

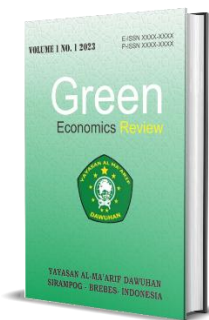


## Analisis Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja, Reward Terhadap Kinerja Driver Transportasi Ojek Online

### *Analysis of Work Flexibility, Work Motivation, and Rewards on the Performance of Online Motorcycle Taxi Drivers*

**Anggoro Putro, Shofif S Akbar, Qristin Violinda**

Universitas PGRI Semarang, Indonesia



#### ARTICLE INFO

##### Article history:

Received 15 November 2024

Accepted 20 December 2024

Publish 30 December 2024

##### Keywords:

Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja, Reward, Kinerja, Ojek Online

#### ABSTRACT

*This study aims to examine the influence of work flexibility, work motivation, and rewards on the performance of Maxim online drivers in Semarang City. The research adopts a quantitative method, with the population consisting of Maxim online drivers in Semarang in 2024. A sample of 100 drivers was selected using Slovin's formula. The sampling technique employed was probability sampling with a random sampling method, where members of the sample were chosen randomly without considering the strata within the population. Data analysis was conducted using SPSS for Windows version 27 software. The results indicate that work flexibility (X1) has a positive and significant effect on the performance of Maxim online drivers in Semarang City (Y) on a partial basis, with a significance value of 0.004. Conversely, work motivation (X2) does not have a significant influence on driver performance, as indicated by a significance value of 0.897. Meanwhile, rewards (X3) demonstrate a positive and significant impact on driver performance, with a significance value of 0.001. These findings underscore the importance of work flexibility and rewards in the context of Maxim online drivers in Semarang. Thus, work flexibility and an effective reward system play a crucial role in enhancing the performance of Maxim online drivers in Semarang. On the other hand, motivation does not significantly influence performance. This suggests that motivation requires a more strategic approach to generate a meaningful impact. Companies could leverage work flexibility and an effective reward system as part of their strategy to boost productivity and job satisfaction among drivers.*

@ Green Economics Review



This work is licensed under a  
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License

## Introduction

---

Fleksibilitas kerja, motivasi kerja, dan reward merupakan aspek penting dalam mendukung kinerja tenaga kerja di era digital, terutama pada sektor jasa berbasis platform seperti ojek online. Salah satu perusahaan yang semakin berkembang di kota Semarang adalah Maxim, yang memanfaatkan teknologi sebagai basis operasionalnya. Dalam konteks ini, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja para driver ojek online Maxim. Namun, terdapat fenomena menarik yang perlu digarisbawahi. Meskipun fleksibilitas kerja sering dianggap sebagai faktor utama yang dapat meningkatkan kinerja (Irawan et al., 2020), banyak penelitian lain justru menemukan hasil yang bertentangan. Sebagai contoh, penelitian oleh Rahman dan Setiawan (2021) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dapat menjadi kontraproduktif jika tidak diiringi oleh pengelolaan waktu yang efektif. Hal ini menciptakan *empirical gap* dalam kajian ini, yakni perbedaan hasil yang mengindikasikan perlunya penelitian lebih lanjut di konteks spesifik, seperti pada ojek online Maxim di kota Semarang.

Selain itu, reward atau penghargaan juga menjadi perhatian penting dalam meningkatkan kinerja. Beberapa studi sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Fitriana dan Yuliawati (2019), menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga kerja di berbagai sektor jasa. Namun, dalam konteks driver ojek online, pemberian reward sering kali tidak dirasakan adil atau relevan dengan beban kerja mereka, sebagaimana diungkapkan oleh Fadhilah et al. (2022). Hal ini menyoroti adanya *phenomenon gap* terkait implementasi reward yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja. Di sisi lain, motivasi kerja seringkali diidentifikasi sebagai elemen kunci dalam berbagai model teori kinerja (Herzberg, 1966; Robbins & Judge, 2019), tetapi penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja justru tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja driver Maxim di Semarang. Temuan ini memberikan kontribusi baru terhadap literatur dengan mengidentifikasi kemungkinan bahwa motivasi kerja membutuhkan pendekatan strategis yang lebih kontekstual dalam platform berbasis digital.

