, & Faeni, D. P. (2024). Determinan Motivasi, Potensi Berbasis Kompetensi Serta Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Pengalaman Kerja Balai Lelang: Studi Kasus Balai Lelang XYZ. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 5(4), 527-541. doi:<https://doi.org/10.35912/jakman.v5i4.3470>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88. doi:<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Hoeven, C. L. t., & Zoonen, W. v. (2015). Flexible Work Designs and Employee Well-Being: Examining the Effects of Resources and Demands. *New Technology, Work and Employment*, 30(3), 237-255. doi:<https://doi.org/10.1111/ntwe.12052>
- Irawan, H., Ayu, I. W., Nurwahidah, S., & Darmanto, D. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Kajian Teknologi dan Lingkungan*, 7(2), 280-286. doi:<https://doi.org/10.58406/jrktl.v7i2.1915>

-
- Irwansyah, Maulana, M. I., & Yudharsa, E. H. (2025). Keselamatan, Kesehatan, dan Lingkungan untuk Meningkatkan Keterlibatan dan Produktivitas Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 6(2), 525-536. doi:<https://doi.org/10.35912/simo.v6i2.4871>
- Mustikarini, C. N., Rahmah, E. M., Wijaya, J., Putra, S. D., Triany, N. A., & Ikawidjaja, N. (2023). Faktor-Faktor Motivasi Intrinsik Karyawan PT. XYZ (Studi pada Penerapan Strategic Holding Pejabat Eselon 3). *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 6(3), 398-414. doi:<https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v6i3.286>
- Najib, M. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hevea Bumi Sriwijaya. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 16(3), 204-217. doi:<https://doi.org/10.31851/jmwe.v16i3.3421>
- Onyekwelu, N. P., Monyei, E. F., & Muogbo, U. S. (2022). Flexible Work Arrangements and Workplace Productivity: Examining The Nexus. *International Journal of Financial, Accounting, and Management*, 4(3), 303-314. doi:<https://doi.org/10.35912/ijfam.v4i3.1059>
- Pohan, A. A., & Yosepha, S. Y. (2025). Dampak Jam Kerja Fleksibel Terhadap Motivasi, Kepuasan, dan Kinerja Pegawai Setjen MPR-RI. *Reviu Akuntansi, Manajemen, Dan Bisnis*, 5(1), 59-76. doi:<https://doi.org/10.35912/rambis.v5i1.4650>
- Sihite, M., Perkasa, D. H., Magito, Yuliana, L., & Dwianto, A. S. (2024). Kinerja Karyawan: Peran Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Fleksibilitas Kerja: Studi Kasus Driver Grab di Jakarta Timur. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 2164-2176. doi:<https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2.655>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wardani, P. K., Djaelani, A. K., & Novianto, A. S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Fleksibilitas Jam Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Warkop DKI Lagi Kota Malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 13(1), 1278-1286.
- Watung, M. P., Rotinsulu, D. C., & Tumangkeng, S. Y. (2020). Analisis Perbandingan Pendapatan Ojek Konvensional dan Ojek Online di Kota Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 20(3), 126-139.
- Wibowo, A. (2022). Dampak Motivasi Kerja dalam Melihat Kinerja Karyawan Room Attendant di Swiss-Bel Hotel Batam. *Jurnal Mekar*, 1(1), 28-33. doi:<https://doi.org/10.59193/jmr.v1i1.26>
- Widarko, A., & Anwarodin, M. K. (2022). Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance: Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 123-138. doi:<https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.207>
- Widhiadnyani, G. A. S., & Yanuar, Y. (2025). Faktor Pendorong Kinerja: Studi tentang Lingkungan Kerja, Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 7(3), 917-926. doi:<https://doi.org/10.24912/jmk.v7i3.34634>