J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.3, April 2025

Pengaruh Dukungan Organisasi, Otonomi Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Maxim di Kabupaten Semarang

Hilal Arhan Mumtaz[1], Fajar Suryatama[2], Nurmiyati[3]
[1]Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI
[2]Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI
[3]Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI
E-mail: hilalarhan@gmail.com [1], fsuryatama@gmail.com [2], nurmiyati@undaris.ac.id [3]

Article History:
Received: 21 Maret 2025
Revised: 06 April 2025
Accepted: 09 April 2025

Keywords: *Dukungan Organisasi, Otonomi Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja*

Abstract: *Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana kinerja driver Maxim di Kabupaten Semarang dipengaruhi oleh dukungan organisasi, otonomi kerja, dan motivasi kerja. Dalam hal ini, kinerja driver Maxim menjadi faktor utama yang menentukan sejauh mana mereka bertanggung jawab dalam menyelesaikan pesanan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan survei yang melibatkan 100 orang yang dipilih secara purposive sampling. Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) yang melalui SmartPLS versi 3.0 digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan otonomi kerja memengaruhi kinerja driver Maxim secara positif dan signifikan. Temuan ini memperkuat kontribusi perusahaan serta efektivitas kerja dapat meningkatkan kinerja driver Maxim secara optimal. Namun, Menurut hasil penelitian, motivasi kerja memiliki dampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja driver Maxim. Disebabkan oleh rendahnya motivasi internal para driver, yang berdampak pada penurunan kinerja mereka. Selain itu, peningkatan sistem layanan serta pengoperasian aplikasi yang lebih optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kondisi tempat kerja lebih kondusif. Temuan ini diharapkan dapat berkontribusi dalam mengembangkan metode manajemen sumber daya manusia yang lebih efisien, serta peningkatan kinerja dan keberlanjutan layanan ojek online di masa mendatang.*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital telah mendorong pertumbuhan industri transportasi berbasis aplikasi layanan ride-hailing, yang kini menjadi salah satu pilar utama dalam ekosistem ekonomi

berbasis gig economy. Karena gaya hidup kontemporer yang praktis dan cepat semakin populer, penyedia jasa transportasi online harus mempertimbangkan kepraktisan, kecepatan, dan efisiensi waktu. Hal ini tentunya akan berdampak pada perusahaan transportasi online dalam \ membuat produk sesuai dengan kebutuhan dan keinginan masyarakat (Henry Dewantara, 2020). Salah satu pemain di bidang jasa transportasi dalam industri ini adalah Maxim, yang menyediakan layanan transportasi daring dengan ribuan mitra pengemudi, termasuk di Kabupaten Semarang. Namun, dinamika industri ini tidak terlepas dari tantangan berupa persaingan ketat, perubahan teknologi, serta fluktuasi permintaan pelanggan. Dalam menghadapi tantangan tersebut, perusahaan harus memastikan bahwa para mitra pengemudi memiliki kinerja kerja yang baik sehingga dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab melayani pelanggan.

Menurut Mangkunegara, (2020) Kinerja adalah jumlah pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab mereka dan mengarah pada tujuan organisasi. Sehingga perusahan memiliki tanggung jawab memberikan pelayanan dan fasilitas yang memudahkan driver dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahan. Karena persaingan yang semakin ketat di sektor transportasi umum, perusahaan Maxim perlu terus meningkatkan kinerja driver mereka. Perusahaan harus memastikan bahwa driver merasa nyaman menjalankan tugas mereka karena kemajuan dan kemunduran perusahaan bergantung pada kinerja driver maxim. Dengan kinerja yang baik, mereka dapat mencapai tujuan perusahaan dengan memberikan layanan yang baik kepada masyarakat,yaitu memberikan timbal balik positif bagi kedua belah pihak dan bermanfaat bagi masyarakat yang menggunakannya.

Berbagai faktor memengaruhi kinerja kerja driver maxim, salah satunya adalah dukungan organisasi, Keyakinan seseorang bahwa perusahaan tempat mereka bekerja menghargai kerja mereka dan peduli akan kebahagiaannya dikenal sebagai dukungan organisasi menurut Mita Diniprilia dan Rostina (2024). Dukungan ini mencangkup berbagai bentuk, seperti dukungan sosial dari atasan, rekan kerja, serta kebijakan perusahaan yang mendukung kesejahteraan dan pengembangan kompetensi para driver. Sehingga dukungan organisasi yang tinggi dapat meningkatkan rasa percaya dan rasa aman serta loyalitas mitra driver terhadap perusahaan, yang pada akhirnya mendorong kinerjakerja mereka. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa POS berkontribusi pada peningkatan kinerja dan komitmen organisasi (Maan et al., 2020; Ashfaq et al., 2023).

