Dinamika Publik: Jurnal Manajemen dan Administrasi Bisnis
Volume. 4, Nomor. 3 Agustus 2026
e-ISSN : 2987-923X; p-ISSN : 2987-7989, Hal 75-87
DOI: https://doi.org/10.59061/dinamikapublik.v4i3.1507
Tersedia: https://e-journal.poltek-kampar.ac.id/index.php/DINAMIKAPUBLIK

Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif dan Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja *Driver* Maxim di Bekasi Selatan

Andhika Syahputra[1*], Rycha Kuwara Sari[2], Murti Wijayanti[3]
[1-3]Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia
E-mail: 202210325289@mhs.ubharajaya.ac.id[1] , rycha@dsn.ubharajaya.ac.id[2] , murti.wijayanti@dsn.ubharajaya.ac.id[3]
**Penulis Korespondensi: 202210325289@mhs.ubharajaya.ac.id*

Abstract. *The rapid growth of online transportation services has increased the importance of improving driver performance to maintain service quality and business competitiveness. This study aims to analyze the effects of work motivation, incentives, and occupational safety and health (OSH) on the performance of Maxim drivers in South Bekasi. A quantitative research approach with a survey method was employed. Data were collected from 100 Maxim drivers selected through purposive sampling using structured questionnaires. The data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, partial (t) test, simultaneous (F) test, and the coefficient of determination (Adjusted R Square) with SPSS software. The findings reveal that work motivation, incentives, and occupational safety and health each have a positive and significant effect on driver performance. Simultaneously, the three independent variables also have a significant influence on performance. The Adjusted R Square value of 0.375 indicates that these variables explain 37.5% of the variation in driver performance, while the remaining 62.5% is influenced by other factors outside the research model. The findings imply that Maxim should strengthen motivational strategies, improve incentive systems, and enhance occupational safety and health programs to optimize driver performance and maintain sustainable service quality.*

Keywords: *Driver Performance; Incentives; Maxim; Occupational Safety and Health; Work Motivation.*

Abstrak. Perkembangan transportasi berbasis aplikasi menuntut perusahaan untuk meningkatkan kinerja driver agar mampu memberikan pelayanan yang berkualitas dan mempertahankan daya saing. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, insentif, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja driver Maxim di Bekasi Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian berjumlah 100 driver Maxim yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta uji koefisien determinasi (Adjusted R Square) dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, insentif, dan keselamatan serta kesehatan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Maxim. Secara simultan, ketiga variabel independen juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,375 menunjukkan bahwa motivasi kerja, insentif, dan K3 mampu menjelaskan 37,5% variasi kinerja driver, sedangkan 62,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu meningkatkan program motivasi, memperbaiki sistem insentif, serta memperkuat penerapan K3 guna meningkatkan kinerja driver dan menjaga kualitas layanan secara berkelanjutan..

Kata Kunci: Insentif; K3; Kinerja Driver; Maxim; Motivasi Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi informasi telah mendorong pesatnya pertumbuhan transportasi berbasis aplikasi, termasuk Maxim. Persaingan yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk meningkatkan kualitas pelayanan melalui kinerja driver yang optimal. Kinerja driver menjadi faktor penting karena berpengaruh langsung terhadap kepuasan pelanggan, citra perusahaan, dan keberlangsungan bisnis. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja driver, seperti motivasi kerja, insentif, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Motivasi kerja mendorong driver untuk

Naskah Masuk: 28 Juni 2026; Revisi: 30 Juli 2026; Diterima: 3 Agustus 2026; Terbit: 11 Agustus 2026

