



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 3507-3516

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Driver Online Cengkareng Timur

Riski Galih Pratama¹, Iwan Asmadi²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Riskigalihpratama16@gmail.com¹, iwan.iad@bsi.ac.id²

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mendukung keberhasilan layanan transportasi *online*. Driver sebagai pelaku utama lapangan sangat dipengaruhi oleh kondisi motivasi kerja dan kepuasan kerja yang mereka rasakan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja driver *online* di wilayah Cengkareng Timur. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 100 responden yang diambil menggunakan teknik sampel jenuh dari populasi driver aktif. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, serta analisis koefisien determinasi, dengan bantuan software IBM SPSS versi 26. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, nilai konstanta sebesar 5,897 menunjukkan bahwa tanpa mempertimbangkan Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), Kinerja Driver Online (Y) tetap berada pada nilai tersebut. Koefisien regresi X1 sebesar 0,365 berarti setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja driver sebesar 0,365 satuan. Begitu pula, koefisien regresi X2 sebesar 0,329 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja driver sebesar 0,329 satuan. Secara parsial, Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver dengan nilai t hitung 3,966 > t tabel 1,661 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Kepuasan Kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver dengan nilai t hitung 2,627 > t tabel 1,661 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Secara simultan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver, diperkuat oleh hasil uji F dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 57,1%, yang berarti bahwa 57,1% variasi kinerja driver dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan kepuasan kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Driver

1. Latar Belakang

Perkembangan teknologi informasi telah mendorong transformasi signifikan dalam sektor transportasi, khususnya dengan hadirnya layanan *Driver online* yang menawarkan kemudahan dan efisiensi bagi masyarakat perkotaan. *Driver online* merupakan sarana transportasi yang digunakan untuk membawa penumpang pergi ketempat tujuannya dengan memanfaatkan suatu aplikasi yang terdapat dalam handphone pengemudi ojek. (Amazia, 2022)

Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan'' (Syahrums Agung, 2023). Dalam konteks driver *online*, motivasi kerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kebutuhan finansial, keamanan dan stabilitas kerja, penghargaan dan pengakuan, serta kepuasan kerja. *Driver online* yang bergantung pada penghasilan harian sangat terdorong oleh insentif dan bonus dari aplikasi. Risiko pekerjaan di lapangan, seperti kecelakaan atau ketidakpastian penghasilan, membuat perlindungan kerja dan asuransi menjadi penting dalam meningkatkan motivasi mereka. Penghargaan berupa rating, ulasan positif, dan bonus juga menjadi pendorong semangat kerja. Motivasi yang kuat membuat driver lebih giat bekerja meski menghadapi tantangan, serta membantu menjaga ketahanan mental dan emosional mereka. Driver yang merasa dihargai cenderung lebih loyal terhadap platform dan memberikan layanan yang lebih baik. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan dan reputasi perusahaan aplikasi.

Selain motivasi, kepuasan kerja juga memegang peranan penting dalam meningkatkan semangat dan kinerja *driver online*. Ketika *driver* merasa puas dengan sistem kerja yang fleksibel, hubungan sosial yang baik dengan pelanggan, serta penghasilan yang sesuai, maka mereka akan bekerja dengan lebih semangat, profesional, dan produktif. Kepuasan ini turut mendorong loyalitas terhadap aplikasi yang digunakan. Di sisi lain, motivasi kerja yang tinggi akan mendorong sikap disiplin, tanggung jawab, dan semangat dalam memberikan pelayanan terbaik, sehingga secara keseluruhan berkontribusi pada peningkatan kinerja *driver* sehari-hari. “Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi seseorang tentang situasi sekitar yang memberikan reaksi senang maupun tidak senang” (Suryani, n.d.).

Dengan adanya motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi, kinerja *driver online* pun mengalami peningkatan. Kinerja tersebut tercermin dari kualitas pelayanan yang diberikan, ketepatan waktu, sikap profesional, serta kemampuan *driver* dalam menghadapi berbagai tantangan di lapangan. Kinerja yang optimal tidak hanya memberikan manfaat bagi *driver* secara individu, tetapi juga berdampak positif terhadap kepuasan pelanggan, reputasi platform aplikasi, dan keberlangsungan hubungan kerja yang saling menguntungkan antara *driver* dan perusahaan penyedia layanan transportasi *online*. “Kinerja adalah hasil yang telah dicapai oleh seorang karyawan pada kurun waktu tertentu sesuai dengan pemberian tugas dan mengarah pada tujuan suatu organisasi” (Mustikasari et al., 2023).