Selain itu, tingkat job autonomy atau otonomi kerja juga menjadi variabel penting. Menurut Agistiawati (2017), otonomi kerja adalah kemampuan individu untuk mengatur dan mengelola pekerjaannya sendiri, termasuk pengambilan keputusan, perencanaan, dan pelaksanaan tugas, tanpa perlu pengawasan yang ketat dari atasan atau pihak lain. Dengan otonomi yang lebih besar, mitra driver maxim memiliki kebebasan untuk mengambil keputusan operasional, seperti memilih rute terbaik, dan mengatur jadwal atau jam kerja, yang dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam merespons perubahan, semakin besar otonomi yang dimiliki driver, semakin besar pula tanggung jawab dan kepercayaan diri mereka dalam menjalankan tugas, yang pada gilirannya akan meningkatkan kemampuan adptasi mereka terhadap tantangan kedepannya. Menurut penelitian, otonomi pekerjaan memiliki korelasi positif dengan kinerja dan kepuasan kerja (Kim & Jung, 2022; Hun, 2023).

Di samping itu, motivasi kerja (work motivation) juga berperan penting dalam menentukan tingkat kelincahan pengemudi. Malayu P. Hasibuan mengungkapkan bahwa motivasi kerja

adalah situasi atau kekuatan yang mendorong pekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan (Hasibuan, 2020). Sehingga dorongan yang kuat mendorong driver untuk berusaha lebih keras dalam menghadapi tantangan, memberikan pelayanan terbaik, dan mencapai target yang ditetapkan. Motivasi kerja driver maxim dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, seperti insentif finansial, penghargaan, serta pengakuan atas kinerja yang baik.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki secara empiris hubungan antara ketiga variabel independen tersebut terhadap kinerja pengemudi Maxim di Kabupaten Semarang. Harapan dari penelitian ini adalah untuk menambah literatur teoretis tentang manajemen SDM, memberikan saran praktis tentang cara Maxim dapat meningkatkan kinerja mitra pengemudi melalui penerapan strategi manajemen SDM yang lebih efisien, memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana manajemen Maxim mengelola dan meningkatkan kinerja driver mereka, dan menambah literatur akademik tentang manajemen SDM dalam konteks perusahaan ride-hailing.

Latar belakang harus menjelaskan konteks umum dan pentingnya topik penelitian. Bagian ini bertujuan untuk memberikan pembaca pemahaman tentang alasan diadakannya penelitian. Latar belakang harus mencakup gambaran umum tentang masalah yang dihadapi, situasi atau kondisi yang menjadi latar belakang masalah, dan relevansi penelitian dalam konteks tersebut. Identifikasi masalah yang ingin diselesaikan atau dijawab oleh penelitian harus jelas dan tepat sasaran. Jelaskan mengapa masalah ini penting untuk diteliti dan apa dampak dari masalah tersebut terhadap bidang studi terkait. Penelitian bertujuan mencari solusi untuk masalah yang telah diidentifikasi, pengembangan teori baru, pengujian hipotesis, atau evaluasi efektivitas suatu metode atau kebijakan. Tujuan harus spesifik, terukur, dan relevan dengan masalah penelitian.

TINJAUAN PUSTAKA

Dukungan Organisasi

Darmawan dan Mardikaningsih (2021) menggambarkan dukungan organisasi sebagai bukti bahwa organisasi menghargai kerja karyawan dan peduli dengan kesehatan mereka, sehingga karyawan percaya pada perusahaaan. Menurut Murdista (2020: 3) Persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan percaya bahwa organisasi memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan mereka dan percaya bahwa hal ini akan menghasilkan kepuasan kerja. Menurut (Mita Diniprilia, Rostina, 2024) Salah satu indikator dukungan organisasi adalah keadilan, dukungan atasan, penghargaan organisasi, dan kondisi kerja.