bekerja lebih disiplin dan produktif, insentif menjadi penghargaan atas pencapaian kinerja yang mampu meningkatkan semangat kerja, sedangkan penerapan K3 memberikan rasa aman sehingga driver dapat bekerja secara optimal. Namun, masih ditemukan berbagai permasalahan pada driver Maxim di Bekasi Selatan, seperti motivasi yang belum optimal, sistem insentif yang belum sepenuhnya memenuhi harapan, serta tingginya risiko keselamatan selama bekerja. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kinerja driver.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja, insentif, dan K3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, sebagian besar penelitian dilakukan pada perusahaan formal maupun platform transportasi online lain seperti Gojek dan Grab. Penelitian yang mengkaji ketiga variabel tersebut secara simultan pada driver Maxim, khususnya di Bekasi Selatan, masih terbatas sehingga menjadi research gap dalam penelitian ini. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, insentif, dan keselamatan serta kesehatan kerja terhadap kinerja driver Maxim di Bekasi Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan menjadi masukan bagi Maxim dalam meningkatkan kebijakan motivasi, sistem insentif, dan penerapan K3 guna meningkatkan kinerja driver dan kualitas pelayanan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, yang tercermin melalui kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif (Saputra & Rahmat, 2024). Dalam perusahaan transportasi online, kinerja driver menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan (Caissar et al., 2022).

Selain itu, insentif sebagai bentuk penghargaan atas prestasi kerja mampu meningkatkan semangat, produktivitas, dan kualitas pelayanan karyawan (Arfianti et al., 2024). Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman sehingga mendukung peningkatan kinerja (Sofyan et al., 2024). Namun, penelitian yang menguji ketiga variabel tersebut secara simultan pada driver Maxim di Bekasi Selatan masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, insentif, dan K3 terhadap kinerja driver Maxim di Bekasi Selatan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian terdiri atas 100 driver Maxim di Bekasi Selatan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin. Seluruh instrumen penelitian telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas sehingga layak digunakan. Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS melalui analisis regresi linear berganda yang didukung uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (Adjusted R Square). Model penelitian menggunakan kinerja driver sebagai variabel dependen (Y), sedangkan motivasi kerja (X_1), insentif (X_2), dan keselamatan serta kesehatan kerja (X_3) sebagai variabel independen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Proses Pengumpulan Data, Waktu, dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bekasi Selatan, dimana objek penelitian ini adalah para driver maxim yang bekerja di daerah bekasi selatan. Penelitian ini disebar melalui penyebaran kuesioner yang bertujuan unutk mengukur apakah ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja, insentif dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja driver maxim, penyebaran kuesioner ini dilakukan pada tahun 2026. Pada penelitian ini ada beberapa macam karakteristik responden yang ingin diketahui, yaitu usia, sudah bekerja sebagai driver lebih dari 3 bulan dan bekerja di area Bekasi Selatan.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini mengacu pada pedoman Hair et al. (2021), yaitu sebanyak 5–10 kali jumlah indikator penelitian. Dengan jumlah indikator sebanyak 20, maka ukuran sampel ditentukan sebanyak 100 responden (20 × 5). Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling karena tidak semua anggota populasi memenuhi kriteria penelitian. Penggunaan kelipatan 5 telah memenuhi batas minimum yang disarankan sehingga dinilai memadai untuk menghasilkan data yang valid dan reliabel. Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Dengan demikian, tingkat pengembalian kuesioner dalam penelitian ini mencapai 100%. Data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 32 untuk mengetahui pengaruh pengalaman organisasi, soft skills, dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa.

Tabel 1. Hasil Penyebaran dan Penerimaan Kuesioner.

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	100	100%
Kuesinoer yang kembali	100	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%

Sumber : Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 1, seluruh kuesioner yang disebarkan kepada responden berhasil dikembalikan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat kehilangan data akibat kuesioner yang tidak kembali. Seluruh 100 responden dapat digunakan sebagai sumber data dalam penelitian sehingga analisis yang dilakukan didasarkan pada keseluruhan populasi yang telah ditetapkan.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan umur dan jenis kelamin terlihat jelas bahwa kelompok usia produktif mendominasi profil responden pengemudi Maxim di kawasan Bekasi Selatan. Dari keseluruhan sampel yang berjumlah 100 orang, sebanyak 71% (71 pengemudi) menempati kelompok umur 17 hingga 29 tahun, sedangkan kelompok umur 30 hingga 50 tahun hanya diisi oleh 29% sisanya (29 pengemudi).

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia.

