

Preferensi Insentif Dan Motivasi Kerja: Dampaknya Pada Kinerja Mitra Melalui Kepuasan Kerja Ojek Online GRAB Denpasar

I Gede Adimerta Sampurna ^{1*}, Putu Dyah Permatha Korry ²

adim.ofc@gmail.com^{1*}, mithakory@undiknas.ac.id²

^{1*,2} Universitas Pendidikan Nasional, Denpasar, Indonesia

Abstrak

Pandemi COVID-19 menyebabkan penurunan ekonomi yang signifikan di Bali, mendorong pergeseran tenaga kerja menuju sektor *gig economy*, khususnya sebagai mitra pengemudi Grab. Ketimpangan jumlah mitra dan pelanggan pasca-pandemi menuntut strategi manajemen insentif dan motivasi yang efektif untuk menjaga kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh preferensi insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja mitra Grab di Denpasar, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 110 responden mitra pengemudi. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling - Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa preferensi insentif dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan, baik secara langsung terhadap kinerja mitra maupun terhadap kepuasan kerja. Lebih lanjut, kepuasan kerja terbukti berperan penting sebagai mediator yang menjembatani pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja. Kesimpulannya, strategi pemberian insentif yang bervariasi serta peningkatan motivasi kerja sangat krusial dalam menciptakan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mengoptimalkan produktivitas dan kinerja mitra pengemudi di era pemulihan ekonomi saat ini.

Kata Kunci: *Gig Worker*; Preferensi Insentif; Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Mitra.

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Pada masa pandemi COVID 19, banyak daerah yang terkena dampak akibat penyebaran virus tersebut. Dampak buruk pandemi terutama terlihat di lokasi-lokasi terkenal yang terlalu bergantung pada perjalanan luar negeri (Bhaskara & Filimonau, 2021). Bali menjadi salah satu daerah yang paling terkena dampak pada perekonomiannya. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya data pertumbuhan ekonomi provinsi bali sejak awal tahun 2020. Data menunjukkan adanya penurunan ekonomi bali yang terlihat signifikan lewat grafik dibawah.



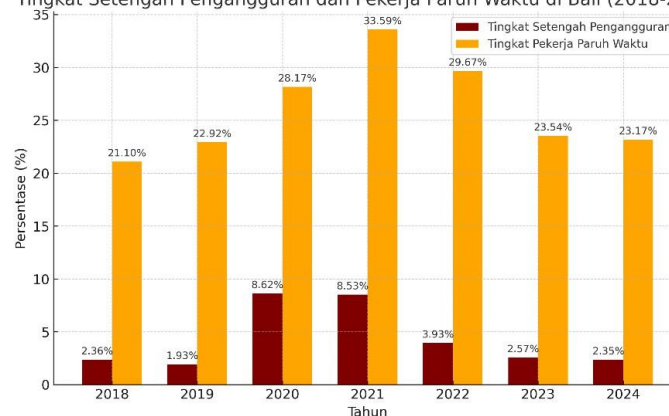
Gambar 1. Laju Pertumbuhan Ekonomi Di Provinsi Bali

Sumber: (Badan Pusat Statistik Provinsi Bali, 2025a)

Penurunan jumlah wisatawan menjadi sebuah masalah baru yang menimbulkan banyak pelaku bisnis pariwisata menutup bisnis mereka ataupun bisnis tak berjalan sesuai dengan rencana yang telah mereka buat. Ditambah, Bali memang sangat mengandalkan pariwisata sebagai jantung perekonomiannya, karena hampir 78% pendapatan ekonomi lokal di Bali didapatkan dari sektor pariwisata (Hanita et al., 2024). Hal ini membuat banyak dari mereka yang mengubah pekerjaan mereka untuk dapat bertahan hidup di masa-masa sulit. Banyak bisnis di sektor pariwisata Bali, termasuk restoran, penginapan, pusat perbelanjaan, dan lainnya, telah mulai melakukan PHK. Tindakan ini diambil karena bisnis tidak dapat membayar karyawannya (Darmayanti & Budarsa, 2021). Hal ini menyebabkan banyak orang yang pada saat itu tidak memiliki pekerjaan memilih untuk mencari pekerjaan sampingan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Fenomena perpindahan dari pekerja tetap lalu ke pekerja lepas ini menjadi salah satu fenomena yang menarik pada momen pandemi ini. Untuk dapat memenuhi kebutuhan mereka, para pekerja yang terkena pemecatan massal ataupun kehilangan pekerjaan akibat pandemi, berpindah dengan mengambil pekerjaan yang istilahnya dapat dilakukan mereka di saat kapan saja dan di mana saja, serta tidak terikat sama sekali pada perusahaan tempat mereka bekerja (Schmidt et al., 2023).

Tingkat Setengah Pengangguran dan Pekerja Paruh Waktu di Bali (2018-2024)



Gambar 2. Tingkat Setengah Pengangguran Dan pekerja Paruh Waktu Di Bali

Sumber : (Badan Pusat Statistik Provinsi Bali, 2025b)

Peningkatan pekerja lepas ini khususnya di bali ditandai dengan adanya data dari BPS mengenai peningkatan masyarakat setengah menganggur dan masyarakat yang mengambil pekerjaan paruh waktu. Dari data tersebut didapatkan bahwa pada tahun tahun pandemi (2019-2021) terdapat peningkatan pada jumlah pekerja paruh waktu. Peningkatan ini terjadi sangat drastis dan baru mengalami penurunan pada tahun 2022 dan seterusnya dimana masa pandemi sudah mulai menghilang dan banyak perusahaan dan pemerintah telah memperbolehkan masyarakatnya untuk bekerja dari kantor.