Otonomi Kerja

Otonomi kerja berarti bahwa seorang karyawan memiliki kesempatan untuk merasa bebas, bertanggung jawab, dan mandiri dalam mengatur prosedur dan jadwal kerja (Aprilia & Prasetyo, 2019). Menurut Wezha Prillanata Dwika dan Tuti Rahmi (2024) Otonomi kerja adalah kemampuan karyawan untuk mengelola waktu dan cara kerja mereka sendiri, yang berkontribusi pada kesejahteraan pekerja. Praysi Nataly Rattu, Novie R. Pioh, dan Stefanus Sampe (2022) menyatakan Otonomi kerja adalah hak dan kewajiban karyawan untuk mengatur dan mengelola pekerjaan mereka sendiri, yang dapat meningkatkan kinerja dan optimalisasi kinerja. Menurut (Agistiawati et al., 2020) indikator otonomi kerja adalah, otonomi metode kerja, otonomi penjadwalan kerja, otonomi kerja

Motivasi Kerja

Menurut (Farisi, Irnawati, and Fahmi 2020) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dia lakukan memiliki hasil yang baik dan berkualitas.

Proses di mana kebutuhan-kebutuhan seseorang mendorong mereka untuk melakukan sejumlah tindakan yang akan membantu mereka mencapai tujuan tertentu dikenal sebagai motivasi (Endang et al., 2023. Motivasi adalah ketika seseorang diberi insentif untuk berperilaku dengan cara yang akan mengarah pada tujuan tertentu(Abdul & Hertina, 2022). Motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan(Nurjanah et al., 2023. Indikator motivasi kerja menurut (Hasibuan, 2021) adalah prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan.

Kinerja

Menurut Sinaga dkk (2020:5) Kinerja seseorang atau kelompok dapat diukur berdasarkan tugas yang diberikan kepada mereka. Menurut (Fauzi & Hidayat, 2020:4) Kinerja didefinisikan sebagai suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya dapat tercermin secara langsung dari keluaran yang dihasilkan. Menurut Hartini (2021:3) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja adalah tindakan yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Nazwirman, 2019). (Mangkunegara,2020) Kuantitas kerja, kualitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab terhadap tugas adalah indikator kinerja.

LANDASAN TEORI

Berisi landasan teori yang dipakai pada penelitian ini. Pada bagian ini disarankan memuat banyak pendapat ahli dan berbagai referensi untuk memperkuat penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan dengan tema penelitian adalah pengaruh dukungan organisasi, otonomi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja driver maxim di Kabupaten Semarang. Menurut (Ardiansyah dkk, 2023) Penelitian kuantitatif mengumpulkan dan menganalisa data menggunakan angka dan pengukuran numerik. Metode ini dipilih karena dapat mengukur dengan tepat hubungan kausal antara variabel yang diteliti. Sebagai mahasiswa yang mempelajari manajemen manajemen sumber daya manusia, peneliti dapat merancang dan menjalankan penelitian kuantitatif yang dapat dipercaya.

Subjek Penelitian

Driver maxim yang beroperasi di Kabupaten Semarang adalah subjek penelitian ini. Dalam penelitian ini, sejumlah driver diberi kuisioner untuk dipilih sebagai informan. Teknik random sampling acak sederhana digunakan.

Sampel dan Populasi

Untuk mengetahui bagaimana variabel berhubungan satu sama lain, penelitian ini dilakukan terhadap driver Maxim di wilayah Kabupaten Semarang menggunakan metode kuantitatif dan pendekatan survei.

Populasi penelitian mencakup seluruh driver Maxim di Kabupaten Semarang, sementara sampel ditentukan menggunakan rumus Lemeshow (Nur Fadilah Amin; Sabaruddin Garancang; Kamaluddin, 2023), (Rida Rahmawati, Nabila Rizky Oktadini, 2024),dengan menggunakan rumus Lemeshow, perhitungan sampel dapat dilakukan pada kondisi populasi yang tidak diketahui, yang menghasilkan 100 responden yang dipilih melalui metode purposive sampling.

Sampel ini meliputi driver yang masih aktif beroperasi menjalankan orderan memenuhi kriteria spesifik yaitu: a). menjalankan aplikasi maxim yang memiliki jaket dan helm maxim buatan maxim; b). pengguna aplikasi taxee driver; c) usia 17 tahun keatas dan d). berjenis kelamin pria atau wanita.

