

PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA DRIVER SHOPEEFOOD DI KOTA SEMARANG DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Muchammad Najmi Assiddiqy¹, Noni Setyorini², Ira Setiawati³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang

Email: najmiassiddiq@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of work flexibility and compensation on the performance of ShopeeFood drivers in Semarang City, with work motivation as an intervening variable. The method used in this study is quantitative, utilizing primary data with a questionnaire collected from 96 ShopeeFood driver respondents. Hypothesis testing used the Structural Equation Model (SEM) method with the assistance of SmartPLS software. The results of this study prove that: (1) Work flexibility has a significant effect on work motivation (2) Compensation has a significant effect on work motivation (3) Work flexibility has a significant effect on performance (4) Compensation has no significant effect on performance (5) Work motivation has a significant effect on performance (6) Work flexibility has a significant effect on performance through work motivation as an intervening variable (7) Compensation has no significant effect on performance through work motivation as an intervening variable.

Keywords: Work Flexibility, Compensation, Performance, Work Motivation.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Driver ShopeeFood Di Kota Semarang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, menggunakan data primer dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan 96 responden driver ShopeeFood. Pengujian hipotesis menggunakan metode Structural Equation Model (SEM) dengan bantuan software SmartPLS. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa: (1) Fleksibilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (3) Fleksibilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (4) Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (5) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (6) Fleksibilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening (7) Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja sebagai variabel intervening.

Kata kunci: Fleksibilitas Kerja, Kompensasi, Kinerja, Motivasi Kerja.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital di era industri menuntut perusahaan berinovasi dan bersaing, sehingga diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tangguh dan berkualitas. SDM memiliki peran penting bagi keberhasilan organisasi, yang memerlukan kinerja optimal dari setiap individu. Menurut Mangkunegara dalam Saputro et al., (2021), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai individu sesuai tanggung jawabnya.

Kinerja individu berperan penting dalam kemajuan organisasi, di mana peningkatannya dapat membantu perusahaan mencapai tujuan dan bertahan dalam persaingan bisnis yang dinamis. Untuk memahami pentingnya kinerja, peneliti melakukan pengamatan dan wawancara pada 18 driver ShopeeFood, dengan mengukur kinerja melalui jumlah rating yang diterima.

Tabel 1. Rating Driver ShopeeFood di Kota Semarang

No	Nama <i>Driver</i>	Target Rating	Rating <i>Driver</i>
1.	Ilham Rois	5	4.9
2.	Ahmad Syahrul Najikhil Falakh	5	4.9
3.	Dwi Hartomo	5	5
4.	Heru Prasetyo	5	5
5.	Mahendra	5	5
6.	Qhalawi Mubarak	5	4.9
7.	Ruly Wibowo	5	5
8.	Nur Habibi	5	4.9
9.	Subkhan	5	5
10.	Zaki	5	5
11.	Alvisa Kusuma Wardani	5	4.9
12.	Armanda Arbi Hariyono	5	5
13.	Agus Dwi Handayani	5	5
14.	Dodik Wicaksono	5	5
15.	Gatot Teguh Priyanto	5	4.9
16.	Ali Mustofa Nur	5	4.9
17.	Eko Kurniawan Saputra	5	5
18.	Muhammad Sahidin	5	5

Sumber: Wawancara Driver ShopeeFood Di Kota Semarang

Hasil pengamatan dan wawancara menunjukkan bahwa di Kota Semarang, 11 driver ShopeeFood mencapai target rating 5, sementara 7 driver memperoleh rating 4,9 yang tidak memenuhi target perusahaan. Faktor penyebab ketidaktercapaian rating meliputi kondisi

lalu lintas, cuaca, pengambilan order ganda, waktu tunggu di restoran mitra, serta faktor lain seperti fleksibilitas kerja, kompensasi, dan motivasi. Meskipun selisih rating 4,9 dan 5 terlihat kecil, dalam sistem ShopeeFood hal ini memengaruhi performa akun, peluang pesanan, dan insentif. Kinerja yang tidak optimal dapat berdampak negatif, seperti penurunan kualitas layanan, keterlambatan pengiriman, ketidakpuasan pelanggan, hingga hilangnya kepercayaan terhadap layanan.

Kompensasi menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja driver. Kompensasi adalah imbalan yang diberikan perusahaan atas kontribusi karyawan, dan menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja. Bagi karyawan, kompensasi merupakan motivasi kuat untuk bekerja giat karena diharapkan mampu memuaskan dan memenuhi kebutuhan hidup Farla et al., (2019).

Tabel 2. Tarif dan insentif ShopeeFood di kota Semarang

Tarif Minimum	Jumlah Poin	Insentif
Tarif Hub Rp. 5.600	600	Rp. 10.000
Tarif Reguler Rp. 6.400	900	Rp. 16.000
	1200	Rp. 27.000

Sumber: Wawancara Driver ShopeeFood Di Kota Semarang

Berdasarkan tabel diatas driver ShopeeFood menerima kompensasi finansial berupa upah per tarif dan insentif. Namun, hasil wawancara menunjukkan sebagian driver merasa kompensasi belum sesuai harapan, karena pendapatan per order dianggap tidak sebanding dengan usaha dan beban di lapangan, seperti kemacetan, jarak jauh, dan biaya operasional kendaraan yang ditanggung sendiri. Pendapatan driver ShopeeFood dibedakan menjadi tarif hub, yang tidak menyertakan insentif tetapi mendapat prioritas pesanan, dan tarif reguler, yang mencakup insentif namun tidak diprioritaskan. Di Semarang, ongkir berkisar Rp5.600–Rp6.400 per order dan dapat mencapai Rp15.000–Rp25.000 sesuai jarak. Awalnya tarif ongkir Rp7.200, namun penurunannya memicu protes driver karena dianggap tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan.

Ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat menurunkan motivasi dan kinerja driver. Selain tarif, pendapatan tambahan diperoleh dari sistem poin, di mana setiap pengantaran bernilai 100 poin. Insentif diberikan jika target poin tercapai dan rating akun tidak di bawah 4,70.

Selain kompensasi, fleksibilitas kerja juga memengaruhi kinerja. Menurut Atkinson dan Hall dalam Findriyani & Parmin, (2021), fleksibilitas kerja adalah kemampuan pekerja mengontrol durasi dan lokasi kerja sesuai jadwal yang ditetapkan. ShopeeFood memberi kebebasan bagi driver untuk menentukan jam kerja, sehingga mereka dapat menyesuaikan pekerjaan dengan urusan pribadi, mengurangi beban kerja, meningkatkan kepuasan, dan memotivasi kinerja.

Beberapa dari penelitian terdahulu yang relevan juga mengkaji variable fleksibilitas kerja dan kinerja. Penelitian terdahulu menunjukkan hasil berbeda terkait pengaruh fleksibilitas kerja terhadap kinerja. Menurut Findriyani & Parmin., (2021) dan Pratama et al., (2024) menemukan pengaruh positif dan signifikan, sedangkan Sinulingga, (2023) dan Saputro et al., (2021) menyatakan tidak ada pengaruh.

Selain itu, beberapa penelitian dari juga mengungkapkan pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja yang memiliki hasil beragam. Menurut Rizma Adventia, (2022) dan Rismawati, (2021) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan Gunawan et al., (2024) menyatakan kompensasi tidak berpengaruh.

Penelitian ini juga mengkaji peran motivasi kerja sebagai variabel intervening antara fleksibilitas kerja, kompensasi, dan kinerja. Menurut Mangkunegara dalam Saputro et al., (2021), motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan menuju tujuan organisasi. Sikap mental positif terhadap situasi kerja memperkuat motivasi untuk mencapai kinerja maksimal.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Putri, (2021) mendapatkan hasil yang menyatakan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Mahathir et al., (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Motivasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rismawati., (2021), Rivaldo et al., (2020), dan Gunawan et al., (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Silalahi et al., (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai *variable intervening* berpengaruh secara signifikan dan mampu memediasi antara fleksibilitas kerja terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Guntoro, (2024) menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai *variable intervening* berpengaruh secara signifikan dan mampu memediasi antara kompensasi terhadap kinerja. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Saputro et al., (2021) juga menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai *variable intervening* berpengaruh secara signifikan dan mampu memediasi antara fleksibilitas kerja dan kompensasi terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Hutabarat et al., (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi hubungan fleksibilitas kerja terhadap kinerja karyawan, dan penelitian yang dilakukan oleh Ervina et al., (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian kali ini, motivasi kerja diharapkan dapat memediasi *variable* fleksibilitas kerja dan kompensasi terhadap kinerja *driver* shopeefood di kota Semarang.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Kinerja

Menurut Hasibuan, (2019) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam waktu tertentu.

Kinerja juga diartikan sebagai tingkat efektifitas dan efisiensi yang ditunjukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu Sutrisno, (2017). Menurut Mangkunegara dalam Saputro et al., (2021) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sementara itu Suwatno dan Priansa dalam Novia Ruth Silaen, (2022) memberikan pengertian kinerja sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Berdasarkan pengertian tersebut menurut Robbins dalam Yuniarti, (2021) ada beberapa indikator terkait dengan kinerja, yaitu: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Ketepatan waktu, Efektivitas, Kemandirian, Komitmen kerja.

2. Fleksibilitas Kerja

Casper dan Harris (2008) dalam Yusuf et al., (2023) bahwa pemberian fleksibilitas kerja dapat memikat, mendapatkan, dan mempertahankan anggota organisasi dengan kualitas yang baik di dalam organisasi mereka.

Menurut Atkinson dan Hall dalam Findriyani & Parmin., (2021) fleksibilitas kerja merupakan kemampuan dari seorang pekerja dalam mengontrol durasi kerja mereka, baik bekerja di tempat maupun sesuai ketentuan jadwal yang telah diberikan. Meski perusahaan memberikan kebebasan terkait jam kerja, peraturan perusahaan tetap berjalan sesuai peraturan yang telah ditetapkan untuk menjaga hubungan kerja.

Sementara itu menurut Shagvaliyeiva & Yazdanifard dalam Huda & Ekhsan., (2023) fleksibilitas kerja yaitu tentang jam kerja yang fleksibel bagi karyawan agar dapat mengontrol waktu jam kerja mereka berdasarkan lokasi kerja atau diluar tempat kerja dan kemampuan untuk memenuhi jadwal kerja yang diberikan oleh organisasi.

Menurut Carlson dalam Benyamin Bissilisin et al., (2022) Fleksibilitas kerja dapat diukur dengan beberapa indikator, yaitu durasi kerja (*Time Flexibility*), waktu mulai kerja (*Timing Flexibility*) dan kebebasan memilih tempat pekerjaan (*Place Flexibility*).

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas keterlibatan memberikan kontribusi, kerja, dan hasil kepada pihak perusahaan. Bagi karyawan kompensasi yang akan diterima merupakan salah satu alasan kuat untuk bekerja, dengan demikian karyawan mau untuk bekerja dengan giat dikarenakan mengharapkan

kompensasi yang dapat memuaskan dan memenuhi kebutuhan hidup mereka Farla et al., (2019).

Menurut Hasibuan dalam Ganyang, (2018) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan berupa pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Simomara dalam Novia Ruth Silaen, (2022) kompensasi adalah imbalan finansial dan jasa berwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

Sementara itu menurut Sihotang (2007:220) dalam Kralita et al., (2019) Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan.

Menurut Afandi dalam Gee, M. N., (2021) Fleksibilitas kerja dapat diukur dengan beberapa indikator, yaitu: Upah dan Gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas.

4. Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Saputro et al., (2021) Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Menurut Sutrisno, (2014) dalam Ika Rakhmalina, (2021) dalam motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

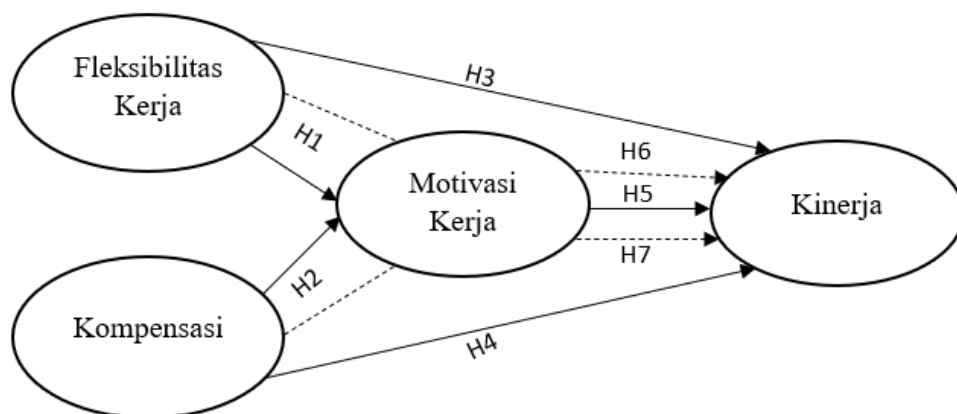
Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2009:216) dalam Ganyang, (2018) motivasi yaitu cara mendorong keinginan bekerja karyawan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sementara itu menurut Robbins (2009:214) dalam Nora Yolinza & Doni Marlius, (2023) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya upaya individu dalam mencapai sasaran.

Menurut Hasibuan dalam Adeina Sri Nining et al., (2023) motivasi kerja dapat diukur dengan beberapa indikator, yaitu: Kebutuhan Fisik, Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan penghargaan, dan Kebutuhan perwujudan diri.

Sedangkan perumusan hipotesis penelitian yang diajukan untuk menjawab rumusan masalahnya sebagai berikut : 1) Fleksibilitas Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja, 2) Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja, 3) Fleksibilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja, 4) Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja, 5) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja, 6) Motivasi Kerja memediasi hubungan antara Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja, 7) Motivasi Kerja memediasi hubungan antara Kompensasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian jenis kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2020) penelitian jenis kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel yang sudah diketahui, kemudian dilakukan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis secara kuantitatif atau statistik dengan menggunakan analisis deskriptif atau inferensial yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.



Gambar 1.
Desain Penelitian

Populasi merupakan suatu keseluruhan objek yang akan diteliti. Menurut Sugiyono, (2020) populasi merupakan bukan hanya jumlah keseluruhan objek maupun subjek tetapi meliputi jumlah secara keseluruhan dari orang-orang yang memiliki kuantitas atau karakteristik yang dimiliki subjek atau objek tersebut yang telah memenuhi syarat tertentu terhadap sebuah penelitian. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh Driver ShopeeFood di Kota Semarang.

Dalam penelitian ini jumlah populasi belum diketahui maka besarnya sampel tidak dapat ditetapkan. Menurut Subhaktiyasa, (2024) penentuan jumlah sampel yang belum diketahui dapat dihitung dengan menggunakan rumus cochrane. penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Cochran karena jumlah populasi driver ShopeeFood di Kota Semarang tidak diketahui secara pasti.

$$n = \frac{z^2 pq}{e^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

z = skor z pada kepercayaan 95% = 1,96

p = Peluang benar (0,5)

q = Peluang salah (0,5)

e = margin of error (maksimal 10%)

Dari rumusan diatas maka penentuan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Cochran dengan maksimal estimasi 50% karena menghasilkan ukuran sampel terbesar, sehingga memberikan jaminan ketepatan estimasi yang lebih tinggi. Sementara itu, tingkat kesalahan 10% dipilih karena hasil perhitungan cenderung menghasilkan sampel yang tidak terlalu besar, sehingga lebih efisien dalam pelaksanaan di lapangan, namun tetap dapat menghasilkan informasi yang relevan.

$$n = \frac{z^2 pq}{e^2}$$

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,1^2}$$

$$n = \frac{3,8416 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,1^2}$$

$$n = \frac{0,9604}{0,1^2}$$

$$n = 96,04$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dengan meunggunakan rumus Cochran, jumlah sampel yang didapatkan untuk penelitian adalah 96 responden.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin

Usia	Jumlah	Persentase
Laki-laki	91 Responden	94,8%
Perempuan	5 responden	5,2%
Total	96 responden	100%

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 96 responden yang diteliti, mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 91 responden atau sebesar 94,8%, sedangkan responden perempuan hanya sebanyak 5 responden atau sebesar 5,2%. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki, sehingga dapat disimpulkan bahwa pandangan atau hasil penelitian lebih banyak merepresentasikan persepsi dari responden laki-laki.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
18-20 Tahun	8 responden	8,3%
20-35 tahun	70 responden	72,9%
>35 Tahun (Lebih dari)	18 responden	18,8%

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil dari tabel tersebut, diketahui bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 20–35 tahun, yaitu sebanyak 70 responden atau sebesar 72,9%. Kelompok usia ini mendominasi sebagai mitra pengemudi ShopeeFood, yang

menunjukkan bahwa usia produktif dewasa awal merupakan kelompok yang paling aktif dalam profesi ini. Sementara itu, responden yang berusia 18–20 tahun berjumlah 8 orang (8,3%) dan responden yang berusia lebih dari 35 tahun sebanyak 18 orang (18,8%).

Tabel 5. Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	2 responden	2,1%
SMP	5 responden	5,2%
SMA/SMK	68 responden	70,8%
D3/S1	21 responden	21,9%%
Total	96 responden	100%

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil dari tabel tersebut, memperlihatkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK, yaitu sebanyak 68 orang atau sebesar 70,8%. Hal ini menunjukkan bahwa profesi sebagai mitra pengemudi ShopeeFood umumnya ditekuni oleh individu dengan pendidikan menengah.

