JPEMA Jurnal Penelitian Manajemen
Vol 4 No 02 (2026)
UNIVERSITAS UTPADAKA SWASTIKA

PENGARUH FLEKSIBILITAS, MOTIVASI INTRINSIK, DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PENGEMUDI OJEK *ONLINE* DALAM *GIG ECONOMY* DI KABUPATEN SLEMAN

***Intan Sabrina Arnellita[1], Surya Darmawan[2]**
Universitas Teknologi Yogyakarta
corresponding author: intanarnellita14@gmail.com

INFO ARTIKEL
Riwayat Artikel:
Received: Sep 20, 2026
Revised: Oct 1, 2026
Accepted: Oct 15, 2026

Keywords:
Flexibility, Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Job Satisfaction, Gig economy.

ABSTRACT
This study aims to determine the effect of flexibility, intrinsic motivation, and extrinsic motivation on job satisfaction of online motorcycle taxi drivers in the context of the gig economy in Sleman Regency. The population in this study consists of online motorcycle taxi drivers in Sleman Regency. The sample used was 190 respondents, calculated using the Hair et al. formula. The sampling method of respondent used in this study is through purposive sampling. Primary data collection was carried out using a questionnaire method that had been tested for validity and reliability. The analysis in this study used SEM-PLS (Structural Equation Modeling–Partial Least Squares) version 4. The results of the data analysis showed that flexibility had positive and significant effect on job satisfaction of online motorcycle taxi drivers (β = 0,270; p < 0,05), intrinsic motivation had positive and significant effect on job satisfaction of online motorcycle taxi drivers (β= 0,350; p < 0,05), and extrinsic motivation had positive and significant effect on job satisfaction of online motorcycle taxi drivers (β= 0,351; p < 0,05).

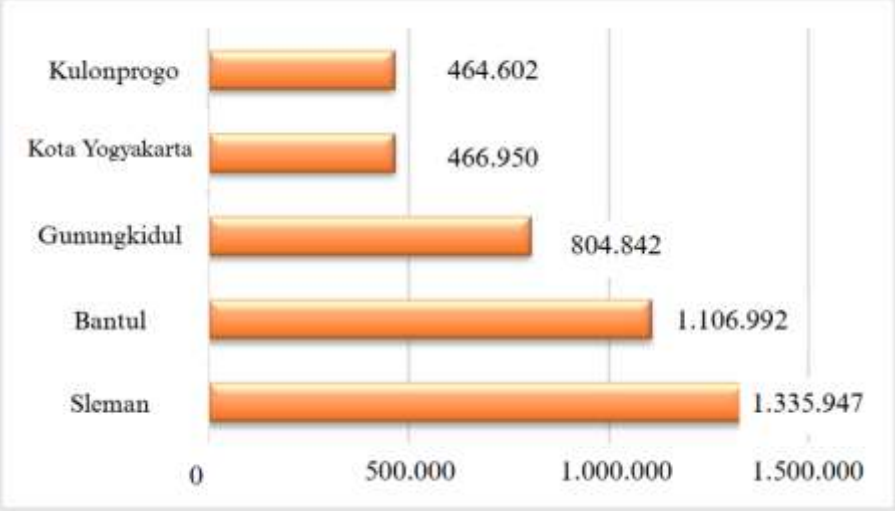
ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pengemudi ojek *online* dalam konteks *gig economy* di Kabupaten Sleman. Populasi dalam penelitian ini adalah pengemudi ojek *online* di Kabupaten Sleman. Sampel yang digunakan sebanyak 190 responden, dihitung dengan menggunakan rumus Hair et al. Metode pengambilan sampel responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui *purposive sampling*. Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis dalam penelitian ini menggunakan SEM-PLS (*Structural Equation Modeling–Partial Least Squares*) versi 4. Hasil analisis data menunjukkan bahwa fleksibilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Kata Kunci:
Fleksibilitas; Motivasi Intrinsik; Motivasi Ekstrinsik; Kepuasan Kerja; Gig economy.

pengemudi ojek *online* (β = 0,270; p < 0,05), motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengemudi ojek *online* (β= 0,350; p < 0,05), dan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengemudi ojek *online* (β= 0,351; p < 0,05).

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi digital memicu lahirnya *gig economy* dan model bisnis *on-demand economy* di sektor transportasi. Fenomena ini menciptakan jutaan lapangan kerja baru bagi "*gig worker*", khususnya layanan *ride-hailing* (ojek online). Pekerja *gig* dicirikan oleh aktivitas kerja berbasis permintaan melalui platform digital (Pathiranage, 2024). Profesi ini tergolong *low-skill gig worker* yang mencakup jasa angkut penumpang dan pengiriman (Izza et al., 2024). Peningkatan jumlah pengemudi ojek *online* menunjukkan bahwa profesi ini semakin diminati di tengah dinamika pasar kerja (Syaefudin, 2023). Namun, di balik fleksibilitasnya, muncul masalah seperti ketidakpastian regulasi, skema pembagian komisi yang kurang transparan, dan isu imbalan (Hadiati et al., 2023). Penelitian ini difokuskan di Kabupaten Sleman, DIY, yang memiliki populasi tertinggi (1,33 juta jiwa) dan mobilitas tinggi sebagai pusat pendidikan (BPS, 2025).