Fenomena pekerja lepas ini disebut sebagai *gig worker*, *gig worker* sendiri memiliki artian yaitu seorang pekerja yang tidak memiliki keterikatan khusus layaknya seperti karyawan dan perusahaan (Moorman et al., 2024). *Gig worker* adalah memiliki prinsip dimana para pekerja itu sendirilah yang menentukan kapan mereka bekerja serta berapa lama mereka mau bekerja. Perusahaan disini hanya berperan sebagai penyedia pekerjaan dan mencari keuntungan lewat potongan atau biaya administrasi (El Hajal & Rowson, 2021). Beberapa pekerjaan *gig worker* yang saat ini sedang hangat di indonesia 5 tahun terakhir ini ialah menjadi seorang pengemudi ojek *online*, menjadi *re-seller* sebuah produk, *influencer* serta menjadi pekerja lepas layaknya penulis lepas maupu desainer lepas (Schmidt et al., 2023). Banyak orang memilih pekerjaan ini khususnya dikarenakan waktu yang digunakan untuk bekerja tidak diatur oleh perusahaan, melainkan pekerja sendiri yang mengatur kapan mereka mau bekerja dan tidaknya. Namun beberapa pekerjaan seperti penulis lepas, memiliki batas waktu dalam pengerjaannya sehingga membuat pekerja harus lebih pintar pintar me manajemen waktu. Namun pekerjaan seperti pengemudi ojek *online* tidak memiliki target tetap setiap harinya, pengemudi bebas bekerja kapan saja dan dimana saja, bebas dalam mengambil jumlah orderan hariannya dan bebas menentukan hari liburnya (Firdasanti et al., 2021). Hal ini membuat pekerjaan ini sangat diminati oleh banyak orang berkat kemudahan dalam bekerjanya.

Salah satu platform atau penyedia ojek online yang sudah ada di Indonesia yaitu adalah Grab. Sejak tahun 2014 Grab sudah memasuki pasar indonesia yang dimulai dari kota jakarta. Setelah mengakuisis Uber pada tahun 2018, Grab mengurangi persaingan bisnis yang menyisakan Gojek sebagai pesaing utama dari Grab. Sejak pandemi COVID 19, grab mengalami peningkatan dalam jumlah mitra yang sangat pesat. Peningkatan jumlah mitra ini disebabkan oleh banyaknya pekerja yang terkena pemecatan massa yang membuat mereka memilih mencari pekerjaan lain dari pada menganggur (Abdull Rahman et al., 2023). Tidaklah sulit bagi para mitra untuk ikut serta dalam bisnis grab sebagai *driver* ojek motor maupun mobil, hal inilah yang membuat banyak orang ingin masuk dan ikut menjadi mitra Grab. Namun dengan semakin banyaknya mitra akan membuat ketimpangan yang menghasilkan persaingan antar mitra untuk mendapatkan penghasilan lebih banyak dari satu sama lainnya. Hal ini membuat grab kewalahan dalam hal pembagian pelanggan karena jumlah driver yang lebih banyak dari pada pelanggan. Disini Grab mengatur ulang sistem insentifnya ditambah karena pandemi yang membuat bisnis tidak berjalan seperti biasanya. Hal tersebut membuat adanya ketidakpuasan yang ditakutkan dapat mengurangi kinerja mitra sehingga

dapat membuat perusahaan tidak berjalan semestinya. Ini menjadi salah satu masalah dimana Grab harus mengatasinya secepat mungkin agar dapat kembali memuaskan mitra serta meningkatkan kinerja mereka agar dapat segera mengembalikan perekonomian bisnisnya (Lathif & Giovanni, 2022).

Untuk dapat terus menjaga kinerja mitra, peran pemberian insentif menjadi hal yang penting disini. Insentif adalah kompensasi tambahan yang ditawarkan kepada karyawan tertentu yang kinerjanya melampaui ekspektasi. Upah insentif ini berfungsi sebagai alat untuk menegakkan prinsip keadilan dalam remunerasi. Dalam konteks *gig worker* atau pekerja lepas ini ada beberapa penelitian yang mendukung adanya pemberian insentif dan ada pula beberapa yang menolak adanya pemberian insentif. Pertama, penelitian milik (Reggiani & Rilke, 2024) dalam konteks *gig worker* yang bekerja secara daring, pemberian insentif berupa donasi menjadi sebuah permasalahan baru. Dinyatakan bahwa pemberian insentif berupa donasi dapat berdampak negatif pada penyelesaian tugas dan penerimaan tugas yang dilaksanakan para pekerja lepas. Lalu pada penelitian milik (Hsu et al., 2024) menyatakan dalam konteks pekerja pengantar makanan, bahwa pemberian insentif memang memperlihatkan bahwa pekerja memiliki peningkatan kinerja dengan mengantarkan makanan tepat waktu. Namun, ada hal yang dikorbankan dari mereka yaitu keselamatan mereka di jalan raya, dimana pada penelitiannya menunjukkan banyaknya pengantar makanan yang membahayakan diri mereka seperti melanggar rambu lalu lintas hanya untuk sampai tepat waktu.

Namun beberapa penelitian lainnya menyatakan hal yang berbanding terbalik, dalam penelitiannya (Salsabilla & Palupi, 2023) pengaruh kompensasi kerja yang dipengaruhi juga dengan motivasi kerja ini menunjukkan dapat meningkatkan kinerja mitra pengemudi ojek *online* di daerah kota Balikpapan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian milik (Skrzek-Lubasińska & Szban, 2024) yang dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa perlu memang adanya hal yang dapat memotivasi pekerja *gig worker* ini untuk dapat meningkatkan kinerja mereka pemberian insentif pada mitra juga terlihat berdampak positif lewat penelitian milik (Zahara et al., 2023) yang dimana penelitiannya berfokus pada bagaimana pemberian kompensasi berupa jaminan kesehatan mampu meningkatkan produktivitas para mitra pengemudi ojek *online* yang tergabung pada platform GRAB. Pada konsep *gig worker* pemberian insentif merupakan sebuah hal yang penting, karena penopang operasional dalam perusahaan yang sebagian besar pekerjaannya dikerjakan oleh mitra, sangat bergantung dengan kinerja mitra itu (Hsieh et al., 2023). Pemberian insentif memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena merupakan motivator yang diberikan perusahaan untuk mendorong karyawan berkinerja baik, bersemangat, dan produktif (Rida Qotrotul et al., 2021). Dengan pemberian Insentif diharapkan dapat meningkatkan motivasi mitra agar dapat terus meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan setiap pekerjaannya (Alkandi et al., 2023).

