

**PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA DAN INSENTIF TERHADAP
KEPUASAN KERJA MITRA *DRIVER* SHOPEEFOOD KOTA MALANG**
(Studi Pada Komunitas *Driver* Solidaritas *Driver* Malang)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis

Oleh :

LATIFUL KHOIRO

NPM 22001092059



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
MALANG
2025**

RINGKASAN

Latiful Khoiro, 2025, PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA *MITRA DRIVER* SHOPEEFOOD KOTA MALANG (Studi Pada Komunitas *Driver* Solidaritas *Driver* Malang), Dosen Pembimbing 1 : Dr. Siti Saroh, M.Si, Dosen Pembimbing 2 : Khoiriyah Trianti, S.E., M.SA.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Mengetahui pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja *Mitra Driver* Shopeefood di Kota Malang (2) Mengetahui pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja *Mitra Driver* Shopeefood di Kota Malang (3) Mengatahui pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja *Mitra Driver* Shopeefood di Kota Malang. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling* dan sampel sebanyak 61 responden. Analisis dengan menggunakan alat *software* SPSS 27. Teknik analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Fleksibilitas Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai uji t hitung $> t$ tabel ($5,428 > 1,999$) sedangkan nilai sig. $< 0,05$ yaitu ($0,00 > 0,05$). Insentif (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dengan nilai uji t hitung $< t$ tabel yaitu $0,435 < 1,999$. Pada uji F yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Fleksibilitas Kerja dan Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Pada uji Koefisien Determinasi (R^2) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai R^2 Square sebesar 0,491 maka mendekati nol, dapat disimpulkan bahwa variabel independen (X) terhadap variabel (Y) lemah.

Kata Kunci: Fleksibilitas Kerja, Insentif dan Kepuasan Kerja.

SUMMARY

Latiful Khoiro, 2025, THE EFFECT OF WORK FLEXIBILITY AND INCENTIVES ON JOB SATISFACTION OF SHOPEEFOOD *DRIVER* PARTNERS IN MALANG CITY (Study on the Malang *Driver* Solidarity Community), Dosen Pembimbing 1 : Dr. Siti Saroh, M.Si, Dosen Pembimbing 2 : Khoiriyah Trianti, S.E., M.SA.

This study aims to (1) Determine the effect of Work Flexibility on Job Satisfaction of ShopeeFood *Driver* Partners in Malang City (2) Determine the effect of Incentives on Job Satisfaction of ShopeeFood *Driver* Partners in Malang City (3) Determine the effect of Work Flexibility and Incentives on Job Satisfaction of ShopeeFood *Driver* Partners in Malang City. This type of research uses quantitative research methods. Data collection techniques use probability sampling methods with simple random sampling techniques and a sample of 61 respondents. Analysis using SPSS 27 software. Data analysis techniques are carried out using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis and hypothesis tests.

The results of this study indicate that Work Flexibility (X1) has a positive and significant effect on Job Satisfaction (Y) with a t-test value of $> t$ table ($5.428 > 1.999$) while the sig. value < 0.05 is ($0.00 > 0.05$). Incentives (X2) do not have a significant effect on Job Satisfaction (Y) with a t-test value of $< t$ table is $0.435 < 1.999$. The F test conducted in this study shows that Work Flexibility and Incentives simultaneously have a significant effect on Job Satisfaction. The Coefficient of Determination (R^2) test in this study shows that the R^2 Square value is 0.491, so it is close to zero, it can be concluded that the independent variable (X) on the variable (Y) is weak.

Keywords: Work Flexibility, Incentives and Job Satisfaction.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang semakin maju saat ini sangat mempengaruhi aspek kehidupan manusia, khususnya masyarakat Indonesia. Perkembangan teknologi yang pesat juga mendorong perusahaan untuk terus berinovasi demi menjaga daya saing. Internet menjadi salah satu pintu gerbang menuju era modernitas yang membuka akses terhadap kemajuan teknologi, yang memberikan dampak besar terhadap kehidupan masyarakat.