Dari sisi *novelty*, penelitian ini menawarkan wawasan baru dengan menguji secara simultan pengaruh fleksibilitas kerja, motivasi kerja, dan reward terhadap kinerja driver Maxim dalam satu model kuantitatif. Kebaruan ini terletak pada fokus spesifiknya terhadap driver Maxim di kota Semarang tahun 2024 yang belum banyak diteliti sebelumnya. Selain itu, penggunaan teknik Slovin dan metode random sampling memberikan dasar yang kuat dalam pengambilan sampel, sehingga hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi perusahaan berbasis platform digital lainnya. Dengan memanfaatkan analisis statistik menggunakan software SPSS versi 27, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa fleksibilitas kerja dan reward memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara motivasi kerja tidak memiliki dampak yang sama. Hasil ini menunjukkan bahwa Maxim, maupun perusahaan serupa, dapat mengoptimalkan strategi manajemen kinerja dengan lebih memprioritaskan fleksibilitas dan sistem reward yang relevan, sambil merancang pendekatan baru untuk meningkatkan motivasi driver.

## Literature Review

---

Fleksibilitas kerja sangat penting bagi banyak karyawan, terutama oleh *driver ojek online*. Ketika para *driver ojek online* bisa bekerja sesuai dengan apa yang ia mau dan inginkan, itu akan membuat kinerja *driver* semakin baik, memberikan fleksibilitas kerja atau yang lebih dikenal sebagai *Flexible Work Arrangements* (FWA). *Fleksibilitas kerja* diberikan sebagai bentuk variasi ketika bekerja, sehingga membuat para pekerja tidak merasa bosan (Wicaksono, 2019). Sedangkan menurut Carlson dalam Wicaksono, (2019) mengartikan *schedule flexibility* sebagai pengaturan kerja secara fleksibel yang berarti pemilihan tempat dan waktu untuk bekerja. Pemberian fleksibilitas kerja mempunyai keuntungan kepada pekerja terutama pekerja sampingan. Dari pengertian diatas dapat diartikan *flexible work arrangement* adalah salah satu upaya yang diberikan agar seseorang bertahan atau memberikan kinerja yang baik terhadap pekerjaannya karena kebebasan memilih dari waktu dan tempat untuk bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian Luis Preselliya Siregar dkk (2021) menyatakan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kerja. Karyawan yang diijinkan untuk memiliki jam kerja fleksibel

---

bisa memulai dan menyelesaikan pekerjaan cenderung lebih bisa meningkatkan kinerjanya dengan pekerjaan mereka (Pandiangan, 2018). Pernyataan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Herman et al., (2020), Dewi dan Nugroho (2021) serta Karlinda dan Sari (2021) yang menyatakan bahwa fleksibilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*, sedangkan Wirasto (2017).

Motivasi kerja sangat penting bagi setiap orang yang bekerja, khususnya bagi *driver* ojek *online*. Ketika motivasi itu muncul akan memunculkan semangat kerja dan itu akan membuat kinerja *driver* menjadi meningkat. Hasibuan (dalam Damayanthi, 2015) menyatakan bahwa motivasi itu sendiri ialah pemberian daya penggerak agar mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Dan menurut Westwood (dalam Furnham, Eracleous & Premuzic, 2009) motivasi adalah keadaan internal yang menimbulkan keinginan dan atau dorongan untuk melakukan sesuatu. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah motivasi, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kemampuan dan pengalaman masa lalu. Setiap perusahaan selalu menginginkan dapat mencapai tujuan yang maksimal, tujuan itu dapat tercapai apabila kinerja karyawannya baik. Untuk itu perusahaan berusaha memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk mempunyai kinerja yang baik dengan memberikan penghargaan, kesempatan berprestasi, pekerjaan yang lebih berarti, keamanan kerja, dan kebijakan perusahaan. Bentuk-bentuk motivasi yang selama ini dapat diberikan diantaranya adalah memberikan gaji yang layak, jaminan kesehatan, tunjangan dan kondisi kerja yang kondusif, promosi dan kesempatan berkembang untuk karyawan yang berprestasi serta penghargaan atas kinerjanya yang baik. Penentuan bentuk motivasi kerja merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda.

Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya (Anoraga, 2009). Menurut penelitian Ratna Pudyarningsih dkk (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*.

