

IMPLEMENTASI TEKNOLOGI INFORMASI DAN *JOB FLEXIBILITY* TERHADAP KINERJA DRIVER MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA MITRA GOJEK (*GO-RIDE*) DI KOTA BUKITTINGGI

Ai Elis Karlinda ^{1*} , Silvia Sari ²

Program Studi Manajemen¹, Program Studi Akuntansi²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis¹ , Fakultas Ekonomi dan Bisnis² ,

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang¹ , Universitas Putra

Indonesia YPTK Padang²,

Email: aieliskarlinda@upiyptk.ac.id, silviasari@upiyptk.ac.id

Received: January 1, 2021. **Revised:** January 6, 2022. **Accepted:** January 7, 2022. **Issue Period:** Vol.6 No.1 (2022), Page 136-148

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh implementasi teknologi informasi dan *job flexibility* terhadap kinerja driver melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada mitra gojek (*go-ride*) di Kota Bukittinggi. Penelitian ini menggunakan data sekunder. Teknik sampel pada penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin. Jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 90 responden. Metode analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis jalur. Dari penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa implementasi teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, *job flexibility* berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja driver, *job flexibility* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja driver, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver, implementasi teknologi informasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja driver di intervening oleh kepuasan kerja, *job flexibility* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja driver di intervening oleh kepuasan kerja.

Kata kunci: Teknologi Informasi, *JobFlexibility*, Kinerja Driver, Kepuasan Kerja

Abstract: This study aims to determine the effect of the implementation of information technology and *job flexibility* on driver performance through job satisfaction as an intervening variable for gojek (*go-ride*) partners in Bukittinggi City. This study uses secondary data. The sampling technique in this study was using the slovin formula. The number of samples obtained as many as 90 respondents. The analytical method of this research uses multiple linear regression analysis and path analysis. From this study it was concluded that the implementation of information technology had a significant positive effect on job satisfaction, *job flexibility* had a significant positive effect on job satisfaction, information technology had a significant positive effect on driver performance, *job flexibility* had a significant positive effect on driver performance, job satisfaction had a positive and significant effect on driver performance. driver performance, information technology implementation has a significant positive effect on driver performance intervened by job satisfaction, *job flexibility* has a significant positive effect on driver performance intervened by job satisfaction.



DOI: 10.52362/jisamar.v6i1.679

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Keywords: Implementation of Information Technology, Job Flexibility, Driver Performance, Job Satisfaction

I. PENDAHULUAN

Teknologi dan informasi merupakan salah satu penunjang keberhasilan suatu perusahaan. Apalagi di era digital saat sekarang ini perkembangan teknologi melaju semakin pesat. Penggunaan *smartphone* dan internet menjadi hal yang lumrah disemua kalangan masyarakat. Dampak adanya *smartphone* dan internet membuat semua terasa mudah dan begitu praktis. Dengan mulai bermunculannya toko-toko *online* yang dapat di akses di mana pun dan kapan pun konsumen inginkan, proses pelayanan dan pengiriman barang hingga berbelanja apapun bisa dilakukan hanya di rumah. Dilansir dalam situs *Good News from Indonesia* (2016) negara Indonesia muncul sebagai pemimpin dalam transaksi perdagangan media elektronik melalui perangkat bergerak (*mobile commerce*) di kawasan Asia-Pasifik pada tahun 2016. Transaksi melalui ponsel pintar (*smartphone*) lebih mendominasi dibandingkan dengan perangkat lain seperti tablet ataupun laptop. Transaksi melalui ponsel pintar kian populer sebagai perangkat pilihan untuk berbelanja secara *online*, terutama di karenakan proses yang sangat cepat dan praktis serta fitur-fitur aplikasi yang dapat di unduh dengan mudah.

Salah satu *m-commerce* yang ada di Indonesia adalah transportasi online merupakan layanan yang bisa diakses melalui *smartphone*. Transportasi *online* saat ini bukan merupakan hal yang baru bagi masyarakat di dunia termasuk Indonesia. Di Indonesia sendiri jasa transportasi ojek online sudah banyak diminati oleh konsumen salah satunya adalah Go-Jek dengan slogannya *an Ojek For Every Need* atau untuk segala kebutuhan ini merupakan sebuah perusahaan teknologi berjiwa sosial yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja diberbagai sektor informal di Indonesia. Didirikan oleh Nadiem Makariem, setelah 6 tahun berdiri Go-Jek mendapatkan gelar Unicorn tepatnya pada tahun 2016 dan menjadi Unicorn pertama di Indonesia (*Good News from Indonesia*, 2018). Kegiatan Go-Jek bertumpu pada nilai 3 pokok yaitu kecepatan, inovasi dan dampak sosial. Bermula di tahun 2010 sebagai perusahaan transportasi roda dua melalui panggilan telepon, Go-Jek kini telah tumbuh menjadi *on demand mobile platform* dan aplikasi terdepan yang menyediakan berbagai layanan lengkap mulai dari transportasi, logistik, pembayaran, layan antar makanan, dan berbagai demand lainnya (*Go-Jek.com*, 2017).

