

PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA DRIVER (STUDI PADA MAXIM CAR DRIVER DI KOTA KUPANG)

*The Effect of Work Flexibility and Incentives on Driver Performance
(A Study of Maxim Car Drivers in Kupang City)*

Chelvin Gerald Pian^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Dyah Nastiti^{3,c)}, Debryana Y Salean^{4,d)}
^{1,2,3,4)}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} Chelvinpian3@gmail.com, ^{b)} tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id,

^{c)} dyah.nastiti@staf.undana.ac.id, ^{d)} debryana.salean@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja dan insentif terhadap kinerja Maxim car driver di Kota Kupang. Fenomena persaingan transportasi online menuntut perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya driver, agar mampu memberikan pelayanan yang optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 35 Maxim car driver yang aktif beroperasi di Kota Kupang. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif serta regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dan insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver. Selain itu, kedua variabel tersebut secara simultan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja Maxim car driver. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik fleksibilitas kerja dan semakin sesuai insentif yang diberikan, maka kinerja driver cenderung meningkat. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merancang kebijakan kerja yang lebih efektif untuk mendukung peningkatan kinerja Maxim car driver.

Kata Kunci : Fleksibilitas Kerja, Insentif, Kinerja Driver

PENDAHULUAN

Transportasi memiliki peran penting di Indonesia yang terdiri dari ribuan pulau, sehingga transportasi online menjadi solusi mobilitas yang efisien dan praktis. Layanan ini mampu menghemat waktu serta memudahkan pengguna mengakses transportasi kapan pun dan di mana pun (Nur et al., 2024). Persaingan industri transportasi online semakin ketat dengan hadirnya banyak perusahaan besar, seperti Gojek, Grab dan Maxim. Maxim turut andil dalam persaingan dengan menawarkan layanan kompetitif, mulai dari ojek online roda dua hingga roda empat, pengantaran makanan, barang, dan layanan antar-jemput berbagai kendaraan. Perusahaan ini juga berinovasi melalui fitur keamanan berbasis GPS, pembayaran digital, dan program loyalitas bagi pengguna. Hal ini menjadikan Maxim bukan hanya sekadar sarana transportasi, tetapi bagian dari ekosistem digital yang semakin terintegrasi dengan kebutuhan sehari-hari masyarakat. Sama hal yang dikatakan oleh Hamidu dalam Zainuddin, (2025) bahwa platform transportasi online seperti Gojek, Grab, dan Maxim tidak hanya memfasilitasi mobilitas, tetapi juga mendukung pertumbuhan ekonomi digital.

Kinerja merupakan hasil aktivitas individu dalam periode tertentu dan menjadi tolak ukur keberhasilan, baik secara pribadi maupun organisasi. Menurut Feto & Utomo, (2025) kinerja mencerminkan tingkat pencapaian target organisasi baik yang berorientasi pada keuntungan maupun tidak. Kinerja *driver* memiliki peran penting terhadap produktivitas dan keberhasilan perusahaan, namun masih belum diketahui strategi pengelolaan sumber daya manusia seperti apa yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja *driver* agar selaras dengan tujuan perusahaan. Melalui sistem kerja yang memungkinkan penyesuaian waktu, tempat, dan cara bekerja, seseorang dapat mengatur aktivitasnya sesuai kebutuhan dan kondisi pribadi tanpa mengurangi tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa Maxim car *driver*, penurunan kinerja dipengaruhi faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi keterbatasan fleksibilitas jam kerja, lokasi operasional, serta ketidaksesuaian antara beban kerja dan insentif yang menurunkan motivasi kerja. Faktor eksternal terlihat dari perubahan sistem insentif dan kurangnya kejelasan pemberian bonus, sehingga *driver* merasa usaha yang dilakukan tidak sebanding dengan imbalan yang diterima. Kondisi ini berdampak pada menurunnya kualitas layanan, ketepatan waktu, dan kepuasan pelanggan. Selain itu, fleksibilitas kerja dan insentif diduga berpengaruh besar terhadap kinerja *driver*. Insentif yang hanya berfokus pada jumlah order dapat membuat *driver* lebih mengejar nominal, sedangkan fleksibilitas tanpa pengawasan yang jelas dapat menurunkan disiplin kerja.

