

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA PENGEMUDI
GRABBIKE (STUDI KASUS PADA PENGEMUDI GRABBIKE DI BUKIT
BESAR PALEMBANG)**



ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNSRI
30/01/2021

Skripsi oleh :

Vera Santika

01011281722061

Ekonomi Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI**

2021

i

ii

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN
PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA PENGEMUDI
GRABBIKE (STUDI KASUS PADA PENGEMUDI GRABBIKE DI BUKIT
BESAR PALEMBANG)

Disusun oleh :

Nama : Vera Santika
NIM : 01011281722061
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal persetujuan

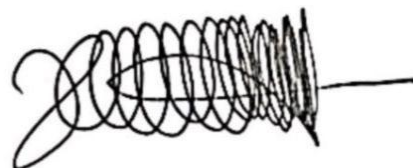
Dosen Pembimbing,
Ketua,



Tanggal : 19 Desember 2020

Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph. D
NIP. 195307071979032001

Anggota



Tanggal : 19 Desember 2020

Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA PENGEMUDI
GRABBIKE (STUDI KASUS PADA PENGEMUDI GRABBIKE DI BUKIT
BESAR PALEMBANG)

Disusun Oleh:


Nama : Vera Santika
NIM : 01011281722061
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNSRI
20/01/2021

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 18 Desember 2020 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang, 18 Desember 2020
Panitia Ujian Komprehensif


Ketua,


Prof. Badia Perizade, M.B.A. Ph. D
NIP. 195307071979032001

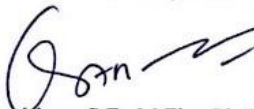
Anggota,


Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Anggota,


Dr. Hj. Zunaidah, M. Si
NIP. 196610221992032002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen


Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Vera Santika

NIM : 01011281722061

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

“Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pengemudi GrabBike (Studi Kasus pada Pengemudi GrabBike di Bukit Besar Palembang)”

Pembimbing:

Ketua : Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D

Anggota : Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

Penguji : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 18 Desember 2020
Pembuat Pernyataan



Vera Santika
01011281722061

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Jadilah seperti bunga yang memberikan keharumannya, bahkan pada tangan yang menghancurkannya”

(Ali bin Abi Thalib)

“The whole purpose of education is to turn mirrors into windows”

(Sydney J. Harris)

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S Asy-Syarah : 5)

“What is life, without a little risk”

(J.K. Rowling)

Skripsi ini saya persembahkan kepada

- ❖ Mama, Alm. Ayah & Keempat Kakak
Tercinta
- ❖ Sahabat – Sahabat
Terkasih
- ❖ Rekan – Rekan
Seperjuangan
- ❖ Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pengemudi GrabBike (Studi Kasus pada Pengemudi GrabBike di Bukit Besar Palembang)” Tujuan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja pengemudi GrabBike di Bukit Besar Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, dengan sampel 78 pengemudi GrabBike, menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik sensus. Metode analisis yang di gunakan adalah analisis kuantitatif dengan alat analisis regresi sederhana. Hasil dari penelitian ini adalah insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi GrabBike di Bukit Besar Palembang. Disarankan bagi pihak yang terkait untuk meningkatkan kinerja agar mendapatkan insentif yang lebih besar, meningkatkan pemberian insentif dan memberikan insentif yang sesuai dengan kinerja pengemudi agar pengemudi lebih loyal dan memiliki kinerja yang tinggi.

Penulis merasa bahwa dalam menyusun laporan ini masih menemui beberapa kesulitan dan hambatan. Namun kesulitan dan hambatan tersebut dapat diatasi berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak.

Akhir kata, penulis mengucapkan semoga skripsi ini bermanfaat, khususnya bagi rekan-rekan mahasiswa yang sedang berjuang dalam menimba ilmu.

Palembang, 18 Desember 2020



Vera Santika
01011281722061

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan yang berbahagia ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan Skripsi ini. Dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Ibu Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.D dan Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan waktu, tenaga berupa kritikan dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
2. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, M. Si. selaku dosen penguji yang telah membantu memberikan arahan, kritik, dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E.,M.E., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya
6. Bapak Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., MM selaku Sekretaris Jurusan Manajemen.
7. Bapak Reza Ghasarma S.E., M.M., M.B.A selaku Koordinator Program Studi Manajemen.
8. Bapak H. Taufik, S.E., M.B.A selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberi saya saran dan arahan serta motivasi.

9. Mama, almarhum Ayah, serta keempat kakak saya yaitu kak Megi, Kak Citra, Kak Ryan dan kak Depi yang selalu setia serta doa yang tidak pernah putus, selalu mendukung, memberi kasih dan dukungan dalam segala hal yang dibutuhkan selama studi dan penulisan skripsi ini. Terima kasih untuk setiap perhatian, pengertian, waktu, tenaga, biaya, serta kasih yang luar biasa.
10. Keluarga besar saya yang telah mendoakan dan memberi dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Muhammad Jaya Sahputra yang selalu mendengarkan keluh dan kesah dengan sabar, selalu mendoakan, dan memberikan semangat serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Sahabat – sahabatku yang selalu setia memberikan dukungan saat suka dan duka, doa yang begitu besar dan amat berarti yaitu Anisa Aprilia, Fania Dwi Ayuni, Navisa Maharani Putri, Lailatul Mujizat.
13. Teman – teman seperjuangan Manajemen Kampus Palembang Angkatan 2017 yang menjadi inspirasi dan membantu selama masa perkuliahan serta mendukung dalam pengerjaan skripsi ini
12. Seluruh Dosen Pengajar, Pegawai dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya terkhusus kampus Palembang yang telah memberikan kelancaran proses administrasi selama perkuliahan dan penulisan skripsi. Teima kasih untuk setiap bantuannya.

13. Terima kasih juga kepada seluruh pihak terkait yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini yang namanya tidak dapat disebutkan satu per satu.

Atas semua dukungan jasmani dan rohani yang telah diberikan, saya mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan terlibat dalam penulisan skripsi ini. Saya berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi orang banyak dan dapat menjadi bahan masukan bagi para peneliti selanjutnya serta dalam dunia pendidikan.

Palembang, 18 Desember 2020

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Vera Santika', with a stylized, cursive script.

Vera Santika

ABSTRAK

PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA PENGEMUDI GRABBIKE (STUDI KASUS PADA PENGEMUDI GRABBIKE DI BUKIT BESAR PALEMBANG)

Oleh

Vera Santika; Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.; Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja pengemudi GrabBike di Bukit Besar Palembang. Sampel ditentukan berdasarkan metode sampel jenuh atau sensus dengan jumlah 78 pengemudi GrabBike. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah teknik kuesioner, dengan cara membagikan kuesioner kepada 78 responden. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari data kuesioner dan teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisa regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi GrabBike di Bukit Besar Palembang. Bagi perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan pemberian insentif, mengingat insentif dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pengemudi dengan begitu tujuan perusahaan dapat tercapai.