*Reward* sangat penting bagi setiap karyawan terutama bagi *driver* ojek *online*, *Reward* merupakan suatu sistem kebijakan yang dibuat oleh perusahaan untuk memberikan penghargaan atau balas jasa kepada karyawannya atas nilai-nilai usaha, keterampilan, kompetensi serta tanggung jawab mereka terhadap perusahaan (Nurusshobakh, 2017). Kemudian menurut Fahmi (2016) *Reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa berupa penghargaan finansial maupun non finansial kepada karyawan atas prestasinya dalam bekerja. Perusahaan mengoperasikan sistem penghargaan yang memperhitungkan kinerja karyawan harus memenuhi standar perusahaan agar mendapat dan harus memotivasi seluruh karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (suat et al 2017). Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat dipahami bahwa *Reward* merupakan suatu sistem atau kebijakan serta alat yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memotivasi para karyawan agar mereka dapat bekerja tidak hanya untuk mencapai tujuan organisasi namun juga untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya. menurut Neti Kurotul Basyiroh dkk (2023) *Reward* dengan parsial berdampak signifikan kepada kinerja karyawan.

---

## Research Method

---

Penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu Fleksibilitas Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan *Reward* (X3) , serta variabel terikat yaitu Kinerja Kerja.

### Alat Pengukuran

Alat pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Kuesioner atau angket (Digunakan untuk mengumpulkan data melalui pertanyaan tertulis yang dijawab oleh responden). Berikut

indikator yang digunakan untuk melakukan penelitian sebagai berikut:

**Tabel 1.**

*Indikator pengukuran*

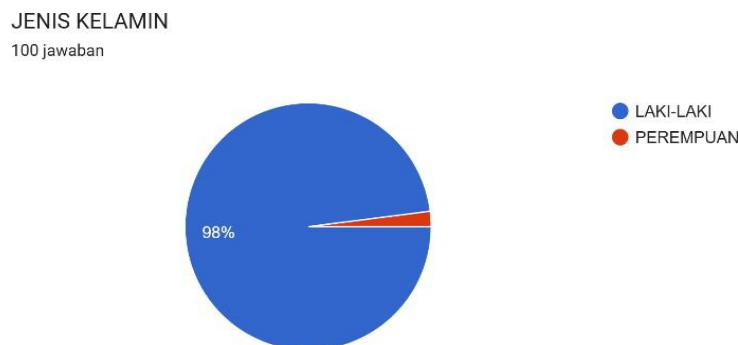
Variabel	Indikator
Fleksibilitas kerja (X1)	<ol style="list-style-type: none"> <li><i>Time flexibility</i> : fleksibilitas dalam memilih jadwal kerjanya</li> <li><i>Timing flexibility</i> : fleksibilitas dalam memilih jadwal kerjanya.</li> <li><i>Place flexibility</i> : fleksibilitas dalam memilih tempat kerjanya.</li> </ol>
Motivasi kerja (X2)	indikator motivasikerja adalah <ol style="list-style-type: none"> <li>Pelaksanaan kewajiban</li> <li>Tanggung jawab</li> <li>Fokus pada tujuan</li> </ol>
Reward (X3)	indikator <i>Reward</i> (penghargaan) adalah <ol style="list-style-type: none"> <li>Gaji</li> <li>Tunjangan</li> <li>Insentif</li> </ol>
Kinerja (Y)	kinerja pegawai adalah sebagai berikut : <ol style="list-style-type: none"> <li>Kuantitas</li> <li>Kualitas</li> <li>Inisiatif</li> </ol>