Tabel 1.
Perbandingan Pemberian Insentif

Maxim		Grab	
Syarat/Kriteria	Besaran Insentif	Syarat/Kriteria	Besaran Insentif
100 orderan	Rp.50.000,00/bulan	130 berlian	Rp.30.000,00/hari

Berdasarkan Tabel 1. terdapat perbedaan signifikan antara sistem insentif Maxim dan Grab. Maxim memberikan insentif Rp50.000,00 setelah *driver* mencapai 100 order, namun waktu pemberiannya tidak menentu dan *driver* wajib melapor untuk mengklaim bonus. Jika target tidak tercapai, insentif tidak diberikan. Kondisi ini menimbulkan ketidakpastian bagi *driver* dalam merencanakan pendapatan. Sementara itu, Grab menerapkan sistem insentif harian sebesar Rp30.000,00 dengan syarat mengumpulkan 130 berlian, sehingga bonus lebih jelas dan stabil. Sistem Grab dinilai lebih menarik karena konsisten dan terukur, sedangkan sistem Maxim masih terkendala kepastian waktu dan nilai insentif. Oleh karena itu, sistem insentif Maxim perlu dievaluasi agar lebih adil, transparan, dan konsisten karena dapat memengaruhi kinerja *driver*.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siskayanti & Sanica, (2022) menyatakan bahwa fleksibilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Abadi & Taufiqurrahman, (2023) menyatakan bahwa insentif tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut masih belum memberikan kesimpulan yang konsisten, khususnya pada pekerjaan berbasis aplikasi. Selain itu, penelitian mengenai fleksibilitas kerja dan insentif pada *driver* transportasi online, khususnya Maxim car *driver* di Kota Kupang, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali pengaruh fleksibilitas kerja dan

insentif terhadap kinerja driver transportasi online sekaligus mengisi kesenjangan penelitian sebelumnya. Adapun novelty atau kebaruan dalam penelitian ini terletak pada objek penelitian yang berfokus pada Maxim car driver di Kota Kupang, serta pengujian simultan antara fleksibilitas kerja dan insentif terhadap kinerja driver transportasi online yang masih jarang diteliti pada konteks daerah tersebut.

KAJIAN TEORI

Self-Determination Theory (SDT)

Pemahaman hubungan antara fleksibilitas kerja, insentif, dan kinerja *driver* dalam penelitian ini didasarkan pada *Self-Determination Theory* (SDT) yang dikembangkan oleh Deci & Ryan, (2000), yang menjelaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh pemenuhan tiga kebutuhan psikologis dasar, yaitu otonomi, kompetensi, dan keterkaitan. SDT menekankan bahwa faktor sosial dapat mendukung atau menghambat motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, yang berdampak pada kinerja dan kesejahteraan individu. Dalam konteks ini, fleksibilitas kerja mencerminkan otonomi karena *driver* memiliki kebebasan mengatur waktu dan cara kerja, sehingga meningkatkan tanggung jawab dan motivasi intrinsik, sedangkan insentif berperan sebagai motivasi ekstrinsik yang dapat mendorong semangat kerja jika diberikan secara adil dan sesuai pencapaian.

Kinerja

Menurut Asmike & Sari, (2022) bahwa kinerja merupakan output dari aktivitas yang dilaksanakan oleh individu maupun kelompok dalam organisasi, dalam jangka waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan serta pengetahuan yang dimiliki, dan diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, kinerja berasal dari istilah *job performance* atau *actual performance*, yang pada dasarnya menggambarkan tingkat pencapaian kerja atau hasil nyata yang diperoleh seseorang selama menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Konsep ini mencerminkan seberapa efektif individu tersebut melaksanakan pekerjaannya, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu penyelesaian tugas (Wahyuni & Cahyono, 2022).