Tabel 6. Karakteristik berdasarkan jam kerja per hari

Jam kerja per hari	Jumlah	Persentase
4-5 Jam	9 responden	9,4%
6-8 jam	40 responden	41,7%
9-10 jam	34 responden	35,4%
>10 jam (lebih dari)	13 responden	13,5%
Total	96 responden	100%

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan dari tabel diatas, mayoritas responden memiliki durasi kerja harian selama 6–8 jam, yakni sebanyak 40 orang atau setara dengan 41,7%. Sebanyak 34 responden (35,4%) bekerja selama 9–10 jam per hari, sementara 13 responden (13,5%) memiliki jam bekerja lebih dari 10 jam setiap harinya. Hanya 9 responden (9,4%) yang memiliki waktu kerja paling singkat, yaitu 4–5 jam per hari. Temuan ini menunjukkan bahwa

sebagian besar mitra pengemudi ShopeeFood menjalani jam kerja yang cukup panjang dalam satu hari, bahkan ada yang melebihi 10 jam.

Tabel 7. Karakteristik berdasarkan lama bekerja

Jam bekerja	Jumlah	Persentase
<1 tahun (kurang dari)	19 responden	19,8%
1-2 Tahun	34 responden	35,4%
2-3 Tahun	30 responden	31,3%
>3 tahun (lebih dari)	13 responden	13,5%
Total	96 responden	100%

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan dari tabel diatas terlihat bahwa responden terbanyak memiliki masa kerja antara 1 sampai 2 tahun, yaitu sebanyak 34 orang atau 35,4%. Kemudian diikuti oleh responden dengan masa kerja 2 hingga 3 tahun sebanyak 30 orang (31,3%). Sebanyak 19 responden (19,8%) diketahui baru bekerja kurang dari satu tahun, sementara 13 responden (13,5%) telah memiliki pengalaman kerja lebih dari 3 tahun.

2. Deskripsi Data Variabel Fleksibilitas Kerja

Tabel 8. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Fleksibilitas Kerja

Item		STS 1	TS 2	RR 3	S 4	SS 5	Jml	Rata-rata
X1.1	Frekuensi	0	1	6	35	54	96	4,47
	Bobot	0	2	18	140	270	430	
X1.2	Frekuensi	0	0	4	38	54	96	4,52
	Bobot	0	0	12	152	270	343	
X1.3	Frekuensi	1	1	4	32	58	96	4,51
	Bobot	1	2	12	128	290	433	
X1.4	Frekuensi	0	2	8	48	38	96	4,27
	Bobot	0	4	24	192	190	410	

X1.5	Frekuensi	0	1	4	38	53	96	4,48
	Bobot	0	2	12	152	265	431	
X1.6	Frekuensi	0	1	6	34	55	96	4,48
	Bobot	0	2	18	136	275	432	
							3055	4,45
								Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh nilai rata-rata berada dalam kategori sangat tinggi, yang mencerminkan bahwa tingkat fleksibilitas kerja yang dirasakan responden tergolong sangat baik. Rata-rata keseluruhan dari penilaian semua item yang diberikan kepada responden adalah 4,45 yang memperkuat kesimpulan bahwa fleksiibilitas kerja dinilai sangat tinggi oleh para responden.

3. Deskripsi Variabel Kompensasi

Tabel 9. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kompensasi

Item		STS 1	TS 2	RR 3	S 4	SS 5	Jml	Rata-rata
X1.1	Frekuensi	0	2	14	49	31	96	4,13
	Bobot	0	4	42	196	155	397	
X1.2	Frekuensi	3	5	24	47	17	96	3,72
	Bobot	3	10	72	188	85	358	
X1.3	Frekuensi	1	2	6	40	47	96	4,35
	Bobot	1	4	18	160	235	418	
X1.4	Frekuensi	1	4	21	44	26	96	3,93
	Bobot	1	8	63	176	130	378	
X1.5	Frekuensi	1	1	10	42	42	96	4,28
	Bobot	1	2	30	168	210	411	
X1.6	Frekuensi	1	3	3	50	39	96	4,28
	Bobot	1	6	9	200	195	411	

	2949	4,11
		Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai rata rata dinilai tinggi oleh para responden, terdapat hasil nilai rata-rata yang lebih rendah dari item lainnya yaitu pada item X2.2 dengan nilai 3,72 namun nilai tersebut masih dikategorikan tinggi. Secara keseluruhan, nilai rata rata dari seluruh item adalah 4,11, yang termasuk dalam kategori tinggi. Artinya, para respondek memberikan tanggapan yang positif terhadap variabel ini, meskipun tidak setinggi variabel fleksibilitas kerja yang dikategorikan sangat tinggi.

4. Deskripsi Variabel Kinerja

Tabel 10. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja

Item		STS 1	TS 2	RR 3	S 4	SS 5	Jml	Rata-rata
Y1.1	Frekuensi	0	0	3	17	76	96	4,76
	Bobot	0	0	9	68	380	457	
Y1.2	Frekuensi	0	2	8	48	38	96	4,27
	Bobot	0	4	24	192	190	410	
Y1.3	Frekuensi	0	2	6	22	66	96	4,58
	Bobot	0	4	18	88	330	440	
Y1.4	Frekuensi	0	0	5	38	53	96	4,50
	Bobot	0	0	15	152	265	432	
Y1.5	Frekuensi	0	0	7	33	56	96	4,51
	Bobot	0	0	21	132	280	433	
Y1.6	Frekuensi	0	0	4	23	69	96	4,67
	Bobot	0	0	12	92	345	449	
							3197	4,55
								Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai rata rata dinilai tinggi oleh para responden, mayoritas responden memberikan tanggapan positif terhadap semua item kinerja yang diajukan. Secara keseluruhan, nilai rata-rata keseluruhan item kinerja adalah 4,55, yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini mengidentifikasi bahwa persepsi responden terhadap kinerja sangat baik.

5. Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja

Tabel 11. Deskripsi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

Item		STS 1	TS 2	RR 3	S 4	SS 5	Jml	Rata-rata
Z1.1	Frekuensi	1	6	16	51	22	96	3,90
	Bobot	1	12	48	204	110	375	
Z1.2	Frekuensi	1	2	21	50	22	96	3,93
	Bobot	1	4	63	200	110	378	
Z1.3	Frekuensi	1	0	5	30	60	96	4,54
	Bobot	1	0	15	120	300	436	
Z1.4	Frekuensi	0	1	5	47	43	96	4,37
	Bobot	0	2	15	188	215	420	
Z1.5	Frekuensi	0	0	5	33	58	96	4,55
	Bobot	0	0	15	132	290	437	
Z1.6	Frekuensi	0	0	6	19	71	96	4,67
	Bobot	0	0	18	76	355	449	
							3.071	4,33
								Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa dari hasil rata rata semua item dinilai tinggi oleh para responden. Secara keseluruhan nilai rata rata dari semua item adalah 4,33, yang masuk dikategorikan sangat tinggi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa adanya motivasi

kerja dalam organisasi/perusahaan menjadi suatu indikator positif bagi produktifitas dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka.

HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas (*Outer Model*)

a. Uji Validitas

1. *Convergent Validity*

Pengukuran ini menunjukkan pertanyaan berkorelasi tinggi dan pertanyaan setiap indikator dianggap layak dijadikan bahan untuk penelitian. Pertanyaan dianggap layak ketika *coverage validity* terpenuhi dengan nilai *outer loading* di atas 0,7. Berikut adalah tabel *outer loading* dari masing-masing indikator variabel penelitian.

Tabel 12. Nilai *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Outer Loading
Fleksibilitas Kerja (X1)	X1.1	0,777
	X1.2	0,763
	X1.3	0,704
	X1.4	0,782
	X1.5	0,650
	X1.6	0,712
Kompensasi (X2)	X2.1	0,653
	X2.2	0,664
	X2.3	0,751
	X2.4	0,775
	X2.5	0,710
	X2.6	0,717
Kinerja (Y)	Y1.1	0,788
	Y1.2	0,654
	Y1.3	0,804
	Y1.4	0,727
	Y1.5	0,798

	Y1.6	0,819
Motivasi Kerja (Z)	Z1.1	0,591
	Z1.2	0,711
	Z1.3	0,761
	Z1.4	0,739
	Z1.5	0,651
	Z1.6	0,808

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa indikator setiap variabel penelitian memiliki nilai Outer Loading kurang dari 0,7 artinya indikator tersebut memiliki nilai validitas yang rendah sehingga indikator tersebut perlu dihilangkan atau dieliminasi dari model. Tetapi pada nilai Outer Loading diatas juga memiliki nilai yang lebih besar dari 0,7 yang memiliki nilai validitas tinggi.

Tabel 13. Nilai Evaluasi *Outer Loading*

Variabel	Indikator	Outer Loading
Fleksibilitas Kerja (X1)	X1.1	0,795
	X1.2	0,778
	X1.3	0,708
	X1.4	0,792
	X1.6	0,709
Kompensasi (X2)	X2.3	0,722
	X2.4	0,775
	X2.5	0,816
	X2.6	0,815
Kinerja (Y)	Y1.1	0,818
	Y1.3	0,825
	Y1.4	0,720
	Y1.5	0,802
	Y1.6	0,819

Motivasi Kerja (Z)	Z1.2	0,736
	Z1.3	0,787
	Z1.4	0,764
	Z1.6	0,817

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa indikator nilai *outer loading* sudah valid karena sudah melebihi $> 0,7$ sehingga sudah memenuhi syarat uji validitas dan data tersebut dapat digunakan untuk mengerjakan data selanjutnya.

2. *Average Variance Extrated (AVE)*

AVE merupakan rata-rata item pertanyaan dimana nilai AVE harus lebih dari 0,5 seperti tabel dibawah ini:

Tabel 14 Nilai *Average Variance Extrated (AVE)*

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Fleksibilitas Kerja (X1)	0.574	Valid
Kompensasi (X2)	0.614	Valid
Kinerja (Y)	0.636	Valid
Motivasi Kerja (Z)	0.603	Valid

Sumber: Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel memenuhi nilai AVE karena nilai AVE masing-masing variabel melebihi 0,5 sehingga pertanyaan dari indikator dikatakan valid.

3. *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan bisa dinilai melalui Fornell Larckel Criterion dan Cross Loading, dimana nilai konstruk AVE lebih tinggi daripada korelasi konstruk dengan variabel laten lainnya dan nilai Cross Loading menunjukan nilai faktor beban harus melebihi 0,7.

Tabel 14. Nilai *Cross Loading*

	Fleksibilitas Kerja	Kompensasi	Kinerja	Motivasi Kerja
--	---------------------	------------	---------	----------------

FK1	0.795			
FK2	0.778			
FK3	0.708			
FK4	0.792			
KP3		0.787		
KP4		0.838		
KP5		0.748		
KP6		0.758		
KN1			0,818	
KN3			0,825	
KN4			0,720	
KN5			0,802	
KN6			0,819	
MK2				0.736
MK3				0.787
MK4				0.764
MK6				0.817

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel memenuhi nilai Cross Loading karena nilai masing-masing variabel melebihi 0,7 sehingga pertanyaan dari indikator dikatakan valid.

Tabel 15. Nilai *Fornell Lacrkel Criterion*

	Fleksibilitas kerja	Kinerja	Kompensasi	Motivasi kerja
Fleksibilitas kerja	0.757			
Kinerja	0.682	0.798		
Kompensasi	0.345	0.440	0.784	
Motivasi kerja	0.476	0.558	0.407	0.777

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai akar AVE tiap-tiap variabel > korelasi antara sonstruk dengan konstruk lainnya, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan valid diskriminan.