2. Landasan Teori

1. Motivasi

Motivasi untuk membimbing kekuatan serta potensi bawahan untuk memungkinkan kontribusi mereka terhadap tujuan yang telah diterapkan. Menurut Fenianti dan Nawawi, definisi motivasi “suatu kondisi yang mendorong manusia untuk terlibat dalam suatu tindakan atau aktivitas yang dipilih secara sadar”. (Oktarendah, 2023)

Menurut teori Gary P. Latham dan Craig C. Pinder: Motivasi dalam konteks kerja adalah dorongan dari dalam atau luar individu yang menginisiasi, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku dalam lingkungan kerja. Dalam konteks ini ada komponen penting yaitu :

1. Jenis Motivasi
2. Fungsi-fungsi motivasi
3. Tujuan
4. Indikator

2. Kepuasan

Menurut (Wahyuni, 2022) “Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional karyawan dalam memvisualisasikan pekerjaannya, baik nyaman maupun tidak nyaman”

Faktor-faktor kepuasan kerja

1. faktor psikologis
2. faktor sosial
3. faktor fisik

3. Kinerja

Kinerja merupakan hasil atau prestasi yang diperoleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dalam kurun waktu tertentu pada suatu perusahaan atau bidang yang digelutinya. (Rizal, 2018) dalam jurnal (Filoshopia Yasni Glorianismus, 2023) Sehingga kinerja karyawan yang berkualitas sangatlah dibutuhkan untuk dapat memberikan kontribusi yang maksimal untuk perusahaan, sebab hal itu sangatlah berpengaruh bagi kemajuan perusahaan.

Adapun tujuan kinerja antara lain :

1. Mendorong pencapaian dan peningkatan hasil usaha.
2. Mengembangkan kemampuan organisasi dan individu

3. Identifikasi variasi tingkat kinerja karyawan untuk menentukan imbalan

2. Metode Penelitian

Metode kuantitatif statistik digunakan dalam penelitian ini, dengan tujuan untuk mengukur sejauh mana hubungan antara variabel bebas, yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), terhadap kinerja driver online cengkareng timur (Y) sebagai variabel terikat. Pengolahan dan pengujian data dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 26.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh driver online di cengkareng timur Karena jumlah populasi yang pasti tidak diketahui, maka penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Lemeshow (1997) sebagai berikut:

$n = Z^2 / p(1 - p) d^2$ $n = 1,96^2 \times 0,5(1 - 0,5) 0,102^2 = 96,04$ Sehingga jumlah sampel dibulatkan menjadi 100 responden. Pembulatan jumlah sampel menjadi 100 dilakukan untuk mengantisipasi kemungkinan adanya kuesioner tidak valid atau tidak lengkap

4. Hasil dan diskusi**4.1 Uji Kualitas Data****4.1.1 Uji Validitas**

Tujuan dilakukan uji ini adalah untuk melihat valid atau tidak sebuah instrument penelitian yang akan digunakan. Kriteria untuk memutuskan apakah sebuah item pertanyaan valid atau tidaknya dengan cara melakukan perbandingan nilai r hitung dengan r tabel. Dasar penentuan keputusan hasil uji validasi adalah jika nilai r hitung > r tabel, maka mempunyai makna bahwa kuesioner dianggap valid, sementara itu apabila r hitung < r tabel menandakan butir kuesioner dianggap tidak valid. Besaran r tabel ditentukan oleh taraf sig 0,05 atau 5% dengan derajat kebebasannya (df=n-2), dengan n merupakan total sampel. Maka derajat kebebasannya df=100-2=98 dan taraf signifikan 0,05 (5%), dengan demikian diperoleh nilai R tabel 0,195

Tabel. 1 Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0.701	0.195	Valid
	X1.2	0.809	0.195	Valid
	X1.3	0.764	0.195	Valid
	X1.4	0.845	0.195	Valid
	X1.5	0.839	0.195	Valid
	X1.6	0.772	0.195	Valid
	X1.7	0.638	0.195	Valid
	X1.8	0.680	0.195	Valid
	X1.9	0.776	0.195	Valid
	X1.10	0.790	0.195	Valid
	X1.11	0.688	0.195	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0.687	0.195	Valid