**Demografi Responden**

a) Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

**Gambar 1.**

*Diagram Responden Berdasarkan Jenis kelamin*



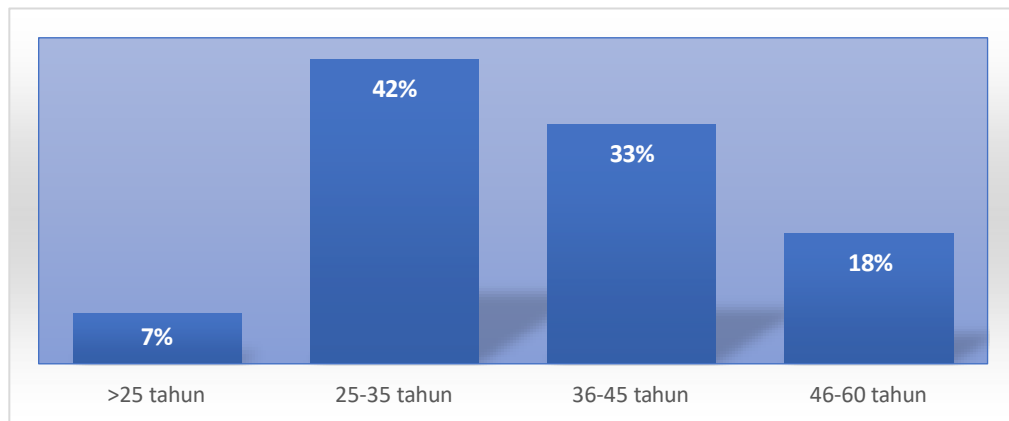
*Sumber: Data primer yang diolah*

Berdasarkan gambar diatas, dapat dijelaskan bahwa responden dengan jenis kelamin Laki-laki sebesar 98% dengan jumlah responden sebesar 98 Responden, sedangkan responden jenis kelamin perempuan sebesar 2% dengan jumlah responden sebesar 2 Responden.

b) Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Gambar 2.

Diagram Responden Berdasarkan Umur

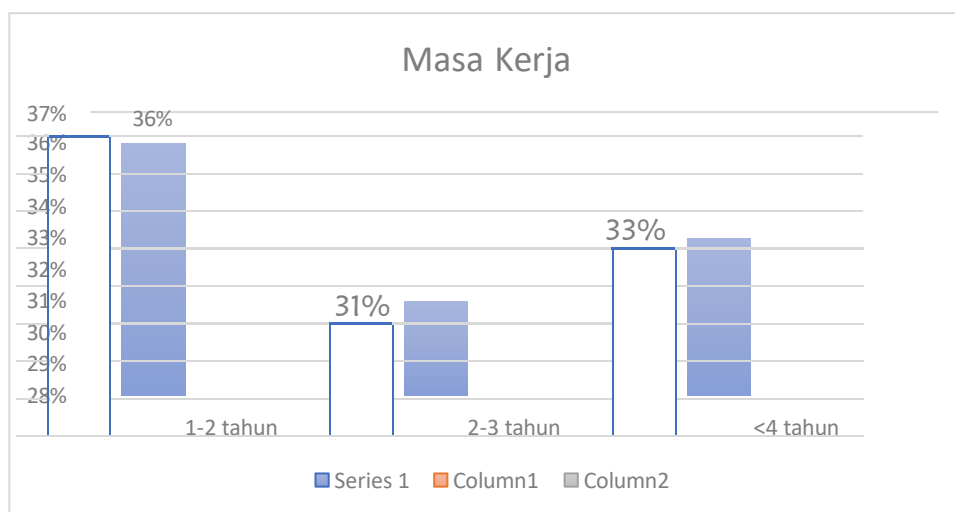


Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan gambar 2 tersebut dapat di jelaskan bahwa karekeristik responden berdasarakan umur adalah sebagai berikut:

1. “Umur kurang dari 25 tahun” dengan persentase 7%, dengan jumlah 7 responden.
2. “Umur 25-35 tahun” dengan persentase 42%, dengan jumlah 42 responden
3. “Umur 36-45 tahun” dengan persentase 33%, dengan jumlah 33 responden
4. “Umue 46-60 tahun” dengan persentase 18%, dengan jumlah 18 responden

c) Karakteristik berdasarkan Masa Kerja



Gambar 3 Diagram Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan gambar diatas, Responden dengan masa kerja 1-2 tahun sebesar 36% dengan jumlah responden sebesar 36 Responden, untuk masa kerja 2-3 tahun sebesar 31% dengan jumlah responden 31 responden, dan dengan masa kerja diatas 3 tahun sebesar 33% dengan jumlah responden sebesar 33 orang.