Gambar 1. Jumlah Penduduk Menurut Kabupaten/Kota di D.I. Yogyakarta (Jiwa), 2025
Sumber: Diolah oleh penulis dari data BPS, 2025

Fenomena *gig economy* menunjukkan inkonsistensi antara fleksibilitas kerja dan kepuasan yang dirasakan. Ketergantungan pada algoritma platform kerap mengurangi otonomi pekerja. Adanya aksi unjuk rasa pengemudi terkait regulasi tarif mencerminkan belum terpenuhinya motivasi ekstrinsik dan intrinsik pekerja. Selain itu, penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang inkonsisten; beberapa penelitian menemukan fleksibilitas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Siregar et al., 2021; Fadila & Rezeki, 2023; Wibowo, 2021), sementara penelitian lain menemukan tidak ada pengaruh signifikan (Prestianawati et al., 2023; Cantika et al., 2024). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis

pengaruh fleksibilitas, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja pengemudi ojek online di Kabupaten Sleman.

LANDASAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses pengelolaan dan pemanfaatan potensi individu dalam organisasi (Sinambela, 2016). Dalam *gig economy*, hubungan kerja bersifat multilateral antara platform digital, tenaga kerja, dan pengguna jasa (Meijerink & Keegan, 2019). Pekerja *gig* menawarkan layanan secara independen, namun sering menghadapi tantangan ketidakpastian pendapatan serta minimnya jaminan sosial (De Stefano, 2015).

1. Fleksibilitas

Fleksibilitas merupakan kebijakan atau peraturan formal yang diterapkan oleh perusahaan untuk mengatur sistem kerja yang lebih adaptif. Berdasarkan pada pandangan Siregar et al. (2021) sebagai berikut:

a. Fleksibilitas Durasi (*Time Flexibility*)
   a) Kebebasan menentukan berapa lama waktu bekerja.
   b) Pihak perusahaan tidak menetapkan batasan durasi.

b. Fleksibilitas Waktu (*Timing Flexibility*)
   a) Kebebasan untuk menentukan dan mengatur jadwal kerja sesuai keinginan.
   b) Kebebasan memilih hari kerja.

c. Fleksibilitas Lokasi (*Place Flexibility*)
   a) Kebebasan memilih lokasi sesuai kebutuhan.
   b) Berpindah lokasi dengan leluasa.

Penelitian ini menggunakan *Self-Determination Theory* (SDT) yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan (Robbins & Judge, 2024) sebagai landasan teoritis utama. SDT sangat relevan dengan karakteristik pengemudi ojek *online* yang bekerja secara fleksibel tanpa struktur organisasi tetap. SDT membagi motivasi menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik

2. Motivasi Intrinsik

Dorongan dari dalam diri karena pekerjaan dirasa menyenangkan dan bermakna. Indikatornya meliputi minat, tantangan, rasa ingin tahu, kenikmatan, kemampuan, dan otonomi (Uno, 2023; Ghofur et al., 2017).

Indikator Motivasi Intrinsik
Menurut Uno (2023) motivasi intrinsik terdiri dari beberapa indikator, yaitu:

a. Minat
   Ketertarikan terhadap suatu aktivitas, keinginan untuk terlibat dalam aktivitas tersebut, serta kesenangan dalam melaksanakannya.
b. Tantangan
   Dorongan untuk menghadapi tantangan, usaha dalam mengatasi rintangan, serta ketekunan dalam menghadapi kesulitan.

c. Keingintahuan
Rasa ingin tahu yang tinggi, eksplorasi terhadap hal-hal baru, serta keinginan untuk terus belajar dan menambah wawasan.
d. Kenikmatan
Perasaan senang saat menjalankan aktivitas, kenyamanan dalam prosesnya serta kepuasan yang diperoleh dari aktivitas tersebut.
e. Kemampuan
Keyakinan terhadap kemampuan diri, usaha untuk terus meningkatkan keterampilan, serta keinginan untuk menguasai keahlian baru.
f. Kebebasan
Perasaan memiliki kendali dalam memilih aktivitas, kebebasan dalam menentukan cara menjalankan aktivitas, serta kebebasan dalam mengekspresikan diri.