Fleksibilitas Kerja

Juwita et al., (2024) menjelaskan bahwa fleksibilitas kerja adalah konsep yang mendefinisikan kemampuan suatu organisasi atau individu untuk menyesuaikan, mengubah, atau menyesuaikan lingkungan kerja dan praktik kerja dengan cepat dan efisien. Ini mencakup berbagai aspek, mulai dari fleksibilitas waktu kerja hingga fleksibilitas tugas dan lokasi kerja. Selain itu, Indrawaty (Cintani et al., 2025) menyatakan bahwa fleksibilitas kerja adalah jadwal yang memungkinkan karyawan untuk secara fleksibel menyesuaikan jam kerjanya dengan tanggung jawab pribadi mereka misalnya, berapa lama, dimana, dan kapan mereka memulai bekerja.

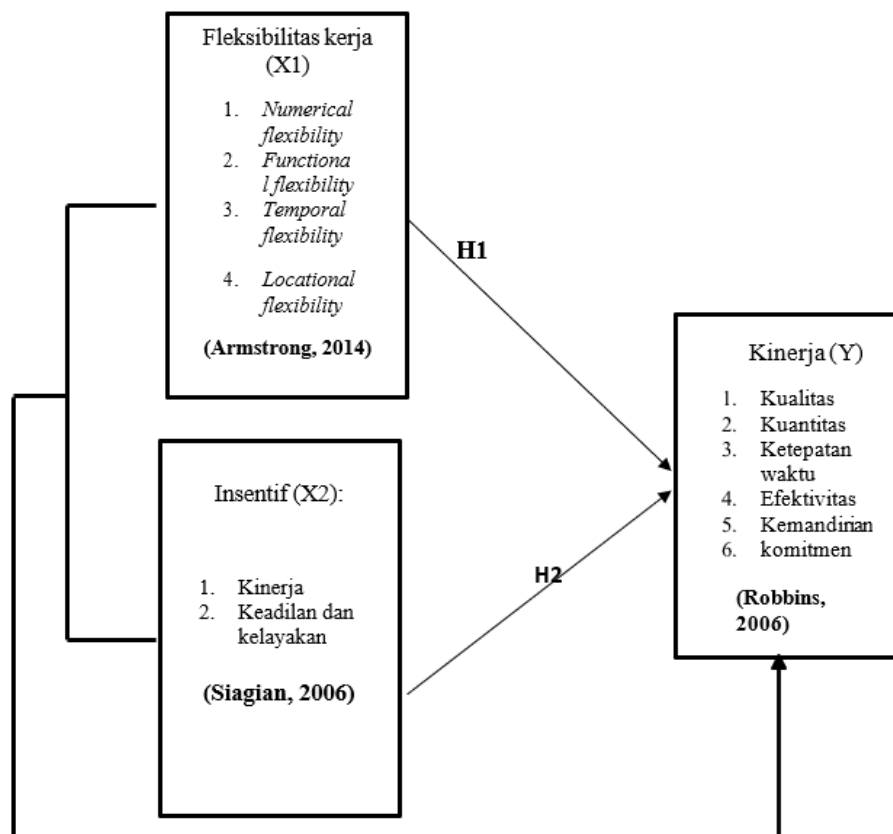
Insentif

Menurut Meutia & Narpati, (2021) menjelaskan bahwa insentif ialah program memberikan semangat kepada karyawan agar dalam bekerja lebih giat dan meningkatkan prestasi kerjanya.

Selain itu, Nati et al., (2021) juga menyatakan bahwa insentif merupakan Insentif merupakan salah satu bentuk pemberian gaji, upah dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan terkait dengan kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan Perusahaan.

Kerangka Berpikir

Salah satu aspek penting sebuah perusahaan dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan adalah sumber daya manusia. Setiap perusahaan perlu memperhatikan manajemen sumber daya manusianya agar dapat mencapai kinerja yang lebih optimal, karena kelangsungan setiap perusahaan tergantung pada kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan, peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pengawasan yang baik dan disiplin kerja yang tinggi.



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Keterangan :

- : Secara Parsial
———— : Secara Simultan

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Diduga Fleksibilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Maxim car

driver di Kota Kupang.

