PENGARUH KOMPENSASI, FLEKSIBILITAS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DRIVER MITRA GRAB DI KOTA PEKANBARU

Muhammad Alhaadiy Faneri, Ikhbal Akhmad, Rahayu Setianingsih
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
e-mail: alhaadiymuhammad@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, fleksibilitas kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja mitra GrabBike di Kota Pekanbaru. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada meningkatnya jumlah mitra GrabBike serta persaingan yang semakin ketat antar driver transportasi online yang menyebabkan ketidakpastian pendapatan dan tingginya tuntutan kerja, sehingga berpotensi memengaruhi kepuasan kerja mitra. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah mitra GrabBike di Kota Pekanbaru yang berjumlah 1.070 driver. Sampel penelitian berjumlah 97 responden yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan aplikasi Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mitra GrabBike di Kota Pekanbaru. Fleksibilitas kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mitra GrabBike. Sementara itu, motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja mitra GrabBike di Kota Pekanbaru.

Kata Kunci: Kompensasi, Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Perkembangan teknologi turut mendorong perubahan pada sektor transportasi melalui hadirnya layanan transportasi berbasis online yang mempermudah mobilitas masyarakat (Fadila & Rezeki, 2023). Salah satu perusahaan yang berkembang pesat adalah Grab, yang mulai beroperasi di Indonesia pada tahun 2014 dan terus mengembangkan berbagai layanan sesuai kebutuhan masyarakat (Nasution *et al.*, 2021).

Di Kota Pekanbaru, Grab mulai beroperasi sejak tahun 2016. Meningkatnya jumlah mitra pengemudi serta persaingan dengan platform lain seperti Gojek dan Maxim menyebabkan persaingan memperoleh penumpang semakin ketat. Kondisi tersebut berdampak pada pendapatan yang tidak menentu sehingga sebagian driver harus menambah jam kerja untuk memenuhi target harian, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kepuasan kerja mereka (Cintani *et al*, 2025). Data Grab Office Pekanbaru menunjukkan jumlah driver terus meningkat dari 732 orang pada tahun 2022 menjadi 1.070 orang pada tahun 2025. Peningkatan ini menunjukkan tingginya

minat masyarakat menjadi driver Grab, namun juga memperketat persaingan dalam memperoleh order.

Kepuasan kerja merupakan keadaan psikologis yang mencerminkan tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaannya, baik dari aspek finansial, lingkungan kerja, tanggung jawab, maupun kesempatan pengembangan diri (Rulianti & Nurpribadi, 2024). Hasil wawancara terhadap 10 driver Grab menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengeluhkan pendapatan yang tidak menentu, pentingnya mempertahankan rating pelanggan, serta terbatasnya jaminan sosial sebagai mitra. Kondisi tersebut memengaruhi kepuasan kerja dan motivasi mereka dalam bekerja. Para driver berharap adanya peningkatan kesejahteraan, perlindungan kerja, dan sistem insentif yang lebih baik. Temuan ini sejalan dengan penelitian Pramana & Listyawati, (2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja, insentif kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja driver Grab.

Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi yang diberikan secara adil dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa dihargai atas kontribusinya Adiyanti & Nugraha, (2023). Pada mitra Grab, kompensasi berupa bagi hasil, bonus, dan insentif terbukti berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja Lati *et al*., (2022)

Selain kompensasi, fleksibilitas kerja menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kebebasan dalam mengatur waktu, lokasi, dan jumlah order memberikan rasa otonomi, mengurangi tekanan kerja, serta membantu menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga meningkatkan kepuasan kerja driver Sarno et al., (2025). Di sisi lain, motivasi kerja yang berasal dari dorongan internal maupun eksternal juga berperan dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja mitra GrabBike Fikri, (2025) Grab turut menerapkan sistem insentif berbasis target berlian yang mendorong driver bekerja lebih aktif dan konsisten sehingga meningkatkan motivasi kerja (Miswanto & Rachmawati, 2025)