Menurut (Ghofur et al., 2017) terdapat beberapa indikator motivasi intrinsik, diantaranya:

a. Ketertarikan pada pekerjaan
Minat terhadap bidang pekerjaan yang dijalani menjadi faktor utama yang mendorong seseorang untuk bekerja.
b. Tantangan dalam pekerjaan
Rasa tertantang untuk menyelesaikan tugas hingga tuntas dapat menjadi sumber motivasi bagi karyawan.
c. Belajar hal baru
Keinginan untuk memperoleh pengetahuan wawasan dan pengalaman, misalnya melalui berbagai aktivitas yang disediakan oleh perusahaan.
d. Pengembangan diri
Upaya untuk meningkatkan wawasan dan pengalaman, misalnya melalui berbagai aktivitas yang disediakan oleh perusahaan.
e. Memberikan kontribusi penting
Hasrat untuk berkontribusi terhadap tempat kerja, rekan kerja, maupun lingkungan di luar pekerjaan.
f. Mengoptimalkan potensi diri
Merasakan kebahagiaan setelah membantu rekan kerja atau menyelesaikan suatu masalah dengan keterampilan yang dimiliki dapat meningkatkan motivasi seseorang.
g. Rasa tanggung jawab
Berupaya memberikan kontribusi serta melaksanakan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya.
h. Otonomi
Kesempatan untuk menyampaikan ide atau mengungkapkan pendapat dapat menjadi faktor pendorong dalam diri karyawan.
i. Kreativitas
Pekerjaan yang memungkinkan karyawan untuk menciptakan inovasi atau menemukan solusi baru dapat meningkatkan motivasi.

3. Motivasi Ekstrinsik

Dorongan sebagai respons terhadap faktor luar seperti imbalan finansial, pengakuan, dan kondisi kerja (Sutrisno, 2019; Dharmayati, 2015).

Indikator Motivasi Ekstrinsik

Menurut Sutrisno (2019) motivasi ekstrinsik terdiri dari berbagai indikator yang mencerminkan faktor eksternal yang mendorong individu untuk bekerja atau berperilaku tertentu. Berikut adalah indikator motivasi ekstrinsik:

a. Kompensasi Finansial: Gaji atau upah, bonus dan tunjangan.
b. Pengakuan dan Penghargaan: Penghargaan formal (sertifikat, plakat, atau promosi) atau penghargaan informal (pujian, ucapan terima kasih).
c. Keamanan Pekerjaan: Jaminan kerja dan stabilitas karir.
d. Kondisi Kerja: Lingkungan fisik yang nyaman, fasilitas kerja yang memadai, dan hubungan kerja yang harmonis.
e. Kebijakan dan Peraturan Perusahaan: Aturan yang jelas dan keadilan dalam organisasi.
f. Kesempatan untuk Berkembang: Program pelatihan dan pengembangan keterampilan, peluang promosi dan peningkatan karir.

Menurut Dharmayati (2015) terdapat beberapa indikator motivasi ekstrinsik, diantaranya:

a. Kompensasi
   Kompensasi mengacu pada imbalan finansial atau materi yang diterima individu sebagai bentuk apresiasi atas pekerjaan atau pencapaiannya. Bentuk kompensasi ini dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, atau insentif lainnya. Motivasi ekstrinsik muncul ketika seseorang terdorong untuk bekerja lebih keras guna memperoleh penghargaan eksternal, seperti bonus besar atau kenaikan gaji.
b. Status Pekerjaan
   Status pekerjaan merujuk pada posisi atau peran individu dalam organisasi maupun masyarakat yang dapat memengaruhi motivasi ekstrinsik. Seseorang mungkin terdorong untuk bekerja lebih giat karena ingin memperoleh status sosial atau prestise tertentu yang melekat pada jabatannya, misalnya pengakuan publik atau promosi ke posisi yang lebih tinggi.
c. Kondisi Tempat Kerja
   Faktor ini mencakup aspek seperti keamanan kerja, fasilitas, serta kebijakan organisasi yang memengaruhi kenyamanan dan kesejahteraan individu dalam bekerja. Motivasi ekstrinsik dapat muncul jika lingkungan kerja memberikan dukungan yang baik, termasuk adanya peluang promosi, insentif kinerja, atau fasilitas yang menunjang produktivitas.

4. Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja

Menurut Afandi (2018) terdapat beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu:

a. Pekerjaan: Mengacu pada sejauh mana isi pekerjaan yang dilakukan seseorang memiliki unsur-unsur yang memberikan kepuasan.

b. Upah: Menggambarkan jumlah kompensasi yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya, serta apakah jumlah tersebut dianggap adil dan cukup untuk memenuhi kebutuhan mereka.
c. Promosi: Berkaitan dengan peluang yang dimiliki karyawan untuk berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini mencerminkan adanya kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan karier selama masa kerja mereka.
d. Pengawas: Merujuk pada individu yang memberikan arahan, instruksi, serta bimbingan dalam pelaksanaan pekerjaan.
e. Rekan Kerja: Menunjukkan interaksi yang terjadi antara karyawan dengan sesama rekan kerja. Hubungan yang baik dan menyenangkan dengan rekan kerja dapat berkontribusi terhadap kepuasan kerja.