Sumber Data

Data primer dan sekunder digunakan dalam penelitian ini. Data primer di dapat langsung dari driver maxim melalui kuesioner berbasis skala likert dengan rentang skor 1 hingga 4, yang digunakan untuk menilai persepsi responden terkait dukungan organisasi, otonomi kerja, motivasi kerja, dan kinerja. Data sekunder diperoleh dari berbagai literatur yang meliputi jurnal dan media sosial yang berkaitan dengan topik penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini digunakan tiga metode pengumpulan data, yaitu wawancara, kuisioner, observasi dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan cara face-to-face interview dan membagikan kuisioner kepada driver. Dalam observasi ini, peneliti datang ke lokasi langsung dengan mencari driver di Kabupaten Semarang. Setelah itu dokumentasi antara peneliti dengan informan.

Metode Analisa Data

Metode Pengumpulan data, analisis, dan kesimpulan digunakan untuk menganalisis data kuantitatif deskriptif penelitian ini. Dalam penelitian ini, SmartPLS versi 3.0 digunakan untuk melakukan analisis data. Ini dilakukan menggunakan pendekatan Partial Least Squares Struktural Equation Modeling (PLS-SEM), yang merupakan perangkat lunak statistik yang bertujuan untuk menganalisis keterkaitan antar variabel, baik antar variabel laten dengan indikatornya maupun antar variabel laten sendiri (Asbari et al., 2019). Metode ini dapat digunakan untuk memeriksa data yang tidak memenuhi asumsi kenormalan atau memiliki jumlah sampel yang relatif kecil. Oleh karena itu, metode ini dianggap sesuai dengan model reflektif. Dua komponen utamaPLS-SEM adalah model pengukuran, yang menunjukkan variabel laten, dan model struktural, yang menunjukkan kekuatan hubungan antara variabel laten. Dukungan organisasi, otonomi kerja, motivasi kerja, dan kinerja adalah variabel laten yang dianalisis dalam penelitian ini.

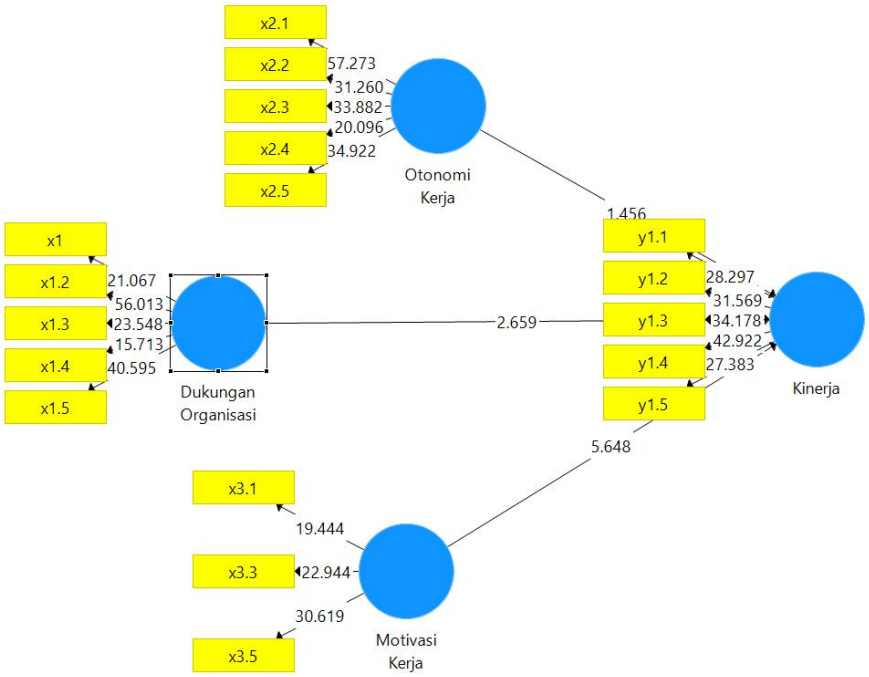
HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Model Pengukuran (Outter Model)

Untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran dapat menghasilkan data yang akurat dan konsisten, model ini membutuhkan pengujian validitas dan reliabilitas. Convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability adalah tiga jenis pengujian yang ada dalam model pengukuran luar model. Masing-masing pengujian dilakukan untuk memastikan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kualitas yang baik dan sesuai.