	X2.2	0.620	0.195	Valid
	X2.3	0.713	0.195	Valid
	X2.4	0.875	0.195	Valid
	X2.5	0.832	0.195	Valid
	X2.6	0.871	0.195	Valid
	X2.7	0.722	0.195	Valid
	X2.8	0.792	0.195	Valid
Kinerja (Y)	Y1.1	0.829	0.195	Valid
	Y1.2	0.753	0.195	Valid
	Y1.3	0.810	0.195	Valid
	Y1.4	0.800	0.195	Valid
	Y1.5	0.861	0.195	Valid
	Y1.6	0.828	0.195	Valid
	Y1.7	0.753	0.195	Valid
	Y1.8	0.681	0.195	Valid

Dari tabel 1 diketahui setiap indikator yang dipakai guna mengukur variabel yang ada dalam penelitian menunjukkam hasil r hitung $> r$ tabel (0.195). Merujuk hal ditarik kesimpulan bahwa seluruh butir pertanyaan yang terdapat dalam setiap variabel dikatakan sah atau valid.

4.2 Uji Reliabilitas

Relibilitas yakni alat yang dipakai untuk melihat apakah sebuah instrumen penelitian bisa dipercaya dan mampu memberikan atau mengungkapkan informasi yang sebenarnya artinya jika instrumen tersebut diuji di lapangan berulang kali di waktu yang berbeda atau waktu yang sama mempunyai hasil yang tetap serupa. Pangujian reabilitas instrumenn menggunakan rumus cronbach alpha untuk skala dan angket. Dengan memakai rumus cronbach alpha ukuran reabilitas dianggap reliabel apabila mendapatkan nilai cronbach alpha $> 0,60$. (Sugiyono, n.d.)

Tabel 2. Uji Reliabilitas

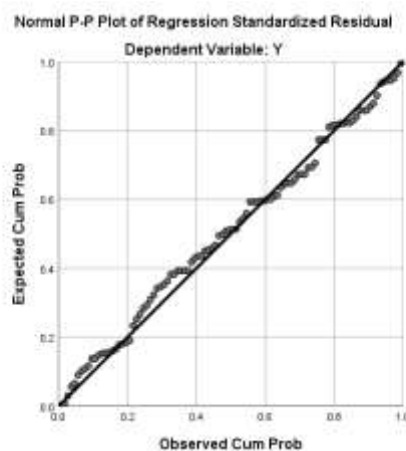
Variabel	Hasil Reliabilitas Coeffecient SPSS		Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.923	$>$	0.6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0.900	$>$	0.6	Reliabel
Kinerja (Y)	0.911	$>$	0.6	Reliabel

Merujuk tabel 2 diketahui seluruh instrument yang di pakai dalam menguji reliabilitas mendapatkan cronbach alpha > 0,60. Hasil tersebut menandakan bahwa seluruh instrument pada penelitian ini dikatakan reliabel yang artinya jika instrumen tersebut diuji di lapangan berulang kali baik dalam waktu berbeda atau waktu yang sama akan mempunyai hasil serupa, sehingga instrument mempunyai keandalan dan konsistensi yang mampu memberikan atau mengungkapkan informasi yang sebenarnya

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Peneliti perlu menguji normalitas sebuah data dengan tujuan untuk melihat apakah data yang peneliti diperoleh dapat mewakili populasi atau dalam kata lain data berdistribusi secara normal. Lebih lanjut, uji normalitas yang dipakai peneliti memakai metode Kolmogorov Smirnov (K-S) dan Normal P-P Plot. Dimana ketentuan dan berdistribusi normal jika titik plotting selalu mengikuti atau berada di dekat garis diagonalnya, supaya penarikan kesimpulan data berdistribusi normal bisa lebih tepat maka dari itu dilakukan kembali uji K-S dengan panduan pengambilan keputusan, yakni jika sig adalah > 0,05, berarti data penelitian berdistribusi secara normal, sementara itu jika nilai sig adalah < 0,05 berarti data penelitian dianggap tidak berdistribusi secara normal.