Kata kunci : *Insentif, Kinerja Pengemudi GrabBike*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF INCENTIVE TO THE PERFORMANCE OF GRABBIKE DRIVERS (CASE STUDY OF GRABBIKE DRIVERS IN BUKIT BESAR PALEMBANG)

By:

Vera Santika; Prof. Badia Perizade, M.B.A., Ph.; Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

This study aims to find out if there is the influence of incentive on the performance of GrabBike drivers in Bukit Besar Palembang. The sample is determined by saturated sample or census method with amount 78 GrabBike drivers. The collection of data that the technical questionnaire in a way to distribute a questionnaire to all drivers as much as 78 respondents. The study used data of the primary that was obtained and engineering analysis used are techniques of regression linear simple. The result showed that the incentive had a positive and significant effect on the performance of GrabBike Drivers in Bukit Besar Palembang. For companies should pay more attention to the provision of incentives, given the incentives can be used to improving performance of GrabBike drivers so that the company's goals can be achieved.

Keywords: Incentive, Performance of GrabBike Drivers

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama	Vera Santika
NIM	01011281722061
Jenis Kelamin	Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir	Palembang, 26 Agustus 1999
Alamat	Jl. Kemang Manis, Lrg. Kelapa Gading 3, No.664 RW.10/RW.03, Bukit Besar Palembang
Agama	Islam
Status	Belum Menikah
Kewarganegaraan	Indonesia
Email	Verasantika56@gmail.com
No. Hp	082278202582
Pendidikan	
2005-2011	SD Negeri 2 Palembang
2011-2014	SMP Negeri 17 Palembang
2014-2017	SMA Negeri 1 Palembang
2017-2020	S1 Manajemen Universitas Sriwijaya

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.2 Teori Dua faktor Herzberg.....	11
2.3 Teori Harapan	11
2.4 Insentif	11
2.4.1 Pengertian Insentif.....	11
2.4.2 Jenis-Jenis Insentif	13
2.4.3 Tujuan Pemberian Insentif	14
2.4.4 Program Insentif yang Efektif	14

2.4.5 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Insentif.....	15
2.4.6 Sifat Dasar Sistem Pengupahan Insentif.....	17
2.4.7 Indikator Insentif.....	18
2.5 Kinerja Pengemudi	18
2.5.1 Pengertian Kinerja Pengemudi	18
2.5.2 Jenis – Jenis Kinerja	19
2.5.3 Dasar Penilaian Kinerja.....	20
2.5.4 Tujuan Penilaian Kinerja.....	21
2.5.5 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	22
2.5.6 Indikator-Indikator Kinerja.....	23
2.6 Hubungan insentif dengan kinerja karyawan.....	24
2.7 Penelitian Terdahulu	25
2.8 Kerangka Pemikiran Teoritis	30
2.9 Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	31
3.2 Rancangan Penelitian.....	31
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	31
3.3.1 Jenis Data	31
3.3.2 Sumber Data	32
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	32
3.4.1 Kuesioner.....	32
3.5 Populasi Dan Sampel Penelitian	33
3.5.1 Populasi	33
3.5.2 Sampel	33
3.6 Teknik Analisis Data	33
3.6.1 Deskripsi Pengumpulan Data.....	34
3.6.2 Uji Instrumen Penelitian	34
3.6.2.1 Uji Validitas	35
3.6.2.2 Uji Reliabilitas.....	35

3.6.2.3 Uji Regresi Sederhana	36
3.7 Uji Hipotesis	37
3.7.1 Uji Koefisien Korelasi.....	37
3.7.2 Uji Koefisien Determinasi.....	37
3.7.3 Uji t.....	38
3.8 Definisi Operasional Variabel Penelitian dan Pengukuran	
Variabel.....	39
3.8.1 Definisi Operasional.....	39
3.8.2 Pengukuran Data Variabel.....	39
 BAB VI PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN	 42
4.1 Gambaran Umum Tentang Objek Penelitian.....	42
4.1.1 Sejarah Grab Palembang	42
4.1.2 Visi dan Misi PT. Grab Indonesia	43
4.1.3 Layanan Aplikasi Grab.....	43
4.2 Hasil Penelitian	44
4.2.1 Deskripsi Pengumpulan Data	44
4.2.2 Karakteristik Responden	45
4.2.2.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
4.2.2.2 Karakteristik Berdasarkan Usia	46
4.2.2.3 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja.....	46
4.2.2.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	47
4.2.2.5 Karakteristik Berdasarkan Pendapatan Rata – Rata .	48
4.2.3 Hasil Uji Instrument Penelitian.....	48
4.2.3.1 Hasil Uji Validitas	48
4.2.3.2 Hasil Uji Reliabilitas	51
4.2.4 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	52
4.2.4.1 Analisis Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	
Berdasarkan Variabel Insentif	52
4.2.4.2 Kesimpulan Analisis Frekuensi Tanggapan Responden	
Mengenai Variabel Insentif (X).....	57

4.2.4.3 Analisis Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Pengemudi	58
4.2.4.4 Kesimpulan Analisis Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Pengemudi (Y)	63
4.2.5 Hasil Teknik Analisis Data	64
4.2.5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	64
4.2.5.2 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	65
4.2.6 Hasil Uji Hipotesis	67
4.2.6.1 Hasil Uji t	67
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian	68
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	74
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran	74
 DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN KUESIONER	81
LAMPIRAN HASIL PENGELOLAHAN DATA PENELITIAN	85

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Tarif Grab Dalam Aturan Kementerian Perhubungan (Rp/Km).....	3
Tabel 1.2 Perbandingan Insentif Gojek dan Grab tahun 2020	4
Tabel 1.3 Kinerja Pengemudi GrabBike di Palembang pada November 2019 dan Februari 2020	6
Tabel 1.4 Penilaian Kinerja Pengemudi GrabBike di Palembang Berdasarkan Rating Bintang pada November 2019 dan Februari 2020	8
Tabel 1.5 Research Gap.....	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Skala Likert	35
Tabel 3.2 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	37
Tabel 3.3 Definisi Variabel dan Operasional	39
Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	46
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	47
Tabel 4.5 Karakteristik Berdasarkan Pendapatan Rata – Rata.....	48
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X)	50
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	50
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Insentif.....	52
Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Pengemudi	58
Tabel 4.11 Hasil Regresi Linier Sederhana.....	65
Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²)	66
Tabel 4.13 Hasil Uji t	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	30

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini terdapat fenomena yang dapat menjadi perhatian masyarakat yaitu transportasi yang bisa didapatkan dengan aplikasi atau online yaitu Grab. Grab kini semakin digemari karena mempunyai karakteristik yang baik seperti efisiensi dalam waktu, mampu melayani dengan cepat saat diperlukan dan cara pemesanannya yang mudah. Perkembangan teknologi saat ini membuat masyarakat menuntut aplikasi yang dapat memudahkan kehidupan masyarakat seperti berpergian, mengantar dokumen dengan cepat, dan memesan makanan dengan praktis (Sudarwanto, 2013).

Transportasi online artinya bisa memesan transportasi memakai aplikasi yang tersedia tanpa harus pergi ke jalur area yang dilewati angkutan umum seperti biasanya dan disebagian negara-negara lain pun sudah menerapkannya. Para penumpang dipermudah untuk mendapatkan transportasi yang diinginkan dengan aplikasi Grab, sehingga para penumpang tidak perlu membuang waktu untuk menuju tempat yang dituju (Grab.com, 2020).

Fenomena transportasi online sangat ditunggu – tunggu oleh masyarakat karena transportasi online sangat dibutuhkan dalam memudahkan pekerjaan seseorang. Transportasi online sangat mudah diakses dan menjadi transportasi yang mudah dan cepat terutama di kota – kota besar. Perusahaan yang menjalankan bisnis transportasi online kini semakin maju dengan menambahkan fitur-fitur baru yang dapat memudahkan kehidupan masyarakat seperti contoh

perusahaan Grab yang kini menjadi perusahaan transportasi online terbesar di Indonesia (Grab.com, 2020).