- H2 : Diduga Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja *Maxim car driver* di Kota Kupang
- H3 : Diduga Fleksibilitas kerja dan Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja *Maxim car driver* di Kota Kupang

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam jenis penelitian ini adalah metode asosiatif atau hubungan. Metode asosiatif merupakan pendekatan penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Dengan pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Untuk mengumpulkan data menggunakan kuesioner, dokumentasi, observasi, dan wawancara. Skala yang digunakan untuk mengukur jawaban responden adalah skala ordinal. Sedangkan, teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	(rhitung) Correlations Pearson	rtabel ($\alpha=0,05$) n = 33	Keterangan
Flekseibilitas Kerja (X1)	1	0.827	≥ 0.334	Valid
	2	0.776	≥ 0.334	Valid
	3	0.887	≥ 0.334	Valid
	4	0.852	≥ 0.334	Valid
	5	0.769	≥ 0.334	Valid
	6	0.721	≥ 0.334	Valid
	7	0.761	≥ 0.334	Valid
	8	0.763	≥ 0.334	Valid
Insentif (X2)	1	0.490	≥ 0.334	Valid
	2	0.595	≥ 0.334	Valid
	3	0.663	≥ 0.334	Valid
	4	0.699	≥ 0.334	Valid
	5	0.649	≥ 0.334	Valid
	6	0.551	≥ 0.334	Valid
Kinerja Maxim Car Driver	1	0.637	≥ 0.334	Valid
	2	0.597	≥ 0.334	Valid
	3	0.676	≥ 0.334	Valid

Variabel	Item	(r hitung) Correlations Pearson	r tabel ($\alpha=0,05$) n = 33	Keterangan
(Y)	4	0.730	≥ 0.334	Valid
	5	0.637	≥ 0.334	Valid
	6	0.597	≥ 0.334	Valid
	7	0.639	≥ 0.334	Valid
	8	0.521	≥ 0.334	Valid
	9	0.577	≥ 0.334	Valid
	10	0.639	≥ 0.334	Valid
	11	0.424	≥ 0.334	Valid
	12	0.423	≥ 0.334	Valid

Berdasarkan Tabel 2 variabel fleksibilitas kerja, insentif, dan kinerja *driver* dinyatakan valid karena seluruh nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,334 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Nilai r tabel diperoleh dari $df = N-2$, yaitu $35-2 = 33$.

Uji Reliabilitas

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronboach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Fleksibilitas Kerja (X1)	0.913	≥ 0.60	Reliabel
Insentif (X2)	0.656	≥ 0.60	Reliabel
Kinerja Maxim car driver (Y)	0.827	≥ 0.60	Reliabel

Berdasarkan Tabel 3 seluruh item dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha setiap variabel $> 0,60$, yaitu fleksibilitas kerja sebesar 0,913, insentif 0,656, dan kinerja *driver* 0,827. Dengan demikian, seluruh variabel memenuhi kriteria reliabilitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.032	1.699		0.019	0.985
	Fleksibilitas kerja	0.923	0.057	0.684	16.212	0.000
	Insentif	0.956	0.073	0.556	13.188	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja *Driver*

Dari tabel diatas, dihasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.032 + 0.923X_1 + 0.956X_2$$

Penjelasan persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 0,032 menunjukkan bahwa apabila variabel fleksibilitas kerja dan insentif dianggap konstan atau bernilai nol, maka kinerja *driver* memiliki nilai sebesar 0,032 poin.
2. Koefisien regresi (b1) fleksibilitas kerja (X1) sebesar 0,923 menunjukkan bahwa setiap peningkatan fleksibilitas kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja *driver* sebesar 0,923 poin, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi (b2) insentif (X2) sebesar 0,956 menunjukkan bahwa setiap peningkatan insentif sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja *driver* sebesar 0,956 poin, dengan asumsi variabel lain konstan

Uji t

Tabel 5.
Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.032	1.699		0.019	0.985
Fleksibilitas kerja	0.923	0.057	0.684	16.212	0.000
Insentif	0.956	0.073	0.556	13.188	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja *Driver*