Gambar 1. Pengujian Model Struktural



Uji Validitas (Convergent validity)

a). Uji vakiditas bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item yang diukur benar-benar menggambarkan konstruk yang sama dan memberikan hasil yang konsisten. Uji ini mengacu pada tingkat keterkaitan yang signifikan antara indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk.

Tabel 1. Outer Loading

	Dukungan Organisasi	Otonomi Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja
x1	0,871			
x1.2	0,933			
x1.3	0,878			
x1.4	0,849			
x1.5	0,910			
x2.1		0,947		
x2.2		0,918		
x2.3		0,913		
x2.4		0,865		
x2.5		0,925		
x3.1			0,824	

x3.3			**0,832**	
x3.5			**0,850**	
y1.1				**0,837**
y1.2				**0,845**
y1.3				**0,865**
y1.4				**0,874**
y1.5				**0,827**

Sumber: Data Diolah SmartPLS 3 (2025)

Tabel 1, Bahwa pernyataan dalam instrumen penelitian ini memenuhi kriteria validitas. Membandingkan nilai koefisien korelasi Pearson (r hitung) dengan r tabel menunjukkan validitas pernyataan tersebut. Jika r hitung lebih besar daripada r tabel, pernyataan tersebut dianggap valid, sedangkan jika r hitung kurang dari r tabel, pernyataan tersebut dianggap tidak valid. Selain faktor beban, nilai Average Variance Extracted (AVE) juga digunakan sebagai indikator untuk menilai validitas konvergen. Nilai AVE dianggap memenuhi kriteria validitas jika lebih besar dari 0,50.

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Nilai Average Variance Extracted	
Dukungan Organisasi(X1)	0,790
Otonomi Kerja(X2)	0,722
Motivasi Kerja(X3)	0,698
Kinerja(Y)	0,835

Berdasarkan Tabel 2, Nilai Average Variance Extracted (AVE) menunjukkan bahwa semua nilai variabel Maxim Marketplace (X) dan Tingkat Penjualan (Y) memenuhi kriteria dengan nilai lebih dari 0,5

b) Discriminant Validity

Sejauh mana setiap struktur dalam model penelitian dapat dibedakan satu sama lain dengan jelas disebut validitas diskriminatif. Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menjamin bahwa setiap konstruk yang diukur memiliki perbedaan yang nyata dan tidak saling beririsan.

Tabel 3. OUTPUT CROSS LOADING

	Dukungan Organisasi	**Otonomi Kerja**	**Motivasi Kerja**	**Kinerja**
x1	0,871	0,760	0,680	0,738
x1.2	0,933	0,837	0,712	0,773
x1.3	0,878	0,692	0,571	0,615
x1.4	0,849	0,757	0,484	0,639
x1.5	0,910	0,820	0,639	0,713
x2.1	0,818	0,947	0,755	0,781
x2.2	0,807	0,918	0,700	0,770
x2.3	0,716	0,913	0,714	0,704
x2.4	0,817	0,865	0,650	0,681

x2.5	0,830	0,925	0,742	0,769
x3.1	0,556	0,727	0,824	0,652
x3.3	0,614	0,591	0,832	0,693
x3.5	0,585	0,643	0,850	0,733
y1.1	0,630	0,665	0,693	0,837
y1.2	0,615	0,670	0,681	0,845
y1.3	0,694	0,648	0,717	0,865
y1.4	0,704	0,737	0,733	0,874
y1.5	0,696	0,728	0,703	0,827

Berdasarkan tabel output cross loading di atas, terlihat bahwa korelasi antara variabel laten dan indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa konstruk laten dalam blok tersebut memiliki kekuatan yang lebih dominan dibandingkan blok lainnya. Selain itu, nilai cross loading untuk setiap indikator dalam satu variabel telah melebihi 0,50.

Uji Reliabilitas

Alat pengukuran uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini untuk menilai konsistensi dan stabilitasnya. Sejauh mana suatu instrumen dapat menghasilkan hasil yang sama dalam kondisi yang sama setiap kali diuji ulang disebut sebagai reliabilitasnya. Uji reliabilitas dilakukan dalam penelitian ini untuk memastikan bahwa setiap indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk yang sama menghasilkan hasil yang sama dan dapat diandalkan.