Menurut Rojikinnor et al. (2023) terdapat beberapa indikator kepuasan kerja, yaitu:
a. Pekerjaan: Kepuasan kerja dalam aspek ini mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terlibat dan menemukan makna dalam pekerjaannya.
b. Upah: Indikator ini mengukur sejauh mana karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sebanding dengan kontribusi dan kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan.
c. Promosi: Kepuasan terhadap promosi berkaitan dengan adanya peluang bagi karyawan untuk berkembang dan meningkatkan karier mereka di dalam organisasi. Rasa puas akan meningkat jika sistem promosi dianggap adil, transparan, dan berbasis pada prestasi serta kualifikasi.
d. Pengawas: Indikator ini mencakup sejauh mana karyawan merasa bahwa atasan mereka bertindak dengan adil, memberikan dukungan, serta efektif dalam memimpin tim. Faktor seperti dukungan moral, umpan balik yang konstruktif, keadilan, dan komunikasi yang terbuka dapat meningkatkan kepuasan.
e. Rekan Kerja: Kepuasan dalam aspek ini berkaitan dengan hubungan antara karyawan dengan rekan kerja mereka. Tingkat kepuasan akan meningkat jika terdapat hubungan kerja yang baik, produktif, serta adanya dukungan, kerja sama, dan penghargaan antar anggota tim.

Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh Fleksibilitas terhadap Kepuasan Kerja

Kebijakan waktu dan lokasi kerja yang adaptif memungkinkan pengemudi menyesuaikan jadwal sesuai kebutuhan pribadi. Penelitian terdahulu membuktikan bahwa fleksibilitas berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Siregar et al., 2021; Fadila & Rezeki, 2023; Wibowo, 2021). Berdasarkan penelitian di atas, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_1: Fleksibilitas berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

2. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja

Otonomi dan kepuasan dalam membantu masyarakat dapat meningkatkan rasa bangga pengemudi. Studi sebelumnya mengonfirmasi pengaruh positif motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja (Yang & Panyagometh, 2024; Putra & Frianto, 2018; Widyaputra & Dewi, 2017). Berdasarkan penelitian di atas, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

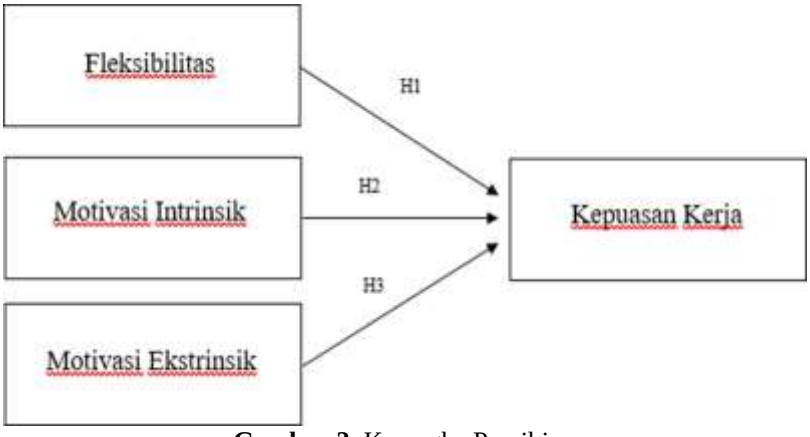
H_2: Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

3. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi finansial, bonus, dan kondisi lingkungan kerja yang memadai secara langsung memicu kepuasan kerja (Sutrisno, 2019). Hal ini sejalan dengan temuan Yang & Panyagometh (2024) serta Ramadhan (2023). Berdasarkan penelitian di atas, hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H_3: Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Berdasarkan uraian pada bagian pendahuluan dan telaah literatur tersebut, maka kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh pengemudi ojek online di Kabupaten Sleman yang jumlahnya tidak diketahui secara pasti. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* (kriteria: menjadikan ojol sebagai profesi utama). Ukuran sampel ditentukan berdasarkan pedoman Hair et al. (2021) yaitu 10 kali jumlah indikator. Dengan 19 indikator, sampel yang ditetapkan adalah $10 \times 19 = 190$ responden.

Variabel Penelitian

Adapun variabel dalama penelitian ini menggunakan variabel dependen kepuasan kerja, variabel independen flesibilitas, motivasi intrinsik, dan, motivasi ekstrinsik.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Fleksibilitas	Kebijakan/sistem kerja yang adaptif terkait waktu dan tempat.	Fleksibilitas durasi, fleksibilitas waktu, dan fleksibilitas lokasi (Siregar et al., 2021).
Motivasi Intrinsik	Dorongan yang muncul dari dalam diri individu untuk melakukan sesuatu tanpa dipengaruhi oleh faktor eksternal,	Minat, tantangan, rasa ingin tahu, kenikmatan, kemampuan, dan kebebasan

Variabel	Definisi	Indikator
	melainkan karena adanya kesenangan atau dorongan kuat dari dirinya sendiri.	(Uno, 2023).
Motivasi Ekstrinsik	Dorongan yang muncul akibat faktor eksternal, seperti kondisi tempat kerja, gaji, pengawasan, pujian, hukuman, atau hadiah.	Kompensasi finansial, pengakuan, keamanan kerja, kondisi kerja, kebijakan Perusahaan, dan Kesempatan untuk berkembang (Sutrisno, 2019).
Kepuasan Kerja	Sikap positif dari tenaga kerja yang mencakup perasaan dan perilaku terhadap pekerjaannya.	Pekerjaan itu sendiri, upah, pengawasan, dan rekan kerja (Afandi, 2018).