Kehadiran ojek berbasis teknologi informasi sebagai transportasi umum roda dua merupakan salah satu jawaban dari solusi tepat dan cerdas terutama dari keunggulan dalam hal harga yang murah. Selain itu, fitur-fiturnya di klasifikasikan sesuai dengan kebutuhan yang membuat aplikasi mobile Go-Jek dapat berkualitas dan sukses digunakan di Indonesia. Hingga saat ini Go-Jek telah beroperasi di 50 kota di Indonesia salah satunya kota-kota yang berada di wilayah Sumatera Barat seperti Padang, Padang Panjang, Bukittinggi dan Payakumbuh (*Go-Jek.com*, 2017).

Tabel 1

Perkiraan Jumlah Pengguna Aplikasi Go-Jek di Sumatera Barat

Kota	Tahun Masuk	Jumlah Driver
Padang	April 2017	±3000 orang
Bukittinggi	Agustus 2017	±1300 orang
Padang Panjang	Agustus 2017	±300 orang
Payakumbuh	Maret 2017	±200 orang
Solok	Maret 2019	±200 orang



DOI: 10.52362/jisamar.v6i1.679

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pariaman	Agustus 2019	±200 orang
Pasaman	Desember 2019	±200 orang

Sumber : Hasil wawancara di kantor Go-Jek Kota Bukittinggi (2021)

Dari data pada tabel 1 di atas terlihat bahwa total keseluruhan jumlah driver Go-Jek yang menggunakan motor (Go-ride) se Sumatera Barat tercatat kurang lebih sebanyak 5.400 orang, angka ini tidak pasti dikarenakan jumlah driver yang bertambah terus-menerus. Akan tetapi tidak semua pengemudinya tersebut merupakan pengguna aktif, maksud dari pengguna aktif adalah pengemudi yang menggunakan aplikasi Go-Jek setiap waktu dan menjadikan Go-Jek sebagai mata pencahariannya, membuat aplikasi tersebut aktif setiap hari dan pengemudi tersebut siap untuk mengantarkan pesanan yang mereka dapatkan. Dari table di atas jumlah driver terdaftar di kota padang sebanyak ±3000 orang, Kota Bukittinggi ±1300 orang, Kota Padang Panjang ±300 orang, dan Kota Payakumbuh sebanyak ±200 orang, serta Kota Solok, Pariaman dan Pasaman diperkirakan sebanyak ±200 orang.

Peluang Go-Jek di Kota Bukittinggi sangat besar karena Kota Bukittinggi merupakan kota wisata, di mana wisatawan banyak berkunjung ke Bukittinggi. Sepanjang tahun 2017, tercatat lebih dari 1 juta wisatawan lokal hingga mancanegara bertandang ke Bukittinggi (Jawapos.com, 2018). Kondisi lalu lintas yang padat di jam-jam sibuk masyarakat Kota Bukittinggi tidak memungkiri mereka untuk menggunakan jasa transportasi. Untuk menghindari kemacetan di Kota Bukittinggi kerap membuat masyarakat enggan untuk mengendarai kendaraan pribadi. Pemilihan alternatif jasa transportasi ojek *online* mampu menghindari kemacetan dan di iringi dengan harga yang ramah dan pemesanan berbasis aplikasi yang mudah di *download* oleh pengguna smartphone baik *android* maupun *ios*.