Teknik analisis data meliputi Uji asumsi klasik (Normalitas, multikolinearlitas, heteroskedastisitas, Uji regresi linear berganda, Uji t, Uji f, Uji Koefisien berganda,

Result and Discussion

Uji Normalitas Data

Uji normalitas adalah suatu prosedur statistik yang digunakan untuk mengevaluasi apakah sebuah sampel data berasal dari suatu distribusi normal atau tidak. Distribusi normal adalah distribusi yang simetris dan berbentuk lonceng. Uji normalitas digunakan sebelum melakukan analisis uji hipotesis parametrik, karena banyak teknik statistik ini mengasumsikan bahwa data berasal dari distribusi normal. Berikut adalah tabel hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov:

Tabel Uji normalitas Kolmogorov smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		100	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.39998585	
Most Extreme Differences	Absolute	.081	
	Positive	.038	
	Negative	-.081	
Test Statistic		.081	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.107	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.111	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.103
		Upper Bound	.119

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 329836257.

Uji ini membandingkan distribusi residu model dengan distribusi normal teoretis yang memiliki mean (rata-rata) 0 dan standar deviasi (SD) sebesar 1.39998585. Dalam uji ini, ditemukan bahwa nilai paling ekstrem dalam perbedaan antara distribusi residu dengan distribusi normal adalah 0.081 (mutlak), dengan nilai positif maksimal 0.038 dan nilai negatif maksimal -0.081. Statistik uji Kolmogorov-Smirnov adalah 0.081 dengan nilai signifikansi asimtomatik (dua arah) sebesar 0.107.

Nilai signifikansi lebih dari 0.05 menegaskan bahwa perbedaan antara distribusi residu dengan distribusi normal tidak signifikan secara statistik, yang berarti residu model distribusinya cukup normal.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah masalah dalam analisis regresi yang terjadi ketika dua atau lebih variabel prediktor saling berkorelasi tinggi, sehingga sulit untuk menentukan pengaruh independen masing-masing variabel terhadap variabel dependen.

Tabel Uji Multikolinieritas

		Collinearity Statistics	
Coefficients <sup>a</sup>		Tolerance	VIF
Model			
1	Fleksibilitas Kerja	.643	1.555
	Motivasi Kerja	.652	1.534
	Reward	.961	1.041

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua nilai Tolerance mendekati 1 dan VIF di bawah 10, hal ini menunjukkan tidak adanya multikolinieritas yang signifikan, yang berarti variabel-variabel dalam model dapat dianggap independen satu sama lain dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil analisis

menunjukkan tidak adanya masalah multikolinieritas yang serius pada model yang dianalisis, yang mengindikasikan bahwa setiap variabel independen memberikan kontribusi unik terhadap variabel dependen tanpa terganggu oleh korelasi yang tinggi dengan variabel independen lainnya.

**Uji heteroskedastisitas**

Kriteria dalam Uji Heteroskedastisitas menggunakan uji gleser apabila nilai signifikansi (sig) > 0.05, Maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model, apabila nilai signifikansi (sig) < 0.05, Maka terjadi heteroskedastisitas dalam model.

**Tabel Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	1.514	1.231		1.230	.222
	Fleksibilitas Kerja	.030	.089	.042	.333	.740
	Motivasi Kerja	-.029	.084	-.044	-.350	.727
	Reward	-.030	.061	-.051	-.493	.623

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai sig dari variabel *Fleksibilitas Kerja* menunjukkan nilai sig sebesar (.740), *Fleksibilitas Kerja* sebesar (.727), dan *Reward* sebesar (.623). berdasarkan data nilai sig dari ketiga variabel > 0.05 yang dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan model regresi yang layak digunakan.

**Uji Regresi Linear Berganda**

Analisi regresi dilakukan untuk melihat besaran pengaruh kedua variabel, dengan hasil:

**Tabel Uji Regresi linear berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-1.713	2.168		-.790	.432
	Fleksibilitas Kerja	.469	.157	.306	2.981	.004
	Motivasi Kerja	-.019	.147	-.013	-.130	.897
	Reward	.581	.107	.456	5.431	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dilihat hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan linier berganda yaitu :

$$\begin{aligned}
 Y &= a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \\
 &= -1.713 + 0.469 X_1 - 0.019 X_2 + 0.581 X_3 + e
 \end{aligned}$$

Dimana:

- $\alpha$  = Konstanta
- Y = kinerja kerja
- X1 = Fleksibilitas kerja
- X2 = Motivasi kerja