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan temuan. Rosidah, (2024) menyatakan bahwa kompensasi dan fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan Miswanto & Rachmawati, (2025) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Penelitian Cintani *et al*, (2025) juga membuktikan fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sementara Sitorus & Siagian, (2023) memperoleh hasil yang berbeda. Selain itu, Anggara & Ingkadijaya, (2023) menemukan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sedangkan Okky *et al*., (2024) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan perasaan individu terhadap pekerjaan yang dijalani. Kepuasan kerja mencerminkan sikap emosional seseorang yang dapat

berupa perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya. Perasaan ini muncul sebagai hasil dari perbandingan antara harapan individu dengan kondisi nyata yang diterima di tempat kerja. Kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana individu merasakan pekerjaannya dalam suatu organisasi serta sejauh mana pekerjaan tersebut mampu memenuhi kebutuhan dan harapan individu (Mukhtar *et al*. 2023). Indikator kepuasa kerja Menuruut Bismark *et al* (2025) yaitu:

1. Kompensasi (Upah dan Tunjangan).

Karyawan akan merasa puas apabila mereka mendapatkan imbalan finansial yang adil dan sesuai dengan tanggung jawab, pengalaman, serta kontribusinya terhadap organisasi. Ketidakpuasan dalam aspek ini sering menjadi penyebab utama turnover.

2. Lingkungan Sosial.

Kondisi kerja yang nyaman, aman, serta hubungan kerja yang harmonis antar rekan dan atasan menjadi indikator penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Aspek ini mencakup budaya kerja, atmosfer kantor, dan rasa keterlibatan dalam tim.

3. Kesempatan Pengembangan dan Karier.

Peluang untuk tumbuh dan berkembang melalui pelatihan, promosi, serta keterlibatan dalam proyek-proyek penting menjadi motivasi kuat bagi karyawan dalam merasakan makna atas pekerjaan mereka.

4. Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Pribadi *(Work-Life Balance).*

Fleksibilitas kerja, beban kerja yang realistis, serta kebijakan cuti yang mendukung kehidupan pribadi turut berkontribusi besar terhadap tingkat kepuasan kerja

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan imbalan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan. Kompensasi tidak hanya berupa upah, tetapi juga mencakup berbagai bentuk penghargaan baik finansial maupun non-finansial yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Septiani *et al* (2024) kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas tenaga, waktu, dan kontribusi yang telah diberikan dalam mencapai tujuan organisasi. Indikator kompensasi menurut Damayanti *et al* (2024) indikator kompensasi adalah:

1. Upah. Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif upah per jam dan upah biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.
2. Insentif; berupa tambahan kompensasi di atas atau di luar upah yang diberikan perusahaan.
3. Tunjangan, alat ukur yang digunakan untuk mengevaluasi kelayakan dan efektivitas imbalan pelengkap (non-gaji pokok) yang diberikan perusahaan. Tujuannya adalah untuk memastikan kesejahteraan, keselamatan dengan adanya asuransi kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan
4. Fasilitas fisik

Fasilitas fisik bahwa perusahaan harus selalu memantau, menilai, dan mengevaluasi kualitas dari semua elemen berwujud (bukti fisik) yang mereka miliki secara berkala contohnya atribut jaket, branding, helm, dan sarung tangan.

Flexibilitas Kerja

Fleksibilitas kerja merupakan sistem pengaturan kerja yang memberikan kebebasan kepada karyawan dalam menentukan waktu, tempat, dan cara bekerja sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Fleksibilitas kerja menjadi salah satu strategi organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Menurut Arifin *et al* (2024) fleksibilitas kerja adalah bentuk pengaturan kerja yang memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan waktu dan tempat kerja tanpa mengurangi tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Indikator flexibilitas kerja menurut Noermijati *et al*, (2025)

1. Fleksibilitas lokasi kerja (location)

Fleksibilitas lokasi kerja mengacu pada kebebasan yang dimiliki pekerja dalam menentukan lokasi untuk melaksanakan aktivitas pekerjaannya.

2. Fleksibilitas cuti

Mempunyai pengertian bahwa fleksibilitas waktu kerja adalah kemampuan karyawan untuk mengatur waktu kerja mereka, sehingga dapat menyesuaikan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga.