Perusahaan untuk menang dan unggul dalam persaingan harus menguasai Teknologi informasi dalam segala bidang usaha. Penerapan teknologi informasi terbukti mampu mempermudah aktivitas manusia. Perkembangan sistem informasi sekarang ini semakin pesat. Perkembangan pesat tersebut tidak lepas dari peran pengembang yang menciptakan software maupun hardware yang kian hari semakin canggih dan memiliki nilai guna yang sangat tinggi bagi manusia. Di era yang serba canggih ini, informasi merupakan kebutuhan penting. Pesatnya kebutuhan informasi tidak dapat dipisahkan dari perkembangan teknologi. Salah satu teknologi yang perkembangannya cukup pesat adalah internet dan aplikasi- aplikasi yang diciptakan untuk mempermudah suatu pekerjaan tertentu didalam menggunakan aplikasi tersebut. Salah satunya internet mampu memberikan informasi tanpa batas yang sangat berguna bagi manusia begitu juga aplikasi yang diciptakan untuk mempermudah suatu pekerjaan yang tertentu.

Pertama bahwa kinerja karyawan berpengaruh terhadap penggunaan Teknologi Informasi (TI) ini yang telah berkembang dengan pesat pada saat ini. Teknologi Informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, manipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, juga dapat digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan yang merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Teknologi Informasi ini menggunakan seperangkat komputer untuk mengolah data, sistem jaringan untuk menghubungkan satu komputer dengan komputer lainnya sesuai kebutuhan dan teknologi telekomunikasi digunakan agar data dapat disebar dan diakses secara global.

Menurut (Sudirman et al., 2020) teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melakukan tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi. Hal ini dijelaskan bahwa teknologi merupakan suatu gabungan antara teknologi komputer dan teknologi informasi. Teknologi komputer merupakan seperangkat peralatan yang digunakan untuk mengubah data menjadi suatu informasi yang dapat menjadi bahan dalam pengambilan keputusan. Sedangkan kegunaan utama teknologi informasi secara global adalah membantu dalam pemecahan masalah dengan kreatifitas tinggi dan membuat manusia semakin efektif dalam memanfaatkannya.

II. METODE DAN MATERI



DOI: 10.52362/jisamar.v6i1.679

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

METODE

Bentuk penelitian yang digunakan adalah kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Tempat penelitian ini dilakukan pada driver gojek Kota Bukittinggi. Merupakan kantor yang memberikan data dan informasi yang diperlukan guna mendukung penelitian ini. Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu variabel *independent*, variabel *intervening* dan variabel *dependent*. Dalam penelitian ini terdapat beberapa definisi variabel antara lain:

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh driver gojek yang aktif di kota Bukittinggi yaitu sebanyak 935 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil sebanyak 90 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan dasar pengambilan sampel dari Rumus Solvin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne} \dots\dots\dots(1)$$

Dimana:

- n : Ukuran sampel
- N : Ukuran populasi
- e : Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir (pada penelitian ini digunakan 10%)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{935}{1 + 935 (0,1)^2}$$
$$n = \frac{935}{10,35}$$
$$n = 90,33 \text{ (dibulatkan menjadi 90 responden)}$$

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yaitu sebuah teknik analisis data yang digunakan untuk memprediksi nilai variabel terikat kinerja driver (Y) dan kepuasan kerja (Z) karena pengaruh implementasi teknologi informasi (X1) dan *Job Flexibility* (X2).

Rumus

Persamaan 1 $Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Persamaan 2 $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + e$

Dimana:

- Y = Kinerja Driver
- Z = Kepuasan Kerja
- X1 = Implementasi Teknologi Informasi
- X2 = *Job Flexibility*
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi masing masing variabel X (b1,b2,b3).
- e = standar error

Analisis Jalur (Path Analysis)

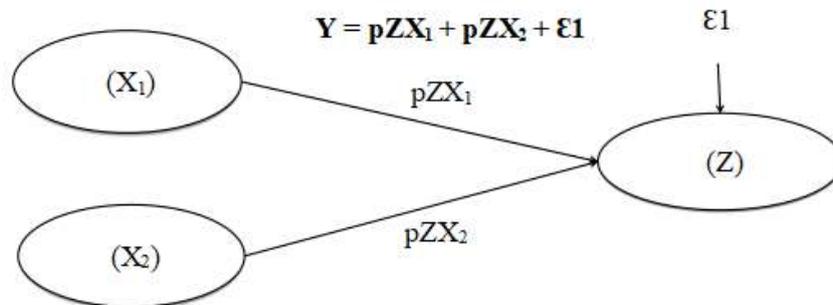
Untuk menguji pengaruh *intervening* digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan analisis regresi linear berganda atau analisis jalur adalah penggunaan regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model *causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Teknik analisis jalur menggambarkan keterkaitan regresi berganda dengan variabel yang hendak diukur.