Dengan adanya penggunaan internet dan smartphone, seluruh aktivitas perdagangan kini dapat dilakukan dengan lebih mudah dan cepat. Salah satu perangkat teknologi yang banyak digunakan dalam industri berbasis teknologi informasi adalah aplikasi (*apps*) misalnya seperti aplikasi shopee. Aplikasi ini dimanfaatkan oleh industri untuk berbagai kegiatan, seperti komunikasi, pemasaran, serta untuk membangun citra perusahaan secara daring. Saat ini, banyak perusahaan yang telah memiliki aplikasi khusus untuk merek dan produk mereka. Pada era digital ini, setiap perusahaan dituntut untuk bersaing dengan semakin ketat. Kehadiran teknologi yang memudahkan pemenuhan kebutuhan, khususnya dalam sektor bisnis jual beli online semakin berkembang pesat yang mencakup berbagai produk mulai dari barang kebutuhan hingga makanan instan siap saji (Hasanah & Oktaviana, 2022).

Terdapat beberapa perusahaan yang menjual barang-barang dan kebutuhan pangan masyarakat secara online, salah satunya yaitu Shopee. Selain menjual kebutuhan sekunder secara *online*, shopee juga menciptakan layanan pesan antar makanan siap saji yang disebut shopeefood. shopeefood diluncurkan pada April tahun 2020, shopeefood sudah mulai merekrut pengemudi. Namun, shopeefood baru mulai beroperasi pada awal tahun 2021. Awal mulanya layanan shopeefood ini hanya tersedia di Jakarta saja. Kemudian seiring berjalannya waktu, mulai tersedia di Jabodetabek dan tepat di tanggal 28 September 2021, shopeefood mulai menjangkau ke berbagai kota lainnya, seperti Bandung, Surabaya, Sidoarjo, Malang dan tentunya akan merambah ke berbagai kota lainnya.

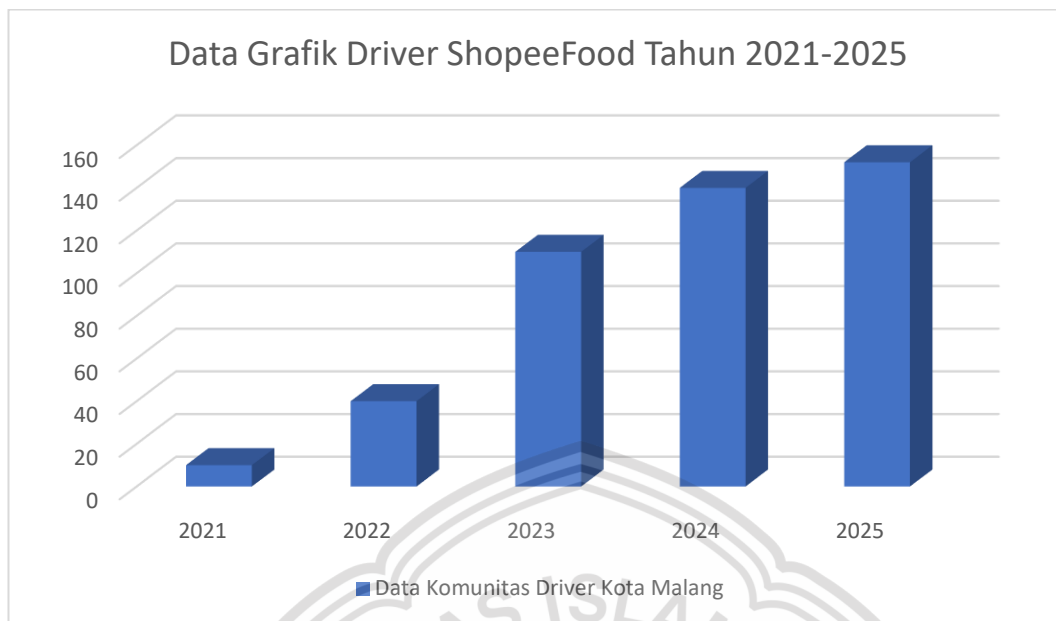
Fitur atau layanan pesan antar makanan yang terdapat pada shopeefood sudah dinikmati oleh berbagai macam kalangan, terutama pada daerah perkotaan yang mana telah sesuai dengan kehidupan masyarakatnya yang serba cepat. Setiap layanan yang diberikan perusahaan terhadap para *customer* akan menciptakan penilaian yang berbeda, yang nantinya akan mempengaruhi kepuasan customer, sehingga rasa percaya akan muncul dan *customer* akan berpotensi untuk membeli atau menggunakan jasanya lagi. Apabila *customer* merasa puas dengan layanan yang diberikan, maka *driver* juga merasa senang dan puas dapat memberikan layanan yang sesuai dengan harapan *customer*.