X3 = *Reward*

Dari persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- **Konstanta**  
Nilai konstanta adalah  $-1.713$ , yang menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (*Fleksibilitas*, *Motivasi*, dan *Reward*) bernilai nol, maka nilai ekspektasi dari variabel dependen *Kinerja* adalah sekitar  $-1.713$ .
- **Fleksibilitas**  
untuk variabel *Fleksibilitas* adalah  $0.469$  yang menunjukkan hubungan positif dengan variabel *Kinerja*. Artinya, setiap peningkatan satu unit dalam *Fleksibilitas* cenderung meningkatkan *Kinerja* sebesar  $0.469$  unit, dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- **Motivasi**  
Koefisien untuk variabel *Motivasi* adalah  $-0.019$ , menunjukkan hubungan negatif yang sangat kecil dengan variabel *Kinerja*. Artinya, peningkatan satu unit dalam *Motivasi* cenderung menurunkan *Kinerja* sebesar  $0.019$  unit. Namun, jika nilai ini tidak signifikan secara statistik ( $p > 0.05$ ), maka hubungan negatif ini bisa dianggap tidak bermakna secara praktis dan mungkin dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdeteksi dalam model.
- **Reward**  
Koefisien untuk variabel *Reward* adalah  $0.581$  menunjukkan hubungan positif dengan *Kinerja*. Ini berarti setiap peningkatan satu unit dalam *Reward* cenderung meningkatkan *Kinerja* sebesar  $0.581$  unit, dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- **Nilai toleransi dan Faktor Inflasi Varians (VIF)**  
Nilai toleransi semua variabel independen berada di atas  $0.10$ , dan nilai VIF semua variabel berada di bawah  $5$ . Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas yang signifikan dalam model.. Artinya, setiap variabel independen (*Fleksibilitas*, *Motivasi*, dan *Reward*) tidak memiliki korelasi tinggi satu sama lain, sehingga hasil regresi dapat dianggap cukup andal dan valid untuk interpretasi lebih lanjut.

### Hipotesis (Uji T)

Uji t digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Fleksibilitas Kerja* (X1), *Motivasi Kerja* (X2), dan *Reward* (X3) terhadap variabel terikat, yaitu "Kinerja Kerja" *Driver* ojek online Maxim di kota Semarang. Nilai probabilitas (p value) berpengaruh terhadap variabel terikat apabila nilai p lebih kecil daripada atau sama dengan nilai  $\alpha$  ( $p \text{ value} \leq 0,05$ ). Sebaliknya, jika nilai  $p \text{ value} > 0,05$ , maka nilai dari variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

**Tabel Uji Hipotesis (Uji T)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.713	2.168		-.790	.432
	Fleksibilitas Kerja	.469	.157	.306	2.981	.004
	Motivasi Kerja	-.019	.147	-.013	-.130	.897
	Reward	.581	.107	.456	5.431	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

### Pembahasan Uji Hipotesis

a) Variabel *Fleksibilitas kerja*

Nilai uji t untuk variabel *Fleksibilitas Kerja* adalah  $2.981$ , dengan nilai signifikansi sebesar  $0.004$ , yang

lebih kecil dari ambang batas 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa Fleksibilitas Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja. Koefisien regresi yang bernilai positif ( $B = 0.469$ ) menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Fleksibilitas Kerja akan meningkatkan Kinerja Kerja sebesar 0.469 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Fleksibilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kerja diterima.

b) Variabel Motivasi Kerja

Nilai uji t untuk variabel Motivasi Kerja adalah -0.130, dengan nilai signifikansi sebesar 0.897, yang jauh lebih besar dari ambang batas 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja. Koefisien regresi yang negatif ( $B = -0.019$ ) mengindikasikan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam Motivasi Kerja akan menurunkan Kinerja Kerja sebesar 0.019 satuan, tetapi karena pengaruhnya tidak signifikan, kesimpulan ini tidak dapat digeneralisasi. Dengan demikian, hipotesis terkait Motivasi Kerja (jika ada) ditolak.

c) Variabel *Reward*

Nilai uji t untuk variabel *Reward* adalah 5.431, dengan nilai signifikansi sebesar  $< 0.001$ , yang jauh lebih kecil dari ambang batas 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa *Reward* memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja. Koefisien regresi yang positif ( $B = 0.581$ ) menunjukkan bahwa peningkatan *Reward* sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Kerja sebesar 0.581 satuan. Dengan demikian, hipotesis terkait *Reward* diterima.