1. Pengaruh Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Maxim *car driver* (H1)
 - a. Berdasarkan hasil uji t, variabel fleksibilitas kerja (X1) memperoleh nilai thitung sebesar 16.212 dengan signifikansi 0,000.
 - b. Dengan df = 33 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ diperoleh ttabel sebesar 2.035. Karena thitung > ttabel dan signifikansi < α (0,000 < 0,05), maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Maxim *car driver* Kupang.
2. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Maxim *car driver* (H2)
 - a. Berdasarkan hasil uji t, variabel insentif (X2) memperoleh nilai thitung sebesar 13.188 dengan signifikansi 0,000.
 - b. Dengan df = 33 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ diperoleh ttabel sebesar 2.035. Karena thitung > ttabel dan signifikansi < α (0,000 < 0,05), maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Maxim *car driver* Kupang.

Uji F

Tabel 6.

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	972.168	2	486.084	279.168	.000 ^b
	Residual	55.718	32	1.741		
	Total	1027.886	34			

a. Dependent Variable: Kinerja *Driver*

b. Predictors: (Constant), Insentif, Fleksibilitas kerja

1. Berdasarkan tabel ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 279,168 dengan tingkat signifikansi 0,000.
2. Nilai Ftabel pada $\alpha = 0,05$ dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 32$ sebesar 3,29.
3. Kriteria pengujian yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$.
4. Hasil perbandingan menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga fleksibilitas kerja dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Maxim Kupang.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	0.946	0.942	1.320

a. Predictors: (Constant), Insentif, Fleksibilitas kerja

b. Dependent Variable: Kinerja *Driver*

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai adjusted R Square sebesar 0,942. Hal ini menunjukkan bahwa variabel fleksibilitas kerja dan insentif mampu menjelaskan kinerja Maxim car *driver* sebesar 94,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Maxim Car Driver

Dari hasil uji variabel penelitian yang diperoleh secara parsial, menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara fleksibilitas kerja terhadap kinerja Maxim car *driver*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi fleksibilitas kerja yang dirasakan *driver*, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa

kebebasan dalam mengatur waktu dan lokasi kerja bukan hanya menjadi bentuk kenyamanan kerja, tetapi juga menjadi faktor yang mendorong efektivitas *driver* dalam menjalankan pekerjaannya.

Pengaruh tersebut dapat terjadi karena sistem kerja yang fleksibel memberi kesempatan kepada *driver* untuk menyesuaikan jam operasional dengan kondisi fisik, kebutuhan pribadi, serta waktu dengan potensi order yang tinggi. *Driver* cenderung memilih waktu dan lokasi yang lebih strategis sehingga penggunaan waktu kerja menjadi lebih efisien dan produktif. Selain itu, fleksibilitas kerja juga dapat mengurangi tekanan kerja karena *driver* memiliki kontrol terhadap aktivitas kerjanya sendiri. Hal ini sejalan dengan *Self-Determination Theory* yang menjelaskan bahwa kebutuhan *autonomy* dan *competence* dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Dengan demikian, fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja *Maxim car driver*, seperti meningkatnya jumlah order, ketepatan waktu, dan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Hal tersebut juga sejalan dengan Siskayanti & Sanica, (2022) bahwa fleksibilitas kerja dapat meningkatkan kenyamanan pekerja dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga mereka merasa lebih bebas dan mampu bekerja secara optimal, yang pada akhirnya dapat mendorong peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja pada pekerjaan berbasis aplikasi tidak hanya berfungsi sebagai sistem kerja yang memberi kebebasan, tetapi juga menjadi strategi bagi *driver* untuk meningkatkan pendapatan, jumlah order, ketepatan waktu pelayanan, dan kualitas layanan kepada pelanggan. Dengan kata lain, fleksibilitas kerja memberikan peluang bagi *driver* untuk bekerja secara lebih adaptif sesuai kondisi permintaan pasar. Temuan ini memperlihatkan bahwa pola kerja fleksibel lebih efektif diterapkan pada pekerjaan transportasi online yang sangat dipengaruhi oleh mobilitas dan perubahan permintaan konsumen.

