

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
DRIVER GRAB DI KOTA PASURUAN**

Oleh

Kristian Idris Pamungkas Sinaga¹, Ratna Pudyaningsih², Yufenti Oktafiah³

^{1,2,3}Universitas Merdeka Pasuruan

Email: ¹kristian1candra2@gmail.com, ²ratnahend@gmail.com, ³oktavianty@gmail.com

Abstract

Grab is one of the online transportation service providers in Pasuruan City. Drivers in Pasuruan City are accustomed to using more than one online application while working to maximize their income and continue to do this because it is based on their motivation to meet their needs. This study aims to determine the influence of work culture and work motivation on the performance of grab drivers in Pasuruan City. The population used in this study is grab drivers in Pasuruan City. The sampling technique used is using the hair et al formula, with a total of 60 responses. The data analysis techniques used in this study are descriptive analysis, classical assumption test, multiple linear regression analysis, simultaneous test (F test) and partial test (t test) and determination coefficient analysis (R²) with a significance level of 5%. The type of data in this study is primary data. The results of this study show that (1) work culture and work motivation have a positive and significant effect simultaneously on driver performance. (2) Work culture has a positive and significant effect on driver performance. (3) Work motivation has a positive and significant effect on driver performance. Work Culture and Work Motivation have an influence of 52.9% on the performance of grab drivers in Pasuruan City.

Keywords : *Work Culture, Work Motivation, Performance*

PENDAHULUAN

Kita sekarang dapat memperoleh informasi dengan lebih mudah dan cepat berkat teknologi yang terus berkembang. Masyarakat Indonesia juga sangat terpengaruh oleh kemajuan teknologi, terlihat dari betapa mudahnya masyarakat Indonesia memanfaatkan internet. Ketersediaan layanan transportasi berbasis online menjadi salah satu kemudahan. Baik di kota besar maupun masyarakat pedesaan, masyarakat Indonesia mulai sadar akan transportasi online. Masyarakat senang dengan adanya layanan ini karena memudahkan tiap individu untuk mendapatkan transportasi dengan cepat, terjangkau, aman, dan nyaman.

Gojek yang diluncurkan pada tahun 2010 oleh Nadiem Makarim di Jakarta merupakan layanan ojek online pertama yang muncul di Indonesia. Kemudian pada tahun 2014, Grab perusahaan asal Malaysia yang ikut

meramaikan sektor transportasi online di Indonesia serta menyusul perusahaan e-commerce asal Cina yakni Shopee juga meluncurkan layanan pengiriman makanan berupa Shopeefood pada tahun 2020 yang bersaing dengan Gojek dan Grab.

Keberadaan perusahaan ojek online ini juga memberikan dampak yang baik bagi sumber daya masyarakat Indonesia berkat terciptanya lapangan pekerjaan sebagai mitra pengemudi. Di kota Pasuruan sendiri terdapat tiga aplikasi online yang sering digunakan oleh masyarakat Kota Pasuruan, yaitu grab, gojek serta shopeefood. Di antara ketiganya, grab memiliki jumlah mitra driver terbanyak, hal ini dikarenakan manajemen grab yang membuka pendaftaran mitra baru setiap tahun, lalu di ikuti oleh gojek serta shopeefood sebagai pendatang baru pada tahun 2020.

Efektifitas para driver, dalam hal ini para driver yang melayani pelanggan, sangat

menentukan keberfungsian perusahaan ojek online ini karena sebagai penyedia jasa. Pengemudi dan citra perusahaan sangat erat kaitannya karena semua pengemudi diharuskan memakai tanda pengenalan saat menjalankan tugasnya yang diberikan kepada mereka oleh perusahaan setelah pendaftaran. Oleh karena itu, semua pengemudi harus berdedikasi untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan mereka.

Dari hasil observasi pendahuluan melalui wawancara beberapa driver di Kota Pasuruan, mendapatkan data yang menunjukkan bahwa banyak driver di Kota Pasuruan yang berkerja lebih dari satu aplikasi ojek online sehingga berdampak pada kinerja yang tidak maksimal karena terbagi-bagi ke berbagai aplikasi yang dimilikinya. Walaupun telah ada larangan, tetapi masih banyak mitra driver Grab yang menggunakan beberapa aplikasi sekaligus karena dinilai lebih cepat dalam mendapatkan orderan yang lebih banyak dalam sekali perjalanan.