Menentukan diagram jalurnya berdasarkan paradigma hubungan variabel sebagai berikut:



DOI: 10.52362/jisamar.v6i1.679

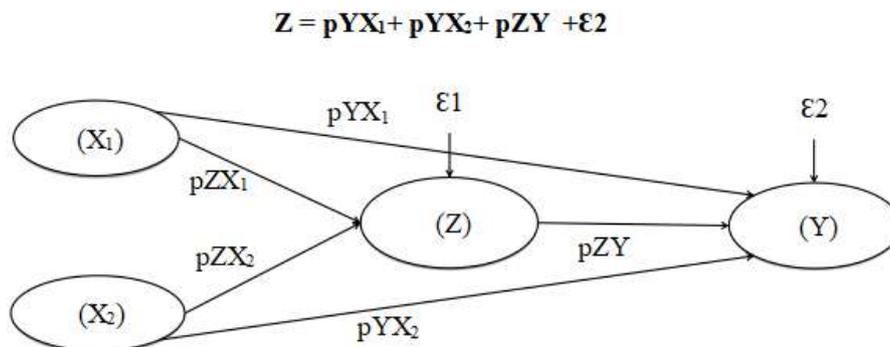
Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



Gambar 1 Sub Model Struktural 1 Untuk Hipotesis 1,2, dan 3

Keterangan:

- X₁ = Implementasi Teknologi Informasi
- X₂ = *Job Flexibility*
- Z = Kepuasan Kerja
- pZX₁ = Koefisien jalur implementasi teknologi informasi dan kepuasan kerja
- pZX₂ = Koefisien jalur *job flexibility* dan kepuasan kerja
- ε₁ = Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja



Gambar 2 Sub Model Struktural 2 Untuk Hipotesis 4, 5, 6, dan 7

Keterangan:

- X₁ = Implementasi Teknologi Informasi
- X₂ = *Job Flexibility*
- Z = Kepuasan Kerja
- Y = Kinerja Driver
- pZX₁ = Koefisien jalur implementasi teknologi informasi dan kepuasan kerja
- pZX₂ = Koefisien jalur *job flexibility* dan kepuasan kerja
- pZY = Koefisien jalur kepuasan kerja dan kinerja driver
- pYX₁ = Koefisien jalur implementasi teknologi informasi dan kinerja driver
- pYX₂ = Koefisien jalur *job flexibility* dan kinerja driver
- ε₁ = Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja
- ε₂ = Faktor Lain yang mempengaruhi kinerja driver

MATERI



DOI: 10.52362/jisamar.v6i1.679

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Implementasi Teknologi Informasi

Menurut (Muzakki et al., 2016) teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu Anda bekerja dengan informasi dan melakukan tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi.

Menurut (Pastor, 2019) indikator teknologi informasi adalah sebagai berikut:

1. Hardware.
2. Software.
3. Bahasa pemograman.
4. Microde dan bahasa instruksi mesin.
5. Electronic data processing audit.

Job Flexibility

Menurut (Shagvaliyeva & Yazdanifard, 2014) salah satu dari fleksibilitas kerja yaitu jam kerja yang fleksibel ini dapat diringkas sebagai kemampuan anggota organisasi untuk mengontrol durasi jam kerja mereka berdasarkan lokasi kerja (diluar tempat kerja) dan kemampuan untuk memenuhi jadwal kerja yang diberikan oleh organisasi

Indikator Fleksibilitas Kerja

Menurut (Possenried & Plantenga, 2011) indicator untuk mengukur fleksibilitas kerja adalah :

1. *Time flexibility*: fleksibilitas karyawan dalam memodifikasi durasi kerja.
2. *Timing flexibility*: fleksibilitas karyawan dalam memilih jadwal kerjanya.
3. *Place flexibility*: fleksibilitas karyawan dalam memilih tempat kerjanya.

Kinerja Driver

Menurut (Yudha, 2018) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sedangkan menurut (Ginting, 2018) kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Sudirman et al., 2020) faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan adalah :