Sebelumnya Grab dikenal sebagai Grabtaxi (2012) yang berpusat di Singapura dan merupakan aplikasi yang sering digunakan di kawasan Asia Tenggara. Grab menyediakan layanan kebutuhan sehari - hari untuk para pelanggannya seperti mengantar penumpang, mengirim barang, memesan dan mengantarkan makanan, serta pembayaran dengan menggunakan OVO. Grab merupakan perusahaan teknologi asal Malaysia berbasis aplikasi dengan layanan transportasi meliputi kendaraan roda dua dan roda empat (Wikipedia, 2020).

Perkembangan Grab dari tahun 2012 hingga tahun 2019 sangat baik dan menjadi salah satu transportasi online terbaik di Indonesia. Meluasnya kawasan di Indonesia yang memakai aplikasi Grab yaitu 224 kota seluruh Indonesia. Grab menyediakan layanan transportasi online dan telah melayani di banyak negara seperti Indonesia, Singapura, Vietnam, Myanmar, Kamboja, Filipina, Malaysia, Thailand. Grab telah memiliki fitur layanan yang bisa membantu masyarakat diantaranya adalah GrabExpress, GrabFood, GrabCar, GrabBike, GrabTaxi (Grab.com, 2020).

Semakin meluasnya layanan dari Grab dapat menaikkan penghasilan dari pengemudi Grab. Adapun penghasilan yang didapatkan dari pengemudi ini berupa insentif per perjalanan dan bagi hasil tarif Grab. Dalam hal ini, insentif Grab Food dipisahkan dari insentif harian karena memiliki jam sibuk tersendiri. Penghasilan per trip ini dijamin oleh pihak Grab sehingga setiap pengemudi pasti mendapatkannya asal memenuhi beberapa syarat berikut (Grab.com, 2020) :

1. Untuk mendapatkan insentif atau bonus, pengemudi harus memenuhi jumlah trip yang ditentukan, andai tidak mencapai target maka insentif akan tidak berlaku.
2. Jika pengemudi memiliki banyak trip dan jam kerja, maka garansi insentif yang diperoleh akan semakin banyak.
3. Pihak Grab akan membayarkan selisih insentif yang diberikan.
4. Sistem bagi hasil antara pengemudi dan Grab adalah 10% dari skema tarif GrabBike, untuk sisa 90% menjadi milik pengemudi.

Tabel 1.1 Tarif Grab Dalam Aturan Kementerian Perhubungan (Rp/Km)

No	Biaya Jasa	Tarif Zona Sumatera (Rupiah)
1	Biaya Jasa Batas Bawah	1.850
2	Biaya Jasa Batas Atas	2.300
3	Biaya Jasa Maksimal	9.000 – 10.500

Sumber : Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019

Berdasarkan tabel 1.1 tarif zona untuk daerah Sumatera adalah Rp 1.850 – Rp. 2.300. Pendapatan ini diukur dari jarak tempuh yang telah pengemudi dapatkan per km dengan biaya jasa maksimal adalah Rp 9.000 – Rp 10.500. Tarif zona ini diresmikan oleh Kementerian Perhubungan melalui Direktorat Jenderal Perhubungan Darat. Biaya jasa maksimal sebelumnya hanya 8.000 – 10.000 sekarang naik menjadi Rp 9.000 – Rp 10.500. Penetapan ini akan berlaku di total 123 kota yang terbagi dalam zona I dan zona II (Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 12 Tahun 2019).

Dalam pembagian insentif, Grab menggunakan sistem berlian sedangkan Gojek menggunakan sistem poin. Grab menetapkan satu perjalanan yang didapatkan maka GrabBike akan mendapatkan delapan berlian. Berbeda dengan

pesaingnya yaitu Gojek yang menggunakan sistem poin. Satu perjalanan yang didapatkan oleh pengemudi Gojek maka Gojek tersebut akan mendapatkan satu poin (Aplikasi Mitra Pengemudi, 2020). Berikut adalah tabel yang menjelaskan tentang insentif harian dan jumlah target yang harus didapatkan GrabBike yang dibandingkan dengan Gojek :

Tabel 1.2 Perbandingan Insentif Gojek dan Grab tahun 2020

No	Target/ Hari	Gojek		Grab		Selisih (Rp)
		Jumlah Poin	Insentif Gojek (Rp)	Jumlah Berlian	Insentif Grab (Rp)	
1	10 – 16	10	12.000	110	10.000	2.000
2	17 – 23	17	36.000	170	35.000	1.000
3	24 – 30	25	95.000	230	90.000	5.000
4	>30	30	125.000	270	110.000	15.000

Sumber : Grab.com dan Gojek.com, 2020

Berdasarkan data pada tabel 1.2 di atas, total insentif yang diberikan oleh Gojek lebih besar daripada Grab. Untuk mendapatkan insentif minimal, Gojek memerlukan 10 poin untuk mendapatkan insentif sebesar Rp12.000 sedangkan GrabBike memerlukan 110 berlian untuk mendapatkan insentif sebesar Rp10.000 dengan minimal mendapatkan sebanyak 10 - 16 penumpang. Untuk mendapatkan insentif maksimal sebesar Rp125.000 Gojek hanya memerlukan 30 poin untuk mendapatkan insentif maksimal, Sedangkan GrabBike harus mengumpulkan 270 berlian untuk mendapatkan insentif maksimal yaitu Rp110.000 yang setara dengan 30 penumpang per harinya. Selisih dari insentif maksimal yang diberikan Grab dan Gojek kepada pengemudi adalah 15 ribu.

Dari data perbandingan insentif antara GrabBike dan Gojek, dapat dilihat selisih pendapatan yang didapatkan oleh pengemudi. Jika dibandingkan dengan kemudahan untuk mendapatkan bonus, Gojek lebih menjanjikan penghasilan yang lebih besar daripada Grab walaupun jika dilihat dari potongan untuk perusahaan lebih banyak yaitu 80% untuk pengemudi dan 20% untuk perusahaan sedangkan sistem GrabBike yaitu sistem bagi hasil antara pengemudi dan Grab adalah 10% dari skema tarif GrabBike, untuk sisa 90% menjadi milik pengemudi (Grab.com, 2020)

Wibowo (2012) menyebutkan bahwa memberikan insentif yang adil akan meningkatkan kinerja pengemudi. Insentif adalah salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja pengemudi di perusahaan Grab. Dengan insentif, pengemudi akan secara tidak langsung memperbaiki kinerjanya yang tidak optimal. Insentif yang diberikan perusahaan kepada pengemudi diyakini dapat mengatasi masalah turunnya kinerja pengemudi yang disebabkan banyak faktor. Pengemudi akan bersemangat apabila perusahaan memberikan insentif yang adil sebagai tambahan pendapatan pengemudi. Dengan demikian terdapat hubungan antara insentif dengan kinerja pengemudi.

Mathis dan Jackson (2011) menjelaskan kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk perusahaan sebagai acuan untuk mencapai tujuan. Kinerja pengemudi mempengaruhi seberapa banyak hasil yang diberikan pengemudi kepada perusahaan Grab. Kinerja dapat berjalan dengan baik apabila pengemudi mendapatkan insentif yang sesuai harapan dengan hasil yang diberikan. Semakin

besar kontribusi yang diberikan pengemudi seperti kinerjanya yang baik maka semakin besar insentif yang diberikan perusahaan untuk pengemudi.