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Creswell (2013), penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan yang sistematis dan

objektif dalam pengumpulan dan analisis data, yang melibatkan penggunaan data numerik untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang valid dan andal tentang fenomena atau masalah tertentu (Waruwu et al., 2025). Penelitian dilaksanakan di Kota Denpasar, Bali. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan strategis yang relevan dengan fokus penelitian. Kota Denpasar merupakan pusat aktivitas ekonomi, pemerintahan, dan pariwisata di Provinsi Bali. Statusnya sebagai ibu kota dan pusat metropolitan menjadikan Denpasar sebagai lokasi dengan konsentrasi populasi dan mobilitas yang sangat tinggi. Kondisi ini secara langsung berkorelasi dengan tingginya permintaan terhadap layanan transportasi berbasis aplikasi, termasuk layanan ojek online. Untuk menentukan jumlah sampel yang memadai, penelitian ini akan mengadopsi rumus heuristik atau aturan praktis (rule-of-thumb) yang sering digunakan dalam analisis Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEM-PLS). Aturan praktis ini dikemukakan oleh (J. F. Hair et al., 2022) yang menyatakan bahwa jumlah sampel minimum sebaiknya antara 5 hingga 10 kali dari jumlah indikator atau variabel teramati dalam model penelitian.

$n = \text{Jumlah indikator} \times \text{Sampel Minimum (5 - 10)}$

Keterangan :

n = Jumlah Ukuran Sampel

Berdasarkan rumus diatas, maka besar responden yang harus diambil adalah sebagai berikut ini

$n = \text{Jumlah indikator} \times \text{Sampel Minimum (5 - 10)}$

$n = 22 \times 5 = 110$

$n = 110 \text{ orang}$

Pendekatan ini relevan karena SEM-PLS dikenal sebagai metode analisis yang memiliki toleransi tinggi terhadap ukuran sampel yang relatif kecil. Selain itu, terdapat juga aturan lain yang menyarankan jumlah sampel harus lebih besar dari 10 kali jumlah tautan model inner maksimal yang mengarah ke variabel laten dependen. Kedua aturan ini memberikan panduan yang kuat dalam menentukan ukuran sampel yang layak untuk memastikan model analisis dapat diestimasi dengan stabil dan memberikan hasil yang andal. Metode pengumpulan data utama yang akan digunakan adalah kuesioner. Kuesioner adalah alat pengumpulan data yang menanyakan serangkaian pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada peserta untuk mendapatkan jawaban mereka (Sihotang, 2023). Kuesioner ini akan disusun dengan pertanyaan yang terstruktur, yang memungkinkan pengumpulan data numerik yang diperlukan untuk analisis kuantitatif.

Penyusunan kuesioner ini akan menggunakan skala Likert. Skala Likert merupakan salah satu skala psikometrik yang paling umum digunakan dalam penelitian survei. Menurut (Sugiyono, 2022), skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial. Dengan skala ini, variabel yang abstrak akan dijabarkan menjadi indikator-indikator yang lebih spesifik, dan indikator tersebut kemudian dijadikan item-item instrumen berupa pernyataan atau pertanyaan.

Dalam penelitian ini, skala Likert akan terdiri dari lima pilihan jawaban, yang mencakup gradasi dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju. Pilihan

jawaban tersebut akan diberi bobot skor, yaitu: 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Setuju (S) dan, 4 = Sangat Setuju (SS). Penggunaan skala empat poin yang sering digunakan untuk "memaksa" responden memilih salah satu sisi (setuju atau tidak setuju), sehingga peneliti mendapatkan jawaban yang lebih dominan dari sebuah pertanyaan.

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling - Partial Least Square (SEM-PLS). SEM-PLS adalah metode analisis multivariat yang memungkinkan pengujian hubungan antar konstruk laten yang kompleks dengan banyak indikator secara simultan (J. F. Hair et al., 2022). SEM-PLS merupakan pendekatan alternatif terhadap SEM berbasis kovarians, yang lebih sesuai untuk penelitian dengan tujuan prediksi dan model yang kompleks dengan dukungan teori yang masih eksploratif.

Alasan utama penggunaan SEM-PLS dalam penelitian ini didasarkan pada karakteristiknya sebagai pendekatan *soft modeling* (Sofyani, 2025). Pendekatan ini tidak memerlukan asumsi distribusi data yang ketat dan dapat digunakan secara efektif pada ukuran sampel yang relatif kecil hingga menengah, menjadikannya pilihan yang sangat fleksibel (Setiabudhi et al., 2025). Keunggulan ini sangat relevan mengingat penelitian ini berfokus pada populasi yang tidak diketahui jumlahnya secara pasti, yang dapat berdampak pada ukuran sampel yang terbatas. Analisis SEM-PLS terbagi menjadi dua tahapan utama, yaitu evaluasi model pengukuran (*Outer Model*) dan evaluasi model struktural (*Inner Model*).

Hasil

Penelitian ini dilaksanakan untuk lebih dalam memahami bagaimana pengaruh preferensi insentif dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja dari para mitra pengemudi ojek yang bermitra dengan perusahaan GRAB. Yang dimana peneliti menggunakan teknik non probability sampling, hal ini dilakukan untuk dapat membagi para mitra ojek lain disana yang dimana peneliti hanya memfokuskan pada pengemudi yang bermitra pada perusahaan GRAB saja. Populasi dari penelitian ini berjumlah 110 responden. Penelitian dilaksanakan di kota Denpasar yang meliputi wilayah seperti Denpasar utara, timur, barat, dan selatan.