Tabel 16. Nilai HTMT

	Fleksibilitas kerja	Kinerja	Kompensasi	Motivasi kerja
Fleksibilitas kerja				
Kinerja	0.795			
Kompensasi	0.408	0.521		
Motivasi kerja	0.559	0.676	0.517	

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil dari tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh nilai HTMT dalam tabel tersebut adalaha <0,85. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel konstruk dalam model ini memenuhi syarat validitas deskriminan karena semua nilai antar konstruk <0,85.

4. Uji Reliabilitas

1. *Composite reliabilitas*

Tabel 17. Nilai *Composite reliability*

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Fleksibilitas Kerja	0.870	Reliabel
Kompensasi	0.897	Reliabel
Kinerja	0.897	Reliabel
Motivasi Kerja	0.859	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas, nilai composite reliability masing-masing indikator telah memenuhi kriteria karena melebihi 0,7. Sehingga data tersebut dapat dinyatakan telah memenuhi syarat uji standar reliabel.

2. *Cronbach's Alpha*

Tabel 18. Nilai *Cronbach Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Fleksibilitas Kerja	0.816	Reliabel
Kompensasi	0.792	Reliabel
Kinerja,	0.856	Reliabel
Motivasi Kerja	0.781	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.17 diatas nilai cronbach's alpha lebih dari 0,6 yang berarti semua indikator dapat diandalkan dan bisa digunakan sebagai bahan penelitian.

2. Hasil Uji Asumsi (*Inner Model*)

a. Uji R Square

Pengujian R-Square digunakan untuk menilai sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen, sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya pengaruh di antara keduanya. Ghozali & Latan, (2015) dalam Rahmad Solling Hamid, (2019), kriteria penilaian R-Square dibagi menjadi tiga kategori, yaitu: nilai R-Square > 0,75 dianggap kuat, nilai R-Square > 0,50 dianggap moderat, dan nilai R-Square > 0,25 dianggap lemah.

Tabel 19. Nilai R Square

Variabel	Nilai R square	Nilai R square Adjusted
Kinerja	0,557	0,543
Motivasi Kerja	0,294	0,278

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat diketahui bahwa nilai R square pada variabel Motivasi Kerja sebesar 0,294 yang berarti masuk kedalam kategori lemah. Selanjutnya Kinerja memiliki nilai R square sebesar 0,557 yang termasuk kedalam kategori moderat.

b. Uji F Square

Nilai *F-Square* dibagi menjadi 3, yaitu nilai 0,02 dapat disimpulkan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh lemah, 0,15 dapat disimpulkan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh menengah, dan nilai 0,35 disimpulkan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh besar Cohen (1988) dalam Suhendro et al., (2022).

Tabel 20. Nilai F Square

	Kinerja	Motivasi Kerja
Fleksibilitas Kerja	0,433	0,181
Kompensasi	0,048	0,095
Kinerja		
Motivasi Kerja	0,100	

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis, Fleksibilitas Kerja berpengaruh menengah terhadap Motivasi Kerja (0,181) dan kuat terhadap Kinerja (0,433). Kompensasi berpengaruh lemah terhadap Motivasi Kerja (0,095) maupun Kinerja (0,048). Sementara itu, Motivasi Kerja berpengaruh lemah terhadap Kinerja (0,100).

c. Uji *Goodness Of Fit*

Model statistik digunakan untuk menggambarkan tingkat kecocokan suatu model dengan serangkaian pengamatan.

1. SRMR digunakan untuk menilai kesesuaian model, dengan nilai $< 0,10$ menunjukkan model yang baik (Hu & Bentler, 1999).
2. NFI bernilai antara 0–1, di mana nilai mendekati 1 menunjukkan model yang baik.
3. GoF dihitung sebagai Nilai rata rata *AVE* x Nilai Rata-rata *R-square*, dengan rentang 0–1; 0,10 = rendah, 0,25 = sedang, dan 0,36 = tinggi Ghazali & latan (2015) dalam (Rizal Gani Firmansyah, 2023).

Tabel 21. Nilai Model Fit

	Kriteria	Nilai Parameter
SRMR	$<0,10$	0,090
NFI	0 - 1	0,713
Goodness Of Fit	0,1 (kecil), 0,25 (moderate), 0,36 (kuat)	0,507

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai SRMR sebesar 0,081 lebih kecil dari 0,10, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai SRMR memenuhi kriteria model fit. Menurut Hair et al. (2021), nilai SRMR di bawah 0,10 menunjukkan model fit, sedangkan nilai antara 0,088–0,10 termasuk kategori acceptable fit. Selanjutnya, nilai NFI sebesar 0,724 menunjukkan bahwa model mendekati nilai sempurna 1. Selain itu, nilai GOF sebesar 0,439 yang melebihi 0,36 menunjukkan bahwa nilai GOF tersebut tergolong kuat.

d. Uji Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengujian hipotesis menggunakan *SmartPLS* dengan cara melihat nilai *Path Coefficient* dengan P Values < 0,00.

Tabel 22. Hasil Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Variabel	<i>Original sampel</i>	P Value	Keterangan
Fleksibilitas kerja -> Motivasi kerja	0,381	0,000	Berpengaruh
Kompensasi -> Motivasi Kerja	0,276	0,004	Berpengaruh
Fleksibilitas kerja -> Kinerja	0,507	0,000	Berpengaruh
Kompensasi -> Kinerja	0,163	0,105	Tidak Berpengaruh
Motivasi kerja -> Kinerja	0,250	0,004	Berpengaruh

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung (*direct effect*), diperoleh temuan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai original sample sebesar 0,381 dan p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, kompensasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai original sample sebesar 0,276 dan p-value sebesar 0,004.