Menurunnya kinerja pengemudi dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Menurunnya hasil insentif dan meningkatnya jumlah pekerjaan yang diberikan perusahaan merupakan salah satu faktor menurunnya kinerja pengemudi. Terdapat data yang menunjukkan bahwa pada tahun 2020 kinerja pengemudi GrabBike menurun seiring dengan bertambahnya jumlah berlian yang harus dicapai oleh pengemudi GrabBike. Berikut adalah data kinerja pengemudi GrabBike di Palembang dengan sistem insentif 2019 dan sistem insentif terbaru 2020 :

**Tabel 1.3 Kinerja Pengemudi GrabBike di Palembang
pada November 2019 dan Februari 2020**

No	Kinerja Pengemudi November 2019		Kinerja Pengemudi Februari 2020		Selisih (%)
	Jumlah Berlian	Tingkat penyelesaian target (%)	Jumlah Berlian	Tingkat penyelesaian target (%)	
1	80	5	110	15	10
2	130	15	170	20	5
3	190	35	230	30	5
4	270	45	270	35	10

Sumber : PT Grab Kota Palembang, 2020

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, kinerja pengemudi GrabBike menurun dengan adanya peraturan kenaikan jumlah berlian yang ditetapkan perusahaan. Pada November 2019 jumlah berlian minimum yang harus didapatkan oleh GrabBike adalah 80 berlian dengan tingkat penyelesaian target yaitu 5% sedangkan pada Februari 2020 jumlah minimum berlian yang harus didapatkan adalah 110 berlian dengan tingkat penyelesaian 15%. Jumlah berlian maksimal pada November 2019 dan Februari 2020 tetap sama tetapi dengan tingkat penyelesaian target yang menurun yaitu pada November 2019 tingkat

penyelesaian 45% dan Februari 2020 tingkat penyelesaian turun menjadi 35%. Semakin tinggi jumlah berlian yang harus didapatkan GrabBike maka semakin turun tingkat penyelesaian target maksimal yang ditetapkan oleh perusahaan.

Data tersebut menunjukkan bahwa adanya kenaikan pada tingkat jumlah berlian minimum dan menurunnya tingkat penyelesaian target pada jumlah berlian maksimal. Dapat dianalisis adanya pengaruh pemberian insentif terbaru tahun 2020 terhadap kinerja pengemudi dengan hasil yang menurun jika dibandingkan dengan tahun 2019. Dari data kinerja pencapaian para pengemudi GrabBike kota Palembang belum ada yang bisa menyentuh angka 80% hingga 90% sehingga harapan dari perusahaan masih belum tercapai untuk tingkat penyelesaian pengemudi di target maksimal.

Dalam aplikasi Grab terdapat penilaian langsung dari para pengguna Grab berupa rating bintang setiap pengemudi menyelesaikan tripnya. Rating bintang ini yang menjadi parameter untuk mengukur seberapa baik kinerja yang diberikan pengemudi dengan skala (1 - 5 bintang). Rating bintang ini juga merupakan salah satu syarat pencapaian pengemudi untuk mendapatkan insentif. Sistem Grab secara otomatis menghitung rating bintang dari 100 penilaian terakhir yang diberikan oleh penumpang dan akan diperbarui setiap harinya dari jam 12 siang hingga jam 12 malam (Grab.com, 2020). Berikut adalah penilaian kinerja pengemudi berupa rating bintang pada GrabBike di Palembang pada November 2019 dan Februari 2020 :

Tabel 1.4 Penilaian Kinerja Pengemudi GrabBike di Bukit Besar Palembang Berdasarkan Rating Bintang pada November 2019 dan Februari 2020

No	Rating Bintang	November 2019 (%)	Februari 2020 (%)	Selisih (%)
1	5.0	30	26	4
2	4.99 – 4.80	57	50	7
3	4.79 – 4.60	9	17	8
4	4.59 – 4.40	4	7	3

Sumber : PT Grab Kota Palembang, 2020

Berdasarkan tabel 1.4 diatas rating bintang paling tinggi adalah bintang 5.0 dengan presentase pada November 2019 yaitu 30% dan pada Februari 2020 menjadi 26%. Untuk rating bintang minimal yang harus didapatkan oleh pengemudi GrabBike adalah 4.30. Jika GrabBike dengan total rating dibawah 4.30 berisiko untuk dinonaktifkan atau putus mitra. Rata – rata rating bintang untuk pengemudi GrabBike ada di angka 4.99 - 4.80 dan dijadikan sebagai target serta tolak ukur pengemudi untuk tetap menjaga kinerjanya. Pada rating bintang 4.99 - 4.80 untuk bulan November 2019 mencapai angka 57% tetapi pada Februari 2020 rating bintang 4.99 - 4.80 menjadi 50%. Terdapat penurunan rating bintang pada pengemudi GrabBike di Bukit Besar Palembang.

Fenomena dan pemberitaan tentang insentif GrabBike melalui media massa dan banyaknya keluhan dari pengemudi GrabBike membuat kinerja pengemudi menurun. Data insentif yang didapatkan Gojek lebih besar daripada GrabBike dan data kinerja pengemudi GrabBike yang menurun pada tahun 2020 saat jumlah berlian naik membuat peneliti tertarik untuk mengembangkan penelitian ini. Pemilihan GrabBike di Bukit Besar Palembang dikarenakan Bukit Besar Palembang adalah lokasi yang strategis dan menjadi area tempat pengemudi

GrabBike ramai mendapatkan orderan seperti para pelajar dan mahasiswa serta terdapat data yang menunjukkan bahwa kinerja pengemudi GrabBike di Bukit Besar Palembang menurun pada Februari 2020.

Tabel 1.5 *Research Gap* Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pengemudi

No	Peneliti	Hasil penelitian
1	Njoroge & Kwasira (2015)	menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Fauziah (2012)	menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	Suharyanto, dkk. (2014)	menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	Cornelius dan Irsutami (2013)	menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber: *Research Gap*, 2019

Berdasarkan *research gap* di atas menunjukkan bahwa ada penelitian yang menunjukkan hasil yang tidak sama. Oleh karena itu, perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi tentang sejauh mana pengaruh insentif terhadap kinerja pengemudi. Peneliti tertarik untuk meneliti adakah pengaruh insentif terhadap kinerja pengemudi GrabBike di Bukit Besar Palembang melihat hasil dari *research gap*. Dengan demikian penelitian ini akan diberi judul yaitu **Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pengemudi GrabBike di Bukit Besar Palembang.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat rumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh insentif terhadap kinerja pengemudi GrabBike di Bukit Besar Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja pengemudi GrabBike di Bukit Besar Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Terdapat manfaat teoritis dan manfaat praktis dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan informasi untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut tentang insentif dalam kaitannya dengan kinerja pengemudi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan sebagai sumber informasi bagi perusahaan Grab dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan sebuah perusahaan mengingat penerapan insentif dapat mendukung kinerja pengemudi lebih baik lagi.