Tabel 1. Deskripsi Responden

JENIS KELAMIN	Persentase
Laki Laki	84,1%
Perempuan	15,9%
TOTAL	100%
USIA	
18-25 Tahun	19%
26-35 Tahun	50%
36-45 Tahun	16,7%
46-55 Tahun	10,3%
55> Tahun	4%
TOTAL	100%
DOMISILI	

Denpasar Utara	25,4%
Denpasar Timur	26,2%
Denpasar Selatan	29,4%
Denpasar Barat	19%
TOTAL	100%
MASA KERJA	
3-6 Bulan	18,3%
6-12 Bulan	19,8%
1-3 Tahun	27%
3-5 Tahun	19%
>5 Tahun	15,9%
TOTAL	100%
JAM KERJA	
1-3 Jam	7,1%
3-6 Jam	15,9%
6-8 Jam	35,7%
≥8 Jam	41,3%
TOTAL	100%

Uji statistik dilakukan untuk memastikan bahwa model penelitian ini valid, reliabel, dan memiliki kemampuan prediktif yang baik untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Karena penelitian ini menggunakan Model Persamaan Struktural (SEM) dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS-SEM), uji statistik yang dilakukan termasuk evaluasi model pengukuran (outer model), evaluasi model struktural (inner model), dan analisis model fit.

Tabel 2. Outer Loading

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1_1 <- X1	0.771	0.772	0.044	17.433	0.000
X1_10 <- X1	0.771	0.768	0.043	18.050	0.000
X1_11 <- X1	0.757	0.753	0.053	14.312	0.000
X1_12 <- X1	0.779	0.780	0.044	17.540	0.000
X1_2 <- X1	0.784	0.785	0.037	21.425	0.000
X1_3 <- X1	0.733	0.737	0.049	14.947	0.000
X1_4 <- X1	0.722	0.721	0.043	16.684	0.000
X1_5 <- X1	0.711	0.706	0.064	11.158	0.000
X1_6 <- X1	0.749	0.747	0.038	19.448	0.000
X1_7 <- X1	0.741	0.737	0.047	15.690	0.000
X1_8 <- X1	0.824	0.823	0.036	22.992	0.000
X1_9 <- X1	0.778	0.777	0.034	22.782	0.000
X2_1 <- X2	0.786	0.784	0.042	18.762	0.000
X2_10 <- X2	0.839	0.839	0.031	27.134	0.000
X2_11 <- X2	0.732	0.732	0.049	14.893	0.000
X2_12 <- X2	0.766	0.766	0.039	19.734	0.000
X2_2 <- X2	0.731	0.731	0.053	13.711	0.000

X2_3 <- X2	0.746	0.747	0.043	17.520	0.000
X2_4 <- X2	0.742	0.743	0.049	15.253	0.000
X2_5 <- X2	0.768	0.766	0.042	18.415	0.000
X2_6 <- X2	0.724	0.725	0.050	14.396	0.000
X2_7 <- X2	0.796	0.794	0.044	17.894	0.000
X2_8 <- X2	0.772	0.771	0.037	21.056	0.000
X2_9 <- X2	0.757	0.758	0.044	17.298	0.000
Y1 <- Y	0.842	0.842	0.028	30.255	0.000
Y10 <- Y	0.836	0.835	0.030	28.089	0.000
Y2 <- Y	0.810	0.809	0.033	24.695	0.000
Y3 <- Y	0.710	0.716	0.084	8.469	0.000
Y4 <- Y	0.825	0.829	0.034	23.969	0.000
Y5 <- Y	0.823	0.823	0.043	19.123	0.000
Y6 <- Y	0.827	0.827	0.042	19.622	0.000
Y7 <- Y	0.851	0.851	0.024	36.022	0.000
Y8 <- Y	0.755	0.758	0.059	12.808	0.000
Y9 <- Y	0.837	0.837	0.032	26.315	0.000
Z1 <- Z	0.817	0.820	0.031	26.336	0.000
Z10 <- Z	0.753	0.749	0.097	7.788	0.000
Z2 <- Z	0.782	0.784	0.034	22.880	0.000
Z3 <- Z	0.775	0.770	0.058	13.348	0.000
Z4 <- Z	0.817	0.816	0.024	33.944	0.000
Z5 <- Z	0.797	0.799	0.028	28.641	0.000
Z6 <- Z	0.759	0.761	0.069	10.931	0.000
Z7 <- Z	0.748	0.744	0.083	8.969	0.000
Z8 <- Z	0.762	0.757	0.065	11.674	0.000
Z9 <- Z	0.819	0.821	0.032	25.689	0.000

Sumber: Data Diolah

Menurut (J. Hair & Alamer, 2022) sebuah indicator akan dianggap valid jika nilai outer loading menunjukkan nilai 0,70, namun jika nilai menunjukkan antara 0,40 – 0,70 masih dapat dipertahankan jika didukung oleh indikator pengujian lainnya. Berdasarkan pengukuran model yang menggunakan software SEM-PLS 2024, diperlihatkan bahwa setiap indikator pada masing masing variabel baik dalam variabel independen, dependen, dan mediasi menunjukkan nilai $\geq 0,70$. Yang berarti setiap indikator memiliki pengaruh dan dapat diandalkan dalam model pengukuran tersebut.

Tabel 3. Cronbrach Alpha

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1	0.934	0.933	0.010	94.112	0.000
X2	0.935	0.934	0.010	91.974	0.000
Y	0.942	0.943	0.009	109.934	0.000
Z	0.930	0.930	0.009	108.802	0.000

Sumber : Data Diolah, 2025

Tabel 4. Composite Reliability

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1	0.943	0.942	0.008	117.346	0.000
X2	0.944	0.944	0.008	113.661	0.000
Y	0.951	0.951	0.007	138.285	0.000
Z	0.941	0.941	0.007	140.550	0.000

Sumber : Data Diolah, 2025

Untuk mengukur nilai konsistensi realibilitas internal digunakan pengukuran Cronbach's alpha and Composite Reliability, yang dimana kedua ukuran tersebut memiliki nilai batas pada nilai 0.70 (J. Hair & Alamer, 2022). Pada pengujian menggunakan cronbrach alpha dan composite reliability, peneliti mendapatkan hasil yang menunjukkan nilai original sample yang menunjukkan angka $\geq 0,70$. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa konstruk atau model ini dapat diandalkan alias reliable dengan nilai croinbrach alpha serta composite reliability yang menunjukkan nilai $\geq 0,70$. Yang dimana ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan dengan tepat untuk mengukur konsep mengenai preferensi insentif, motivasi kerja mitra, kepuasan kerja mitra, dan kinerja mitra.