3. Fleksibilitas jadwal

Merupakan kemampuan individu untuk mengatur dan menyesuaikan jadwal kerjanya sesuai dengan kebutuhan serta kondisi yang dihadapi, dengan tetap mengikuti ketentuan yang berlaku dalam sistem kerja yang digunakan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal yang membuat seseorang bersemangat dan berusaha secara optimal dalam menjalankan pekerjaannya guna mencapai tujuan perusahaan. Motivasi ini sangat penting karena membantu individu tetap fokus, produktif, dan berenergi dalam menyelesaikan tugas. Dengan adanya motivasi kerja yang baik, kinerja karyawan dapat meningkat sehingga perusahaan lebih mudah mencapai target yang diinginkan (Budiman *et al*, 2024). Indikator motivasi kerja menurut Nining Jenab Wulandari, (2023):

1. Kebutuhan fisik, yaitu pemenuhan kebutuhan dasar seperti pemberian upah yang layak, bonus, uang makan, dan transportasi.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, yang dapat dipenuhi melalui penyediaan jaminan sosial, dana pensiun, serta fasilitas keselamatan kerja agar karyawan merasa terlindungi saat bekerja.
3. Kebutuhan sosial, yang diwujudkan dengan membangun hubungan kerja yang harmonis, misalnya melalui kerja tim dalam kelompok kecil sehingga karyawan merasa diterima dan memiliki rasa kebersamaan.
4. Kebutuhan akan penghargaan, yaitu pemberian apresiasi seperti bonus kinerja, pelatihan, dan pengembangan kemampuan agar karyawan merasa dihargai atas kontribusinya

5. Kebutuhan perwujudan diri, yaitu kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi, keterampilan, dan kemampuan diri secara maksimal dalam pekerjaan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan hasil mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian Fadila & Rezeki, (2023) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja driver GrabBike, yang menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai mampu meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, Wulandari, A., & Supiyadi, (2024) menemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya *research gap*, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menguji kembali pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada mitra GrabBike di Kota Pekanbaru.

H1: Diduga kompensasi berpengaruh posistif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Flexibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan hasil mengenai pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian Fadila & Rezeki, (2023) membuktikan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya menurut Sitorus & Siagian, (2023) menemukan bahwa fleksibilitas kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya *research gap*, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menguji kembali pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja pada mitra GrabBike di Kota Pekanbaru.

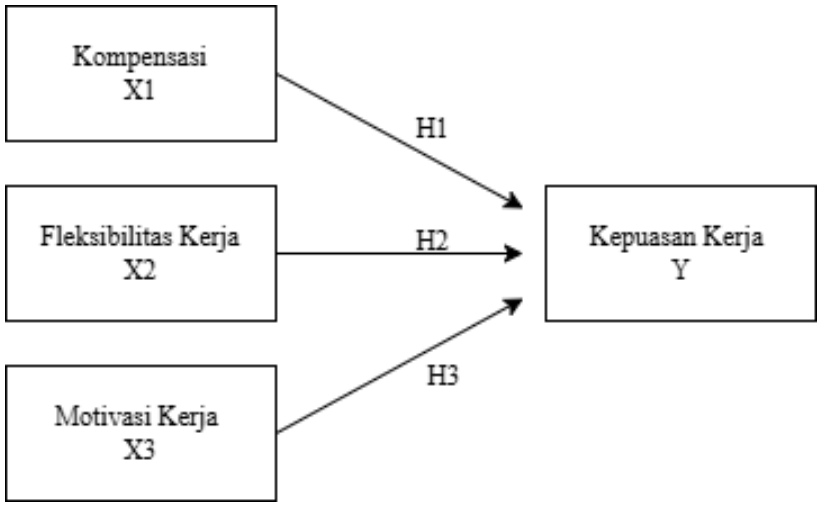
H2: Diduga fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan hasil mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karena mendorong karyawan mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja. Namun, menurut Putra & Pasaribu, (2023) menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan Okky *et al*., (2024) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya *research gap*, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menguji kembali pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada mitra GrabBike di Kota Pekanbaru

H3: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Model Penelitian



Gambar Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh kompensasi, fleksibilitas kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja mitra GrabBike di Kota Pekanbaru. Penelitian dilaksanakan di Kota Pekanbaru pada periode Mei–Juli 2026. Populasi penelitian berjumlah 3.562 mitra GrabBike, dengan sampel sebanyak 97 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dan teknik purposive sampling. Kriteria responden meliputi driver yang terdaftar sebagai mitra GrabBike di Kota Pekanbaru, aktif bekerja minimal tiga bulan terakhir, memiliki pengalaman kerja minimal tiga bulan, serta bersedia menjadi responden.