BAB II

KAJIAN PUSAKA

2.1 Landasan Teori

2.2 Teori Dua Faktor Herzberg

Dalam teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg (1971) berpendapat jika insentif terpenuhi maka akan berpengaruh terhadap kinerja pengemudi. Namun apabila insentif tidak terpenuhi maka secara tidak langsung akan menurunkan kinerja pengemudi. Insentif adalah motivasi berupa imbalan yang diberikan perusahaan kepada pengemudi karena memiliki kinerja yang baik (Rivai, 2013).

2.3 Teori Harapan

Menurut Vrom (1964) dalam teori harapan menyebutkan bahwa kinerja pengemudi dipengaruhi oleh persepsi insentif yang diharapkan pengemudi. Pemberian insentif kepada pengemudi dapat meningkatkan kinerja pengemudi secara tidak langsung. Menurut Mathis dan Jackson mengenai kinerja (2012) merupakan kegiatan yang dilaksanakan atau tidak dilaksanakan dan kinerja mempengaruhi seberapa besar pengemudi memberikan keuntungan untuk perusahaan.

2.4 Insentif

2.4.1 Pengertian Insentif

Menurut Dessler (2012) menjelaskan bahwa insentif adalah suatu upah yang perusahaan berikan kepada pengemudinya yang bekerja di perusahaan tersebut. Menurut Moeheriono (2012) mengemukakan insentif adalah timbal balik

berupa uang atau hadiah yang pengemudi dapatkan dari perusahaan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya dan insentif dapat membuat pengemudi bekerja lebih baik lagi. Yani (2012) mengemukakan bahwa insentif adalah uang yang diberikan sebagai penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada pengemudi yang bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Menurut Marwansyah (2010) mengatakan bahwa insentif adalah uang dan atau barang yang diberikan kepada pengemudi, diluar gaji/upah pokok, berdasarkan kinerja individu atau organisasi. Pada dasarnya insentif ini adalah penghargaan yang diberikan kepada pengemudi yang melaksanakan pekerjaan sesuai atau melebihi target yang telah ditetapkan. Menurut Panggabean (2010) menyatakan pengertian insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan (2013) menyatakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pengemudi tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Menurut Mangkunegara (2011) menyatakan pengertian insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada pengemudi agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi pengemudi kepada organisasi.

2.4.2 Jenis-Jenis Insentif

Menurut Siagian (2012) terdapat lima jenis insentif yang dapat dijelaskan berikut ini :

a. Upah per Output

Upah per output adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja kerja pengemudi berdasarkan hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam jumlah berlian yang didapatkan.

b. Bonus Produksi

Bonus produksi adalah insentif yang diberikan kepada pengemudi yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat target perusahaan tercapai.

c. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

d. Insentif Eksekutif

Insentif eksekutif adalah insentif yang diberikan kepada khususnya manajer atau karyawan yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

e. Kurva Kematangan

Kurva kematangan diberikan kepada karyawan karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan

yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

2.4.3 Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif dimaksudkan agar kebutuhan materi pengemudi dapat terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan materi itu diharapkan pengemudi dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai dengan standar perusahaan sehingga output yang dihasilkan dapat meningkat daripada input dan akhirnya kinerja pengemudi dapat meningkat. Menurut Sutrisno (2011) tujuan diberikannya insentif adalah sebagai berikut:

- a. Menghargai prestasi kerja
- b. Menjamin keadilan
- c. Mempertahankan pengemudi
- d. Memperoleh pengemudi yang bermutu
- e. Pengendalian biaya
- f. Memenuhi peraturan.

Menurut Panggabean (2010) menjelaskan tujuan pemberian insentif adalah memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada pengemudi. Insentif menjamin bahwa pengemudi akan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.

2.4.4 Program Insentif yang Efektif

Terdapat beberapa pedoman untuk mengembangkan insentif yang efektif, Dessler (2012) menjelaskan bahwa insentif akan efektif apabila :

1. Unit-unit keluaran dapat diukur
2. Ada hubungan yang jelas antara usaha pengemudi dan kuantitas berlian.
3. Pekerjaan dibakukan, aliran kerja teratur, atau jika mutu itu penting, mudah diukur dan dikontrol.
4. Mutu kurang penting dibandingkan dengan kuantitas, atau bila mutu itu penting, dapat dengan mudah diukur atau dikontrol.

2.4.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Insentif

Faktor-faktor yang harus diperhitungkan dalam sistem pemberian insentif yaitu dengan menetapkan tingkat insentif agar dirasakan sebagai faktor yang meningkatkan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut akan menentukan juga tingkat insentif yang kompetitif. Menurut (Siagian, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian insentif, sebagai berikut:

1. Tingkat upah dan gaji yang berlaku

Dari berbagai survey, sistem pemberian upah termasuk insentif yang diterapkan oleh berbagai organisasi dalam suatu wilayah tertentu, diketahui adalah tingkat upah dan gaji yang pada umumnya berlaku. Akan tetapi hal ini tidak bisa diterapkan begitu saja oleh organisasi tertentu, hal ini dikaitkan dengan faktor yang harus di pertimbangkan diantaranya ialah langka tidaknya pengemudi yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus dan sangat dibutuhkan oleh organisasi yang bersangkutan.

2. Tuntutan serikat kerja

Tuntutan serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan. Tingkat upah dan gaji termasuk insentif yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku. Tuntutan serikat pekerja ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, misalnya dalam usaha untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan para pengemudi atau karena situasi yang memungkinkan perubahan dalam struktur upah dan gaji.

3. Produktivitas

Produktivitas agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, suatu organisasi memerlukan pengemudi yang produktif. Hal ini menggambarkan bahwa kaitan yang sangat erat antara tingkat upah ataupun pemberian insentif dengan tingkat produktivitas kerja.

4. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji

Kebijaksanaan suatu organisasi mengenai upah dan gaji pengemudi tercermin dari jumlah pendapatan yang mereka peroleh. Bukan hanya gaji pokok yang mereka peroleh, akan tetapi dari kebijaksanaan tersebut mencakup tunjangan, bonus, dan insentif. Bahkan kebijaksanaan tentang kenaikan gaji berkala perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen.

5. Peraturan perundang-undangan

Pemerintah berkepentingan dalam bidang ketenagakerjaan seperti ketentuan tentang waktu kerja lembur, upah kerja lembur yang di atur dalam UU no.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 78 ayat (2),

(4) pasal 85 dan lebih lengkapnya diatur dalam kepmenakertrans no.102/MEN/VI/2004 mengenai waktu dan upah kerja lembur.

2.4.6 Sifat Dasar Sistem Pengupahan Insentif

Sifat dasar sistem pengupahan insentif dalam suatu perusahaan dituangkan secara jelas dan sederhana berdasarkan ketentuan standar kerja. Beberapa sifat dasar dalam sistem pengupahan insentif menurut Martoyo (2015), adalah sebagai berikut:

1. Pembayaran agar diupayakan cukup sederhana sehingga mudah dimengerti dan dihitung oleh pengemudi yang bersangkutan sendiri.
2. Upah insentif yang diterima benar-benar dapat menaikkan motivasi kerja meningkat.
3. Pelaksanaan pengupahan insentif hendaknya cukup cepat sehingga pengemudi yang berprestasi lebih tersebut cukup cepat pula merasakan nikmatnya orang berprestasi lebih.
4. Penentuan standar kerja ataupun standar produksi hendaknya secermat mungkin dalam arti tidak terlalu tinggi sehingga tidak terjangkau oleh pengemudi atau tidak terlalu rendah, sehingga tidak terlalu mudah dicapai pengemudi.
5. Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerjaan atau pengemudi untuk bekerja lebih giat.