Usia	Jumlah	Persentase
17 – 29	71	71%
30 – 50	29	29%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data diolah (2026)

Berdasarkan pada tabel 2, temuan ini mengindikasikan bahwa aktivitas operasional transportasi *online* Maxim di Bekasi Selatan digerakkan oleh kelompok usia muda. Kelompok umur 17–30 tahun ini dikenal memiliki produktivitas yang optimal, tingkat literasi *digital* yang mumpuni dalam mengoperasikan aplikasi *ride-hailing*, serta *fleksibilitas* waktu yang sangat mendukung tuntutan profesi sebagai pengemudi ojek *online.*

Tabel 3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – laki	83	83%
Perempuan	17	17%
Jumlah	100	100%

Sumber : Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 3, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan *driver* Maxim berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 83 orang atau sebesar 83% dari total 100 responden. Sementara itu, responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 17 orang atau sebesar 17%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa profesi sebagai *driver* Maxim di Bekasi Selatan masih didominasi oleh

laki-laki. Kondisi ini dapat disebabkan oleh karakteristik pekerjaan sebagai pengemudi transportasi *online* yang menuntut mobilitas tinggi, jam kerja yang fleksibel, serta kesiapan dalam menghadapi berbagai kondisi di lapangan. Meskipun demikian, keberadaan responden perempuan menunjukkan bahwa profesi *driver* Maxim juga diminati oleh perempuan, meskipun jumlahnya masih relatif lebih sedikit dibandingkan responden laki-laki.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel. Dengan jumlah responden sebanyak 100 orang, diperoleh nilai *r* tabel sebesar 0,1966 pada taraf signifikansi 5%. Suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai *r* hitung lebih besar daripada nilai *r* tabel.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel motivasi kerja, insentif, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta kinerja driver memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar daripada 0,1966. Pada variabel motivasi kerja, nilai *r* hitung berkisar antara 0,765–0,884. Variabel insentif memiliki nilai *r* hitung sebesar 0,803–0,857, sedangkan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki nilai *r* hitung sebesar 0,822–0,852. Seluruh butir pernyataan pada variabel kinerja driver juga memenuhi kriteria validitas karena memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar daripada *r* tabel. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas.

Variabel	Nilai Cronbach' Alpa	Item	Keterangan
Motivasi Kerja	0,887	5	Reliabel
Insentif	0,892	5	Reliabel
Keselamatan Kesehatan Kerja	0,895	5	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,895	5	Reliabel

Sumber : Data diolah (2026)

Dari tabel 4, Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel Motivasi Kerja sebesar 0,887, variabel Insentif sebesar 0,892, variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebesar 0,895, serta variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,895. Seluruh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi masing-masing variabel berdasarkan jawaban responden. Rentang interpretasi yang digunakan adalah 1,00–1,80 sangat rendah, 1,81–2,60 rendah, 2,61–3,40 sedang, 3,41–4,20 tinggi, dan 4,21–5,00 sangat tinggi.

Tabel 5. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.

Variabel	Mean Total	Pernyataan	Mean Peritem	Kategori
Motivasi Kerja (X1)	17,37	5	3,61	Sedang
Insentif (X2)	16,87	5	3,52	Sedang
Keselamatan Kesehatan Kerja (X3)	16,83	5	3,48	Sedang
Kinerja Krayawan (Y)	19,63	5	4,1	Sedang

Sumber : Data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 5, seluruh variabel penelitian berada pada kategori sedang. Motivasi kerja memperoleh mean per item sebesar 3,61, insentif sebesar 3,52, keselamatan kesehatan kerja sebesar 3,48, dan kinerja karyawan sebesar 4,1. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden telah memiliki motivasi kerja, insentif dan keselamatan kesehatan kerja dan kinerja karyawan yang cukup baik, tetapi belum berada pada tingkat yang tinggi.

Motivasi Kerja (X1)

Pada variabel motivasi kerja (X1) berada pada kategori tinggi. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada X1.5 sebesar 3,61, yang menunjukkan bahwa responden merasakan manfaat berupa pengalaman baru selama bekerja sebagai *driver* Maxim. Sementara itu indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada X1.4 sebesar 3,41, yang mengindikasikan bahwa penilaian positif dari pelanggan telah mampu meningkatkan semangat kerja, meskipun masih terdapat peluang untuk ditingkatkan. Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja *driver* Maxim berada pada kategori tinggi.