Peneliti mengambil salah satu komunitas *driver* solidaritas *driver* yang ada di kota malang, komunitas *driver* solidaritas *driver* malang adalah bentuk kebersamaan dan kekompakan antar mitra pengemudi shopeefood. Solidaritas ini memberi nama "Komunitas *Driver* Solidaritas *Driver* Kota Malang" karena

didalamnya terdapat anggota yang kompak dan solit terhadap satu sama lain. Solidaritas ini bekerja sama dan saling membantu jika salah satunya membutuhkan bantuan. Selain itu, Solidaritas ini juga mengadakan berbagai kegiatan seperti kumpul bareng atau cuma sekedar bercerita. Solidaritas antar *driver* menjadi kekuatan yang sejalan dengan fleksibilitas kerja yang mereka miliki. Fleksibilitas kerja memberi kebebasan kepada driver, namun tetap mendukung terbentuknya solidaritas di antara mereka.

Menurut Alim & Prabowo, (2023) fleksibilitas kerja merujuk pada pengaturan jadwal yang memungkinkan penentuan waktu dan lokasi kerja yang dapat disesuaikan. Dengan adanya fleksibilitas ini, karyawan memperoleh kesempatan untuk menentukan waktu kerja yang paling produktif atau sesuai dengan kebutuhan mereka, yang nantinya dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Pemberian waktu kerja yang fleksibel dapat mempengaruhi kepuasan *driver*. Apabila *driver* dapat menentukan jam kerjanya sendiri maka *driver* juga dapat menentukan kegiatan atau kebutuhan lain saat di luar jam kerja. Sehingga pada saat jam kerja, *driver* dapat fokus memberikan pelayanan dan menghasilkan kepuasan kerja yang baik. Dengan demikian, mereka dapat bekerja dengan cara yang lebih efisien dan efektif.

Menurut Robbins dan Judge (2015) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja, hidup dengan kerja kurang ideal, dan semacamnya.



Gambar 1 Data Komunitas *Driver* Solidaritas *Driver* Malang

Sumber :Data Primer 2025

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan ketua *driver* solidaritas *driver* Malang, didapati bahwa jumlah anggota komunitas *driver* solidaritas *driver* malang terus mengalami kenaikan disetiap tahunnya, yang awalnya komunitas *driver* solidaritas *driver* malang shopeefood ditahun 2021 hanya beranggotakan 10 orang, kemudian pada tahun 2022 naik menjadi 40 orang, pada tahun 2023 naik menjadi 110 orang, pada tahun 2024 naik lagi menjadi 140 orang, dan pada tahun 2025 jumlah anggota komunitas *driver* solidaritas *driver* malang mencapai 152 orang. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa, fleksibilitas kerja memberikan dampak yang positif bagi pengembangan dan keberlangsungan perusahaan. Dengan adanya kenaikan jumlah anggota *driver* yang terjadi pada tahun 2021 sampai tahun 2025 dapat meminimalisir keterlambatan pesanan tiba ditempat tujuan, dikarenakan jumlah *driver* yang

tersebar di Kota Malang dirasa sudah cukup banyak sehingga dapat membantu membentuk kepuasan kerja yang baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fadila & Rezeki, (2023), menyatakan bahwa fleksibilitas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan *driver*. Dengan adanya fleksibilitas kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja para *driver*. Hal ini menunjukkan pentingnya perusahaan dalam menyediakan lingkungan kerja yang fleksibel untuk meningkatkan kepuasan kerja para *driver*.