Tabel 5. AVE

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1	0.579	0.579	0.035	16.591	0.000
X2	0.583	0.585	0.037	15.772	0.000
Y	0.660	0.664	0.032	20.401	0.000
Z	0.614	0.616	0.028	22.123	0.000

Sumber: Data Diolah, 2025

Selain itu, penelitian ini melakukan pengujian validitas diskriminan untuk memastikan bahwa variabel yang digunakan secara teoritis dan statistik berbeda satu sama lain. Ada keharusan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai akar kuadrat AVE yang lebih besar daripada korelasi antar variabel (J. Hair & Alamer, 2022). Skor 0,50 menunjukkan hubungan yang cukup signifikan antara varians item dan konstruk yang diasumsikan, yang menunjukkan bahwa nilai rata-rata pemuatan faktor item adalah 0,708 atau lebih tinggi. Pada pengujian menggunakan AVE, data menunjukkan memiliki hasil original sample dengan angka yang ditunjukkan $\geq 0,50$. Ini berarti pengujian menggunakan AVE menunjukkan hasil yang reliable karena nilai yang didapatkan memiliki besaran yang menunjukkan $\geq 0,50$.

Tabel 6. Hetroit-Monotrait

	Original sample (O)	Sample mean (M)	2.5%	97.5%
X2 <-> X1	0.129	0.196	0.135	0.301
Y <-> X1	0.616	0.619	0.483	0.734
Y <-> X2	0.651	0.648	0.534	0.751

Z <-> X1	0.564	0.566	0.413	0.694
Z <-> X2	0.501	0.505	0.344	0.655
Z <-> Y	0.748	0.746	0.633	0.836

Sumber: Data Diolah, 2025

Penelitian ini juga melakukan pengujian untuk memastikan bahwa setiap konstruk dalam model penelitian mengukur konsep yang berbeda secara empiris dari konstruk lainnya. Untuk menguji validitas discriminant, rasio heterotrait-monotrait digunakan; nilai HTMT yang disarankan adalah kurang dari 0,85 (J. Hair & Alamer, 2022). Metrik ini menunjukkan seberapa berbeda secara konseptual suatu konstruk dari konstruk lain yang terkait dengan studi. Dengan kata lain, setiap konstruk teoretis dalam model bersifat unidimensional, artinya konstruk tersebut mengukur suatu gagasan yang berbeda dan menunjukkan sangat sedikit tumpang tindih dalam varians. Rasio heterotrait-monotrait (HTMT) dari korelasi merupakan indikator validitas diskriminan yang disarankan. Ketika dibandingkan dengan varians konstruk lain, rasio HTMT menunjukkan seberapa baik suatu konsep menjelaskan varians dalam indikatornya sendiri. Jika terdapat potensi kesamaan antar indikator pada konstruk, peneliti dapat menggunakan nilai batas yang lebih liberal <0,90, alih-alih nilai batas konservatif HTMT <0,85 (J. Hair & Alamer, 2022). Pada tabel 4, Ditunjukkan nilai HTMT yang memiliki nilai <0.90, yang menunjukkan bahwa konstruk yang digunakan memiliki validitas diskriminan yang baik, yang memperkuat keyakinan bahwa kedua konstruk ini berbeda secara empiris meskipun saling berhubungan secara konseptual. Secara keseluruhan, hasil pengujian ini mendukung keyakinan bahwa model dalam penelitian telah memenuhi syarat validitas diskriminan, dan bahwa masing-masing konstruk mengukur aspek-aspek yang dianggap penting dari diskriminasi.

Model Struktural

Tabel 7. VIF

	VIF
X1_1	2.201
X1_10	2.333
X1_11	2.279
X1_12	2.392
X1_2	2.467
X1_3	1.984
X1_4	1.936
X1_5	1.931
X1_6	2.058
X1_7	2.031
X1_8	2.851
X1_9	2.396
X2_1	2.355
X2_10	2.971
X2_11	2.153
X2_12	2.325

X2_2	1.971
X2_3	2.158
X2_4	2.174
X2_5	2.168
X2_6	2.039
X2_7	2.470
X2_8	2.235
X2_9	2.098
Y1	4.535
Y10	4.306
Y2	2.795
Y3	2.156
Y4	4.142
Y5	3.489
Y6	3.722
Y7	4.363
Y8	2.310
Y9	4.315
Z1	3.298
Z10	3.121
Z2	3.728
Z3	4.294
Z4	4.440
Z5	3.522
Z6	2.603
Z7	3.048
Z8	2.496
Z9	4.415

Sumber : Data Diolah, 2025

Konstruk formatif, berbeda dengan konstruk reflektif, berasumsi bahwa hal-hal di dalam suatu konstruk tidak dapat dipertukarkan karena tidak saling terkait erat. Faktor inflasi varians (VIF), yang merupakan kebalikan dari toleransi, direkomendasikan sebagai ukuran kolinearitas. Nilai VIF lima atau lebih dianggap menunjukkan adanya masalah kolinearitas yang signifikan di antara konstruk prediktor (J. Hair & Alamer, 2022). Pada model pengukuran VIF yang mengukur multikolinearitas menunjukkan nilai yang dapat diterima yaitu nilai yang ditunjukkan <0.50 . Maka dari itu, pengukuran ini dapat diterima.