Berdasarkan pendapat di atas maka jelaslah bahwa pemberian insentif harus dilaksanakan secara jelas dan sederhana untuk mempermudah perhitungan setiap pengemudinya agar dapat menambah peningkatan kinerja bagi setiap pengemudi.

2.4.7 Indikator Insentif

Hasibuan (2013) mengelompokkan dimensi dan indikator insentif ke dalam tiga bagian yaitu:

1. Insentif material

Insentif material adalah dorongan yang perusahaan berikan kepada pengemudi berlandaskan dari hasil yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Insentif material berupa uang dan barang tergantung perusahaan.

2. Insentif non material

Insentif non material adalah jenis insentif yang bertujuan untuk memotivasi pengemudi yang diberikan perusahaan dalam bentuk penghargaan atas prestasi seperti piagam, medali, piala, promosi jabatan, pujian.

3. Insentif Sosial

Insentif sosial adalah dorongan yang perusahaan berikan kepada pengemudi yang didasari oleh prestasi kerja berupa fasilitas dan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pendidikan, naik haji, dan sebagainya.

2.5 Kinerja Pengemudi

2.5.1 Pengertian Kinerja Pengemudi

Mangkunegara (2015) mengemukakan kinerja pengemudi adalah sebuah hasil kerja yang dinilai secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh pengemudi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Moenir (2011) mengungkapkan kinerja adalah prestasi pengemudi pada

waktu dan tingkat tertentu dan tingkat keberhasilan pengemudi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dessler (2012) menjelaskan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pengemudi yaitu besarnya insentif, sistem bonus, kepuasan pengemudi terhadap kerja, tingkat beban kerja, kondisi fisik, komitmen pengemudi, dan perilaku pengemudi.

Kappagoda et al., (2014) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Menurut Hasibuan (2013) menjelaskan pengertian kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas pengalaman dan keunggulan serta waktu.

2.5.2 Jenis – Jenis Kinerja

Moeheriono (2012) mengatakan terdapat tiga jenis kinerja dalam suatu organisasi yang dapat dibedakan sebagai berikut :

1. Kinerja operasional

Kinerja operasional dihubungkan dengan efektivitas pengemudi yang digunakan oleh perusahaan seperti teknologi, transportasi, modal, dan lain sebagainya.

2. Kinerja administratif

Kinerja administratif dihubungkan dengan kinerja administrasi organisasi seperti struktur administrasi yang berfungsi mengatur hubungan wewenang dan tanggung jawab dari karyawan yang menduduki jabatan.

Kinerja administratif berkaitan dengan juga dengan kinerja mekanisme aliran informasi antar unit dalam organisasi.

3. Kinerja strategik

Kinerja strategik dihubungkan dengan kinerja perusahaan dan dievaluasi melalui keputusan perusahaan dalam menentukan lingkungan dan kemampuan beradaptasi perusahaan.

2.5.3 Dasar Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu hal penting yang harus dilakukan oleh organisasi untuk mengetahui seberapa besar tingkat kinerja yang telah dicapai pengemudi. Penilaian kinerja dilakukan dengan membandingkan tingkat kinerja yang telah dicapai oleh pengemudi dengan tolak ukur yang digunakan. Pada setiap organisasi baik berskala kecil maupun berskala besar prestasi kerja perlu dievaluasi sebagai dasar pengambilan keputusan mengenai gaji, penugasan promosi, keperluan *training*, dan beberapa hal lain yang mempengaruhi pengemudi dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Hasibuan (2012) dasar penilaian dan unsur-unsur yang dinilai oleh penilai dalam menentukan prestasi kerja atau kinerja pengemudi dalam sebuah perusahaan adalah sebagai berikut:

a. Dasar penilaian

Dasar penilaian adalah uraian pekerjaan dari setiap individu pengemudi karena dalam uraian pekerjaan inilah ditetapkan tugas dan tanggung jawab yang akan dilakukan oleh setiap pengemudi. Tolak ukur yang dipergunakan untuk mengukur prestasi kerja pengemudi adalah standar.

Secara umum standar berarti apa yang akan dicapai sebagai ukuran untuk penilaian. Secara garis besar standar dibedakan menjadi dua:

1) *Tangible standard*

Yaitu sasaran yang dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya.

Standar ini dibagi atas:

- a) Standar dalam bentuk fisik yang terbagi atas : standar kuantitas, standar kualitas, dan standar waktu. Misalnya kilogram, meter, baik-buruk, jam, hari, dan bulan.
- b) Standar dalam bentuk uang yang terbagi atas standar biaya, standar penghasilan, dan standar investasi.

2) *Intangible standard*

Yaitu sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya. Misalnya standar perilaku, kesetiaan, partisipasi, loyalitas, serta dedikasi pengemudi terhadap perusahaan.

2.5.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sunyoto (2012) mengungkapkan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Perbaikan prestasi kerja

Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja kemungkinan pegawai, manajer, dan department personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka.

b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah atau gaji yang sepatutnya.

c. Keputusan-keputusan

Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer, dan demosi atau penurunan jabatan.

d. Kebutuhan-kebutuhan Beban Kerja dan pengembangannya

Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi pegawai yang belum sepenuhnya digali.

e. Perencanaan dan pengembangan karir

Untuk meyakinkan umpan balik seseorang pegawai maka mereka harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektivitas perusahaan.

2.5.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu kontrak multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Menurut Mahmudi (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain:

1. Faktor Personal/individu

Faktor ini meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki setiap individu.

2. Faktor Kepemimpinan

Faktor ini meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dalam tim leader.

3. Faktor Tim

Faktor ini meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

4. Faktor Sistem

Faktor ini meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

5. Faktor Kontekstual

Faktor ini meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.5.6 Indikator-Indikator Kinerja

Robbins (2016) menjelaskan bahwa terdapat lima indikator yang dapat menjelaskan tolak ukur dalam mengukur kinerja pengemudi, yaitu :

a. Kualitas

Kualitas kerja pengemudi dinilai berdasarkan tanggapan terhadap suatu tingkat pekerjaan yang diberikan dalam bentuk keterampilan dan banyak kemampuan pengemudi serta tugas yang dikerjakan dengan baik.

b. Kuantitas

Kuantitas kinerja pengemudi adalah jumlah unit yang dihasilkan yang dinyatakan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pengemudi.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan suatu perhitungan tentang pekerjaan yang dapat dicapai pada waktu yang telah ditetapkan dan memaksimalkan hasil pada setiap unit dalam memakai sumber daya.

d. Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat pemakaian sarana perusahaan seperti sumber daya, uang, bahan baku, tenaga kerja yang dimaksimalkan dan teknologi.

e. Kemandirian

Kemandirian adalah pengemudi dapat melaksanakan tugasnya dengan kewajiban kerja. Kemandirian adalah tingkat pengemudi mempunyai komitmen dan tanggung jawab dengan perusahaan tersebut.

2.6 Hubungan insentif dengan kinerja karyawan

Insentif mempunyai hubungan dengan kinerja yang dihasilkan setiap individu karena setiap pengemudi yang telah memberikan kinerja terbaiknya pasti mengharapkan imbalan di samping gaji atau upah sebagai tambahan berupa insentif atas kinerja yang telah diberikannya terhadap suatu instansi atau perusahaan. Menurut Wibowo (2015) menyatakan bahwa insentif mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan karena setiap pekerjaan yang telah diselesaikan dengan hasil terbaik pasti mengharapkan imbalan disamping gaji, berupa insentif atas hasil yang telah di berikan karyawan kepada perusahaan.