---

### Kesimpulan

---

Dari penjelasan diatas, Fleksibilitas dan juga *Reward* memberikan dampak langsung terhadap *driver* Maxim, sementara itu Motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja kerja dan bahkan menunjukkan arah hubungan negatif. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, tidak menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja *driver* Maxim. Kondisi ini mungkin disebabkan oleh pekerjaan sebagai *driver* yang lebih terfokus pada hasil kerja, seperti jumlah perjalanan atau pendapatan harian, daripada motivasi pribadi. Selain itu, motivasi individu yang tidak didukung oleh sistem penghargaan yang memadai juga dapat melemahkan dampaknya terhadap kinerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa fleksibilitas dan *Reward* adalah faktor utama yang mendukung peningkatan kinerja *driver* Maxim di Kota Semarang. Sementara itu, motivasi membutuhkan pendekatan yang lebih strategis agar dapat memberikan dampak yang signifikan. Perusahaan dapat memanfaatkan fleksibilitas dan sistem *Reward* yang efektif sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja *driver*.

---

### Saran

---

Berdasarkan analisis dan temuan dari penelitian ini, terdapat saran yang penulis sampaikan sehubungan dengan pembahasan dan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Bagi penelitian selanjutnya masih banyak factor yang harus dipelajari seperti masih ada beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja yang dapat menjadi faktor penentu dalam peningkatan kinerja *Driver* ojek Online Maxim.
2. Direncanakan penelitian selanjutnya akan menggunakan sampel dari daerah yang berbeda.
3. Diharapkan *Driver* ojek Online Maxim agar dapat lebih disiplin dalam pekerjaannya dan menjaga pelayanan yang baik terhadap pelanggan.

---

### Reference

---

- Adriani, M dan Widiawan, K. (2017). “*penerapan motivasi karyawan menurut teori dua factor Frederick Herzberg pada PT Aristika Kreasi Mandiri*”. Jurnal administrasi kantor. Vol. 5, No. 1, Hal. 81-98
- Alim.Y.A dan Prabowo. B (2023). “Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening pada *Driver Shoppefood* di Sidoarjo”. *Religion ducation Laa Reiba Journal*. Vol. 5, No. 6.
- Amir, A. (2019). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Jakarta.
- Asteria, B dan Nurkholis, A. (2021) “*Ananlisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR Bantul*”. Jurnal riset akuntansi dan bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha. Vol. 1, No. 1, Hal. 126-142.
- Aswaruddin dkk (2023). “*KOMPENSASI*”. Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia. Vol. 1, No. 1, Hal. 57-64. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Bramanto dan Saputra. A.R (2022). “Pengaruh kompensasi dan jam kerja fleksibel Terhadap Kinerja Mitra *Driver* dengan Motivasi kerja sebagai Variabel Intervening Studi pada PT Gojek Indonesia di Yogyakarta”. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Vol. 1, No.1, Hal. 1-15.
- Damanik. J.D (2023). “Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Maju Bersama Pematang Siantar” *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 3, Hal. 792-802.
- Darmawan. A.S, Hamid. D, dan Mukzam. M.D (2020). “Pengaruh Motivasi kerja dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) distribusi jawa timur Area pelayanan dan jaringan (APJ) Malang)”. Fakultas Ilmu Ekonomi.
- Fadhilah, N., Lestari, R., & Pratiwi, T. (2022). Reward System in Gig Economy: A Case Study of Online Drivers. *Journal of Service Management*, 12(1), 54-66.
- Fitriana, A., & Yuliawati, D. (2019). The Impact of Reward on Employee Performance: Evidence from Service Sector. *Economic and Management Journal*, 3(2), 113-121.
- Gusnita. (2023). “*pengaruh lingkungan kerja dan kinerja karyawan di CUKELING kumang batu buil, Kabupaten Batu*”. Jurnal Ekonomi Integra. Vol 13, No. 2, Hal. 424-432.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. New York: World Publishing Company.
- Hill, J. E., Grzywacz, J. G., Allen, S., Blanchard, V. L., Matz-Costa, C., Shulkin, S., & Pitt- Catsouphe, M. (2018). Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Community, Work & family*, 11 (2), 149-163.
- Irawan, S., Susanto, E., & Sari, P. (2020). Flexible Working Hours and Employee Productivity in Digital Era. *Journal of Business and Economics*, 15(4), 225-234.
- Ishak. A.P, Soegoto. A.S, Dan Trang. I (2016). “*Lingkungan kerja, pelatihan dan Pemberdayaan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwaswara Manado*”. Jurnal EMBA. Vol. 4, No. 2, Hal. 592-601.
- Kasmir, (2019). Kinerja karyawan: teori dan praktik. Jakarta: Rajawali press
- Kumentas. R.J, Rorong. I. P, Dan Maramis. M. (2022) “Analisi perbandingan pendapatan *Driver* Ojek Online Gojek (Studi pada *Driver* Ojek dan Ojek Online di Minahasa Utara)”. *Jurnal berkala Ilmiah Efisiensi*.Vol. 22, No. 6.
- Lesmana. A (2020). “Pengaruh job street dan Job Enagement Terhadap Kinerja *Driver* Ojek Online Gojek di Kabupaten Sukabumi”. *Jurnal Ekonomak*. Vol. VI, No. 1.
- Mangkunegara (2017). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT Refika aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. A. P. (2014). Manajemen sumber daya manusia: Perusahaan.