Tabel 8. R²

	R-square	R-square adjusted
Y	0.704	0.695
Z	0.461	0.451

Sumber : Data Diolah, 2025

Tabel 9. F²

	X1	X2	Y	Z
X1			0.350	0.449
X2			0.505	0.335
Y				
Z			0.150	

Pengukuran R² ini digunakan untuk dapat menunjukkan kemampuan prediktif model terhadap variabel dependen. R² tidak mengevaluasi daya prediksi di luar sampel sebagaimana ditentukan oleh teknik sampel penahanan, meskipun menawarkan informasi bermanfaat tentang hubungan antara semua variabel yang termasuk dalam model struktural dan pengukuran (J. Hair & Alamer, 2022). Nilai R² antara 0 hingga 0,10, 0,11 hingga 0,30, 0,30 hingga 0,50, dan > 0,50 masing-masing menunjukkan daya penjelasan yang lemah, sedang, moderat, dan kuat. Terlihat dalam tabel 7, nilai R Square dari variabel dependen Y menunjukkan nilai 0,70 yang dimana menunjukkan daya yang kuat. Artinya variabel dependen ini 70% dipengaruhi oleh variabel bebas, dan hanya 30% dipengaruhi oleh variabel di luar model. Sedangkan pengukuran R² pada variabel mediasi terhitung moderat karena memiliki nilai 0,46. Yang berarti 46% dari variabel mediasi ini dipengaruhi oleh variabel bebas sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar model.

Menurut Cohen (1988), nilai 0,02, 0,15, dan 0,35, masing-masing, menunjukkan pengaruh variabel laten eksogen yang kecil, sedang, dan tinggi. Tidak ada pengaruh jika ukuran efek kurang dari 0,02 (J. Hair & Alamer, 2022). Nilai F² mengukur seberapa besar perubahan nilai R² (koefisien determinasi) pada variabel endogen ketika variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model. Ini menunjukkan kontribusi unik dari variabel eksogen tersebut terhadap R² variabel endogen. Melihat dari hasil pengolahan data diatas hasil menunjukkan bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y memiliki nilai $\geq 0,35$, hal tersebut mengindikasikan hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut. Sedangkan pada hubungan antara variabel Z kepada Y hubungan yang tertera menunjukkan hubungan yang sedang dengan nilai 0,150. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara variabel mediasi serta variabel terikat meskipun tidak memiliki hubungan yang kuat. Lalu pada pengaruh variabel bebas dengan variabel mediasi variabel preferensi insentif (x1) memiliki hubungan yang kuat pada variabel mediasi, sedangkan variabel motivasi kerja (x2) meskipun memiliki nilai 0,335 yang dapat dikategorikan dalam kategori sedang. Namun hubungan ini juga dapat dikatakan memiliki hubungan yang hampir kuat karena nilai hubungan kedua variabel ini memiliki nilai yang mendekati nilai kuat yaitu 0,35.

Tabel 10. Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1 -> Y	0.531	0.535	0.044	11.979	0.000
X1 -> Z	0.493	0.498	0.065	7.558	0.000

X2 -> Y	0.571	0.567	0.055	10.463	0.000
X2 -> Z	0.426	0.430	0.076	5.622	0.000
Z -> Y	0.287	0.280	0.068	4.190	0.000

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, maka hipotesis akan diuji dengan melihat nilai dari koefisien jalurnya. Menurut (J. Hair & Alamer, 2022) Koefisien jalur dalam model struktural berkisar antara 0 hingga .10, .11 hingga .30, .30 hingga 50, dan > .50 menunjukkan ukuran efek yang lemah, sedang, moderat, dan kuat.

Pembahasan

Berdasarkan tabel 10, maka didapatkan uji hipotesis sebagai berikut:

H1. Preferensi Insentif Berpengaruh Positif Signifikan pada Kinerja Mitra

Melihat hasil uji hipotesis, maka dengan nilai positif 0,53 hubungan antara prefrensi insentif serta kinerja mitra dalam model ini menghasilkan hubungan yang kuat. Maka hipotesis ini dapat diterima. Hasil ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian milik (Meyer et al., 2025) yang menyebutkan juga bahwa pemberian insentif berupa uang dapat meningkatkan kinerja pekerja, serta pada penelitian milik (Rida Qotrotul et al., 2021) yang juga menyebutkan dengan adanya peningkatan pemberian insentif maka semakin tinggi peningkatan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti membagi insentif ini menjadi dua bagian yaitu secara fisik dan moral. Dengan variasi insentif yang beragam serta hasil uji hipotesis yang menyatakan hasil yang positif maka dapat disimpulkan bahwa semakin bervariasinya pemberian insentif maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh mitra.

H2. Motivasi Kerja Mitra Berpengaruh Positif Signifikan Pada Kinerja Mitra

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, maka didapatkan hasil pengujian hipotesis bernilai positif dengan nilai 0,57 yang dimana dalam (J. Hair & Alamer, 2022) nilai tersebut masuk ke dalam hubungan yang kuat. Yang berarti hasil dari hipotesis ini menunjukkan adanya hubungan positif dengan pengaruh hubungan yang sedang antara motivasi kerja dengan kinerja mitra. Hasil ini sejalan dengan penelitian milik (Darmadi et al., 2024) yang dimana temuannya menyatakan adanya pengaruh positif antara hubungan motivasi kerja dengan kinerja mitra baik secara instrinsik maupun ekstrinsik. Hasil yang sama juga ditunjukkan pada penelitian milik (Layek & Koodamara, 2024) yang dimana menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja yang bersifat instrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pegawai. Yang berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh mitra baik motivasi yang berasal secara ekstrinsik maupun instrinsik akan meningkatkan kinerja dari mitra tersebut.

H3. Preferensi Insentif Berpengaruh Positif Signifikan Pada Kepuasan Kerja Mitra

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan hasil pengujian hipotesis yang mendapatkan nilai positif dengan hubungan yang moderat antara preferensi

insentif dengan kepuasan kerja mitra. Dengan nilai yang didapatkan 0.49, hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa semakin beragam dan bervariasi pemberian insentif, maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang diterima oleh mitra. Hasil ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, seperti milik (Alkandi et al., 2023) yang juga mendapatkan hasil serupa dengan peningkatan pemberian insentif yang mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja yang diterima oleh mitra. (Murtaza Shah et al., 2021) yang dimana penelitiannya berfokus pada variasi insentif secara finansial dan moral juga mengatakan hal serupa. Yaitu dengan semakin beragam dan bervariasi insentif akan meningkatkan kepuasan kerja itu sendiri.