Isentif (X2)

Pada variabel insentif (X2) menunjukkan nilai rata-rata yang berada pada kategori tinggi hingga sedang. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah X2.2 sebesar 3,51, yang menunjukkan bahwa bentuk penghargaan dari perusahaan mampu mendorong responden untuk bekerja lebih baik. Sebaliknya, indikator X2.5 memperoleh nilai rata-rata terendah sebesar 3,27, yang menunjukkan bahwa manfaat hasil kerja bagi pelanggan dan perusahaan masih dapat ditingkatkan. Secara keseluruhan, responden memberikan penilaian yang cukup baik terhadap insentif yang diterima selama bekerja sebagai *driver* Maxim.

Keselamatan Kesehatan Kerja (X3)

Pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berada pada kategori tinggi, sedangkan beberapa indikator berada pada kategori sedang. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada X3.4 sebesar 3,48, yang menunjukkan bahwa responden memiliki perhatian yang baik terhadap kondisi kendaraan agar tetap layak digunakan. Di sisi lain, indikator X3.3 memperoleh nilai rata-rata terendah, yaitu 3,17. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan responden terhadap peraturan lalu lintas masih lebih rendah dibandingkan dengan indikator lainnya pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Meskipun secara umum berada pada kategori cukup baik, temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan disiplin dalam mematuhi peraturan lalu lintas belum dilakukan secara optimal oleh seluruh responden.

Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel kinerja karyawan (Y) berada pada kategori tinggi. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada Y1 sebesar 4,10, yang menunjukkan bahwa responden berupaya menjaga kepuasan pelanggan selama memberikan layanan. Sementara itu, indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah Y3 sebesar 3,81, yang tetap berada pada kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa para *driver* Maxim memiliki tingkat kinerja yang baik, baik dalam memberikan pelayanan, menyelesaikan order, menjaga hubungan kerja, maupun mengembangkan kemampuan untuk mendukung pekerjaannya**.**

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi atau variabel residual memiliki distribusi data yang normal. Berdasarkan pada tabel 4.15 mengenai hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, nilai *Asymptotic Significance* (Asymp. Sig. 2-tailed) yang diperoleh adalah sebesar 0,200. Sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas, jika nilai signifikansi lebih besar dari taraf kekeliruan \alpha = 0,05 (atau 5\%), maka model residual dinyatakan berdistribusi normal. Mengingat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang dihasilkan sebesar 0,200 > 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa varians residual dalam model penelitian ini berdistribusi secara normal. Normal P-P Plot of *Regression Standardized Residual* pada variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dari kiri bawah menuju kanan atas. Tidak terdapat penyimpangan yang signifikan atau pola tertentu yang menjauh dari garis diagonal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang terlalu kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Model dinyatakan tidak mengalami multikolinieritas apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas.

Variabel Bebas	**Perhitungan**		**Kelayakan**
	Tolerance	**VIF**	
Motivasi Kerja	0,998	1,002	Tidak terjadi multikolinearitas
Insentif	0,988	1,012	Tidak terjadi multikolinearitas
Keselamatan Kesehatan Kerja	0,990	1,010	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data diolah (2026)

Dari tabel 6, berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,998 dan VIF sebesar 1,002, variabel Insentif memiliki nilai Tolerance sebesar 0,988 dan VIF sebesar 1,012, sedangkan variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,990 dan VIF sebesar 1,010. Karena seluruh nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Kondisi ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel 4.16 diperoleh nilai Unstandardized Coefficients (B) yang digunakan untuk menyusun persamaan regresi. Persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 7{,}427 + 0{,}231X_1 + 0{,}269X_2 + 0{,}217X_3$$ **.....(I)**

Model persamaan tersebut memiliki arti sebagai berikut :

a. Nilai konstanta sebesar 7,427 menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja, insentif, dan keselamatan dan kesehatan kerja bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 7,427. Nilai ini menunjukkan tingkat kinerja karyawan sebelum dipengaruhi oleh ketiga variabel independen dalam penelitian.

b. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,231 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,231 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
c. Koefisien insentif sebesar 0,269 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan insentif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,269 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien ini merupakan yang terbesar dibandingkan variabel lainnya, sehingga insentif menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.
d. Koefisien keselamatan dan kesehatan kerja sebesar 0,217 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan keselamatan dan kesehatan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,217 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin baik penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji t Parsial

Tabel 7. Hasil Uji t.