Sumber: Rerensi artikel/jurnal

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yakni data yang dikumpulkan secara langsung dari responden melalui instrument berupa kuesioner. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuesioner, dengan mendatangi langsung ke beberapa titik kumpul pengemudi (*basecamp*) seperti warung atau restoran dan di pinggir jalan. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert dengan interval 1-5. Menurut Sugiyono (2019) skala *Likert* digunakan sebagai alat untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi individu maupun kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Analisis data dimulai dengan uji *convergent validity*, uji *discriminant validity*, uji kolinearitas model, uji *reliabilitas*, dan uji structural model/*inner* model, Aplikasi smart-PLS digunakan untuk melakukan perhitungan ini. Metode PLS mampu menggambarkan variabel laten dan diukur menggunakan indikator-indikator (Ghozali, 2021).

Uji Convergent Vaidity

Tabel 2. Uji *Convergent Validity*

	X1	X2	X3	Y
X1_1	0.807			
X1_2	0.841			
X1_3	0.814			
X1_4	0.837			
X1_5	0.820			
X1_6	0.874			
X2_1		0.832		
X2_2		0.832		
X2_3		0.828		
X2_4		0.840		
X2_5		0.858		
X2_6		0.893		
X3_1			0.772	
X3_2			0.825	
X3_3			0.834	

	X1	X2	X3	Y
X3_4			0.826	
X3_5			0.774	
X3_6			0.812	
Y1				0.876
Y2				0.799
Y3				0.830
Y4				0.818
Y5				0.880
Y6				0.846
Y7				0.831
Y8				0.794
Y9				0.778
Y10				0.831
Y11				0.817
Y12				0.789

Sumber; Hasil olah data, 2025

Berdasarkan gambar dan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai outer loading semua indikator variabel X, Z dan Y adalah lebih besar dari 0,5 sehingga dikatakan valid.

Discriminant Validity

Tabel 3. Hasil Uji Discriminant Validity

	X1	X2	X3	Y
X1_1	**0.807**	0.738	0.743	0.747
X1_2	**0.841**	0.749	0.749	0.726
X1_3	**0.814**	0.750	0.677	0.704
X1_4	**0.837**	0.733	0.659	0.729
X1_5	**0.820**	0.735	0.699	0.729
X1_6	**0.874**	0.749	0.722	0.762
X2_1	0.734	**0.832**	0.633	0.717
X2_2	0.706	**0.832**	0.680	0.737
X2_3	0.721	**0.828**	0.671	0.714
X2_4	0.747	**0.840**	0.680	0.714
X2_5	0.791	**0.858**	0.687	0.739
X2_6	0.829	**0.893**	0.794	0.831
X3_1	0.624	**0.603**	0.773	0.654
X3_2	0.717	**0.717**	0.825	0.720
X3_3	0.724	**0.694**	0.834	0.740
X3_4	0.736	**0.691**	0.826	0.715
X3_5	0.601	**0.577**	0.774	0.633
X3_6	0.710	**0.668**	0.812	0.729
Y1	0.754	**0.775**	0.729	0.876
Y2	0.770	**0.811**	0.751	0.880
Y3	0.773	**0.801**	0.731	0.846
Y4	0.778	**0.786**	0.781	0.794
Y5	0.749	**0.729**	0.781	0.794
Y6	0.703	**0.659**	0.728	0.778
Y7	0.723	**0.748**	0.684	0.831
Y8	0.725	**0.664**	0.740	0.817
Y9	0.673	**0.644**	0.667	0.789
Y10	0.691	**0.696**	0.673	0.799
Y11	0.679	**0.681**	0.634	0.830
Y12	0.674	**0.654**	0.628	0.818

Sumber; Hasil olah data, 2025

Berdasarkan hasil di atas dapat dilihat bahwa nilai *cross loading* setiap variabel lebih besar dari 0.7 sehingga *discriminant validity* nya terpenuhi atau dinyatakan *valid*.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
X1	0.911	0.931
X2	0.921	0.939

X3	0.893	0.918
Y	0.957	0.962

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan hasil di atas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* diatas 0.7 yang berarti setiap variabel dianggap reliabel.