H4. Motivasi Kerja Mitra Berpengaruh Positif Signifikan Pada Kepuasan Kerja Mitra

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan hasil yang positif senilai 0,42 yang dimana menurut (J. Hair & Alamer, 2022) nilai tersebut menunjukkan hubungan positif yang moderat. Yang berarti semakin meningkatnya motivasi kerja akan meningkatkan pula kepuasan kerja mitra. Hasil ini sejalan dengan penelitian milik (Wau, 2021) yang menyatakan bahwa jika ada motivasi kerja yang kuat, kepuasan kerja akan meningkat karena dapat digunakan untuk memenuhi harapan karyawan. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian milik (Alrawahi et al., 2020) yang penelitiannya menunjukkan pentingnya motivasi kerja untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan di lokasi penelitiannya.

H5. Kepuasan Kerja Mitra Berpengaruh Positif Signifikan Pada Kinerja Mitra

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan hasil yang positif dengan nilai 0,28 hubungan antara kepuasan kerja mitra dengan kinerja mitra. Dengan nilai tersebut pengaruh hubungan antara kedua variabel tersebut menurut (J. Hair & Alamer, 2022) merupakan hubungan yang sedang. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja yang diterima mitra maka semakin tinggi juga peningkatan kinerja yang dilakukan oleh mitra. Hasil ini sejalan dengan penelitian milik (Egemen, 2024) yang mengatakan bahwa meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menyebabkan mereka lebih baik dalam bekerja. Penelitian milik (Pinheiro & Palma-Moreira, 2025) mengatakan bahwa Kepuasan kerja secara signifikan meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi berkorelasi dengan tingkat persepsi kinerja yang lebih tinggi.

H6. Kepuasan Kerja Mitra Memediasi Preferensi Insentif Agar Berpengaruh Positif Signifikan Pada Kinerja Mitra

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan pengaruh variabel preferensi insentif kepada mediasi senilai 0,49 sedangkan nilai hubungan variabel mediasi kepada variabel terikat senilai 0,28. Hal ini menunjukkan memang adanya hubungan positif yang dibentuk antara ketiga variabel tersebut. Namun terdapat perbedaan pengaruh yang dimana pengaruh dari variabel bebas kepada mediasi terhitung moderat sedangkan saat dihubungkan kepada variabel terikat hubungannya melemah. Meskipun begitu hubungan positif menunjukkan bahwa meningkatnya insentif lewat keberagaman jenis dan

variasinya dapat meningkatkan kinerja lewat kepuasan kerja mitra. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu milik (Meyer et al., 2025) yang juga menyatakan hubungan serupa, dimana insentif dapat mempengaruhi kinerja lewat kepuasan kerja pengemudi truk yang terpenuhi lewat pemberian insentif. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian milik (Cao et al., 2024) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja secara positif. Hal ini dikarenakan, pekerja yang puas kemungkinan besar akan merasa lebih bahagia, lebih terlibat, dan lebih berdedikasi pada perusahaan mereka.

H7. Kepuasan Kerja Mitra Memediasi Motivasi Kerja Mitra Agar Berpengaruh Positif Signifikan Pada Kinerja Mitra

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan pengaruh antar variabel bebas dan mediasi memiliki hubungan yang positif dengan nilai 0,42. Sedangkan hubungan antara variabel mediasi dan terikat memiliki hubungan yang positif dengan nilai 0,28. Hal ini mengindikasikan adanya hubungan positif antar ketiga variabel namun pengaruhnya satu sama lain berbeda. Terlihat hubungan antar variabel bebas dengan mediasi memiliki pengaruh moderat sedangkan pada variabel mediasi kepada variabel terikat nilai yang didapatkan menunjukkan hubungan yang sedang. Meskipun begitu karena hubungan yang positif maka hasil dari hipotesis ini ialah semakin meningkatnya motivasi kerja pada mitra maka akan meningkatkan kinerja mitra juga yang di mediasi oleh kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian milik (Riyanto et al., 2021) Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi dan kebahagiaan kerja. Meskipun pengaruhnya kecil, namun tetapi kepuasan kerja tetap memiliki pengaruhnya dengan membantu memediasi motivasi pada kinerja. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian milik (Wau, 2021) yang mendukung adanya hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja. Hubungan ini secara langsung menjelaskan bahwa motivasi berhubungan dengan adanya peningkatan kepuasan kerja seorang karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari preferensi insentif, motivasi kerja mitra, kepuasan kerja mitra memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja mitra. Setiap variabel memiliki pengaruh yang positif satu sama lainnya yang membuat mereka semua terhubung. Preferensi Insentif memang menjadi salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja mitra, hal ini dikarenakan dengan keberagaman insentif yang diberikan baik berupa finansial ataupun non finansial dapat secara langsung mempengaruhi bagaimana kinerja mitra. Motivasi kerja mitra juga menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja mitra. Secara motivasi ini dibagi menjadi motivasi secara intrinsik dan ekstrinsik yang dapat membantu meningkatkan kinerja mitra. Penelitian ini memiliki hasil yang sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang meneliti topik yang sama meskipun objek yang diteliti berbeda. Penelitian ini juga sejalan dengan teori *Self Determination Theory* yang dimana pada teori tersebut dijelaskan bahwa terlepas dari usia, jenis kelamin, budaya, atau latar belakang sosial ekonomi, konsepsi orang tentang diri mereka sendiri

bergantung pada pemenuhan kebutuhan psikologis ini mereka untuk otonomi, kompetensi, dan keterkaitan. Hal ini dibuktikan hubungan yang positif dan kuat antara variabel bebas dan terikat yang langsung memberi hasil yang positif dengan nilai hubungan antar variabel yang kuat.