Masalah ini terjadi karena kebiasaan para mitra driver menggunakan beberapa aplikasi ojek online sekaligus saat bekerja yang terus dilakukan selama bertahun-tahun, sehingga menjadi suatu budaya yang melekat pada banyak driver di Kota Pasuruan. Budaya seperti ini terus dilakukan dan di contoh oleh para driver baru, sehingga menjadi suatu pemahaman bahwa menggunakan beberapa aplikasi ojek online sekaligus saat berkerja lebih unggul dalam hal kuantitas orderan dan penghasilan yang diperolehnya. Berdasarkan kebiasaan tersebut, peneliti menggunakan budaya kerja sebagai variabel penelitian untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja.

Kebiasaan para driver ini tentunya didasarkan atas motivasi atau dorongan yang ada pada dirinya. Banyak hal yang menjadi alasan mengapa mereka melakukan itu, salah satunya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup. Asumsi yang tertanam pada pemikiran para driver sejak lama bahwa menggunakan beberapa aplikasi ojek online sekaligus saat

bekerja di anggap dapat memperoleh pendapatan yang maksimal menjadi alasan yang memotivasi driver untuk melakukan kebiasaan tersebut. Atas dasar ini, peneliti menggunakan motivasi kerja sebagai variabel penelitian untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja driver.

M. Arief Rahmadsah Siregar (2020), menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel budaya kerja memiliki nilai thitung (4,554) > ttabel (2,010) dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ sebagaimana dapat dilihat pada kolom t. Sementara Alya Tazkia Al Fath (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan karena signifikansinya $0,000 < 0,05$. Riza Faisal (2019) menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja.

Budaya kerja menurut (Ndraha 2012) didefinisikan sebagai kumpulan program mental atau pikiran dasar yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan kerja sama manusia di suatu kelompok masyarakat. Menurut Ndraha (2012:232), indikator-indikator budaya kerja dapat dikategorikan tiga hal, yaitu : (1) Kebiasaan; (2) Peraturan; (3) Nilai-nilai.

Hasibuan (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja sehingga dapat bekerja sama, bekerja secara efisien dan jujur dalam segala hal untuk mencapai kepuasan. Menurut Hasibuan (2016:123), indikator dari motivasi kerja yaitu : (1) Kebutuhan Fisik; (2) Kebutuhan Rasa Aman; (3) Kebutuhan Sosial; (4) Kebutuhan Akan Penghargaan.

Berdasarkan pengertian dari Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang telah dicapai seorang pegawai dengan memenuhi tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2017:75), standar kerja dapat diukur melalui

beberapa indikator yang terdiri dari : (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas Kerja; (3) Pelaksanaan Tugas; (4) Tanggung Jawab.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan memiliki tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja *driver* grab di Kota Pasuruan. Penelitian berfokus pada bidang sumber daya manusia yang menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah seluruh *driver* grab di Kota Pasuruan. Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling yang menurut Sugiyono (2015:300) menjelaskan bahwa teknik purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data yang mempertimbangkan kriteria tertentu seperti orang yang di anggap mengetahui tentang apa yang di harapkan.

Kriteria yang menjadi pertimbangan dalam menentukan sampel dalam penelitian ini adalah : (1) Mitra yang terdaftar sebagai *driver* aktif di Grab, juga terdaftar sebagai *driver* aktif di Gojek dan/atau Shopeefood; (2) *Driver* yang memiliki dan menggunakan aplikasi Grab *Driver* saat bekerja, juga menggunakan aplikasi GoPartner dan/atau Shopeefood bersama-sama saat bekerja.

Jumlah sampel yang tidak diketahui, sehingga penelitian ini menggunakan rumus Hair et al dengan ketentuan mengalikan 5 hingga 10 jumlah indikator variabel. Maka dari itu diperoleh total 60 responden. Penggunaan analisis dalam penelitian ini ialah pengujian instrumen penelitian, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian koefisien determinasi, uji F dan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Pengujian validitas dengan tujuan mengetahui apakah data pada kuisisioner sebagai instrumen penelitian valid atau tidak. Uji validitas yang digunakan adalah korelasi