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X1)	4,601	2,004	<0,001	Positif dan signifikan
Insentif (X2)	6,166	2,004	<0,001	Positif dan signifikan
Kinerja Karyawan (X3)	4,319	2,004	<0,001	Positif dan signifikan

Sumber : Data diolah (2026)

Pada Tabel 4.7, nilai t hitung sebesar 4,404 dengan nilai signifikansi 0,001 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_1 diterima. Nilai t hitung sebesar 5,526 dengan nilai signifikansi 0,001 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_2 diterima. Nilai t hitung sebesar 4,365 dengan nilai signifikansi 0,001 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_3 diterima.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen dalam penelitian secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah motivasi kerja (X1), insentif (X2), dan keselamatan dan kesehatan kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasill pengujian menunjukan nilai F hitung sebesar 20,783 dengan tingkat

signifikansi sebesar 0,001. Nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 (0,001 < 0,05) dan nilai F hitung lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 2,70 (20,783 > 2,70). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, insentif, dan keselamatan dan kesehatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang cukup baik untuk menjelaskan hubungan antara motivasi kerja, insentif, dan keselamatan dan kesehatan kerja dengan kinerja karyawan. Variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 37,5% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 62,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini**.**

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Maxim

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Maxim dengan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,231, nilai *t* hitung sebesar 4,404, dan signifikansi 0,001 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik pula kinerja driver dalam menjalankan tugasnya. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,47 yang termasuk kategori tinggi. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah *"Saya memperoleh pengalaman baru selama bekerja sebagai driver Maxim"* (3,61), sedangkan indikator terendah adalah *"Penilaian positif dari pelanggan meningkatkan semangat kerja saya"* (3,41). Meskipun menjadi nilai terendah, indikator tersebut tetap berada pada kategori tinggi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Prabowo dan Lesmana (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja driver Maxim.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Driver Maxim

Hasil pengujian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Maxim, dengan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,269, nilai *t* hitung sebesar 5,526, dan signifikansi 0,001 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif yang sesuai mampu meningkatkan kinerja driver. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel insentif memiliki nilai rata-rata sebesar 3,37 yang termasuk kategori cukup baik. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah *"Bentuk penghargaan yang diberikan*

perusahaan mendorong saya untuk bekerja lebih baik" (3,51), sedangkan indikator terendah adalah *"Saya merasa hasil kerja saya memberikan manfaat bagi pelanggan dan perusahaan"* (3,27). nTemuan ini sejalan dengan penelitian Edy dan Free Antonius Simanjuntak (2023) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, pemberian insentif yang adil dan sesuai dapat mendorong peningkatan kinerja driver Maxim.

Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Driver Maxim

Hasil pengujian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Maxim, dengan nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,217, nilai *t* hitung sebesar 4,365, dan signifikansi 0,001 (< 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan K3 yang baik mampu meningkatkan kinerja driver dengan menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel K3 memiliki nilai rata-rata sebesar 3,37 yang termasuk kategori cukup baik. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah *"Saya menjaga kondisi kendaraan agar tetap layak digunakan"* (3,48), sedangkan indikator terendah adalah *"Saya mematuhi peraturan lalu lintas saat menjalankan pekerjaan"* (3,17). Temuan ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap peraturan lalu lintas masih perlu ditingkatkan untuk mendukung keselamatan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Safirazzahra dan Setiawan (2023) yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penerapan K3 yang baik dapat meningkatkan kinerja driver Maxim.