Tabel 4. Composite Realibility

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit
Dukungan Organisasi	**0,933**	**0,939**	**0,949**
Otonomi Kerja	**0,951**	**0,953**	**0,962**
Motivasi Kerja	**0,784**	**0,786**	**0,874**
Kinerja	**0,904**	**0,904**	**0,928**

Berdasarkan Tabel 4, Semua konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang baik, karena hasil perhitungan reliabilitas komposit dan nilai Cronbach's alpha untuk setiap konstruk mencapai nilai lebih dari 0,60, yang menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban yang konsisten.

Model Struktural (Inner Model)

Koefisien Determinasi (R^2) mencerminkan sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai R^2 yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen hanya memiliki pengaruh terbatas dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Sebaliknya, nilai R^2 yang tinggi mengindikasikan bahwa variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen dengan baik, sehingga model yang digunakan memiliki daya prediksi yang kuat.

Tabel 5. R- Square

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja	0,778	0,772

Berdasarkan tabel, variabel Tingkat Penjualan memiliki nilai R-Square 0,778, yang menunjukkan bahwa variabel X (Dukungan Organisasi, Otonomisi Kerja, dan Motivasi Kerja)

bertanggung jawab atas 77,8% variasi pada variabel Y (Kinerja). Variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini menyumbang 22,2% dari variasi tersebut.

Uji Hipotesis

Berikut ini adalah tabel koefisien untuk setiap jalur hipotesis (Path Coefficients) beserta nilai t-statistics yang diperoleh dari hasil bootstrapping SmartPLS.

Tabel 6. Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Dukungan Organisasi>Kinerja	0.488	0.477	0.086	5.648	0.000
Otonomi Kerja>Kinerja	0.287	0.298	0.108	2.659	0.008
Motivasi Kerja>Kinerja	0.181	0.180	0.125	1.456	0.146

Sumber: Data Olahan SPSS tahun 2025

Tabel di atas menunjukkan hal berikut:

1) Nilai signifikansi (Sig.) variabel Organisasi Support (X1) sebesar 0,000 < 0.05 dan nilai thitung sebesar 5.648 > 1.987 menunjukkan bahwa H1 diterima. Dengan kata lain, kinerja Driver Maxim di Kabupaten Semarang dipengaruhi secara signifikan oleh dukungan organisasi.

2) Nilai signifikansi (Sig.) variabel otonomi kerja (X2) sebesar 0,008 < 0.05 dan nilai thitung sebesar 2.659 > 1.987 menunjukkan bahwa H2 diterima. Dengan kata lain, kinerja Driver Maxim di Kabupaten Semarang dipengaruhi secara signifikan oleh otonomi kerja.

1) Nilai signifikansi (Sig.) variabel motivasi kerja (X3) sebesar 0,146 < 0.05 dan nilai thitung sebesar 1.456 > 1.987 menunjukkan bahwa H3 tidak diterima. Dengan kata lain, kinerja Driver Maxim di Kabupaten Semarang tidak dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja.

Pembahasan

Sebagai hasil dari penelitian ini, kinerja driver maxim di Kabupaten Semarang dipengaruhi secara signifikan oleh dukungan organisasi dan otonomi kerja. Meskipun demikian, motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja driver maxim di Kabupaten Semarang, hasil analisis mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut memainkan peran penting dalam membangun hubungan dan support antara perusahaan dengan driver serta meningkatkan efektivitas kerja para driver. Selain itu, dukungan organisasi dan otonomi kerja memberikan dampak positif terhadap kinerja driver maxim. Sedangkan motivasi kerja yang kurang dari driver maxim mempengaruhi kinerja driver maxim, sehingga memberikan dampak negatif terhadap kinerjanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang lebih besar meningkatkan kinerja driver, dengan nilai t hitung 5,648 yang melebihi nilai t tabel 1,987 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Penelitian Denta & Agus (2022) mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa dukungan yang diberikan oleh organisasi berdampak positif pada kinerja karyawan. Penelitian ini juga sejalan dengan studi Amalia & Novie (2023), yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki dampak besar pada kinerja karyawan. Selain itu, dukungan organisasi berdampak besar pada kinerja karyawan, menurut penelitian