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics 26 yang meliputi analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif, dan analisis tanggapan responden. Pengujian kualitas instrumen dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), serta koefisien determinasi (Adjusted R^2) untuk mengetahui pengaruh kompensasi, fleksibilitas kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja mitra GrabBike di Kota Pekanbaru (Ghozali, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Statistik Deskriptif

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y	97	40	60	51.28	4.26
X1	97	36	60	50.33	4.37
X2	97	30	45	38.81	3.11
X3	97	45	70	59.75	5.12
Valid N (listwise)	97				

Sumber: Hasil Olah Output SPSS Versi 26, (2026)

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, variabel kepuasan kerja memiliki nilai minimum 40, nilai maksimum 60, nilai rata-rata (mean) sebesar 51,28, dan standar deviasi 4,26. Variabel kompensasi memiliki nilai minimum 36, nilai maksimum 60, dengan rata-rata sebesar 50,33 dan standar deviasi 4,37. Variabel fleksibilitas kerja memperoleh nilai minimum 30, nilai maksimum 45, rata-rata sebesar 38,81, dan standar deviasi 3,11. Sementara itu, variabel motivasi kerja memiliki nilai minimum 45, nilai maksimum 70, rata-rata sebesar 59,75, dan standar deviasi 5,12. Secara umum, nilai rata-rata masing-masing variabel menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kepuasan kerja, kompensasi, fleksibilitas kerja, dan motivasi kerja berada pada kategori yang baik.

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasi masing masing butir pernyataan dengan pedoman jika hasil perhitungan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan (kuesioner) tersebut valid atau sah. Nilai r_{hitung} bisa dilihat pada kolom Corrected Item – Total Correlation pada output pengolahan data menggunakan SPSS.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Kepuasan Kerja (Y)				
No	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Y.1	0,681	0,199	Valid
2	Y.2	0,657		Valid
3	Y.3	0,548		Valid
4	Y.4	0,456		Valid
5	Y.5	0,338		Valid
6	Y.6	0,503		Valid
7	Y.7	0,641		Valid
8	Y.8	0,480		Valid
9	Y.9	0,598		Valid
10	Y.10	0,466		Valid
11	Y.11	0,439		Valid
12	Y.12	0,472		Valid
Kompensasi (X1)				
No	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0,655	0,199	Valid
2	X1.2	0,591		Valid
3	X1.3	0,498		Valid
4	X1.4	0,559		Valid
5	X1.5	0,592		Valid
6	X1.6	0,404		Valid
7	X1.7	0,486		Valid
8	X1.8	0,384		Valid
9	X1.9	0,449		Valid
10	X1.10	0,322		Valid
11	X1.11	0,527		Valid
12	X1.12	0,299		Valid
Flexibilitas Kerja (X2)				
No	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X2.1	0,602	0,199	Valid
2	X2.2	0,635		Valid
3	X2.3	0,383		Valid
4	X2.4	0,578		Valid
5	X2.5	0,540		Valid
6	X2.6	0,533		Valid

7	X2.7	0,571		Valid
8	X2.8	0,528		Valid
9	X2.9	0,492		Valid
Motivasi Kerja (X3)				
No	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X3.1	0,483		Valid
2	X3.2	0,681		Valid
3	X3.3	0,550		Valid
4	X3.4	0,642		Valid
5	X3.5	0,644		Valid
6	X3.6	0,595		Valid
7	X3.7	0,468		Valid
8	X3.8	0,465	0,199	Valid
9	X3.9	0,396		Valid
10	X3.10	0,485		Valid
11	X3.11	0,457		Valid
12	X3.12	0,574		Valid
13	X3.13	0,526		Valid
14	X3.14	0,572		Valid
15	X3.15	0,448		Valid