1. Keterlibatan Pemakai dalam Proses Pengembangan Sistem.
Keterlibatan pemakai yang semakin sering akan meningkatkan kinerja dikarenakan adanya hubungan yang positif antara keterlibatan pemakai dalam proses pengembangan sistem informasi dalam kinerja.
2. Kemampuan Teknik Personal Sistem Informasi.
Semakin tinggi kemampuan teknik personal akan meningkatkan kinerja dikarenakan adanya hubungan yang positif antara kemampuan teknik personal dengan kinerja.
3. Ukuran Organisasi
Semakin besar ukuran organisasi akan meningkatkan kinerja dikarenakan adanya hubungan yang positif antara ukuran organisasi dengan kinerja.
4. Dukungan Manajemen Puncak
Semakin besar dukungan yang diberikan manajemen puncak akan meningkatkan kinerja dikarenakan adanya hubungan yang positif antara dukungan manajemen puncak dalam proses pengembangan dan pengoperasian dengan kinerja.
5. Formalisasi Pengembangan dengan Kinerja
Semakin tinggi tingkat formalisasi pengembangan sistem informasi di perusahaan akan meningkatkan kinerja dikarenakan adanya hubungan yang positif antara formalisasi pengembangan sistem dengan kinerja.
6. Keberadaan Dewan Pengaruh Sistem Informasi
Kinerja akan lebih tinggi apabila terdapat dewan pengarah.
7. Lokasi dari Departemen Sistem Informasi
Kinerja akan lebih tinggi apabila departemen sistem informasi terpisah dan berdiri sendiri.



Indikator Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Soedjono, 2015) terdapat beberapa indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 7 (tujuh) yaitu:

1. Kualitas
Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
2. Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu
Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas
Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kemandirian
Dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
6. Komitmen Kerja
Komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya.
7. Tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya.

Kepuasan Kerja

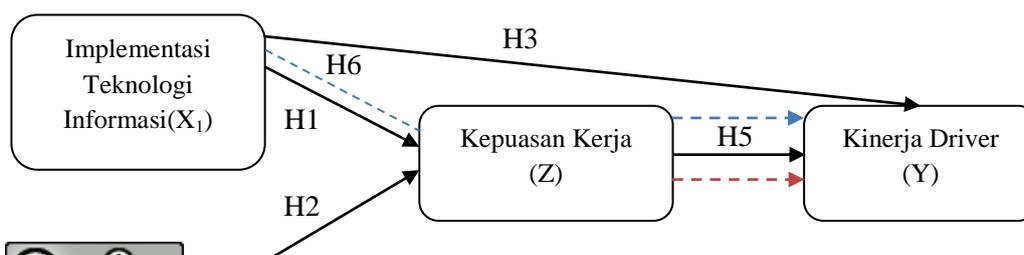
Menurut (Sari & Helmy, 2020) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

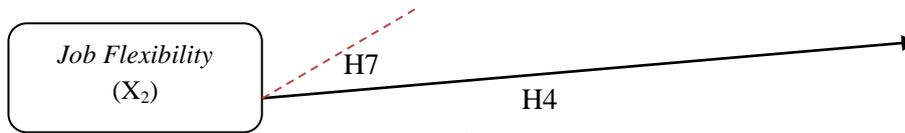
1. Pekerjaan
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
4. Pengawas
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja
Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Kerangka Hipotesis



DOI: 10.52362/jisamar.v6i1.679

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



Gambar 3 Kerangka Pikir

Hipotesis

Dari gambar kerangka hipotesis di atas dapat diambil uraian hipotesis penelitiannya sebagai berikut :

- H1 : Diduga Implementasi teknologi informasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pada Mitra Gojek (*Go-Ride*) di Kota Bukittinggi
- H2 : Diduga *job flexibility* berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pada Mitra Gojek (*Go-Ride*) di Kota Bukittinggi
- H3 : Diduga Implementasi teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja driver Pada Mitra Gojek (*Go-Ride*) di Kota Bukittinggi
- H4 : Diduga *job flexibility* berpengaruh terhadap kinerja driver Pada Mitra Gojek (*Go-Ride*) di Kota Bukittinggi
- H5 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja driver Pada Mitra Gojek (*Go-Ride*) di Kota Bukittinggi
- H6 : Diduga Implementasi teknologi informasi berpengaruh terhadap kinerja driver melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening Pada Mitra Gojek (*Go-Ride*) di Kota Bukittinggi
- H7 : Diduga *job flexibility* berpengaruh terhadap kinerja driver melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening Pada Mitra Gojek (*Go-Ride*) di Kota Bukittinggi

III. PEMBAHASA DAN HASIL

Model Regresi 1

Untuk mengetahui pengaruh antara implementasi teknologi informasi dan *job flexibility* terhadap kepuasan kerja, maka digunakan analisis regresi linear berganda, dimana variabel bebasnya adalah implementasi teknologi informasi (X₁), *job flexibility* (X₂) dan kepuasan kerja (Z). Berikut uji regresi yang dilakukan.