Wokas & Dotulong (2022). Namun, temuan ini bertentangan dengan penelitian Tjhay (2022), yang menemukan bahwa dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa autonomi kerja juga berkontribusi secara signifikan pada peningkatan kinerja driver Maxim; nilai t hitung sebesar 2,659 lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,987, dan nilai signifikansi 0,008 lebih rendah daripada 0,05. Penelitian ini mengungkap bahwa otonomi kerja yang dirasakan oleh driver Maxim, seperti fleksibilitas dalam menentukan jam kerja, lokasi pencarian orderan, serta kepercayaan perusahaan dalam mendistribusikan orderan, berperan dalam meningkatkan kinerja. Hasil ini didukung oleh sebuah kesimpulan bahwa otonomi kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi oleh Imam et al. (2020), Mworia et al. (2021), Meilani et al. (2022), dan Deusdedit et al. (2022) menemukan bahwa otonomi kerja berdampak besar pada kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, tidak terbukti bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja driver Maxim. Dengan nilai t tabel 1,987 lebih besar daripada nilai t hitung 1,456 serta nilai signifikansi 0,146 yang lebih besar dari 0,05, hasil penelitian ini menegaskan bahwa rendahnya motivasi kerja dapat menghambat driver dalam mengoptimalkan kinerja saat menjalankan orderan. Temuan ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver ojek online, seperti yang dibuktikan dalam studi oleh Gunawan et al. (2024), Latif et al. (2024), dan Adhika Devi Aryani et al. (2022). Selain itu, penelitian ini juga tidak selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hermingsih & Purwanti (2020), Mahardika et al. (2020), Sudarso et al. (2020), serta D. Wulandari & Mathori (2023), yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja driver Maxim di Kabupaten Semarang tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan diskusi penelitian ini tentang pengaruh dukungan organisasi, otonomi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja driver Maxim di Kabupaten Semarang, ditemukan bahwa ketiga variabel tersebut berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Meskipun temuan analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan, hal ini menunjukkan bahwa driver mungkin menghadapi masalah dalam menjalankan orderan, di mana kurangnya semangat dan rasa tanggung jawab dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja. Sebaliknya, dukungan organisasi yang optimal dari perusahaan Maxim terbukti memiliki dampak positif yang signifikan, menunjukkan bahwa bantuan serta dukungan perusahaan saat driver menghadapi kendala dalam pekerjaannya berperan penting dalam meningkatkan semangat dan produktivitas driver maxim. Selain itu, otonomi kerja terbukti berpengaruh positif, memperkuat argumen bahwa keefektifan driver dalam menjalankan orderan akan mendorong peningkatan kinerja yang lebih memuaskan.

Oleh sebab itu, beberapa saran bagi driver Maxim di Kabupaten Semarang antara lain perlunya perusahaan memberikan perhatian lebih saat driver menjalankan pesanan, meningkatkan kualitas aplikasi agar lebih user-friendly dan mudah dioperasikan, serta menyediakan bonus atau insentif bagi driver yang berkontribusiTujuan dari hal ini adalah untuk meningkatkan penghargaan serta mendorong kinerja mereka agar lebih optimal. Selain itu, respons terhadap umpan balik atau masukan dari driver Maxim juga perlu diperhatikan agar mereka merasa lebih dihargai dan nyaman dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, pelatihan atau program pembelajaran bagi driver pemula sangat diperlukan agar mereka tidak mengalami kesulitan saat menerima pesanan

pertama kali. Perusahaan juga perlu segera menangani atau memblokir pesanan fiktif agar driver Maxim dapat bekerja dengan lebih tenang tanpa khawatir menjadi korban penipuan. Dengan mempertimbangkan ketiga aspek ini secara menyeluruh, diharapkan kinerja driver Maxim dapat meningkat, mendukung keberlanjutan aplikasi Maxim, serta memperkuat daya saing di antara layanan ojek online lainnya.

DAFTAR REFERENSI

Akhiryan, M. T., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *1*(3), 56-67.

Anggrainie, L., Putra, I. C., & Fikri, A. W. (2025). Pengaruh Beban Kerja Kompensansi dan Motivasi Terhadap Kinerja Driver Ojol di Duren Jaya Kota Bekasi. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM), 3*(1), 689-702.

Banggoi, R., Mendo, A. Y., & Asi, L. L. (2023). Analisis Kepuasan Pengguna Jasa Transportasi Online Maxim Untuk Meningkatkan Loyalitas Pengguna Di Kota Gorontalo. *6*(1), 242-249.

Burnima, R. D., & Wardhana, A. (2017). Analisis Kualitas Website Tiket.com. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*, 82.