Sumber: Hasil Olah Output SPSS Versi 26, (2026)

Berdasarkan Tabel menunjukkan bahwa masing masing item pernyataan valid, hal ini dapat diidentifikasikan dari nilai r_{hitung} > r_{tabel} maka data tersebut valid. Dengan demikian item pernyataan yang digunakan dinyatakan valid dan bias digunakan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengukuran berulang. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *cronbach's alpha* melalui bantuan program SPSS. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60 (Ghozali, 2021).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Nilai Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	0,762	0,60	Reliabel
Kompensasi (X_1)	0,708	0,60	Reliabel
Flexibilitas Kerja (X_2)	0,694	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X_3)	0,819	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Output SPSS Versi 26, (2026)

Berdasarkan Tabel menunjukkan bahwa nilai koefisien *Cronbach's Alpha* semua variabel (x dan y) memiliki nilai >0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliable, sehingga seluruh item pernyataan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam pengumpulan data.

Uji Normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas yang dilakukan menggunakan *one sample kolomogorov- smornov test* dengan ketentuan data berdistibusi normal apabila *Asymp.Sig. (2-tailed)* >0,05.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.51050543
Most Extreme Differences	Absolute	.090

	Positive		.090
	Negative		-.088
Test Statistic			.090
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]			.050
Monte Carlo Sig. (2-tailed)[d]	Sig.		.050
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.045
		Upper Bound	.056

Sumber: Hasil Olah Output SPSS Versi 26, (2026)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**,** diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,050. Nilai tersebut memenuhi kriteria normalitas **(**Sig. ≥ 0,05**),** sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya korelasi antar variabel indenpenden dalam model regresi. Model yang baik tidak mengandung multikolinieritas. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), dimana jika nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	.743	1.346
	Flexibilitas Kerja	.800	1.249
	Motivasi Kerja	.763	1.310
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja			

Sumber: Hasil Olah Output SPSS Versi 26, (2026)

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa hasil uji multikolinieritas pada variabel *hedonic motivation* dan *lifestyle* memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF <

10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas didasarkan pada nilai signifikansi, yaitu jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (sig > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.570	3.528		2.146	.035
	Kompensasi	-.102	.055	-.211	-1.844	.068
	Flexibilitas Kerja	.054	.082	.074	.656	.514

Motivasi Kerja	-.027	.051	-.060	-.524	.602

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Hasil Olah Output SPSS Versi 26, (2026)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas (Uji Glejser), seluruh variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen yakni *hedonic motivation* dan *lifestyle* terhadap variabel dependen yakni *purchase intention*. Model regresi yang dikembangkan untuk menguji hipotesis – hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini adalah: $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.469	5.660		2.733	.008
	Kompensasi	.331	.097	.339	3.404	.001
	Flexibilitas Kerja	.283	.132	.207	2.151	.034
	Motivasi Kerja	.137	.082	.164	1.668	.099

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Output SPSS Versi 26, (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan Y = 15,469 + $0{,}331X_1$ + $0{,}283X_2$ + $0{,}137X_3$ + e**.** Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi, fleksibilitas kerja, dan motivasi kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Namun, hanya kompensasi dan fleksibilitas kerja yang berpengaruh signifikan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan karena memiliki nilai signifikansi sebesar 0,099 (> 0,05).

Uji Secara Parsial (t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.469	5.660		2.733	.008
	Kompensasi	.331	.097	.339	3.404	.001
	Flexibilitas Kerja	.283	.132	.207	2.151	.034
	Motivasi Kerja	.137	.082	.164	1.668	.099

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olah Output SPSS Versi 26, (2026)

1. Variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 3,404 yang lebih

besar dari t tabel sebesar 1,985 serta nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada driver mitra Grab di Kota Pekanbaru.

2. Variabel fleksibilitas kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,151 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,985 serta nilai signifikansi sebesar 0,034 yang lebih kecil dari 0,05. . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada driver mitra Grab di Kota Pekanbaru.