- Mulyana. H, Suryanto, Hidayat. A.I (2023) “*pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas garuda kecamatan Andir Kota Bandung*”. SEIKO: Journal of Management & Business. Vol. 6, Issue. 1, Hal. 467-478.
- Nahuri. S. B, Firayanti Y, dan Mufrihah. M (2023) “Pengaruh pengalaman kerja, jam kerja dan jumlah orderan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja (K3) Pengemudi Gojek di Kota Pontianak. *Jurnal Economia*. Vol. 2, No. 4.
- Nakhe, R, Binangkit, I.D, Setianingsih, R (2023) “*Pengaruh pemberian reward dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Mitratama Sejati (YAMIKU) Pekanbaru*”. Prosiding seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi, Vol. 3, Hal 1156-1166.
- Nurjaya. N (2021). “ Pengaruh disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona”. *Jurnal Ilmiah Nasional*. Vol. 3, No. 1.
- Nusi. S.A, Ramlah. N, dan Amalia. L. R (2021) “Pengaruh *Reward* Terhadap Manajemen Sumber daya Manusia”. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin.
- Panjaitan, Mangasa (2018). “Peran Keterlibatan dan Pratisipasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Manajemen*. Vol. 4, No. 1, Hal. 52-60.
- Rahman R, dan Sutanto F. A (2023) “Data Mining untuk memprediksi tingkat kepuasan konsumen Gojek menggunakan algoritma *Naïve Bayes*”. *Jurnal INterkom:Jurnal publikasi Ilmiah bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi*. Vol. 18, No. 01.
- Rahman, A., & Setiawan, T. (2021). The Role of Flexible Work Arrangements on Work-Life Balance and Job Performance. *Asian Journal of Management Studies*, 8(3), 34-42.
- Ritawaty N Dkk (2024). “Analisis Studi literatur Penerapan *Flexible working*”. *Jurnal Manajemen Bisnis Digital terkini (JUMBIDTER)*. Vo. 1, No. 3.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. 18th Edition. Boston: Pearson.
- Saleh. A.R dan Utomo. H (2018) “Pengaruh disiplin kerja, Motivasi kerja, Etos kerja dan Lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan bagian Produksi di PT. Inko Jaya Semarang”. *Among Makarti*. Vol. 11, No. 21.
- Samsudin. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: pustaka setia.
- Saputra, E., Hartono, B., & Nuraini, L. (2017). Pengaruh *reward* dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. *Jurnal manajemen dan bisnis*, Vol 5 (1), Hal. 112-120.
- Stiesia. Repository. Diakses pada tanggal 15 Oktober 2024 Dari <https://repository.stiesia.ac.id/id/eprint/35/4/BAB%203.pdf>
- Widiana dan Haryanda (2023). “pengaruh *lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan tembuku kabupaten bangle*”, *Ejournal Undiksha*, Vol. 20, No. 1.
- Yusuf. H, Ali. A.K, dan Kamis. Y (2023). “Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Motivasi kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tidore Selatan, Kota Tidore Kepulauan”. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. Vol. 9, No. 10, Hal. 219-228.