Sumber : Data Primer Yang di olah, 2025

Gambar 1. Normal P-P Plot

Dari gambar 1 diketahui titik-titik plotting dalam gambar Normal P-P Plot selalu mendekati ataupun mengikuti garis diagonal. Oleh sebab itu, diambil Kesimpulan nilai residual dianggap berdistribusi dengan normal. Maka, syarat normalitas untuk nilai residual pada riset ini sudah terpenuhi.

Tabel 3. Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.76068797
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.057
	Negative	-.074

Test Statistic	.074
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Merujuk tabel 3 diketahui nilai sig yang didapatkan pada uji kolmogorov Smirnov adalah 0.200, atau dalam kata lain nilai sig $0.200 > 0.05$. Oleh sebab itu, dapat ditarik Kesimpulan bahwa data variabel mempunyai nilai residual yang berdistribusi dengan normal

4.4 Uji Multikolinearitas

Tujuan dilakukan uji multikolinearitas yakni untuk melihat apakah variabel yang diteliti mempunyai hubungan yang kuat ataupun tidak. Dasar keputusan untuk menilai apakah terdapat gejala multikolinearitas atau tidak yakni jika nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,10$, menandakan bahwa tidak muncul gejala multikolinearitas, sementara itu jika VIF > 10 dan nilai tolerance $> 0,10$, menandakan muncul gejala multikolinearitas

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

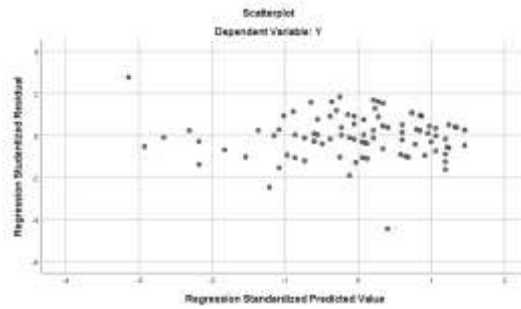
Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.897	2.556		2.307	.023		
	X1	.365	.092	.474	3.966	.000	.310	3.230
	X2	.329	.125	.314	2.627	.010	.310	3.230

a. Dependent Variable: Y

Merujuk tabel 4 maka variabel motivasi (X1) dan kepuasan (X2) memiliki nilai VIF sebesar 3.230 dan nilai tolerance sebesar 0.310, maka nilai VIF $3.230 < 10$ sementara nilai tolerance $0.310 > 0.10$. Artinya, data variabel dalam penelitian ini tidak mempunyai gejala multikolinearitas sehingga terdapat hubungan atau korelasi kuat antar variabel yang akan diuji.

4.5 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji ini yakni untuk menilai ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Saat melakukan uji heteroskedastisitas, peneliti memakai metode scatterplot dan metode glesjer. Dimana ketentuan dalam metode scatterplot adalah jika sebaran titik plotting menyebar baik itu diatas atau dibawah sumbu 0 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, supaya penarikan kesimpulan terjadi atau tidaknya gejala heteroskedastisitas bisa lebih tepat maka dari itu dilakukan kembali penilaian uji heteroskedastisitas memakai metode glesjer dengan dasar keputusan, yakni jika nilai sig sebesar $> 0,05$ artinya menunjukkan bahwa terdapat heteroskedastisitas, sementara itu apabila nilai sig $< 0,05$ maka terdapat gejala heteroskedastisitas. Jika asumsi heteroskedastisitas dalam riset ini tidak terpenuhi maka data dikatakan layak dipakai sebagai alat penelitian



Gambar 2 Scatterplot

Merujuk gambar 2 maka titik plotting menyebar baik diatas atau dibawah sumbu 0. Artinya data sudah lolos dari uji heteroskedastisitas atau data sudah layak digunakan sebagai alat uji dalam penelitian ini

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Tujuan analisis ini yakni untuk melihat hubungan atau korelasi antara variabel terikat dengan variabel bebas. Variabel yang diuji dalam riset ini adalah kinerja *driver* (Y), motivasi kerja(X1), kepuasan kerja (X2)

Tabel 5 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.897	2.556		2.307	.023
	X1	.365	.092	.474	3.966	.000
	X2	.329	.125	.314	2.627	.010