Fleksibilitas kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai original sample sebesar 0,507 dan p-value sebesar 0,000. Sementara itu, variabel kompensasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, karena memiliki p-value sebesar 0,105 yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05 dan nilai original sample sebesar 0,163. Terakhir, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai original sample sebesar 0,250 dan p-value sebesar 0,004.

e. Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tabel 23. Hasil Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Variabel	P values	Keterangan	Mediasi
Fleksibilitas kerja -> Motivasi kerja Kinerja	0,029	berpengaruh	Complementary (Partial Mediation)
Kompensasi -> Motivasi kerja -> Kinerja	0,072	Tidak berpengaruh	No Effect (No Mediation)

Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Hasil menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memberikan pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Hal ini tercermin dari nilai p-value sebesar 0,029 yang berada di bawah ambang signifikansi 0,05. Dengan kata lain, motivasi kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara fleksibilitas kerja dan kinerja.

Sementara itu, kompensasi tidak menunjukkan pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Hal ini ditunjukkan oleh p-value sebesar 0,072 yang melebihi ambang signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja (tidak terjadi mediasi).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil uji menunjukkan fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (original sample 0,381; P-value 0,000 < 0,05). Kebebasan mengatur jam dan lokasi kerja memotivasi driver ShopeeFood, sesuai teori Self-Determination yang menekankan otonomi sebagai pendorong motivasi intrinsik. Fleksibilitas ini membantu menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan, meningkatkan kesejahteraan psikologis, semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Putri, (2021) yang menyebutkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (original sample 0,276; P-value 0,004 < 0,05). Semakin baik kompensasi berupa upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas, semakin tinggi motivasi driver. Temuan ini sejalan dengan Equity Theory Adams yang menyatakan motivasi meningkat ketika imbalan sebanding dengan usaha. Penelitian Mahathir et al., (2020) juga mendukung bahwa kompensasi signifikan memengaruhi motivasi, khususnya di sektor jasa pengantaran.

3. Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (original sample 0,507; P-value 0,000 < 0,05). Kebebasan menyesuaikan waktu kerja sesuai kondisi pribadi, lalu lintas, dan preferensi menciptakan kenyamanan, mengurangi stres, dan meningkatkan kinerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian Findriyani & Parmin., (2021) serta Pratama et al., (2024) yang menegaskan pengaruh signifikan fleksibilitas kerja terhadap kinerja.

4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (original sample 0,163; P-value 0,105 > 0,05), sehingga H_0 diterima. Temuan ini sejalan dengan Gunawan et al., (2024) dan disebabkan oleh persepsi bahwa kompensasi tidak sebanding dengan beban kerja, seperti tarif rendah, jarak jauh, kondisi cuaca dan lalu lintas, serta biaya operasional kendaraan, sehingga peningkatan kinerja dianggap tidak memberikan keuntungan yang sepadan.

5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (original sample 0,250; P-value 0,004 < 0,05). Motivasi tinggi mendorong dedikasi, tanggung jawab, dan hasil optimal. Temuan ini sejalan dengan Self-Determination Theory Deci & Ryan, di mana pemenuhan kebutuhan otonomi, kompetensi, dan keterkaitan sosial meningkatkan performa kerja. Penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rivaldo & Ratnasari, (2020), (Rismawati, 2021), dan Gunawan et al., (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

6. Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan fleksibilitas kerja berpengaruh tidak langsung signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja ($P\text{-value } 0,029 < 0,05$), sehingga motivasi berperan sebagai mediator. Fleksibilitas meningkatkan motivasi dengan memenuhi aspek otonomi sesuai Teori Self-Determination Deci & Ryan (2000), yang mendorong rasa percaya diri, tanggung jawab, dan kinerja optimal. Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Silalahi et al., (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara fleksibilitas kerja dan kinerja secara signifikan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Saputro et al., (2021) juga menyatakan bahwa motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara fleksibilitas kerja dan kinerja secara signifikan.

7. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja

Hasil analisis menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh tidak langsung signifikan terhadap kinerja melalui motivasi ($P\text{-value } 0,072 > 0,05$), sehingga tidak terjadi mediasi. Temuan ini sejalan dengan Ervina et al., (2023) dan dapat disebabkan kompensasi yang dirasa kurang memadai atau tidak merata, sehingga belum membangkitkan motivasi mendalam. Perusahaan perlu melengkapi kompensasi dengan penghargaan non-material, jenjang karir jelas, dan penguatan hubungan kerja untuk meningkatkan motivasi internal.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai original sample sebesar 0,381 dan $p\text{-value}$ sebesar 0,000, serta kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai original sample sebesar 0,276 dan $p\text{-value}$ sebesar 0,004. Selain itu, fleksibilitas kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai original sample sebesar 0,507 dan $p\text{-value}$ sebesar 0,000, sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena memiliki $p\text{-value}$ sebesar 0,105 yang lebih besar dari 0,05 dengan nilai original sample sebesar 0,163. Motivasi kerja sendiri berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai original sample sebesar 0,250 dan $p\text{-value}$ sebesar 0,004. Analisis

mediasi menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja dengan p-value sebesar 0,029, sehingga motivasi kerja berperan sebagai mediator pada hubungan tersebut. Sebaliknya, kompensasi tidak menunjukkan pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja karena memiliki p-value sebesar 0,072, yang berarti motivasi kerja tidak memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeina Sri Nining, Jaenab Jaenab, & Wulandari Wulandari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 1(4), 392–405. <https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Benyamin Bissilisin, W., Fanggidae, R. E., Maak, C. S., Timuneno, T., & Manajemen, P. (2023). *PENGARUH INSENTIF DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GRABBIKE DI KOTA KUPANG*. <https://doi.org/10.35508/glory.v4i3.10516>
- Ervina, Ferdinand, & Meitiana. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Palangka Raya. *Economics Journal*, 4(2), 144–166.
- Farla, W., Diah, Y. M., & Bakri, S. A. (2019). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Komitmen Karyawan*. <http://palembang>.
- Findriyani, & Parmin. (2021). Pengaruh Religiusitas dan Etika Kerja Islam Terhadap Pengaruh Self Efficacy dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Sung Shim Internasional Cabang Sempor). In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen* (Vol. 3, Issue 4). <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Ganyang, M. T. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Konsep dan Realita)*. In Media.
- Gunawan, N. F., Rianto, M. R., Woestho, C., Bukhari, E., Khan, M. A., Ekonomi, F., Bisnis, D., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2024). Pengaruh Beban Kerja Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Driver Ojol di Duren Jaya Kota Bekasi. In *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)* (Vol. 2, Issue 1).
- Guntoro, D. S. U. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *MARGIN ECO: Jurnal Ekonomi Dan Perkembangan Bisnis*, 8(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Huda, F., & Ekhsan, M. (2023). PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER ONLINE YANG DIMEDIASI KEPUASAN KERJA. *Dynamic Management Journal*, 7(3). <https://doi.org/10.31000/dmj.v7i3>
- Hutabarat, C., Indrajaya, A. N., & Nurisman, H. (2023). Linking Flexible Working Arrangement and Employee Performance in Post-pandemic Era: Mediating Role of Motivation. *Journal of Sustainable Community Development*, 5(2), 156.
- Ika Rakhmalina. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thamrin Brothers A.Rivai Palembang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis*, Vol 2(Vol. 2 No. 1 (2021): Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis), 1–21.

- Kralita, A., Roy, P., Runtuwene, F., Sambul, S. A. P., Ilmu, J., & Bisnis, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 9(2).
- Mahathir, M., Rahim Matondang, A., & Wibowo, R. P. (2020). The Influence of Financial and Non-Financial Compensation on the Work Motivation of Harvest Workers in PT. Rizky Fajar Adi Putra. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(1), 1.
- Marta Nasrani Gee, A. M. A. S. G. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, Vol. 6(Vol 6 No 1 (2021): Pareto: Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis), 63–72.
- Nora Yolinza, & Doni Marlius. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183–203. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1640>
- Novia Ruth Silaen, A. N. M. A. I. P. S. A. L. A. S. E. M. H. U. H. R. R. M. A. D. A. R. B. S. I. K. W. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (PERSPEKTIF, PENGEMBANGAN DAN PERENCANAAN)*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Pratama, F. W., Teguh Prasetyo, E., Sahlan, F., Bhayangkara, U., & Raya, J. (2024). PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER OJEK ONLINE DI BEKASI TIMUR DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. In *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)* (Vol. 2, Issue 3).
- Putri, M. A. (2021). *PENGARUH FLEKSIBILITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA (Studi Kasus Pada Mitra Pengemudi Gojek Di Wilayah Kabupaten Sidoarjo)*.
- Rahmad Solling Hamid dan Suhardi M Anwar. (2019). *STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM) BERBASIS VARIAN: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis*. PT Inkubator Penulis Indonesia.
- Rismawati, D. . , H. D. . , M. E. , & T. T. (2021). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (SURVEY PADA SALAH SATU PERUSAHAAN OUTSOURCING DI KOTA BANDUNG). *Bisnis Dan Iptek*, 14(2), 83–93. <https://doi.org/10.55208/bistek.v14i2.234>
- Rivaldo, Y., Ratnasari, L., Kunci, K., Karyawan, K., Kepemimpinan, ;, Motivasi, ;, & Kerja, K. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *DIMENSI*, 9(3), 505–515.
- Rizal Gani Firmansyah. (2023). *ANALISIS KEPUASAN EMOSIONAL TERHADAP NIAT PERILAKU BELANJA DI TOKO RITEL UNIQLO*.
- Rizma Adventia, M. (2022). Effect of Leadership, Work Environment and Compensation on Employee Performance of PT. Glory Industrial Semarang. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, Volume 5. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i3.6693>
- Saputro, I. E., Bairizki, A., & Hidayat, S. (2021a). *PENGARUH KOMPENSASI DAN FLEKSIBILITAS KERJA DRIVER GRAB TERHADAP KINERJA DAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI MATARAM*. 14(1). <https://doi.org/10.46306/jbbe.v14i1>
- Saputro, I. E., Bairizki, A., & Hidayat, S. (2021b). *PENGARUH KOMPENSASI DAN FLEKSIBILITAS KERJA DRIVER GRAB TERHADAP KINERJA DAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI MATARAM*. 14(1). <https://doi.org/10.46306/jbbe.v14i1>
- Silalahi, R., Narang, S., Nurmeida, E., & Mohammad, T. (2021). *The Influence of Flexible Working Arrangements, Working from Home and Telecommuting on Working Performance, Mediated by Motivation and Work Life Balance*. <https://www.researchgate.net/publication/358494522>

- Sinulingga, D. (2023). *The Influence of Relational Competence, Work Flexibility, and Technology Mastery on Performance, with Work Commitment as an Intervening Variable*. 4(6). <https://doi.org/10.31933/dijdbm>
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721–2731. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i4.2657>
- Sugiyono. (2020). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D* (Sutopo, Ed.). Alfabeta.
- Suhendro, R. R., & Silitonga, P. (2022). HUMANTECH JURNAL ILMIAH MULTI DISIPLIN INDONESIA MENINGKATKAN KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN MELALUI KEPUTUSAN PEMBELIAN STUDI KASUS DI SKYE RESTAURANT & BAR. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, VOL 1, 1805–1818.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Yuniarti, R. (2021). *KINERJA KARYAWAN (TINJAUAN TEORI DAN PRAKTIS)*. Widina Bhakti Persada bandung.
- Yusuf, M., Husainah, N., Haryoto, C., & Hidayatullah, S. (2023). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Generasi Milenial Yang Bekerja pada Perusahaan Swasta di Wilayah Kota Tangerang Selatan*. <http://jurnal.umj.ac.id/index.php/semnaslit>