Hubungan insentif dengan kinerja pengemudi telah dijelaskan dalam teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg (1971) yaitu insentif berpengaruh terhadap kinerja pengemudi dan jika insentif pengemudi terpenuhi maka akan meningkatkan kinerja pengemudi tersebut. Terdapat satu teori lagi yang menjelaskan tentang insentif mempengaruhi kinerja pengemudi yaitu teori harapan yang dijelaskan oleh Vrom (1964). Teori harapan menjelaskan bahwa kinerja pengemudi dipengaruhi oleh persepsi insentif yang diharapkan pengemudi. Kedua teori tersebut menjelaskan bahwa insentif mempengaruhi kinerja pengemudi secara langsung dan tidak langsung.

Insentif sangat diperlukan untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada pengemudi dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi instansi pemerintahan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi instansi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Sehingga, pemberian insentif kepada para pengemudi sangat diperlukan

2.7 Penelitian Terdahulu

Berikut ini dilampirkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang menjadi acuan penulis dalam melakukan penelitian. Penelitian terdahulu ditampilkan dalam bentuk tabel dengan persamaan dan perbedaan penelitian sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama peneliti, judul penelitian, tahun	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasi Penelitian
1	Mediasi Motivasi Kerja Dalam Menganalisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan [Sukarji, (2020)]	Variabel X yaitu insentif dan variabel Y yaitu kinerja karyawan.	Penelitian Sukarji dilakukan di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Kediri	Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Kota Kediri
2	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo [Shinta, Dessy (2020)]	Variabel X yaitu insentif dan variabel Y yaitu kinerja karyawan.	Penelitian Dessy Shinta dilakukan di PT Citra Mandiri Distribusindo	Insentif pengaruhnya signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo.
3	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Intervening (Studi Pada PT. Sinar Sosro Deli Serdang) [Sabar, Tampubolon (2020)]	Variabel X yaitu insentif dan variabel Y yaitu kinerja karyawan.	Penelitian Sabar M. Tampubolon dilakukan di PT. Sinar Sosro Deli Serdang	Terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro, dimana t hitung $>$ dari t tabel yaitu $6.605 > 1.66123$
4	Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Karyawan CV. Trijaya Sidoarjo) [Rifiyanti, Dewi Faiqoh (2020)]	Variabel X yaitu insentif dan variabel Y yaitu kinerja karyawan.	Penelitian Dewi Faiqoh Rifiyanti dilakukan di CV. Trijaya Sidoarjo.	Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

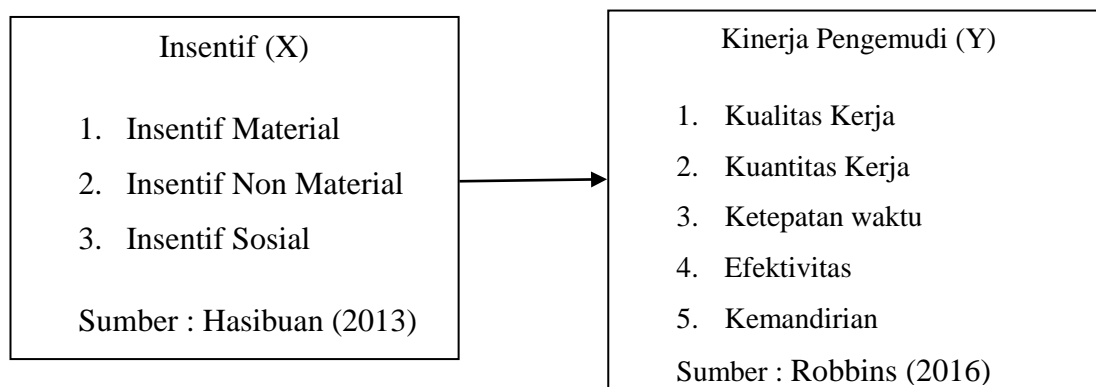
5	<i>The effects of incentives on performance and job satisfaction</i> [Huttu (2019)]	Variabel X yaitu insentif dan variabel Y yaitu kinerja karyawan.	Penelitian dilakukan di Smart Business environment.	Huttu di Grid	Adanya pengaruh efek insentif terhadap kinerja karyawan
6	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan pada Madrasah Aliyah Darul Muttaqien Bogor [Thohari (2019)]	Variabel X yaitu insentif dan variabel Y yaitu kinerja karyawan.	Penelitian dilakukan di Madrasah Darul Muttaqien Bogor	San Maulana di Aliyah Muttaqien	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja guru dan karyawan.
7	Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasaraharja Putera Kediri [Hildri, Alam (2019)]	Variabel X yaitu insentif dan variabel Y yaitu kinerja karyawan.	Penelitian dilakukan di PT. Jasaraharja Putera Kediri	Alam Hidlri	Insentif dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
8	Pengaruh Pemberian Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIGROUP Pos Painan [Putra, Piko Dharma dan Febri Susanti, 2019]	Variabel dependennya adalah kinerja karyawan dan variabel independennya adalah insentif.	Penelitian dilakukan di PT. FifGroup Pos Painan	Piko Dharma Putra dan Febri Susanti	Insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIGROUP Pos Painan
9	Pengaruh Insentif Terhadap Loyal Kerja Karyawan Bank BRI Kantor Pekanbaru [Akbar, Fauzan (2019)]	Variabel independennya adalah insentif.	Penelitian dilakukan di Bank BRI Kantor Pekanbaru	Fauzan Akbar	Terdapat pengaruh yang signifikan insentif kerja terhadap loyalitas kerja karyawan
10	Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi UMKM Provinsi Nusa Tenggara Barat perspektif ekonomi islam [Dewi, Erlina Sintia (2018)]	Variabel dependennya adalah kinerja karyawan dan variabel independennya adalah insentif.	Penelitian dilakukan di dinas koperasi UMKM Provinsi Nusa Tenggara Barat perspektif ekonomi Islam	Erlina Sintia Dewi	Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi UMKM Provinsi NTB periode 2016.

- | | | | | |
|----|--|--|--|--|
| 11 | Pengaruh Insentif Terhadap Employee Engagement di Hotel X Surabaya [Vania Elsa, 2018] | Variabel dependennya adalah kinerja karyawan dan variabel independennya adalah insentif. | Penelitian Elsa Vania dilakukan di Hotel X Surabaya | Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement di hotel X Surabaya |
| 12 | Pengaruh Pengembangan Karir dan Sistem Insentif Terhadap Kinerja Karyawan [Kudsi, Muh Ridwan (2018)] | Variabel dependennya adalah kinerja karyawan dan variabel independennya adalah insentif. | Penelitian Muh Ridwan Kudsi dilakukan di PT Prudential Life Assurance Cabang Samarinda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel sistem insentif terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Prudential Life Assurance Cabang Samarinda. |
| 13 | Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) tbk [Putra, Andi Permana dan Hufron (2017)] | Variabel dependennya adalah kinerja karyawan dan variabel independennya adalah insentif. | Penelitian Andi Pernama Putra dan Muhammad Hufron dilakukan di PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) tbk | Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) |
| 14 | Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dengan keadilan sebagai variabel moderasi pada PT Lautan Teduh Interniaga [Gunawan (2017)] | Variabel dependennya adalah kinerja karyawan dan variabel independennya adalah insentif. | Penelitian Fandy Gunawan dilakukan di PT Lautan Teduh Interniaga | Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung |
| 15 | Analisis insentif, kinerja karyawan, disiplin kerja, komitmen organisasi (studi pada kwsg regional 2 Jawa Tengah) [Khasanah, Nur (2017)] | Variabel independennya adalah insentif. | Penelitian Nurkhasanah dilakukan di kwsg regional 2 Jawa Tengah | Insentif mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan di kwsg regional 2 Jawa Tengah |