Uji *Structural* Model/*Inner* Model

Pengujian dalam model dilakukan untuk mengetahui hubungan yang ada di antara variabel laten penelitian. Untuk menguji *inne*r model, penelitian ini memulai dengan pengujian *r square* dan pengujian hipotesis dengan *path coefficient*. Selanjutnya menggunakan *bootstrapping* untuk menemukan nilai *t-statistic*. Hasil analisis evaluasi inner model dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

	R-Square	Adj R-Square
Y	0.849	0.847

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan hasil di atas dapat dilihat bahwa nilai *R-square adjusted* diperoleh nilai sebesar 0.847. Sehingga 84,7% dari hasil yang telah diperoleh dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja (Y) dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variabel fleksibilitas, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik. Sedangkan sisanya (100% - 84,7% = 15,3%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diajukan.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Original sample (O)	T-statistik	*p-values*	Hasil
X1 => Y	0.270	4.281	0.000	Diterima
X2 => Y	0.350	5.551	0.000	Diterima
X3 => Y	0.351	6.465	0.000	Diterima

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan hasil di atas dapat dilihat bahwa hasil penelitian menunjukan jumlah hipotesis secara keseluruhan diterima dengan rincian sebagai berikut:

1. Hipotesis 1:

   Dari hasil uji hipotesis 1, diketahui koefisien jalur sebesar 0.270 dan nilai *p-value* yang membentuk pengaruh fleksibilitas (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 0.000 ditambah dengan nilai t-statistic positif 4.281, dengan demikian hasil ini sesuai dengan *rule of thumb* yang mana *p-values* < 0.05 dan *t-statistic* >1,96. Maka dapat dinyatakan hasil hipotesis 1 dapat diterima. Dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

2. Hipotesis 2:

   Dari hasil uji hipotesis 2, diketahui koefisien jalur sebesar 0.350 dan nilai *p-values* yang membentuk pengaruh motivasi intrinsik (X2) terhadap kepuasan

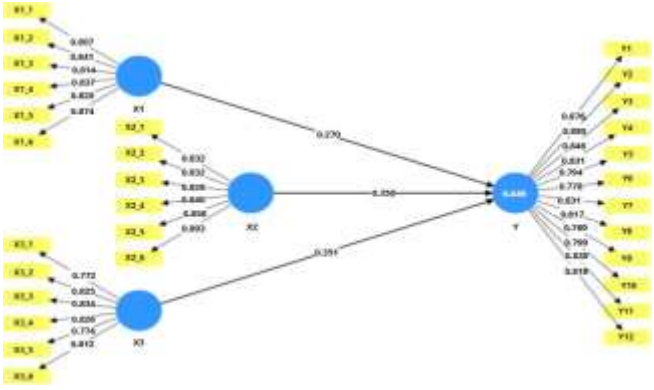
kerja (Y) adalah sebesar 0.000 ditambah dengan nilai *t-statistic* positif 5.551, dengan demikian hasil ini sesuai dengan *rule of thumb* yang mana *p-values* < 0.05 dan t-statistik >1,96. Maka dapat dinyatakan hasil hipotesis 2 dapat diterima. Dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y).

3. Hipotesis 3:

Dari hasil uji hipotesis 3, diketahui koefisien jalur sebesar 0.351 dan nilai *p-values* yang membentuk pengaruh motivasi ekstrinsik (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebesar 0.000 ditambah dengan nilai *t-statistic* positif 6.465, dengan demikian hasil ini sesuai dengan *rule of thumb* yang mana *p-values* < 0.05 dan *t-statistic* >1,96. Maka dapat dinyatakan hasil hipotesis 3 dapat diterima. Dapat disimpulkan bahwa motivasi ekstrinsik (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y).

Dari penjelasan di atas, semua hipotesis diterima karena masing-masing menunjukkan nilai *p-values* <0.05, yang berarti fleksibilitas, motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh positif yang signifikan.

Berikut adalah hasil model penelitian yang telah dianalisis menggunakan software SmartPLS 4 :



Gambar 3. Hasil Model Penelitian SEM-PLS

Sumber: Diolah penulis dengan *smart*-PLS

Pembahasan

1. Pengaruh Fleksibilitas terhadap Kepuasan Kerja

Fleksibilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (β = 0,270; p < 0,05). Otonomi dalam menentukan jam dan lokasi kerja memberikan kenyamanan bagi pengemudi untuk menyeimbangkan kebutuhan pribadi dan pekerjaan. Temuan ini memperkuat penelitian Siregar et al. (2021) dan Fadila & Rezeki (2023).

2. Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (β= 0,350; p < 0,05). Perasaan berguna bagi orang lain serta kemampuan menyelesaikan target harian memberikan kepuasan psikologis tersendiri. Temuan ini sejalan dengan

Yang & Panyagometh (2024).

3. Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (β= 0,351; p < 0,05). Kompensasi yang layak, bonus, serta kepastian sistem operasional menjadi pendorong utama kepuasan pengemudi. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Ramadhan (2023).

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan SEM-PLS, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa Fleksibilitas memiliki arah positif dan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pengemudi ojek *online*. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat fleksibilitas yang dirasakan pengemudi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi Intrinsik memiliki arah positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki oleh pengemudi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi Ekstrinsik memiliki arah positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi ekstrinsik yang dirasakan pengemudi, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka.