Berdasarkan paparan diatas, fleksibilitas kerja dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja *driver*. Hal ini menunjukan kesamaan hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdi et al., (2025) bahwa variabel fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja, khususnya pada pekerjaan berbasis aplikasi seperti *driver* transportasi online. Oleh karena itu, menurut penulis, fleksibilitas kerja pada *Maxim car driver* tidak hanya memberikan kebebasan mengatur jam kerja, tetapi juga membantu *driver* meningkatkan pendapatan dan produktivitas dengan memilih waktu dan lokasi yang ramai order.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Maxim Car Driver

Dari hasil uji variabel penelitian yang diperoleh secara parsial, menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja *Maxim car driver*. Hasil ini menunjukkan bahwa pemberian insentif tidak hanya berfungsi sebagai tambahan pendapatan, tetapi juga menjadi faktor yang memengaruhi motivasi dan perilaku kerja *driver*. Semakin besar peluang memperoleh bonus atau penghargaan, maka semakin tinggi dorongan *driver* untuk meningkatkan performa kerjanya.

Pengaruh tersebut terjadi karena sistem insentif pada pekerjaan berbasis aplikasi berkaitan langsung dengan hasil kerja yang dicapai *driver*, seperti jumlah order, tingkat keaktifan, dan kualitas pelayanan. Kondisi ini mendorong *driver* untuk bekerja lebih disiplin, mempercepat

respon terhadap pesanan, serta meningkatkan intensitas kerja pada waktu-waktu tertentu guna mencapai target insentif. Dengan demikian, insentif tidak hanya memengaruhi aspek ekonomi, tetapi juga membentuk perilaku kerja yang lebih produktif dan kompetitif.

Dalam perspektif *Self-Determination Theory*, insentif dapat memperkuat motivasi kerja karena *driver* merasa usaha dan pencapaiannya dihargai oleh perusahaan. Pengakuan tersebut meningkatkan rasa *competence* dan *relatedness* sehingga *driver* terdorong untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan finansial yang diberikan secara jelas dan terukur dapat menjadi stimulus yang efektif dalam meningkatkan produktivitas *driver* transportasi online. Selain itu, hal tersebut juga sejalan dengan pendapat Aisyah et al., (2022) bahwa pemberian insentif merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja, karena insentif yang disesuaikan dengan jenjang karir dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja sehingga tetap bekerja secara optimal.

Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa pada sistem kerja fleksibel seperti Maxim, insentif menjadi salah satu mekanisme pengendali kinerja. Karena *driver* memiliki kebebasan dalam menentukan jam kerja, maka insentif berperan sebagai pendorong agar *driver* tetap aktif dan konsisten mencapai target tertentu. Artinya, tanpa adanya sistem insentif yang menarik, tingkat partisipasi dan produktivitas *driver* berpotensi menurun.

Berdasarkan paparan diatas, hasil ini memiliki kesamaan dengan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khoiro et al., (2025) bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja mitra *driver*. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa insentif merupakan salah satu faktor penting yang mampu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas *driver* dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu, hasil penelitian berdasarkan perspektif penulis, bahwa insentif bukan hanya berfungsi sebagai tambahan pendapatan, tetapi juga menjadi bentuk apresiasi yang mampu membangun semangat kerja *driver* sehingga mereka lebih terdorong untuk bekerja secara disiplin, meningkatkan kualitas pelayanan, serta mencapai target kerja yang ditetapkan demi memperoleh hasil yang maksimal.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh fleksibilitas kerja dan insentif terhadap kinerja Maxim car driver di Kota Kupang dengan 35 responden, dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas kerja, insentif, dan kinerja driver berada pada kategori sedang berdasarkan hasil analisis deskriptif. Selain itu, hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Maxim car driver sehingga hipotesis H1 dan H2 diterima. Hasil uji simultan (uji F) juga menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dan insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Maxim car driver dengan kemampuan penjelasan variabel yang tergolong cukup kuat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan Maxim, disarankan untuk memperjelas sistem insentif melalui informasi target harian, bonus perjalanan, serta potongan aplikasi yang dapat diakses langsung oleh driver pada aplikasi. Selain itu, perusahaan perlu menyesuaikan insentif pada jam sibuk atau area dengan tingkat permintaan tinggi agar *driver* lebih termotivasi untuk aktif beroperasi.
2. Bagi Maxim *car driver*, fleksibilitas kerja sebaiknya dimanfaatkan dengan menentukan jam operasional tetap pada waktu ramai penumpang, seperti pagi, siang, atau malam hari, serta memilih lokasi dengan potensi order tinggi agar jumlah perjalanan dan pendapatan harian lebih optimal.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, pengalaman kerja, tingkat stres, dan kepuasan kerja agar dapat mengetahui faktor yang paling dominan memengaruhi kinerja *driver* transportasi online.