Data Perbedaan ShopeeFood dan GrabFood

Tabel 1 Skema Tarif Minimum

Kota	Tarif Minimum ShopeeFood	Tarif Minimum GrabFood
Malang	Rp 6.400	Rp 6.800

Sumber : shopeefood_id

ShopeeFood dan GrabFood menerapkan skema tarif dan insentif yang berbeda, namun keduanya memainkan peran penting dalam menentukan seberapa besar pendapatan yang didapat diperoleh driver setiap harinya. Perbedaan tarif insentif antara ShopeeFood dan GrabFood sering kali memicu perbandingan di kalangan driver.

Berdasarkan data yang didapatkan oleh peneliti, tarif minimum ShopeeFood dan GrabFood tidak jauh berbeda, untuk tarif minimum shopeefood Rp 6.400 sedangkan untuk tarif minimum GrabFood yaitu 6.800. Dapat disimpulkan bahwasanya tarif minimum grabfood lebih besar dari tarif minimum shopeefood.

Tabel 2 Skema Insentif ShopeeFood

Jumlah Poin	Jumlah Tarikan	Insentif
600	6 tarikan	Rp 10.000
900	9 tarikan	Rp 16.000
1200	12 tarikan	Rp 27.000

Sumber : shopeefood_id, 2025

Insentif yang diperoleh ShopeeFood setiap harinya berbeda beda. Insentif yang diperoleh atau yang didapat tergantung dengan berapa banyak orderan yang didapat setiap harinya.

Tabel 3 Skema Insetif GrabFood

Jumlah Poin	Jumlah Tarikan	Insentif
180	15 tarikan	Rp 55.000
225	18 tarikan	Rp 150.000
280	23 tarikan	Rp 205.000

Sumber : grab.com, 2025

insentif yang diperoleh GrabFood setiap harinya berbeda beda. Insentif yang diperoleh atau yang didapat tergantung dengan berapa banyak orderan yang didapat setiap harinya.

Tarif insentif GrabFood dan ShopeeFood sangat jauh berbeda, GrabFood bisa mencapai hingga Rp 205.000, sedangkan tarif insentif ShopeeFood hanya di Rp 27.000.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Enriko. & Arianto., (2022) menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan. Penerapan insentif yang tepat dan sesuai oleh perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan secara signifikan. Apabila karyawan tidak dapat bekerja secara optimal dan kurang memiliki motivasi yang tinggi, dapat diartikan bahwa tidak ada kepuasan kerja dalam diri *driver* tersebut. Akan tetapi terdapat ketidak konsistenan pada penelitian lain, yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Herminingsih & diyah, (2019) dan (Esalutfiani & Panjaitan, 2023) yang menyatakan bahwa insentif tidak mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan *driver* juga dapat dipengaruhi oleh besarnya insentif yang diperoleh. Insentif merupakan bentuk kompensasi tambahan yang diberikan oleh perusahaan atau individu kepada *driver* di luar gaji atau upah pokok mereka Rustamiya & Saroyo, (2022) Insentif yang didapatkan *driver* setiap harinya berbeda-beda, insentif mitra *driver* juga tergantung banyaknya pesanan yang diselesaikan oleh mitra *driver* sendiri. Insentif yang diperoleh akan semakin banyak jika mitra *driver* menerima banyak pesanan. Pemberian insentif ini biasanya dimaksudkan untuk memotivasi karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja serta mendorong mereka untuk terus meningkatkan pencapaian di perusahaan dan mampu menciptakan kepuasan bagi *driver*. Dengan kata lain, penerimaan insentif dapat berpengaruh terhadap kepuasan *driver*. semakin besar insentif yang diterima oleh *driver*, maka kepuasan *driver* shopeefood akan meningkat.