3. Variabel fleksibilitas kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,151 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,985 serta nilai signifikansi sebesar 0,034 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada driver mitra Grab di Kota Pekanbaru.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen yang dipengaruhi oleh variabel independen.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.567[a]	.321	.300	3.567
a. Predictors: (Constant), LN_X3, LN_X2, LN_X1				

Sumber: Hasil Olah Output SPSS Versi 26, (2026)

Berdasarkan Tabel Model Summary, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,300. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1), fleksibilitas kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja (Y) sebesar 30%**.** Sementara itu, 70% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t (parsial), variabel kompensasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,404 > t tabel 1,985 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 serta memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,331. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima. Hasil tersebut membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada driver mitra Grab di Kota Pekanbaru.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Renata *et al.*, (2024) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pemberian upah, bonus, dan tunjangan yang sesuai mampu meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa memperoleh balas jasa yang sebanding dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Sementara itu hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safrila & Oktiani, (2024) yang yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi yang layak merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi pekerja sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh Flexibilitas Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t (parsial), variabel fleksibilitas kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,151 > t tabel 1,985 dengan nilai signifikansi sebesar 0,034 < 0,05 serta memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,283. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) diterima. Hasil tersebut membuktikan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada driver mitra Grab di Kota Pekanbaru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Cintani et al, (2025) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mitra GrabBike di Kota Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik fleksibilitas kerja yang diberikan, seperti kebebasan dalam menentukan waktu kerja dan mengatur aktivitas operasional, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh driver. Sementara itu berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fadila & Rezeki, (2023) menyatakan bahwa flexibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Fleksibilitas kerja memberikan kemudahan bagi karyawan dalam mengatur waktu, tempat, dan cara penyelesaian pekerjaan sesuai dengan kebutuhan mereka.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t (parsial), variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,668 < t tabel 1,985 dengan nilai signifikansi sebesar 0,099 > 0,05 serta memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,137. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H_3) ditolak. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada driver mitra Grab di Kota Pekanbaru. Artinya, peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, namun pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Syahramadani & Murhadi, (2026) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa motivasi kerja belum mampu meningkatkan kepuasan kerja secara langsung karena kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang lebih dominan. Sementara itu

hasil penelitian ini tidak sejalan dengan peneitian yang dilakukan oleh Waskito & Sumarni, (2023) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

KESIMPULAN

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja driver mitra Grab di Kota Pekanbaru
2. Flexibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja driver mitra Grab di Kota Pekanbaru
3. Motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja driver mitra Grab di Kota Pekanbaru.

SARAN

1. Pihak Grab diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan sistem kompensasi yang adil melalui pemberian insentif, bonus, dan pendapatan yang sesuai untuk meningkatkan kepuasan kerja driver.
2. Pihak Grab diharapkan dapat meningkatkan fleksibilitas kerja dengan memperbaiki pemerataan pembagian order agar seluruh driver memperoleh kesempatan yang sama dalam mendapatkan pesanan.
3. Pihak Grab diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja mitra melalui pemberian apresiasi, penghargaan, dan komunikasi yang baik guna menjaga semangat kerja driver.

DAFTAR PUSTAKA

Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Remik*, *7*(1), 166–176. https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997

Anggara, R., & Ingkadijaya, R. (2023). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Hotel Santika*. *6*(1), 14–24.

Arifin, Y., Rizky, G., Adhicandra, I., Riadi, H. F., Siswanto, A., Sepriano, S., Efitra, E., & Gustiani, W. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar-Dasar MSDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Bismark, O. P., Putra, M. A., Suryani, E., Yanti, T., & Ripani, D. (2025). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Serasi Media Teknologi.

Budiman, A., Studi, P., Publik, A., Tinggi, S., & Administrasi, I. (2024). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten balangan*. 276–280.

Cintani et al,L. J. I. A. R. S. (2025). Pengaruh Kompensasi Finansial, Fleksibilitas Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Grab Bike di Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, *4*(1), 1698–1708.

Damayanti, N., Permatasari, R. I., & Sitio, V. S. S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit NEM.