Pearson. Signifikansi korelasi Pearson yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Uji validitas ini didasarkan pada perhitungan perbandingan antara r hitung dan r tabel pada $n = 60$ dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,254. Dasar pengambilan keputusan uji validitas adalah : (1) Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka skor pertanyaan tersebut valid; (2) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka skor pernyataan tersebut valid. Berikut ini adalah hasil dari pengujian validitas masing-masing variabel :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	r hitung	r tabel	Keputusan
Budaya Kerja				
1	Kebiasaan	0,757	0,254	Valid
2	Peraturan	0,836	0,254	Valid
3	Nilai-nilai	0,813	0,254	Valid
Motivasi Kerja				
1	Kebutuhan Fisik	0,749	0,254	Valid
2	Kebutuhan Rasa Aman	0,672	0,254	Valid
3	Kebutuhan Sosial	0,640	0,254	Valid
4	Kebutuhan Akan Penghargaan	0,623	0,254	Valid
5	Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan	0,682	0,254	Valid
Kinerja <i>Driver</i>				
1	Kualitas Kerja	0,706	0,254	Valid
2	Kuantitas Kerja	0,761	0,254	Valid
3	Pelaksanaan Tugas	0,696	0,254	Valid
4	Tanggung Jawab	0,701	0,254	Valid

Sumber : pengolahan data 2023

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dari setiap indikator variabel pada kuesioner ini dinyatakan valid karena telah memenuhi nilai $\text{sig} < 0,05$ dan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,254).

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan. Sebuah kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Kriteria uji reliabilitas adalah menggunakan nilai cronbach's alpha dengan cara jika nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,06, maka pernyataan tersebut dikatakan

reliabel. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's		Keputusan
		Alpha	Taraf	
1	Budaya Kerja	0,723	0,60	Realibel
2	Motivasi Kerja	0,687	0,60	Realibel
3	Kinerja Driver	0,671	0,60	Realibel

Sumber : pengolahan data, 2023

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai cronbach's alpha $> 0,06$ maka dapat disimpulkan bahwa ketiganya terbukti reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Kriteria	Nilai	Keputusan
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	Residual berdistribusi Normal

Sumber : pengolahan data, 2023

Berdasarkan data di atas, hasil uji normalitas memperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$ sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Variabel	Collinearity statistic		Keputusan
	Colliearity tolerance	Nilai VIF	
Brand Image (X1)	0,784	1,276	Tidak terjadi multikolinieritas
Word Of Mouth (X2)	0,784	1,276	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : pengolahan data, 2023

Berdasarkan data di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel < 10 dan nilai toleransinya $> 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel bebas/independen.

c. Uji Heterokedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Variabel	Nilai Signifikan	Keputusan
Budaya Kerja	0,674	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Motivasi Kerja	0,637	

Sumber : pengolahan data 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan model Glejser pada data di atas, didapatkan hasil bahwa variabel budaya kerja dan motivasi kerja memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Kriteria	Nilai DW	DL	DU	Keputusan
Budaya Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)	2,241	1,5144	1,6518	Tidak Terjadi Autokorelasi

Sumber : pengolahan data 2023

Dari hasil uji data di atas, nilai DW $> DU$ dan nilai DW $< 4-DU$, jika disesuaikan dengan rumus di atas $DU < DW < 4-DU$ maka $1,6518 < 2,241 < 2,3482$. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

e. Uji Linearitas

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas

Hubungan antar variabel	Kriteria	Sig.	Keputusan
Budaya Kerja (X1) dengan Kinerja Driver (Y)	Deviation from linearity	0,234	Hubungan antar variabel linear
Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Driver (Y)	Deviation from linearity	0,463	Hubungan antar variabel linear.

Sumber : pengolahan data 2023

Dari hasil uji data di atas, nilai DW $> DU$ dan nilai DW $< 4-DU$, jika disesuaikan dengan rumus di atas $DU < DW < 4-DU$ maka $1,6518 < 2,241 < 2,3482$. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Nilai Koefisien Regresi (B)	Keputusan
Konstanta	2,728	Berpengaruh Positif
Budaya Kerja (X1)	0,568	Berpengaruh Positif
Motivasi Kerja (X2)	0,306	Berpengaruh Positif

Sumber : pengolahan data 2023

Berdasarkan data di atas, dapat disusun persamaan regresi linear berganda dengan melihat pada kolom nilai *Unstandardized Coefficients Beta* sebagai berikut ;

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 2,728 + 0,568 X_1 + 0,306 X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Variabel Budaya Kerja (X1) mempunyai nilai koefisien positif sebesar 0,568. Nilai positif koefisien menandakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja driver. Hal ini memberikan gambaran bahwa jika terjadi kenaikan pada nilai budaya kerja sebanyak 1 satuan maka akan terjadi kenaikan kinerja driver sebesar 0,568 satuan.
- 2) Variabel Motivasi Kerja (X2) mempunyai nilai koefisien positif sebesar 0,306. Nilai positif koefisien menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja driver. Hal ini memberikan gambaran bahwa jika terjadi kenaikan pada nilai motivasi kerja sebanyak 1 satuan maka akan terjadi kenaikan kinerja driver sebesar 0,306 satuan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Variabel	R Square	Keputusan
Budaya Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Driver (Y)	0,529	Berkontribusi sebesar 52,9 %