DAFTAR RUJUKAN

- Abadi, M. D., & Taufiqurrahman, A. (2023). Fleksibilitas Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Grabbike Lamongan. *Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, 40(1), 30–40. <https://doi.org/10.58906/melati.v40i1.97>
- Abdi, T., Wardi, J., & Ariyanto, A. (2025). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Manajemen Rsud Bengkalis Yang Dimediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Mahasiswa Magister Manajemen*, 2(3), 377–383. <https://doi.org/journal.unilak.ac.id/index.php/BASELINE>
- Aisyah, S., Cakranegara, P. A., & Sani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(4), 864–874. <https://doi.org/10.33395/remik.v6i4.11872>
- Asmike, M., & Sari, P. O. (2022). Manajemen Kinerja (Meningkatkan Keunggulan Bersaing). In *UNIPMA Press*.
- Cintani, L. J., Akhmad, I., & Setianingsih, R. (2025). Pengaruh Kompensasi Finansial , Fleksibilitas Kerja , dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Grab Bike di Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka*, 4(1), 1698–1708. <https://doi.org/jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/1238/588>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Feto, F., & Utomo, M. N. (2025). Efektivitas Audit Internal , Kepercayaan , dan Partisipasi Anggota sebagai Penentu Kinerja Koperasi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 27(1), 49–60. <https://doi.org/garuda.kemdiktisaintek.go.id/documents/detail/4951833>
- Juwita, K., Rosalia, U., & Permatasari, I. D. (2024). Motivasi dan Fleksibilitas Kerja Driver Ojek Online. *Litnus*, 19(5), 1–84. <https://doi.org/penerbitlitnus.co.id/portfolio/motivasi-dan-fleksibilitas-kerja-driver-ojek-online/>
- Khoiro, L., Saroh, S., & Trianti, K. (2025). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Insentif

- Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver ShopeeFood Kota Malang (Studi Pada Komunitas Driver Solidaritas Driver Malang). *JIAGABI*, 14(2), 65–74. <https://doi.org/repository.unisma.ac.id/handle/123456789/12343>
- Meutia, K. I., & Narpati, B. (2021). Kontribusi Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 5(1), 42. <https://doi.org/10.32493/frkm.v5i1.12426>
- Nati, A., Timuneno, T., & Fanggidae, R. E. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pengemudi Grab Bike Di Kota Kupang. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(2), 266–284. <https://doi.org/10.37932/j.e.v11i2.375>
- Nur, A., Wibowo, M. P., Wulan, F., & Gulo, R. (2024). Penggunaan Aplikasi Online dalam Pelayanan Transportasi. *Kohesi: Jurnal Multidisiplin Saintek*, 4(12), 1–15. <https://doi.org/garuda.kemdiktisaintek.go.id/documents/detail/4719351>
- Siskayanti, N. K., & Sanica, I. G. (2022). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Bali Denpasar Selama Work From Home. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(1), 92–108. <https://doi.org/10.17509/jpm.v7i1.43723>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan RD*. Alfabeta.
- Wahyuni, S. I., & Cahyono, K. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Driver Grab di Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(11), 1–16. <https://doi.org/jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5014>
- Zainuddin, Z. (2025). Studi Kualitatif tentang Persepsi dan Pengalaman Pengguna terhadap Teknologi Jasa Transportasi Online. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(3), 7524–7528. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.3094>