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linear Berganda Persamaan 1

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,686	4,427		1,736	0,086
	Implementasi Teknologi Informasi (X ₁)	0,223	0,102	0,221	2,185	0,032
	Job Flexibility (X ₂)	0,439	0,115	0,387	3,822	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Sumber : Hasil Olahdata SPSS 2021

Berdasarkan tabel 2 di atas maka dapat di lihat persamaan regresinya yaitu sebagai berikut:

$$Z = 7,686 + 0,223 \text{ ITI} + 0,439 \text{ JF}$$

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial) Persamaan 1

1. Variabel Implementasi Teknologi Informasi (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Ho : Implementasi Teknologi Informasi (X₁) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).



DOI: 10.52362/jisamar.v6i1.679

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Ha : Implementasi Teknologi Informasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh t-hitung untuk variabel Implementasi Teknologi Informasi (X_1) 2,185 > t-tabel 1,662. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi Implementasi Teknologi Informasi (X_1) 0,032 maka Ha diterima dan Ho ditolak, dengan demikian berarti Implementasi Teknologi Informasiberpengaruh positif dan signifikan terhadapKepuasan Kerja.

2. Variabel Job Flexibility (X_2) terhadap Kepuasan Kerja(Z).

Ho : *job flexibility* (X_2) tidak ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Ha : *job flexibility* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh t-hitung untuk variabel *job flexibility* (X_2) 3,822 > t-tabel 1,662. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi *job flexibility* (X_2) 0,000 maka Ha diterima dan Ho ditolak, dengan demikian berarti *job flexibility*berpengaruh positif dan signifikan terhadapKepuasan Kerja.

Model Regresi 2

Untuk mengetahui pengaruh antara Budaya Organisasi, Komunikasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, maka digunakan analisis regresi linear berganda, dimana variabel bebasnya adalah Budaya Organisasi (X_1), Komunikasi (X_2) dan Komitmen Organisasi (Z) serta variabel terikatnya adalah Kinerja Pegawai (Y). Berikut uji regresi yang dilakukan.

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linear Berganda Persamaan 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,834	3,665		2,410	0,018
	Implementasi Teknologi Informasi (X_1)	0,262	0,085	0,262	3,074	0,003
	Job Flexibility (X_2)	0,223	0,101	0,198	2,206	0,030
	Kepuasan Kerja (Z)	0,436	0,087	0,439	4,993	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Driver (Y)

Sumber : Hasil Olahdata SPSS 2021

Berdasarkan tabel 3 di atas maka dapat di lihat persamaan regresinya yaitu sebagai berikut:

$$Y = 8,834 + 0,262 BO + 0,223 KOM + 0,436 KO$$

3. Variabel Implementasi Teknologi Informasi (X_1) terhadap Kinerja Driver (Y)

Ho : Implementasi Teknologi Informasi (X_1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver (Y).

Ha : Implementasi Teknologi Informasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver (Y).

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh t-hitung untuk variabel Implementasi Teknologi Informasi (X_1) 3,074 > t-tabel 1,662. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi Implementasi Teknologi Informasi (X_1) 0,003 maka Ha diterima dan Ho ditolak, dengan demikian berarti Implementasi Teknologi Informasiberpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver.

4. Variabel Job Flexibility (X_2) terhadap Kinerja Driver(Y)

Ho : *Job Flexibility* (X_2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver (Y).

Ha : *Job Flexibility* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver (Y).

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh t-hitung untuk variabel *Job Flexibility* (X_2) 2,206 > t-tabel 1,662. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi *Job Flexibility* (X_2) 0,030 maka Ha diterima dan Ho ditolak, dengan demikian berarti *Job Flexibility*berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver.

5. Variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Driver (Y)

Ho : Kepuasan Kerja (Z) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver (Y).



DOI: 10.52362/jisamar.v6i1.679

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

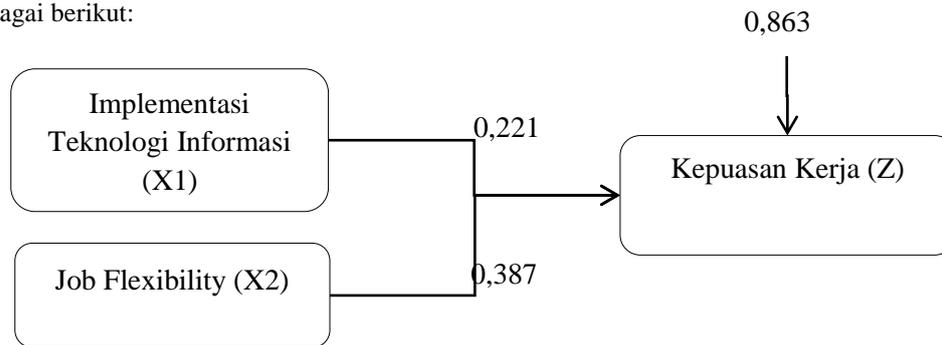
Ha : Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver (Y).