Sumber : pengolahan data 2023

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja driver grab di Kota Pasuruan adalah sebesar 52,9% dan selebihnya sebesar 47,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

UJI F

Tabel 10. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

ANOVA ^a						
Variabel independen	Variabel dependen	Fhitung	Ftabel	Sig	Keputusan	
Budaya Kerja (X1)	Kinerja Driver (Y)	31,955	3,16	0,000	Menerima H1	
Motivasi Kerja (X2)					Menolak Ho	

Sumber : pengolahan data 2023

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel (31,955 > 3,16) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima, yang berarti bahwa Budaya Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Driver.

UJI t

Tabel 11. Hasil Uji t Budaya Kerja (X1) Coefficients^a

Coefficients ^a					
Variabel independent	Variabel dependen	thitung	ttabel	Sig	Keputusan
Budaya Kerja (X1)	Kinerja Driver (Y)	4,378	1,672	0,000	Menerima H1 Menolak Ho

Sumber : pengolahan data 2023

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji parsial Budaya Kerja mendapatkan nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu sebesar 4,378 > 1,672 dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu

sebesar 0,000 yang berarti hipotesis dalam penelitian ini H1 diterima dan H0 ditolak. Maka bisa disimpulkan bahwa Budaya Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Driver.

**Tabel 12. Hasil Uji t Motivasi Kerja (X₂)
Coefficients^a**

Variabel independent	Variabel dependen	t hitung	t tabel	Sig.	Keputusan
Motivasi Kerja (X ₂)	Kinerja Driver (Y)	3,886	1,672	0,000	Menerima H1 Menolak Ho

Sumber : pengolahan data 2023

Hasil uji parsial Motivasi Kerja mendapatkan nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu sebesar $3,886 > 1,672$ dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 yang berarti hipotesis dalam penelitian ini H1 diterima dan H0 ditolak. Maka bisa disimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Driver.

Pembahasan

1. Budaya Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Driver Grab di Kota Pasuruan

Uji hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja driver dengan uji signifikansi simultan (uji F) yang menghasilkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $31,955 > 3,16$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa kedua variabel independen yaitu Budaya Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Driver (Y).

Hasil dari penelitian ini selaras dengan hasil penelitian dari (Riza Faisal, 2019) yang menyatakan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja adalah variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver Grab di Kota Pasuruan

Hasil dari analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Budaya Kerja memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,568. Nilai positif tersebut menunjukkan bahwa Budaya Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Driver (Y). Hal tersebut juga dibuktikan dengan nilai thitung $>$ ttabel ($4,378 > 1,672$) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Dengan begitu, bisa disimpulkan bahwa Budaya Kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver (Y).

Hasil dari penelitian ini selaras dengan hasil penelitian dari (M. Arief Rahmadsah Siregar, 2020) yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver Grab di Kota Pasuruan

Hasil dari analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki nilai koefisien positif sebesar 0,306. Nilai positif tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Driver (Y). Hal tersebut juga dibuktikan dengan nilai thitung $>$ ttabel ($3,886 > 1,672$) dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Dengan begitu, bisa disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver (Y).

Hasil dari penelitian ini selaras dengan hasil penelitian dari (Alya Tazkia Al Fath, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini tentang “Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Driver Grab di Kota Pasuruan” dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil dari pengujian hipotesis 1 menyatakan bahwa Budaya Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Driver. Hal ini dapat dilaksanakan dengan cara jika budaya kerja dan motivasi kerja berjalan dengan baik dan positif, maka dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja driver sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh perusahaan grab. Begitu pula jika budaya kerja buruk atau negatif dan tidak disertai dengan motivasi yang membangun, maka akan memberikan dampak yang negatif terhadap kinerja driver. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja adalah variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Hasil dari pengujian hipotesis 2 menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver. Hal ini dapat terjadi jika budaya kerja dikalangan para driver baik dan positif dengan taat menggunakan satu aplikasi ojek online saat bekerja, maka dapat memberikan dampak baik dan positif terhadap kinerja driver sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh perusahaan grab. Begitu pula jika budaya kerja buruk atau negatif dengan menggunakan lebih dari satu aplikasi ojek online saat bekerja, maka akan memberikan dampak yang negatif terhadap kinerja driver karena harus membagi waktu dan fokus terhadap masing-masing pekerjaan dari setiap aplikasi yang digunakannya saat bekerja. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah

variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Hasil dari pengujian hipotesis 3 menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver. Hal ini dapat terjadi jika motivasi kerja dikalangan para driver didasarkan oleh hal yang baik dan positif dengan taat menggunakan satu aplikasi ojek online saat bekerja, maka dapat memberikan dampak baik dan positif terhadap kinerja driver sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh perusahaan grab. Begitu pula jika motivasi kerja dikalangan para driver didasarkan oleh hal yang buruk atau negatif dengan menggunakan lebih dari satu aplikasi ojek online saat bekerja, maka akan memberikan dampak yang negatif terhadap kinerja driver karena harus membagi waktu dan fokus terhadap masing-masing pekerjaan dari setiap aplikasi yang digunakannya saat bekerja. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Saran

Setelah melakukan penelitian dan menganalisis data serta mengevaluasi keadaan yang terjadi pada objek penelitian, peneliti dapat memberikan saran berupa :

1. Bagi Perusahaan Grab di Kota Pasuruan
Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja driver, diharapkan perusahaan dapat melakukan pendekatan kepada para drivernya agar melakukan pekerjaan sesuai peraturan dan nilai-nilai yang telah ditetapkan perusahaan. Perusahaan dapat melakukan pembenahan dalam segi pemenuhan kebutuhan para driver guna memotivasi mereka agar bekerja dengan baik. Pembenahan dapat berupa meningkatkan bonus dari setiap pekerjaan yang telah diselesaikan agar menimbulkan

semangat baru dan merubah budaya kerja yang buruk seperti menggunakan lebih dari satu aplikasi ojek online untuk memaksimalkan pendapatan menjadi focus bekerja dalam satu aplikasi guna memaksimalkan pendapatan dan bonus yang layak dari perusahaan.

Pihak perusahaan juga perlu untuk mengontrol para driver selain di kota besar yaitu dengan cara memberikan fasilitas berupa kantor pusat pelayanan atau Grab Driver Center (GDC) sehingga mempermudah masing-pihak seperti perusahaan mengontrol kinerja para driver dan para driver lebih mudah dalam mengurus segala hal yang berkaitan dengan pekerjaannya sebagai driver grab.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Pada penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver grab di Kota Pasuruan, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya diharapkan peneliti menambahkan variabel lain yang belum digunakan seperti variabel kompensasi dan lingkungan kerja untuk menghasilkan penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- [2] Agitia, M. W., & Irmadiani, N. D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Sistem Reward Terhadap Produktivitas Kerja Driver Grab Bike (Studi Pada Komunitas Grab Bike Rumpun Online Semarang). *CiDEA Journal*, 1(1), 46-58.
- [3] Ahmad, C. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Bike di Kota Malang.
- [4] Al Fath, A. T., & Adji, 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.
- [5] Amar, M., Sumardjo, M., & Siswantini, T. (2021, August). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Grab. In *Prosiding BIEMA (Business Management, Economic, and Accounting National Seminar) (Vol. 2, pp. 834-847)*.
- [6] Anggraeni, F. N. (2020). Survey Motivasi Kerja Driver Ojek Online Grab. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 251-260.
- [7] Efrinawati, E., Yusup, Y., Norawati, S., & Supardi, S. (2022). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Riau. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(3), 2681-2696.
- [8] Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal eBA*, 5(1).
- [9] Hasi, H. R., Effendy, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 1(3), 209-219.
- [10] Hutajulu, Y. M. M., Sintani, L., & Meitiana, M. (2021). Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of environment and Management*, 2(1), 44-52.

- [11] Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan binjai selatan. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- [12] Lailiyah, U. W., & Wahyuningsih, T. H. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Driver Grab-Bike Kabupaten Banjarnegara. *Media Ekonomi*, 19(01), 190-201.
- [13] Pratama, I. G. P. W., & Suwena, K. R. (2022). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Driver GRAB di Singaraja. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 245-253.
- [14] Sembiring, R., & Winarto, W. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 6(1), 21-30.
- [15] Silvia, S., Bagia, I. W., & Cipta, W. (2019). Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1), 9-16.
- [16] Siregar, A. R., Marbun, P., & Syaputri, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 1(1), 101-110.
- [17] Sugiarti, I., Suntoro, I., & Nurmalisa, Y. (2015). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Tatakarya. *Jurnal Kultur Demokrasi*, 3(1), 249854.
- [18] Wahyuni, S. I., & Cahyono, K. E. (2022). PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GRAB DI SURABAYA. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(11).

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN