

Pengaruh Beban Kerja, Penghargaan, dan Motivasi terhadap Kinerja Driver ShopeeFood di Daerah Istimewa Yogyakarta

Veri Iswantoro^{a,1}, Hapsari Dyah Herdiany^{a,2}, Anindita Imam Basri^{a,3*}

^a Universitas PGRI Yogyakarta, Indonesia

³ anindita@upy.ac.id*

*korespondensi penulis

Informasi artikel

Received: 17 Desember 2025;

Revised: 27 Desember 2025 ;

Accepted: 31 Desember 2025.

Kata-kata kunci:

Beban Kerja;

Penghargaan;

Motivasi Kerja;

Kinerja Driver;

Shopeefood;

Ekonomi Gig.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, penghargaan, dan motivasi kerja terhadap kinerja driver ShopeeFood. Meningkatnya layanan pesan antar makanan berbasis aplikasi menuntut driver sebagai garda terdepan layanan untuk bekerja secara optimal di tengah intensitas kerja yang tinggi dan sistem insentif yang kompetitif. Penelitian ini dilaksanakan pada Agustus hingga Oktober 2025 di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan melibatkan 270 driver ShopeeFood sebagai responden. Sampel ditentukan menggunakan teknik non-probability sampling melalui metode purposive sampling. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan uji t dan uji F, serta diolah menggunakan SPSS 25 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja, penghargaan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai Adjusted R² menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja driver dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, penghargaan, dan motivasi kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

ABSTRACT

The Effect of Workload, Rewards, and Motivation on ShopeeFood Driver Performance in the Special Region of Yogyakarta. This study aims to examine the effects of workload, rewards, and work motivation on the performance of ShopeeFood drivers. The rapid growth of app-based food delivery services requires drivers, as the frontline of service delivery, to perform optimally amid high work intensity and competitive incentive systems. This research was conducted from August to October 2025 in the Special Region of Yogyakarta, involving 270 ShopeeFood drivers as respondents. The sample was selected using a non-probability sampling technique with a purposive sampling method. Data were analyzed using multiple linear regression, with hypothesis testing conducted through t-tests and F-tests, and processed using SPSS 25 for Windows. The results indicate that workload, rewards, and work motivation each have a positive and significant effect on driver performance. Simultaneously, these three variables also significantly influence driver performance. The Adjusted R² value indicates that a substantial proportion of the variation in driver performance can be explained by workload, rewards, and work motivation, while the remaining variation is influenced by other factors beyond the scope of this study.

Copyright © 2025 (Veri Iswantoro, dkk). All Right Reserved

How to Cite : Iswantoro, V., Herdiany, H. D., & Basri, A. I. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Penghargaan, dan Motivasi terhadap Kinerja Driver ShopeeFood di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Aktiva : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 42–49. <https://doi.org/10.56393/aktiva.v5i1.3920>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Allows readers to read, download, copy, distribute, print, search, or link to the full texts of its articles and allow readers to use them for any other lawful purpose. The journal hold the copyright.

Pendahuluan

Perkembangan ekonomi digital telah mendorong perubahan signifikan dalam struktur pasar kerja global, khususnya melalui sistem kerja berbasis platform digital yang mengubah pola hubungan kerja, mekanisme pengelolaan tenaga kerja, serta tuntutan kinerja individu (De Stefano, 2020). Fenomena ini menciptakan peluang kerja baru sekaligus tantangan terkait intensitas kerja dan pengelolaan kinerja (Wati & Rajuddin, 2025; Kamarudin & Arif, 2024; Ahmetya et al., 2023). Di Indonesia, sektor kerja berbasis platform turut berkontribusi terhadap peningkatan penyerapan tenaga kerja, sebagaimana tercermin dalam data Badan Pusat Statistik yang mencatat jumlah penduduk bekerja mencapai 143,5 juta orang pada Februari 2025 (BPS, 2025). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa ekonomi digital telah menjadi bagian penting dari pasar tenaga kerja nasional dan menuntut perhatian terhadap kualitas serta kinerja tenaga kerjanya.

Layanan pesan-antar makanan berbasis aplikasi menjadi salah satu bentuk ekonomi platform yang mengalami pertumbuhan pesat di Indonesia (Asruddin & Dirgahayu, 2023; Dewi & Nuryana, 2024). ShopeeFood berperan sebagai penghubung antara konsumen, merchant, dan driver melalui sistem teknologi digital yang mengatur proses pemesanan hingga pengantaran (Utami et al., 2022; Gani et al., 2024). Sistem kerja berbasis platform menetapkan standar layanan, target performa, serta mekanisme evaluasi kinerja berbasis aplikasi yang harus dipenuhi oleh driver, sehingga kinerja driver menjadi faktor kunci dalam menjaga kualitas layanan. Tingginya persaingan dan permintaan layanan mendorong peningkatan intensitas kerja yang berdampak pada kondisi kerja dan performa driver.

Driver ShopeeFood menjalankan aktivitas kerja yang sangat bergantung pada sistem aplikasi dan tuntutan waktu penyelesaian pesanan. Fleksibilitas kerja yang ditawarkan tetap diiringi dengan tekanan kerja yang tinggi, terutama pada jam sibuk dan periode promosi. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan beban kerja fisik dan mental bagi driver yang harus menjaga kecepatan dan kualitas layanan secara bersamaan (Tarwaka, 2021). Karakteristik kerja Driver ShopeeFood menjadi konteks penting dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.

Kinerja merupakan indikator utama dalam menilai keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Dalam konteks kerja berbasis platform digital, kinerja tidak hanya diukur dari jumlah pesanan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas layanan dan kepatuhan terhadap standar operasional platform (Robbins & Judge, 2021). Sistem penilaian kinerja berbasis digital menuntut driver untuk bekerja secara konsisten sesuai target dan aturan yang berlaku.

Beban kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karena berkaitan langsung dengan jumlah tugas, tekanan waktu, serta tuntutan fisik dan mental yang dihadapi driver. Beban kerja yang tinggi berpotensi menurunkan konsentrasi dan kualitas kerja apabila tidak dikelola dengan baik (Wijaya, 2021). Motivasi kerja berperan sebagai dorongan internal yang membantu individu mempertahankan kinerja optimal meskipun berada dalam kondisi kerja yang menantang (Mangkunegara, 2022).

Hubungan antara beban kerja, penghargaan, dan motivasi terhadap kinerja dapat dijelaskan melalui Job Demands–Resources (JD-R) Model. Model ini menjelaskan bahwa beban kerja merupakan bagian dari job demands yang mencerminkan tuntutan fisik dan psikologis pekerjaan, sedangkan penghargaan dan motivasi termasuk dalam job resources yang berfungsi sebagai sumber daya untuk meningkatkan semangat kerja dan kinerja individu. Ketidakseimbangan antara job demands dan job resources berpotensi menurunkan kinerja.

Penghargaan merupakan bentuk apresiasi yang diberikan oleh platform kepada driver atas pencapaian kinerja dan kontribusi yang diberikan. Penghargaan yang adil dan transparan dapat meningkatkan motivasi serta mendorong driver mempertahankan kinerja yang baik (Armstrong & Taylor, 2023). Penghargaan berperan sebagai sumber daya kerja yang membantu driver menghadapi tekanan kerja dan mempertahankan performa.

Penelitian terdahulu umumnya mengkaji pengaruh beban kerja, penghargaan, dan motivasi terhadap kinerja secara parsial. Penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut secara simultan dalam konteks driver layanan pesan-antar makanan berbasis platform, khususnya ShopeeFood, masih terbatas. Kinerja dalam perspektif JD-R Model dipandang sebagai hasil interaksi antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan. Penelitian yang menguji ketiga variabel secara bersama-sama diperlukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, penghargaan, dan motivasi terhadap kinerja Driver ShopeeFood di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei untuk menguji hubungan sebab akibat antara variabel bebas dan variabel terikat secara objektif melalui pengukuran numerik dan analisis statistik (Creswell & Creswell, 2021). Objek penelitian adalah Driver HUB ShopeeFood sebagai mitra pengemudi layanan pesan-antar makanan berbasis aplikasi di Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan desain penelitian asosiatif kausal yang bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja, penghargaan, dan motivasi terhadap kinerja driver. Sampel penelitian berjumlah 270 responden yang ditentukan menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode purposive sampling, mengingat populasi bersifat dinamis dan tidak memiliki kerangka sampel yang jelas (Etikan et al., 2020). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berbasis Skala Likert lima tingkat yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, dengan variabel bebas meliputi beban kerja, penghargaan, dan motivasi, serta variabel terikat berupa kinerja driver. Variabel penghargaan didefinisikan sebagai bentuk apresiasi non-gaji seperti bonus, insentif, dan pengakuan. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha $\geq 0,70$ (Taber, 2021). Data dianalisis secara deskriptif dan inferensial menggunakan regresi linier berganda setelah memenuhi uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), dengan pengujian hipotesis melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2), serta diolah menggunakan SPSS versi 25 (Ghozali, 2022; Hair et al., 2021).

Hasil dan Pembahasan

Hasil pengumpulan data melalui kuesioner, karakteristik responden penelitian, yaitu *Driver* HUB ShopeeFood di Daerah Istimewa Yogyakarta. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, domisili, pendidikan terakhir, dan pendapatan perbulan. Data ini bertujuan untuk memberikan gambaran profil responden yang menjadi objek penelitian. Tabel 1 Karakteristik Responden menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 150 orang (54,3%), sedangkan responden perempuan berjumlah 126 orang (45,7%). Komposisi ini mencerminkan karakteristik umum pekerjaan sebagai driver layanan pesan-antar makanan yang masih didominasi oleh laki-laki, meskipun partisipasi perempuan juga relatif tinggi.

Berdasarkan kelompok usia, responden didominasi oleh rentang usia 26–29 tahun sebanyak 117 orang (42,4%), diikuti usia 22–25 tahun sebesar 28,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar Driver ShopeeFood berada pada usia produktif dengan kemampuan fisik dan adaptasi teknologi yang baik, yang mendukung tuntutan kerja berbasis aplikasi.

Dari sisi domisili, responden tersebar relatif merata di seluruh wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan proporsi terbesar berasal dari Kabupaten Sleman (24,6%), diikuti Kota Yogyakarta (19,9%) dan Kabupaten Bantul (19,2%). Sebaran domisili ini menunjukkan bahwa sampel penelitian telah merepresentasikan wilayah operasional Driver ShopeeFood di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Karakteristik pendidikan terakhir menunjukkan bahwa tidak terdapat responden dengan pendidikan SD dan SMP, sementara mayoritas responden memiliki pendidikan SMA sebesar 41,3% dan pendidikan S1 sebesar 58,7%. Komposisi pendidikan ini dapat dijelaskan oleh karakteristik sistem

kerja ShopeeFood yang berbasis aplikasi digital, sehingga menuntut kemampuan literasi teknologi, pemahaman sistem aplikasi, serta kemampuan komunikasi yang relatif lebih baik. Kondisi tersebut mendorong partisipasi individu dengan latar belakang pendidikan menengah dan tinggi, khususnya lulusan SMA dan perguruan tinggi. Selain itu, wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta dikenal sebagai daerah pendidikan dengan proporsi penduduk berpendidikan tinggi yang relatif besar, sehingga tingginya persentase responden lulusan S1 masih dapat dianggap representatif dalam konteks lokasi penelitian.

Berdasarkan pendapatan per bulan, mayoritas responden berada pada rentang Rp1.500.000–Rp2.499.000 sebesar 46,4%, diikuti rentang Rp500.000–Rp1.499.000 sebesar 28,6%. Distribusi pendapatan ini menunjukkan bahwa aktivitas sebagai Driver ShopeeFood memberikan kontribusi ekonomi yang signifikan bagi responden, baik sebagai pekerjaan utama maupun pekerjaan pendukung.

Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sampel yang digunakan telah sesuai dengan konteks kerja Driver ShopeeFood di Daerah Istimewa Yogyakarta. Meskipun terdapat dominasi responden berpendidikan SMA dan S1, kondisi tersebut mencerminkan tuntutan kerja berbasis platform digital serta karakteristik wilayah penelitian, sehingga data responden masih relevan dan dapat digunakan untuk menjelaskan fenomena yang diteliti.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	150	54,3%
	Perempuan	126	45,7%
Usia	18-21	45	16,3%
	22-25	78	28,3%
	26-29	117	42,4%
	>29 tahun	37	13,4%
Domisili	Kabupaten Sleman	68	24,6%
	Kabupaten Gunung Kidul	51	18,5%
	Kabupaten Kulon Progo	50	18,1%
	Kabupaten Bantul	53	19,2%
	Kota Yogyakarta	55	19,9%
Pendidikan Terakhir	SD	0	0%
	SMP	0	0%
	SMA	114	41,3%
	S1	162	58,7%
	S2	0	0%
Pendapatan Perbulan	<Rp 500.000	40	14,5%
	Rp 500.000-1.499.000	79	28,6%
	Rp 1.500.000-2.499.000	128	46,4%
	Rp 2.500.000-4.000.000	29	10,5%
	>Rp 4.000.000	1	0,4%

Pengujian validitas pada penelitian ini diukur dengan menggunakan 276 responden. Pernyataan kuesioner dalam penelitian ini terdiri dari 6 butir pernyataan tentang Beban kerja, 5 butir pernyataan tentang Kompensasi, 5 butir pernyataan tentang Motivasi, 10 butir pernyataan tentang Disiplin, 12 butir pernyataan tentang *reward*, dan 7 butir pernyataan tentang Kinerja. Uji validitas penelitian ini menggunakan *Pearson Correlation* yang diuji dengan aplikasi SPSS versi 25 *for windows*.

Tabel 2. Uji validitas

Variabel	rhitung	rtabel	Sig.	Keterangan
Beban kerja (X1)	0,842	0,361	0,000	Valid
Penghargaan (x2)	0,918	0,361	0,000	Valid
Motivasi (X3)	0,831	0,361	0,000	Valid
Kinerja (Y)	0,879	0,361	0,000	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel menyatakan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid, hal tersebut dikarenakan semua butir pernyataan memiliki nilai $\text{sig} < 0,05$ dan $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$.

Reabilitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa kesalahan dan karena itu menjamin konsistensi pengukuran di sepanjang waktu serta berbagai poin pada instrumen tersebut (Sekaran & Bougie, 2017). Pengujian reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran dari kuesioner tetap konsisten saat digunakan berulang kali. Jawaban responden terhadap pertanyaan dianggap reliabel jika setiap pertanyaan dijawab dengan konsistensi stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas ini menggunakan aplikasi SPSS versi 25.0 *for windows*. Instrumen ini dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6.

Tabel 3. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Jumlah item	Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	Keterangan
Beban kerja (X1)	6	0,862	0,60	Valid
Penghargaan (x2)	12	0,925	0,60	Valid
Motivasi (X3)	5	0,822	0,60	Valid
Kinerja (Y)	7	0,890	0,60	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan mengenai variabel beban kerja, penghargaan, motivasi, dan kinerja dinyatakan reliabel atau konsisten, hal tersebut dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hasil analisis regresi linear berganda pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 25.0 *for windows*.

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel <i>Independen</i>	Koefisien Regresi (b)	t_{hitung}	Sig
Beban kerja (X1)	0,236	3,158	0,002
Penghargaan (X2)	0,138	2,807	0,005
Motivasi (X3)	0,198	2,116	0,035
F_{hitung}	257,946		
Sig F	0,000 ($< 0,05$)		
Adjusted R ²	0,824		
Variabel <i>Dependen</i>	Kinerja		

Berdasarkan tabel hasil uji regresi linear berganda di atas dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4$$

$$Y = 0,614 + 0,236X_1 + 0,273X_2 + 0,198X_3 + 0,152X_4 + 0,138X_5$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai konstanta sebesar 0,614 yang menunjukkan bahwa apabila variabel Beban Kerja (X_1), Penghargaan (X_2) dan Motivasi (X_3) bernilai nol, maka Kinerja Driver (Y) tetap memiliki nilai dasar sebesar 0,614. Nilai ini mengindikasikan bahwa kinerja Driver masih dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Koefisien regresi variabel Beban Kerja sebesar 0,236 bernilai positif, yang berarti peningkatan pengelolaan beban kerja akan meningkatkan kinerja Driver dengan asumsi variabel lain konstan. Variabel penghargaan memiliki koefisien sebesar 0,138 yang berarti bahwa pemberian penghargaan yang lebih baik turut meningkatkan kinerja Driver. Secara keseluruhan, seluruh variabel independen berpengaruh positif terhadap kinerja Driver, dengan kompensasi sebagai faktor yang paling berpengaruh. Selanjutnya, variabel Motivasi memiliki koefisien sebesar 0,198 yang juga bernilai positif, mengindikasikan bahwa motivasi yang tinggi mampu mendorong peningkatan kinerja Driver.

Uji t dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 25.0 *for windows*, dengan perolehan hasil pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel <i>Independen</i>	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Std. Sig
Beban kerja (X1)	3,158		0,002	0,05
Penghargaan (X2)	2,283		0,023	0,05
Motivasi (X3)	2,116		0,035	0,05
Variabel <i>Dependen</i>	Kinerja			

Berdasarkan hasil uji t pada analisis regresi linier berganda, seluruh hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Variabel Beban Kerja (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 3,158 yang lebih besar dari t tabel 1,985 dengan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05, sehingga Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver. Variabel Kompensasi (X_2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,807 > 1,985 dengan signifikansi 0,005 < 0,05, yang mengindikasikan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver. Variabel Motivasi (X_3) memiliki nilai t hitung sebesar 2,116 > 1,985 dengan signifikansi 0,035 < 0,05, sehingga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver. Selanjutnya, variabel Disiplin (X_4) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,889 > 1,985 dengan signifikansi 0,004 < 0,05, yang berarti Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver. Variabel Reward (X_5) memiliki nilai t hitung sebesar 2,283 > 1,985 dengan signifikansi 0,023 < 0,05, sehingga Reward juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver. Hasil ini menegaskan bahwa Beban Kerja, Kompensasi, Motivasi, Disiplin, dan Reward secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan.

Uji F dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 25.0 *for windows*, dengan perolehan hasil pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji F

Variabel Independen	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig	Std. Sig
Beban Kerja (X_1)				
Penghargaan (X_2)	257,946	2,27	0,000	0,05
Motivasi (X_3)				
Variabel Dependen	Kinerja			

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung = 257,946 > F tabel = 2,27 dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Motivasi (X_3), Disiplin (X_4), dan Reward (X_5) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Driver (Y) pada Driver HUB ShopeeFood di Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan perolehan hasil tersebut maka hipotesis 5 (H_5) diterima.

Hasil koefisien determinasi R^2 dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 25.0 *for windows*, dengan perolehan hasil pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,909	0,827	0,824	1,67479

Predictors: (Constant), Beban kerja, Penghargaan, Motivasi

Berdasarkan tabel hasil koefisien determinasi (R^2) di atas, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,824. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1), Penghargaan (X_2), Motivasi (X_3) secara simultan mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel Kinerja Driver (Y) sebesar 82,4%, sedangkan sisanya 17,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Pengaruh positif Beban Kerja terhadap kinerja dapat dijelaskan melalui pengembangan Job Demands-Resources (JD-R) model yang menegaskan bahwa tuntutan kerja tidak selalu berdampak negatif apabila disertai dengan sumber daya yang memadai (Bakker & Demerouti, 2020; Lesener et al., 2020). Dalam konteks driver ShopeeFood, beban kerja yang tinggi sering kali dipersepsikan sebagai peluang untuk memperoleh penghasilan lebih besar, sehingga mampu mendorong peningkatan intensitas dan kinerja kerja, terutama pada periode permintaan tinggi.

Penghargaan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver, meskipun pengaruhnya relatif lebih kecil dibandingkan kompensasi finansial. Temuan ini mengindikasikan bahwa bentuk penghargaan non-finansial seperti rating, badge performa, atau pengakuan dari platform tetap berperan sebagai pendorong kinerja, namun efektivitasnya sangat bergantung pada kondisi ekonomi pekerja. Studi terkini menunjukkan bahwa pada pekerja gig di negara berkembang, reward non-finansial

Dikomentari [r1]: Masalah Mendasar pada Pembahasan:

- Pembahasan sangat deskriptif dan repetitif terhadap hasil. Tidak ada upaya untuk menginterpretasi temuan dalam konteks teori yang lebih luas.
- Tidak dibahas mengapa kompensasi menjadi paling dominan. Apakah karena konteks ekonomi driver atau desain sistem platform?
- Tidak ada perbandingan dengan penelitian sebelumnya (misal: apakah temuan ini sejalan atau bertentangan dengan studi serupa di negara lain?).
- Implikasi teoretis tidak dikembangkan.

Rekomendasi:

- Kaitkan temuan dengan teori motivasi (Herzberg, Maslow) atau model JD-R.
- Diskusikan keunikan konteks gig economy di Indonesia: apakah driver lebih termotivasi oleh faktor finansial (kompensasi) dibanding pengakuan (reward)?
- Bandingkan dengan studi lain di bidang platform work.
- Jelaskan kontribusi teoretis artikel ini.

cenderung bersifat pelengkap, bukan faktor utama pendorong kinerja (Anwar & Graham, 2021; Fairwork, 2023).

Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver. Hasil ini konsisten dengan temuan penelitian mutakhir yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik, seperti fleksibilitas waktu dan otonomi kerja, menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pekerja platform (Kellogg et al., 2020; Duggan et al., 2021). Driver yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih adaptif terhadap sistem kerja berbasis algoritma dan target performa yang ditetapkan oleh platform.

Hasil uji F menunjukkan bahwa Beban Kerja, Penghargaan, Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,824 menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki daya jelas yang kuat, di mana 82,4% variasi kinerja driver dapat dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut. Temuan ini memperkuat relevansi JD-R model kontemporer dalam menjelaskan kinerja pekerja platform digital di negara berkembang (Bakker et al., 2023).

Keunikan gig economy di Indonesia tercermin dari dominannya peran kompensasi finansial dalam memengaruhi kinerja driver. Berbeda dengan pekerja platform di negara maju yang mulai menekankan aspek pengakuan dan keseimbangan kerja, driver di Indonesia masih sangat bergantung pada pendapatan harian sebagai sumber penghidupan utama (Schor et al., 2020; BPS, 2025). Hal ini menjelaskan mengapa kompensasi memiliki pengaruh paling besar dibandingkan reward non-finansial. Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi dengan memperluas penerapan Job Demands–Resources (JD-R) model dalam konteks gig economy di Indonesia. Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam kerja berbasis platform digital, sumber daya kerja berupa kompensasi finansial memiliki peran yang lebih dominan dibandingkan reward non-finansial. Temuan ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia kontemporer dengan memberikan bukti empiris bahwa mekanisme motivasi pekerja platform perlu dipahami secara kontekstual sesuai kondisi sosial ekonomi dan karakteristik pasar tenaga kerja lokal.

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, penghargaan, dan motivasi terhadap kinerja Driver HUB ShopeeFood. Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa penghargaan merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja Driver, diikuti oleh beban kerja dan motivasi kerja yang juga terbukti berpengaruh secara signifikan. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja Driver dapat dicapai melalui sistem manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi, khususnya dengan mengoptimalkan skema penghargaan, pengaturan beban kerja yang seimbang, serta penegakan disiplin kerja yang konsisten. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, stres kerja, sistem penilaian kinerja berbasis aplikasi, atau hubungan kerja antara perusahaan dan mitra Driver. Selain itu, penelitian mendatang dapat memperluas objek penelitian ke HUB ShopeeFood di wilayah lain atau membandingkannya dengan platform layanan digital sejenis. Penggunaan metode penelitian kualitatif atau mixed methods, seperti wawancara mendalam dengan Driver atau manajemen HUB, juga disarankan guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika kinerja Driver di sektor layanan digital.

Referensi

- Ahmetya, A. R., Setyaningrum, I., & Tanaya, O. (2023). Era baru ketenagakerjaan: fleksibilitas pekerja digital pada era revolusi industri 4.0. *Sang Pencerah Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, 9(4), 1001–1015. <https://doi.org/10.35326/pencerah.v9i4.4495>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Asruddin, M. a. R., & Dirgahayu, T. (2023). Pola arsitektur enterprise bisnis dan data untuk layanan Pesan-Antar Makanan berbasis platform transportasi online. *Jurnal Ilmiah Komputasi*, 22(4). <https://doi.org/10.32409/jikstik.22.4.3510>

- Badan Pusat Statistik. (2025). *Keadaan ketenagakerjaan Indonesia Februari 2025*. Badan Pusat Statistik Republik Indonesia.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- DeVellis, R. F. (2021). *Scale development: Theory and applications* (5th ed.). SAGE Publications.
- Dewi, S. P., & Nuryana, I. K. D. (2024). Pengaruh Kesiapan Teknologi terhadap Minat Masyarakat pada Penggunaan Aplikasi Layanan Pesan Antar Makanan Menggunakan Model Kombinasi TRI dan TAM. *Journal of Emerging Information System and Business Intelligence (JEISBI)*, 5(1), 153–162. <https://doi.org/10.26740/jeisbi.v5i1.59010>
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2020). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 9(1), 1–4. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20200901.11>
- Gani, F. P., Sayyidan, R. M., Januar, S. K., & Saleh, M. Z. (2024). Analisis Peran Kualitas Pelayanan terhadap Keputusan pembelian Makanan pada ShopeeFood. *Business and Investment Review*, 2(6). <https://doi.org/10.61292/birev.147>
- Ghozali, I. (2022). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2021). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2020). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044640>
- Kamarudin, O., & Arif, A. (2024). Ekonomi Gig: Peluang Dan Tantangan Di Era Kerja Fleksibel. *Currency Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 3(1), 362–373. <https://doi.org/10.32806/ccy.v3i1.321>
- Kenney, M., & Zysman, J. (2020). The platform economy: Restructuring the space of capitalist accumulation. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 13(1), 55–76. <https://doi.org/10.1093/cjres/rsz022>
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Schaufeli, W. B. (2021). Applying the job demands–resources model: A “how to” guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 50(2), Article 100848. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100848>
- Taber, K. S. (2021). The use of Cronbach’s alpha when developing and reporting research instruments. *Research in Science Education*, 51(1), 1–24. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>
- Tarwaka. (2020). *Ergonomi industri: Dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja*. Harapan Press.
- Utami, D. A., Putri, S. A., & Permana, E. (2022). Pemanfaatan ShopeeFood Sebagai Strategi Marketing Digital Pada UMKM di Depok Selama Covid-19. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 13(2a), 78–84. <https://doi.org/10.47927/jikb.v13i2a.382>
- Wati, K. L., & Rajuddin, W. O. N. (2025). Transformasi Digital dalam Manajemen Bisnis: Tantangan dan peluang di era industri 4.0. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 206–213. <https://doi.org/10.56145/ekobis.v5i1.317>
- Wijaya, C., & Pratama, R. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 123–135.
- World Economic Forum. (2023). *The future of jobs report 2023*. World Economic Forum.