Keterbatasan

Penelitian ini tidak terlepas dari sejumlah keterbatasan, namun diharapkan tetap dapat memberikan kontribusi sebagai bahan pertimbangan dalam praktik maupun pengembangan penelitian selanjutnya. Adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel, yaitu variabel fleksibilitas, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik. Oleh karena itu, masih terdapat variabel-variabel diluar yang digunakan pada penelitian ini yang mungkin berperan dalam memengaruhi kepuasan kerja pengemudi ojek *online*.
2. Sampel penelitian ini terbatas pada wilayah Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, sehingga hasil temuan ini tidak dapat secara umum diterapkan pada kepuasan kerja pengemudi ojek *online* di luar wilayah Kabupaten Sleman.

Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah dijelaskan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Implikasi Manajerial:

Manajemen platform ojek *online* perlu memperhatikan kebutuhan pengemudi melalui kemudahan fitur aplikasi, transparansi sistem, imbalan yang layak, dan komunikasi yang responsif. Dengan mempertahankan fleksibilitas kerja serta memperkuat motivasi intrinsik dan ekstrinsik melalui penghargaan, insentif, dan

fasilitas yang adil, kepuasan kerja pengemudi akan meningkat. Hal ini penting untuk menekan tingkat turnover, meningkatkan loyalitas, serta menjaga kualitas layanan dan keberlanjutan bisnis di tengah persaingan *gig economy*.

2. Bagi peneliti selanjutnya:
   a. Peneliti selanjutnya disarankan menambah variabel lain yang relevan, seperti keadilan distributif, ketidakpastian pendapatan, dan peraturan hukum, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor yang memengaruhi pengemudi ojek online dalam *gig economy*.
   b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melibatkan lebih banyak responden. Dengan jumlah yang lebih banyak, penelitian dapat memperoleh data yang lebih kuat. Hal ini juga dapat mengurangi potensi bias dan meningkatkan kemampuan untuk menggeneralisasi temuan ini.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (edisi pertama). Pekan Baru: Zanafa Publishing.

Alturkey, Y. A. (2024). The Gig Economy: Insights into Worker Experiences in the UK and Saudi Arabia. *Open Journal of Business and Management, 12*(03), 1766– 1799. King's College, London, UK. doi: https://doi.org/10.4236/ojbm.2024.123094

Anggriyani, M, dan Rahman, T. (2021). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Tabalong. *JAPB, 4*(2), 1615-1628. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong. Retrieved from https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/540

BPS. (2025). Proyeksi Jumlah Penduduk menurut Kabupaten/Kota di D.I. Yogyakarta, 2024- 2025.Retrieved from https://yogyakarta.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTMzIzI=/jumlah-penduduk-menurut-kab.

Cantika, F, Ahdianita, N, dan Setyaningrum, R. P. (2024). The Effect of Work Flexibility, Work-Life Balance, and Job Satisfaction of Millennial Employees. *Eduvest- Journal of Universal Studies, 4*(4), 1875 - 1889. Universitas PelitaBangsa. doi: 10.59188/eduvest.v4i4.1116.

De Stefano, V. (2015). The Rise of the "Just-in-Time Workforce": On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the "Gig-Economy". *Comparative Labor Law & Policy Journal, 37*, 461- 471. York University–Osgoode Hall Law School. doi:https://doi.org/10.2139/ssrn.2682602.

Deci, E. L, Olafsen, A. H, & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4*, 19–43. Department of Clinical and Social Sciences in Psychology, University of Rochester. doi:https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-1.

Dharmayati, A. S. (2015). Pengaruh Motivasi Instrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Badan Pusat

Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis, 6*(2), 429- 450. Retrieved from https://journal.umy.ac.id/index.php/mb/article/vi ew/3741.

Erwan, K, dan Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. PP-Cakra Kso Palembang. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora, 8*(1), 25- 32. Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta. doi:https://doi.org/10.29303/jseh.v8i1.21.

Fadila, R, dan Rezeki, F. (2023). Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Kompensasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Grabbike Cikarang Utara Kabupaten Bekasi. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen, 13*(2), 118–124. Universitas Pelita Bangsa Indonesia. doi:https://doi.org/10.52643/jam.v13i2.3158.

Ghofur, Moh. A, Syairudin, B, dan Anshori, M. Y. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Network Operations PT XYZ Surabaya. *Business and Finance Journal, 2*(1). Universitas Nahdatul Ulama Surabaya. doi:https://doi.org/10.33086/bfj.v2i1.465

Ghozali, I, dan Kusumadewi. K. (2023). *Partial Least Squares Konsep Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smart Pls 4.0 Untuk Penelitian Empiris* (edisi pertama.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hadiati, D., Budiono, A. R., & Widhiyanti, H. N. (2023). Legal Relationship Between Platform Service Providers and *Online* Transportation Driver as Gig Workers (Platform Workers). *IJIERM, 5*(3), 751-771. Universitas Brawijaya. https://doi.org/10.47006/ijierm.v5i3.276

Hair Jr, J. F, Hult, G. T. M, Ringle, C. M, Sarstedt, M, Danks, N. P, dan Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook.* (first edition). Cham: Springer Nature.