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu, menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja. Akan tetapi

pada bagian insentif dan kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang tidak signifikan. Maka dari itu masih terdapat ikonsistensi pada penelitian terdahulu, hasilnya masih beragam sehingga peneliti melakukan penelitian ulang. Perbedaan tersebut menjadi celah bagi peneliti untuk mengangkat judul penelitian mengenai Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Mitra *Driver* ShopeeFood Kota Malang (Studi Pada Komunitas *Driver* Solidaritas *Driver* Malang)

Penelitian ini bertujuan mengukur kontribusi fleksibilitas kerja dan insentif terhadap kepuasan mitra *driver* shopeefood Kota Malang. Hasil penelitian diharapkan memberikan dasar bagi mitra *driver* shopeefood dalam meningkatkan kepuasan kerja dalam sistem kemitraan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah fleksibitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja mitra *driver* ShopeeFood di kota Malang?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja mitra *driver* ShopeeFood di kota Malang?
3. Apakah Fleksibilitas Kerja dan Insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja mitra *driver* ShopeeFood di Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kepuasan kerja mitra *driver* ShopeeFood di kota Malang.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif kerja terhadap kepuasan kerja *driver* ShopeeFood di kota Malang.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Insentif terhadap kepuasan kerja *driver* ShopeeFood di kota Malang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan pemahaman yang lebih dalam mengenai Fleksibilitas Kerja dan Insentif terhadap Kepuasan kerja mitra *driver* shopeefood Kota Malang. Fleksibilitas Kerja dan Insentif dapat berperan besar dalam menciptakan kepuasan kerja bagi *driver* ShopeeFood. Mereka bisa mengatur kapan mereka bekerja, termotivasi oleh insentif dan menilai usaha mereka dihargai. Namun, jika salah satu faktor melemah (misalnya insentif tidak sesuai), kepuasan kerja dapat menurun secara signifikan.

2. Manfaat Parktis

a) Bagi Instansi

Sebagai sumbangan pemikiran kepada perusahaan mengenai pengaruh fleksibilitas kerja dan insentif terhadap kinerja sumber daya manusia agar perusahaan memiliki ilmu dan wawasan mengenai bagaimana meningkatkan kepuasan kerja sumber daya manusia yang dimiliki.

b) Bagi mitra *driver* ShopeeFood

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui insentif dalam sistem kemitraan

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Menambah wawasan dan pengetahuan lebih mengenai kinerja sumber daya manusia dan bagaimana fleksibilitas kerja dan insentif berpengaruh terhadap kepuasan dalam hubungan kemitraan.

E. Sistematika Pembahasan

Dalam penelitian ini, agar dapat memudahkan peneliti dan pembaca, maka dibuat adanya sistematika pembahasan dari awal bab hingga akhir bab yang mana semuanya saling berkaitan antara bab awal dan bab yang lainnya. Sebelum memasuki bab pertama terdapat sampul, halaman judul, halaman motto lembar persetujuan skripsi, lembar pengesahan majelis penguji, halaman pernyataan orisinalitas, ringkasan, *summary*, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar atau bagan dan daftar lampiran. Dan untuk uraian bab nya sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bagian bab satu ini menjelaskan tentang latar belakang permasalahan dalam penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bagian bab dua ini menjelaskan tentang ringkasan penelitian terdahulu, landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini, hubungan antar variabel, kerangka hipotesis, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bagian bab tiga ini menjelaskan tentang jenis penelitian yang di ambil, lokasi penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bagian bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan dimana menjelaskan gambaran umum obyek penelitian, penyajian data, gambaran umum responden, analisis data, interpretasi kemudian pembahasan peneliti.

BAB V : PENUTUP

Dibagian bab terakhir ini memberikan kesimpulan dan saran dari hasil pembahasan peneliti serta mencantumkan daftar pustaka yang menjadi acuan atau referensi pada pembuatan laporan akhir.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh fleksibilitas kerja mengenai pengaruh fleksibilitas kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja mitra *driver* shopeefood kota malang (studi pada komunitas *driver* shopeefood solidaritas *driver* malang) dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) dapat terlihat bahwa variabel fleksibilitas kerja memiliki nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $5,428 > 1,999$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 diterima dan H_3 ditolak, artinya variabel fleksibilitas kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja mitra *driver* shopeefood kota malang.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) dapat terlihat bahwa variabel insentif memiliki nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $0,435 < 1,999$ dengan nilai signifikan $> 0,05$ yaitu $0,665 > 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya variabel insentif tidak dapat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja mitra *driver* shopeefood kota malang.
3. Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) dapat dilihat bahwa variabel fleksibilitas kerja dan insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel fleksibilitas kerja dan insentif memiliki pengaruh simultan terhadap kepuasan kerja mitra *driver* shopeefood kota malang.