Fadila, R., & Rezeki, F. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kompensasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Grabbike Cikarang Utara Kabupaten Bekasi. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, *13*(2), 118–124. https://doi.org/10.52643/jam.v13i2.3158

Fikri, A. P. &. (2025). *Pengaruh motivasi kerja, fleksibilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja mitra pengemudi gojek di cikarang barat kabupaten bekasi*. *3*(1), 111–122.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. In Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. BadanPenerbit Universitas Diponegoro.

Lati, M. A., Niswatin, & Badu, R. S. (2022). Sistem Kompensasi Bagi Driver atas Orderan Fiktif di Perusahaan Grab Gorontalo. *Jurnal Mahasiswa Akuntansi*, *1*(3), 144–153.

Miswanto, M., & Rachmawati, M. (2025). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Melalui Loyalitas Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ekuilnomi*, *7*(3), 1003–101.https://doi.org/10.36985/9q4an295

Nasution, A. D., Putri, H. D., & Nurbaiti. (2021). Analisis Perbandingan Penerapan E-Business pada Perusahaan Jasa(Studi kasus PT. Gojek dan PT. Grab Indonesia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan*, 40–41.

Nining Jenab Wulandari, A. S. (2023). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima Adeina Sri Nining*. *1*(4).

Okky, S., Batubara, B., & Sari, S. (2024). *KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PLN (Persero) ULP RIMBO BUJANG*. *18*(1), 89–100.

Pramana, D., & Listyawati, I. (2025). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja , Motivasi Kerja , Insentif Kerja , dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Driver Ojek Online Grab Kota Semarang*. *8*(1). https://doi.org/10.32877/eb.v8i1.2692

Prof. Dr. H. Mukhtar, M. P., Dr. H. Martinis Yamin, M. P., Dr. Drs. H. Firman, M. S., &Indonesia, P. T. S. M. (2023). *KEPUASAN KERJA GURU Proses Manajemen Suatu Organisasi*. PT Salim Media Indonesia.

Prof. Dra. Dr. Noermijati, M. T. M. C., Daniyatul Farhiya, S. T. M. M., Dr. Desi Tri Kurniawati, S. E. M. M. C., Abdurrahman Hakim, S. E. M. B. A. C., Ferriyal Rosita, S. E. M. M., & Dr. Masyhuri, S. M. M. M. (2025). *MEMBANGUN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN GEN Z*. PT. RajaGrafindo Persada - Rajawali Pers.Putra R, H & Pasaribu F, R. (2023). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION*. *XVII*(02), 243–255.

Renata, D. A., Pramadewi, A., & Junaidi, R. (2024). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *13*(2), 772–793.

Rosidah, S. N. (2024). *Pengaruh kompensasi dan fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja para driver gojek di kota malang dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening*.

Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, *2*(1), 35–49. https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.51

Sarno, Hartati, W., & Sukartini, M. (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

Septiani, S., Senoaji, F., Maghfirah, N., Martha, D., Agustina, A., Solihat, I., Chandra, F., & S, R. A. R. (2024). *Manajemen Kompensasi*. Sada Kurnia Pustaka.

Sitorus,T., & Siagian, H. (2023). Beban Kerja dan Fleksibilitas Kerja terhadapKepuasan Kerja dengan Motivasi sebagai PemSitorus, Tetty, and Harlyn Siagian. 2023. “Beban Kerja Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi.” Angewandte Chemie Internation. *Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952.*, *5*(Mi), 5–24.

Syahramadani, & Murhadi, W. R. (2026). *Teacher Competence Predicts Performance and Job Satisfaction in Vocational Education: Kompetensi Guru Memprediksi Kinerja dan Kepuasan Kerja pada Pendidikan Kejuruan*. *11*(1), 1–4. https://doi.org/10.21070/acopen.11.2026.14728

Waskito, M., & Sumarni, S. (2023). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MNC Sekuritas. *Kinerja*, *6*(01), 94–107. https://doi.org/10.34005/kinerja.v6i01.2726

Wulandari, A., & Supiyadi, D. (2024). Pengaruh beban kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi).*