Izza, S. R, Saharani, K. D, Ardiani, D, dan Franssisca, M. L. (2024). Studi Literatur: Analisis Pengaruh Ragam Karakteristik Pekerja Ekonomi Gig terhadap Perekonomian Nasional. *Journal of Regional Economics and Development, 1*(3), 1-2. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta. doi:https://doi.org/10.47134/jred.v1i3.337.

Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber daya Manusia* (Teori dan Praktek). (edisi pertama). Jakarta: Penerbit PT Raja grafindo Persada.

Kompas.com. (2025). *Hari Buruh 2025: Agenda melawan eksploitasi ojek online*. Diakses dari https://money.kompas.com/read/2025/05/01/134620026/hari-buruh-2025-agenda-melawan-eksploitasi-ojek-*online*

Kompas TV. (2023). *Aspek Indonesia dukung THR pengemudi ojol, minta pemerintah jangan hanya beretorika*. Diakses dari https://www.kompas.tv/ekonomi/494375/aspek-indonesia-dukung-thr-pengemudi-ojol-minta-pemerintah-jangan-hanya-beretorika

Kurniawan, D. A. (2023). Transportasi *online* dalam keseimbangan supply – demand. Pusat Studi Transportasi dan Logistik UGM. Retrieved from https://pustral.ugm.ac.id/transportasi-*online*-dalam-keseimbangan-supply-demand/

Kurniawan, I. S, dan Nurohmah, M. D. (2022). Pengaruh keadilan organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja. *KINERJA*, *19*(1), 71-78. Unviversity Sarjanawiyata Tamansiswa. doi:https://doi.org/10.30872/jkin.v19i1.10387.

Meijerink, J, dan Keegan, A. (2019). Conceptualizing human resource management in the gig economy: Toward a platform ecosystem perspective. *Journal of Managerial Psychology*, *34*(4), 214–232. University of Twente The Netherlands. doi:https://doi.org/10.1108/JMP-07-2018-0277.

Malayu S.P. Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara

Prestianawati, S. A., Fawwaz, M, Leander, A, dan Teguh, J. (2023). Analisis Determinan Tenaga Kerja yang Bekerja pada GIG Economy. *International Journal For Multidisciplinary Research*, *5*(4). Universitas Brawijaya. doi:https://doi.org/10.36948/ijfmr.2023.v05i04.4612

Putra, A. K, dan Frianto, A. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, *6*(1), 59–66. Universitas Negeri Surabaya. doi:https://doi.org/10.26740/bisma.v6n1.p59-66

Ramadhan, M. T. (2023). Pengaruh Passion Kerja, Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSIA Aisyiyah Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis FISIPOL UNMUL*, *11*(2), 132- 138. Universitas Mulawarman. doi:http://dx.doi.org/10.54144/jadbis.v11i2.9928

Robbins, S. P, dan Judge. (2024). *Organizational behavior*. (nineteenth edition). Pearson Education, Limited.

Rojikinnor, Gani, A. J. A, Saleh, C, dan Amin, F. (2023). Organizational Commitment and Expertise in Determining Community Satisfaction Through Good Governance, Quality of Community Services, and Community Empowerment. *Journal of the Knowledge Economy*, *14*(2), 966-981. Universitas Brawijaya. doi:https://doi.org/10.1007/s13132-022-00943-w

Ryan, R. M, dan Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, *61*, 101860. Australian Catholic University. doi:https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja.* (edisi pertama). Jakarta: Bumi Aksara.

Siregar, L. P, Hetami, A. A, dan Bharata, W. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

Intervening Pada PT Gojek Indonesia Cabang Samarinda. *Jurnal Administrasi Bisnis (JUBIS), 1*(1), 8. Universitas Suryakancana. doi:https://doi.org/10.35194/jubis.v1i1.1518

Sugiyono, S. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D.* (edisi ke dua). Bandung: CV. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (edisi pertama). Jakarta: Prenanda Media Group.

Tirto.id. (2025). Info Demo Ojol 20 Mei 2025 di Jogja, Rute, dan Tuntutannya. Diakses dari https://tirto.id/info-demo-ojol-20-mei-2025-di-yogyakarta-rute-dan-tuntutannya-hbT1

Uno, H. B. (2023). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. (edisi pertama). Jakarta: Bumi Aksara.

Widyaputra, K. A., dan Dewi, A. A. S. K. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT Bussan Auto Finance. *E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 7*(1), 85. Universitas Udayana. doi:https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v7.i01.p04

Yang, L, dan Panyagometh, A. (2024). Factors influencing gig workers' satisfaction and commitment in the knowledge service providing platforms based on the self-determination theory: The case study in China. *Kasetsart Journal of Social Sciences, 45*(1), 289. International College of National Institute of Development Administration, Bangkok. doi:https://dx.doi.org/10.34044/j.kjss.2024.45.1.29