4. Fleksibilitas kerja dan insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel indenpenden (X) terhadap variabel dependen (Y) kuat.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian diatas, masih terdapat banyak keterbatasan sehingga masih banyak yang perlu diperbaiki. Adapun saran yang penulis sampaikan diantaranya sebagai berikut:

1. Saran bagi Perusahaan agar bisa mempertahankan dan meningkatkan jam kerja. Perusahaan sebaiknya terus menyediakan sistem kerja fleksibel bagi mitra driver karena hal ini terbukti meningkatkan kepuasan kerja. Pengembangan seperti fitur jadwal kerja mandiri, informasi *real-time* tentang jam sibuk, dan opsi wilayah kerja yang lebih fleksibel bisa menjadi nilai tambah.
2. Saran untuk *driver* shopeefood agar lebih memanfaatkan fleksibilitas untuk manajemen waktu yang lebih baik, driver sebaiknya merancang jadwal kerja yang seimbang, menyesuaikan Degnan jam sibuk dan kebutuhan pribadi, agar produktivitas dan kesejahteraan tetap terjaga.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat memperluas variabel penelitian. Peneliti disarankan untuk tidak hanya meneliti fleksibilitas waktu, tetapi juga fleksibilitas Lokasi, penghasilan, dan pengambilan Keputusan, agar hasil penelitian lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, 2011. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Alim, Y. Al, & Prabowo, B. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Driver Shopeefood di Sidoarjo. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(6), 3245–3258. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i6.3787>
- Enriko, F., & Arianto, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. In *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains* (Vol. 3, Issue 1). www.jurnal.umb.ac.id
- Esalutfiani, A., & Panjaitan, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Implikasinya Pada Turnover Intention (Studi Kasus Pada PT. Daido Sp, Indonesia). *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(2).
- Fadila, R., & Rezeki, F. (2023). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kompensasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Grabbike Cikarang Utara Kabupaten Bekasi*. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>
- Fuad, M., & Nugroho, H. (2021). Pengaruh Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pengemudi Mitra Gojek Komunitas Laskar Sasaji Bandung Area Ciliwung PT Karya Anak Bangsa. 5.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed). Semarang.
- Hasan, M. dkk. (2020). *Metodologi Penelitian Ekonomi*.
- Hasanah, A., & Oktaviana, B. (2022). Perkembangan Teknologi dan Pengaruhnya Terhadap Kehidupan Manusi. *Jurnal Informatika dan Teknologi Pendidikan*, 2(2), 44-48. <https://doi.org/10.25008/jitp.v2i2.33>
- Herminingsih, A., & Halimatussa'diyah, A. (2019). *Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Bukopin Cabang S. Parman Jakarta: Vol. IX (Issue 2)*.
- Malhotra, e. a. (2017). *Marketing Research An Applied Approach Fifth Edition*. New York: Pearson.

- Nuzleha. (2022). *Insentif dan Pengawasan Kinerja Karyawan*. Eureka Media Aksara.
- Rifkhan. (2023). *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi & Sosial*. Irwan Gani & Siti Amalia.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A., (2015). Empat, Jakarta.
- Roesminingsih, M, V, dkk. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Byafa Cendikia Indonesia. ISBN 978-623-5900-70-4.
- Rustamiya, R, A., & Saroyo. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Yazid Bersaudara Kabupaten Tabalong. JAPB, 5, 2022.
- Wahyuni, S, I., & Cahyono, K, E. (2022). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab di Suarabaya*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 11(11).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo, Ed.). Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sinambela, L, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Yunus, A, T., & Rahmadani, N, F. (2022). *Kepuasan Kerja*.
- Yusuf, M. (2024). *Generasi Milenial Fleksibilitas, Kepuasan dan Loyalitas Kerja*. CV. Azka Pustaka.