Daftar Pustaka

- Abdull Rahman, R. H., Abd. Hamid, M. A., Abdul Patah, S., Zaini, F., & Abdul Rohman, N. (2023). The Experience of Malay Food Delivery Gig Worker in Johor Bahru, Johor/ Pengalaman Pekerja Gig Penghantar Makanan Berbangsa Melayu di Johor Bahru, Johor. *Sains Humanika*, 15(2), 15–26. <https://doi.org/10.11113/sh.v15n2.1983>
- Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2020). The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals. *Heliyon*, 6(9), e04829. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>
- Badan Pusat Statistik Provinsi Bali. (2025a). *Perkembangan Triwulan Ekonomi Provinsi Bali* (Badan Pusat Statistik Provinsi Bali (ed.); Volume 12.). Badan Pusat Statistik Provinsi Bali.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Bali. (2025b). *Statistik Ketenagakerjaan Provinsi Bali 2024* (Vol. 31, p. 302). Badan Pusat Statistik Provinsi.
- Bhaskara, G. I., & Filimonau, V. (2021). The COVID-19 pandemic and organisational learning for disaster planning and management: A perspective of tourism businesses from a destination prone to consecutive disasters. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 46(January), 364–375. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.01.011>
- Darmadi, Suryani, N. L., & Syatoto, I. (2024). the Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal Management and Economic*, 3(2), 09–15. <https://doi.org/10.56127/ijme.v3i2.1284>
- Egemen, M. (2024). Assessing the individual effects of different job satisfaction facets on the job performance of qualified employees in the unique conditions of the construction industry. *Ain Shams Engineering Journal*, 15(7), 102789. <https://doi.org/10.1016/j.asej.2024.102789>
- El Hajal, G., & Rowson, B. (2021). The future of hospitality jobs: The rise of the gig worker. *Research in Hospitality Management*, 11(3), 185–190. <https://doi.org/10.1080/22243534.2021.2006938>
- Firdasanti, A. Y., Khailany, A. D., Dzulkriom, N. A., Sitompul, T. M. P., & Savirani, A. (2021). *Mahasiswa dan Gig Economy : Kerentanan Pekerja Lepas (Freelancer) di Abstrak PENDAHULUAN Dalam beberapa dekade terakhir , pasar tenaga kerja global dan domestik terus mengalami peningkatan fleksibilitas . Salah satu bentuknya adalah semakin jangka pende*. 3(1), 195– 234.
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 100027. <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>

- Hair, J. F., Hult, G. T. M., & Ringle, C. M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications, Inc.
- Hsieh, J., Karger, M., Zagal, L., & Zhu, H. (2023). Co-Designing Alternatives for the Future of Gig Worker Well-Being. 664–687. <https://doi.org/10.1145/3563657.3595982>
- Hsu, C. K., Lee, T. C., & Io Wong, K. (2024). Time is money: Effects of time-sensitive incentive on risky driving among on-demand food-delivery motorcyclists in Taiwan. *Safety Science*, 176(May), 106549. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2024.106549>
- Lathif, M. Z., & Giovanni, A. (2022). the Effect of Compensation and Job Satisfaction on the Performance of Grab Drivers in Magelang City. *Marginal : Journal of Management, Accounting, General Finance and International Economic Issues*, 1(3), 15–24. <https://doi.org/10.55047/marginal.v1i3.157>
- Meyer, L., Goedhals-Gerber, L. L., & Bod, A. De. (2025). A systematic review of incentive schemes and their implications for truck driver safety performance. *Journal of Safety Research*, 92(November 2024), 166–180. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2024.11.023>
- Moorman, R. H., Lyons, B. D., Mercado, B. K., & Klotz, A. C. (2024). Driving the Extra Mile in the Gig Economy: The Motivational Foundations of Gig Worker Citizenship. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11, 363–391. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-111821-033012>
- Reggiani, T., & Rilke, R. M. (2024). Designing Donation Incentive Contracts for Online Gig Workers. *Journal of Business Ethics*, 190(3), 553–568. <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05428-7>
- Salsabilla, D. A., & Palupi, M. (2023). Correlation of Work Environment and Compensation with Job Satisfaction as Mediation in Increasing Work Motivation of Grab Partners in Balikpapan City. *Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 02(03), 307–322. <https://journal.uil.ac.id/selma/index>
- Schmidt, G. B., Philip, J., Van Dellen, S. A., & Islam, S. (2023). Gig worker organizing: toward an adapted Attraction-Selection-Attrition framework. *Journal of Managerial Psychology*, 38(1), 47–59. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2021-0531>
- Setiabudhi, H., Suwono, Setiawan, Y. A., & Karim, S. (2025). Kuantitatif dengan smart pls. *Ebooks.Borneonovelty.Com*, 1–115. <https://ebooks.borneonovelty.com/media/publications/588838-analisis-data-kuantitatif-dengan-smartpl-29069ce4.pdf?>
- Sihotang, H. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Pusat Penerbitan dan Pencetakan Buku Perguruan Tinggi Universitas Kristen Indonesia Jakarta*. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Skrzek-Lubasińska, M., & Szban, J. M. (2024). Motivation in the Gig Economy: The Incentive Effect of Digital Platforms. A Literature Review. *Kwartalnik Nauk o Przedsiębiorstwie*, 72(2), 95–116. <https://doi.org/10.33119/knop.2024.72.2.7>
- Sofyani, H. (2025). Penggunaan Teknik Partial Least Square (PLS) dalam Riset Akuntansi Berbasis Survei. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 9(1), 80–94. <https://doi.org/10.18196/rabin.v9i1.26199>

- Sugiyono, D. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Waruwu, M., Pu`at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/jjpp.v10i1.3057>
- Wau, F. (2021). The Influence Of Capacity, Mentoring And Motivation In Increasing Empowerment on Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 262–271.
- Zahara, M., Sinaga, A. H., & Dalimunthe, R. F. (2023). THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ON ONLINE OJEK DRIVER PERFORMANCE PRODUCTIVITY IN MEDAN CITY (Study of Go-Jek, Grab, and Maxim Online Ojek Drivers). *Strategic Management Business Journal*, 3(02), 288–298. <https://doi.org/10.55751/smbj.v3i02.83>