Motivasi Kerja, Insentif, dan Keselamatan dan Kesehatan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji *F* menunjukkan bahwa motivasi kerja, insentif, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Maxim, dengan nilai *F* hitung sebesar 20,783 dan signifikansi < 0,001. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,375 menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 37,5% variasi kinerja driver, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil analisis deskriptif mendukung temuan tersebut, di mana motivasi kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,47, sedangkan insentif dan K3 masing-masing sebesar 3,37. Selain itu, variabel kinerja driver memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,93, yang menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja driver tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari kombinasi motivasi kerja, sistem insentif, dan

penerapan K3 yang baik. Oleh karena itu, Maxim perlu meningkatkan ketiga aspek tersebut secara berkelanjutan untuk mendukung peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, insentif, serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Maxim di Bekasi Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Di antara ketiga variabel tersebut, insentif memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja driver. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,375 menunjukkan bahwa motivasi kerja, insentif, dan K3 mampu menjelaskan 37,5% variasi kinerja driver, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja driver memerlukan pengelolaan yang seimbang terhadap aspek motivasi, sistem insentif, dan penerapan K3.

Berdasarkan hasil penelitian, Maxim disarankan untuk terus meningkatkan program yang dapat memperkuat motivasi kerja, menerapkan sistem insentif yang lebih adil dan berbasis kinerja, serta memperkuat implementasi keselamatan dan kesehatan kerja guna mendukung peningkatan kinerja driver. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada driver Maxim di wilayah Bekasi Selatan dengan tiga variabel independen. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan wilayah penelitian yang lebih luas serta menambahkan variabel lain, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, atau kompensasi, agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja driver.

DAFTAR REFERENSI

Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, *5*(1), 45–54. https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295

Arfianti, N., Latief, F., Rizal Zainal, F., Studi manajemen, P., & Nobel Indonesia Makassar, I. (2024). Pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT SYNGENTA INDONESIA KOTA MAKASSAR. http://repository.nobel.ac.id/id/eprint/1418

Caissar, C., Hardiyana, A., Fasha Nurhadian, A., & Pasundan, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat). *Acman: Accounting and Management Journal*, *2*(1), 11–19. https://doi.org/10.55208/aj

Edy Edy, & Free Antonius Simanjuntak. (2023). Pengaruh Insentif Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Pada Perusahaan X Tahun 2023. *Anggaran: Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, *1*(4), 210–229. https://doi.org/10.61132/anggaran.v1i4.413

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N., & P., & S. Ray. (2021). *Business Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R AAWorkbook*. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7

Herdiansyah, O. (2025). Pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SECURINDO PACKATAMA INDONESIA cabang plaza pondok indah. *Jurnal Menara: Manajemen Sumber Daya Manusia*, *2*(1). https://doi.org/10.65978/jm.v2i1.21

Prabowo, B., & Lesmana, N. S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, *2*(3). https://doi.org/10.54371/jms.v2i3.292

Safirazzahra, A., & Setiawan, M. (2023). Pengaruh Penerapan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Tetap. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, *2*(2), 477–487. https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.2.16

Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan: Sebuah Kajian Kepustakaan | KEYWORDS. *Journal of Current Research in Management*, *1*(1).

Setyawati Aprilia, & soedarmadi. (2021). Analisis Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan. https://doi.org/10.26623/slsi.v19i2.3132

Sofyan, M. T., Susilawati, S., & Gurning, F. P. (2024). Optimization of the Implementation of Occupational Health and Safety (K3) Standards. *Indonesian Journal of Global Health Research*, *6*(2), 1009–1020. https://doi.org/10.37287/ijghr.v6i2.3022

Tyas, E. W., Ruminta, D., & Akbar, D. D. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Pembangunan Dan Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, *2*(2), 490–496. https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i2.269

WIbowo, A., Qodri, A., & Ridha, A. (2025). *Jenis-jenis skala sikap: pengukuran opini dan persepsi*.

Widodo, D. qonitatillah, Hadiyanti, S. U. E., & Anitra, V. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Indonesia Power UBP Mahakam. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, *5*(4), 663–668. https://doi.org/10.47233/jebs.v5i4.3014

Wijayanti, M., Assyifa, siti, & Dharmanto, A. (2025). Pengaruh Gaya Kepimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Khasus Karyawan Kopi X bekasi.