Berdasarkan table 5 diatas turut diketahui persamaan linear antara lain :

$$Y = 5.897 + 0.365X1 + 0.329X2$$

Melalui data yang diperoleh, sehingga interpretasi dari koefisien regresi disetiap variable antara lain :

1. Nilai α (konstanta) sebesar 5.897 artinya jika variable independent diabaikan ($X1, X2 = 0$) maka nilai variable kinerja karyawan tetap ada (konstan) sebesar 5.897.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0.365. Hal ini menunjukkan bahwa X1 mempunyai arah koefisien regresi positif yang berarti setiap kenaikan X1 sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Y sebesar 0.365.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0.329. Hal ini menunjukkan bahwa X2 mempunyai arah koefisien regresi positif yang berarti setiap kenaikan X2 sebesar satu satuan maka akan meningkatkan Y sebesar 0.329.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja karyawan atau antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Penilaian uji t pada riset ini memakai Tingkat sig sebesar 0,05 (5%) selain itu derajat kebebasannya, yakni ($df = n - 2$). Penentuan derajat kebebasan $df = 100 - 2 = 98$ dan nilai sig 0.05 (5%), maka didapatkan nilai t tabel sebesar 1.985

Berikut beberapa hipotesis untuk uji t (parsial):

1. H0: Pelatihan secara signifikan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H1: Pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. H0: Motivasi secara signifikan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H1: Motivasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan ketentuan pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$ = H1 diterima dan H0 ditolak.
2. $t_{hitung} < t_{tabel}$ = H1 ditolak dan H0 diterima

Tabel 6 Uji T

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	5.897	2.556		2.307
	X1	.365	.092	.474	3.966
	X2	.329	.125	.314	2.627

a. Dependent Variable: Y

Merujuk tabel 6 maka diketahui hasil perhitungan uji t dapat dijabarkan:

1. Motivasi kerja (X1) Hasil t hitung pelatihan yaitu 3.966, artinya t hitung motivasi 3.966 > 1.985, dengan nilai signifikansi 0.001. Merujuk hasil tersebut maka ditarik kesimpulan bahwa H1 diterima dan H0 di tolak, yang memperlihatkan bahwa secara signifikan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja *driver*
2. kepuasan kerja (X2) Hasil t hitung kepuasan yaitu 2,627, artinya t hitung kepuasan 2.627 > 1.985, kemudian nilai sig yang di dapatkan adalah 0.010. Merujuk hasil tersebut maka diambil sebuah kesimpulan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, maka hasil riset memperlihatkan bahwa secara signifikan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif pada kinerja *driver*

4.7.2 Uji F

Uji F diartikan sebagai uji bersama-sama atau simultan dari semua variabel bebas dengan variabel terikat. Cara yang dipakai untuk menilai hasil uji f, yakni dengan cara melakukan perbandingan pada nilai F hitung dengan F tabel. Penilaian uji F memakai Tingkat sig sebesar 0,05 (5%) dan derajat kebebasannya ($df_1 = k-1$, $df_2 = n-k$), dengan n adalah total sampel dan k yakni jumlah variabel, dengan demikian nilai $df_1 = 3-1=2$ dan $df_2 = 100- 3- 1 = 96$. Sehingga, nilai F tabel yang diperoleh, yakni sebesar 3.090

Berikut merupakan hipotesis untuk uji F (simultan):

H0: motivasi kerja dan kepuasan kerja secara signifikan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja *driver online*

H1: motivasi kerja dan kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja *driver online*.

Berikut merupakan dasar untntuk mengammibil keputusan terkait hasil uji f :

1. $F_{hitung} > F_{tabel}$ = H1 diterima dan H0 ditolak.
2. $F_{hitung} < F_{tabel}$ = H1 ditolak dan H0 diterima

Tabel 7 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1003.242	2	501.621	64.488	.000 ^b
	Residual	754.518	97	7.779		
	Total	1757.760	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Merajuk tabel 7 maka diperoleh nilai F hitung yakni sebesar 64.488, artinya F hitung $64.488 > 3.090$ dengan nilai 0.001. Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima, maka penelitian ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja(X2) secara simultan (bersama-sama) memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* (Y)

4.8 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.571	.562	2.789

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Merajuk pada tabel 8 menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai (Adjusted R square) yang diperoleh sebesar 0,571 yang berarti 57,1% kinerja *driver* dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja sedangkan 42,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

4.9 Pembahasan Hasil Penelitian

4.9.1 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja *driver*.