Hasil pengujian dengan SPSS diperoleh t-hitung untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) 4,993 > t-tabel 1,662. Dengan menggunakan batas signifikan 0,05 nilai signifikansi Kepuasan Kerja (Z) 0,000 maka Ha diterima dan Ho ditolak, dengan demikian berarti Kepuasan Kerjaberpengaruh signifikan terhadap Kinerja Driver.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Koefisien Jalur Model 1

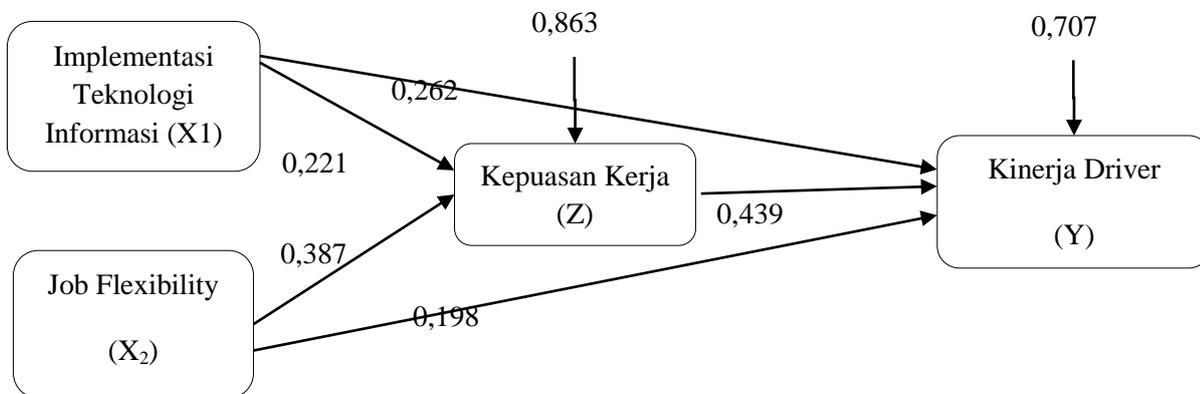
Berdasarkan persamaan yang didapat dari analisis regresi linear berganda maka diagram jalur model 1 sebagai berikut:



Gambar 4 Diagram Jalur Model 1

Koefisien Jalur Model 2

Berdasarkan persamaan yang didapat dari analisis regresi linear berganda maka diagram jalur model 2 sebagai berikut:



Gambar 5 Diagram Jalur Model 2

Interpretasi Uji Analisis Jalur

Berdasarkan diagram jalur yang telah dirumuskan maka dapat disimpulkan pengaruh langsung dan tidak langsung sebagai berikut:

Pengaruh Implementasi Teknologi Informasi (X₁) terhadap Kinerja Driver (Y) melalui Kepuasan Kerja(Z)

- a. Pengaruh langsung (X ke Y) = 0,262
- b. Pengaruh tidak langsung melalui Kepuasan Kerja (Z)
 $= 0,262 + (0,221 * 0,439)$
 $= 0,262 + 0,097$



= 0,359

Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung Implementasi Teknologi Informasi terhadap Kinerja Driver (Y) lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung Implementasi Teknologi Informasi terhadap Kinerja Driver (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z). Berdasarkan perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,262 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,359 yang berarti nilai *indirect effect* > *direct effect*. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Implementasi Teknologi Informasi melalui Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Driver.

Pengaruh *Job Flexibility* (X₂) terhadap Kinerja Driver (Y) melalui Kepuasan Kerja(Z)

- a. Pengaruh langsung = 0,198
- b. Pengaruh tidak langsung melalui Kepuasan Kerja (Z)
 = 0,198 + (0,387 * 0,439)
 = 0,198 + 0,169
 = 0,367

Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsung *Job Flexibility* terhadap Kinerja Driver (Y) lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung *Job Flexibility* terhadap Kinerja Driver (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z). Berdasarkan perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,198 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,367 yang berarti nilai *indirect effect* > *direct effect*. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung *Job Flexibility* melalui Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Driver.