Daulay, A. A., & Wahyono, T. (2024). ANALISIS DUKUNGAN ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT SUPRA MATRA ABADI. *9*(4).

Dewi, S. S., & Kurniawan, I. S. (2023). Pengaruh Otonomi dan Beban Kerja Pada Kinerja Pegawai dengan Kepuasan sebagai Pemediasi. *JURNAL ORIENTASI BISNIS DAN ENTREPRENEURSHIP, 4*(2), 130-143.

Endang, Tarmizi, A., & Perkasa, D. H. (2023). PENGARUH REWARD, PUNISHMENT DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *219-241*(3).

Fitrah, M. (2018). *Metodologi penelitian: penelitian kualitatif, tindakan kelas & studi kasus.* CV Jejak.

Fonna, N. (2019). *Pengembangan Revolusi Industri 4.0 dalam Berbagai Bidang.* Guepedia.

Gunawan, N. F., Rianto, M. R., Woestho, C., Bukhari, E., & Khan, M. A. (2024). Pengaruh Beban Kerja Kompensansi dan Motivasi Terhadap Kinerja Driver Ojol di Duren Jaya Kota Bekasi. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM), 2*(1), 689-702.

Haris, M. A. (2017). Analisis Penerapan SIstem Informasi pada PT.GO-JEK Indonesia.

Hasibuan, A., Jamaludin, J., Yuliana, Y., Sudirman, A., & Wirapraja, A. (2020). *E-Business: Implementasi, Strategi dan Inovasinya.* Yayasan Kita Menulis.

Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT KALIMUTU MITRA PERKASA. *6*(1).

Hondo, N. (2024). PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN NIAS SELATAN. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 7*(2), 188-203.

Hutahaean, J., Purba, R. A., Siagian, Y., Heriyani, N., St Amina, H. U., & Syah, A. Z. (2021). *Pengantar Sistem Informasi Manajemen.* . Yayasan Kita Menulis.

Jullia, M., & Finatariani, I. (2024). Pengaruh Pertumbuhan Perusahaan, Kepemilikan Manajerial

dan Kepemilikan Institusional Terhadap Nilai Perusahaan. *4*(3), 913-923.

Kumorotomo, w. (1994). *Sistem Informasi Manajemen.* Yogyakarta: Gava Media.

Kurniawati, & Chalimah. (2024). PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN DIGITAL COMPETENCE TERHADAP PELAKSANAAN REKAM MEDIS ELEKTRONIK DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MEDIASI. *15*(1).

Mawardi, S., Tarwijo, Hanis, U., & Violin, V. (2024). Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *849-859*(1).

Mustikasari, G. A., Akbar, T., & Syahputra, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Driver Maxim Di Kediri. *2*(4).

Nurjannah, Kusyanti, A., & Herlambang, A. D. (2017). Evaluasi Kualitas Layanan Situs Tiket.com Terhadap Kepuasan Pengguna Menggunakan Webqual dan Importance – Performance Analysis (IPA). *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer e-ISSN, 2548, 964X.*

Paoki, R. (2021). PERAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DALAM SEBUAH ORGANISASI. *Jurnal Ilmiah Unklab*.

Rahmawati, R., & Oktadini, N. R. (2024). Analisis User Experience Aplikasi McDonald's Dengan Menggunakan Metode User Experience Questionnaire. *JURNAL FASILKOM, 4*(1), 26-33.

Ramadhani, M. A., & Indrawati, N. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI OTONOMI KERJA. *9*(3).

Simarmata, J., Chaerul, M., Mukti, R. C., Purba, D. W., Tamrin, A. F., & Jamaludin, J. (2020). *Teknologi Informasi: Aplikasi dan Penerapannya.* Yayasan Kita Menulis.

Sudiksa, I., Sutrisni, K., & Sunarta, N. (2024). ANALISIS DATA PENELITIAN TEKNOLOGI PEMBELAJARAN: PERBANDINGAN HASIL ANTARA WARPPLS, SMARTPLS, AMOS, DAN SPSS DENGAN JUMLAH SAMPEL SEDANG. *14*(1), 93-102.

Umihastanti, D., & Frianto, A. (2022). PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH. *10*(1).

Zani, A., Sari, V. N., & Sari, D. P. (2024). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) UPT Padang. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS DAN SOSIAL (EMBISS), 4*(2), 147-155.