Merajuk uji t maka diperoleh nilai t hitung sebesar 3.966 dan nilai signifikansi 0,001 artinya t hitung motivasi kerja $3.966 > t$ tabel 1.985 dan nilai sig $0.001 < 0.05$. Maka, bisa diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja *driver online* cengkareng timur dengan demikian hipotesis pertama memperlihatkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Yang berarti semakin baik peran motivasi kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja *driver*.

4.9.2 Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja *driver*

Merajuk hasil uji t maka diketahui nilai t hitung yang diperoleh, 2.627. Lebih lanjut, nilai sig yang didapatkan adalah 0.001. Hasil tersebut menunjukkan t hitung kepuasan kerja $2.627 > 1.985$ dengan nilai sig $0.010 < 0.05$. merajuk hasil tersebut maka diketahui variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja *driver online* cengkareng timur, maka hipotesis kedua H0 ditolak dan H1 diterima.

Yang berarti bahwa semakin baik pelaksanaan kepuasan kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja *driver*.

4.9.3 Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja *Driver*

Merujuk riset yang sudah dilakukan maka didapatkan hasil F hitung sebesar 64.488. Selain itu, mendapatkan nilai sig 0.001. Hasil tersebut menandakan bahwa F hitung $64.488 > F \text{ tabel } 3.090$ dengan nilai signifikan $0.001 < 0.005$ dengan demikian bisa ditarik kesimpulan bahwa secara simultan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja *driver online* cengkareng timur, maka hipotesis ketiga H1 diterima dan H0 ditolak. Dibuktikan dengan uji determinasi Dimana variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) memberikan pengaruh pada kinerja *driver* sebesar 57,1 %, sementara itu 42,9% sisanya dipengaruhi variabel lain, dimana variabel tersebut tidak dikaji dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Penelitian ini membahas tentang pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja *driver online* cengkareng timur dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 100 responden. 1. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda Nilai konstanta 5,897 menunjukkan bahwa tanpa mempertimbangkan Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2), Kinerja *Driver Online* (Y) tetap berada pada nilai tersebut. Koefisien positif X1 sebesar 0,365 berarti setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja *driver* sebesar 0,365 satuan. Begitu pula, koefisien positif X2 sebesar 0,329 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja *driver* sebesar 0,329 satuan. 2. Secara parsial Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja *driver* (Y) wilayah cengkareng timur Hasil penelitian menyatakan nilai t hitung $3,966 > t \text{ tabel } 1,661$ dan signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. 3. Secara parsial Kepuasan kerja (X2) juga menyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver online* wilayah cengkareng timur $< 0,05$. dengan nilai t hitung $2,627 > \text{hasil } t \text{ tabel } 1,661$ dengan taraf signifikansi 0,001 . 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja secara Bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja *driver*. Berdasarkan uji simultan (Uji F), variabel independent berpengaruh terhadap kinerja *driver*. Hal ini diperkuat oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 57,1% *driver* yang memiliki motivasi kerja dan kepuasan kerja cenderung menunjukan kinerja yang lebih baik.

Referensi

- amazia, n. p. (2022). penghapusan denda pajak terhadap kepatuhan driver online membayar pajak kendaraan bermotor masa pandemi. *jurnal akuntansi*, 14.
- mustikasari, g. a., akbar, t., & syahputra, e. (2023). pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja driver maxim di kediri. *populer: jurnal penelitian mahasiswa*, 2(4), 62–72. <https://doi.org/10.58192/populer.v2i4.1396>
- oktarendah, f. (2023). analisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan cv. lembaga palembang. *reviu akuntansi, manajemen, dan bisnis*, 3(1), 63–77. <https://doi.org/10.35912/rambis.v3i1.2357>
- sugiyono, d. (n.d.). *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*.
- suryani, n. k. (n.d.). *kepuasan kerja: pengaruhnya dalam organisasi (tinjauan teoritis dan empiris)*.
- syahrudin agung, t. n. a. (2023). pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *indonesian journal of innovation multidisipliner research*.
- wahyuni, s. i. (2022). *pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja driver grab di surabaya*. 11.