Tabel 4 Rekapitulasi Hasil Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	Sig	$\alpha = 5\%$	Keputusan
H ₁	Implementasi Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja	0,032	0,05	Diterima
H ₂	<i>Job Flexibility</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja	0,000	0,05	Diterima
H ₃	Implementasi Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver	0,003	0,05	Diterima
H ₄	<i>Job Flexibility</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver	0,030	0,05	Diterima
H ₅	Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver	0,000	0,05	Diterima

Tabel 5 Rekapitulasi Hasil Penelitian Langsung dan Tidak Langsung

Hipotesis	Pernyataan	Langsung	Tidak Langsung	Keputusan
-----------	------------	----------	----------------	-----------



DOI: 10.52362/jisamar.v6i1.679

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

H ₆	Implementasi Teknologi Informasi berpengaruh terhadap Kinerja Driver melalui Kepuasan Kerja	0,262	0,359	Diterima
H ₇	<i>Job Flexibility</i> berpengaruh terhadap Kinerja Driver melalui Kepuasan Kerja	0,198	0,367	Diterima

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan implementasi teknologi informasi terhadap kepuasan kerja Pada Mitra Gojek (*Go-Ride*) di Kota Bukittinggi
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *job flexibility* terhadap kepuasan kerja Pada Mitra Gojek (*Go-Ride*) di Kota Bukittinggi
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan implementasi teknologi informasi terhadap kinerja driver Pada Mitra Gojek (*Go-Ride*) di Kota Bukittinggi
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *job flexibility* terhadap kinerja driver Pada Mitra Gojek (*Go-Ride*) di Kota Bukittinggi
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja driver Pada Mitra Gojek (*Go-Ride*) di Kota Bukittinggi
6. Terdapat pengaruh secara tidak langsung implementasi teknologi informasi terhadap Kinerja driver melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening Pada Mitra Gojek (*Go-Ride*) di Kota Bukittinggi
7. Terdapat pengaruh secara tidak langsung *job flexibility* terhadap Kinerja driver melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening Pada Mitra Gojek (*Go-Ride*) di Kota Bukittinggi

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan penulis sebagai berikut :

1. Kinerja yang tinggi pada driver gojek akan tercipta pada saat driver mengerjakan tugas dengan inisiatif sendiri tanpa adanya paksaan ataupun intervensi dari pihak lain, pimpinan mendukung kreatifitas driver gojek, dan pegawai akan tetap menaati peraturan walaupun tidak ada pengawasan dari pimpinan.
2. Kepada peneliti selanjutnya sebaiknya memperhatikan hal-hal seperti subjek penelitian juga perlu diperluas dengan jumlah responden lebih besar sehingga ketepatan model dengan variasi pengaruhnya bisa lebih tinggi lagi dalam menemukan model yang optimal pada variabel yang diteliti serta menambah jumlah variabel independen agar lebih kompleks pengaruh terhadap kinerja driver, seperti disiplin kerja, pelatihan, lingkungan kerja, efikasi diri, pengembangan karier, kompensasi, kompetensi, prestasi kerja, iklim organisasi dan lain sebagainya.

REFERENSI

- [1] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa.
Ginting, N. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan



DOI: 10.52362/jisamar.v6i1.679

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

- di PT Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, Vol 3(No 2).
- [2] Muzakki, M. H., Susilo, H., & Yuniarto, S. R. (2016). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol 39(No 2), 169–175.
- [3] Pastor, N. M. Z. (2019). *Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan*. 23(3), 2019.
- [4] Possenried, D., & Plantenga, J. (2011). *Access to Flexible Work Arrangements, Working-Time Fit and Job Satisfaction*. Tjalling C.Koopmans Research Institute.
- [5] Sari, L. P., & Helmy, I. (2020). Pengaruh Person-Organization Fit, Job Embeddedness dan Religiusitas terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *JIMMBA - Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol 2(No 2), 197–213.
- [6] Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R. (2014). Impact of Flexible Working Hours on Work- Life Balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, Vol 4(No 1).
- [7] Soedjono. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen*, Vol 7(No 1).
- [8] Sudirman, A., Muttaqin, Purba, R. A., Wirapraja, A., Fajrillah, & Simarmata, J. (2020). *Sistem Informasi Manajemen*. Yayasan Kita Menulis.
- [9] Yudha, R. I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol 9(No 2).