16	Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat [Subianto, Marianus (2016)]	Variabel dependennya adalah kinerja karyawan dan variabel independennya adalah insentif.	Penelitian Marianus Subianto dilakukan di PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat	Secara parsial variabel Gaji dan Insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
17	Pengaruh Promosi Jabatan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Cirebon [Faizati, Ati Tina (2016)]	Variabel dependennya adalah kinerja karyawan dan variabel independennya adalah insentif.	Penelitian Ati Tina Faizati dilakukan di Bank BNI Syariah Cabang Cirebon	Promosi dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Syariah Cabang Cirebon
18	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Bumiputera Syari'ah Cabang Kediri [Rochmah, Lailatur (2016)]	Variabel dependennya adalah kinerja karyawan dan variabel independennya adalah insentif.	Penelitian Lailatur Rochmah dilakukan di Asuransi Bumiputera Syari'ah Cabang Kediri	Hasil analisis regresi, pada tabel <i>cefficient</i> diperoleh nilai thitung = 10,687 > t tabel = 1,684 pada taraf signifikan 0,05, sehingga variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
19	Pengaruh insentif Terhadap prestasi Kerja karyawan Koperasi Serba Usaha Aster [Sandy, Arganing Adwi (2014)]	Variabel independennya adalah insentif.	Penelitian Arganing Adwi Sandy dilakukan di Koperasi Serba Usaha Aster	Insentif materil secara persial berpengaruh dan dihasilkan terhadap prestasi kerja.
20	Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Pada Kinerja Individu Pengguna Sistem Informasi Akuntansi [Dwijyanthi dan Diaksa (2013)]	Variabel dependennya adalah kinerja karyawan dan variabel independennya adalah insentif.	Penelitian Dwijyanthi dan Diaksa melibatkan Individu Pengguna Sistem Informasi Akuntansi	Insentif berpengaruh terhadap kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi.

2.8 Kerangka Pemikiran Teoritis

Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh insentif terhadap kinerja pengemudi GrabBike di Bukit Besar Palembang yang secara sederhana digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, peneliti hanya mengambil beberapa dari dimensi dan indikator yang bersumber dari Hasibuan (2013) yang berhubungan langsung dengan masalah yang ada di dalam penelitian ini. Dimensi insentif yang dipakai adalah insentif material dan insentif sosial karena GrabBike tidak mendapatkan insentif non material seperti promosi jabatan, piala, mendali, piagam, dan bentuk insentif non material lainnya.

2.9 Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran di atas adalah insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi Grab di Bukit Besar Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada pengemudi GrabBike yang beroperasi di Bukit Besar Palembang. Peneliti menfokuskan untuk meneliti bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja pengemudi GrabBike di Bukit Besar Palembang, terutama masalah yang berkaitan dengan insentif yang diberikan perusahaan kepada GrabBike dan tingkat kinerja pengemudi GrabBike yang beroperasi di Bukit Besar Palembang.

3.2 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif yang dikuantitatifkan. Terdapat dua variabel di dalam rancangan penelitian ini yaitu variabel independen sebagai insentif dan variabel dependen sebagai kinerja pengemudi. Variabel tersebut akan menjadi rancangan penelitian untuk menyelesaikan masalah yang ada di dalam penelitian ini.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif yang akan dikuantitatifkan karena jenis data dalam penelitian ini tidak dapat dihitung dalam skala numerik. Data kualitatif akan dikuantitatifkan agar data tersebut dapat diolah lebih lanjut menggunakan data ordinal. Data ordinal merupakan data yang dinyatakan dalam bentuk kategori namun posisi data tidak sama derajatnya karena dinyatakan dalam skala peringkat (Tabachnick & Fidell, 2013). Penelitian ini menggunakan teknik

skala likert untuk pemberian skor pada data ordinal. Sugiyono (2015) menjelaskan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur tanggapan seseorang atau sekelompok, sikap, pendapat tentang fenomena sosial. Skala likert menggunakan skor satu sampai lima dengan alternatif atas pernyataan responden yang digunakan adalah sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

3.3.2 Sumber Data

3.3.2.1 Data Primer

Sekaran & Bougie (2010) mengatakan data primer adalah data yang didapatkan dari tempat penelitian atau sumber yang dilakukan secara langsung. Data primer yang didapatkan untuk penelitian ini didapatkan langsung dari pemimpin dan pengemudi Grab di Bukit besar Palembang dalam bentuk kuesioner.

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Kuesioner

Kuesioner menurut Sugiyono (2010) merupakan salah satu teknik dalam pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan maupun pernyataan tertulis yang ditujukan kepada responden untuk menjawab pertanyaan tersebut. Menurut Creswell (2016) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti. Teknik ini digunakan oleh penulis untuk dapat mengungkapkan data dari variabel X dan Y yaitu insentif dan kinerja pengemudi. Dalam operasional variabel peneliti menggunakan skala ordinal yaitu skala yang digunakan untuk memberikan informasi nilai pada jawaban.

3.5 Populasi Dan Sampel Penelitian

3.5.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2013) adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pengemudi GrabBike di Bukit Besar Palembang yang berjumlah 78 pengemudi.

3.5.2 Sampel

Sugiyono (2016) menjelaskan sampel merupakan karakteristik dan bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi yang diteliti. Sampel dapat diukur dengan menetapkan seberapa banyak sampel yang diambil dalam melakukan penelitian terhadap suatu objek. Menurut Arikunto (2012) menjelaskan jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada GrabBike di Bukit Besar Palembang yaitu sebanyak 78 pengemudi. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian menggunakan teknik sensus.

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016) menjelaskan analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menabulasi data

berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS.

3.6.1 Deskripsi Pengumpulan Data

Menurut Thompkins (2013) menyebutkan bahwa deskripsi digunakan oleh penulis untuk menggambarkan sebuah keadaan atau situasi, karakter objek secara kompherensif dengan mengandalkan kosakata. Data yang didapatkan dalam penelitian ini yaitu :

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.
2. Karakteristik responden berdasarkan usia.
3. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja.
4. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan.
5. Karakteristik responden berdasarkan pendapatan rata – rata.

3.6.2 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah instrumen yang digunakan sebagai alat bantu pada penelitian `yang digunakan oleh peneliti. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan yaitu kuisisioner dan menggunakan metode analisis yaitu uji instrumen validitas, uji instrumen reliabilitas, dan uji regresi sederhana. Jenis skala yang akan digunakan untuk pengukuran pada penelitian ini adalah:

Tabel 3.1 Skala Likert

Kategori	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono (2015)

3.6.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu instrumen penelitian dalam mengukur apa yang ingin diukur dalam penelitian tersebut (Siregar, 2014). Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah insentif dan kinerja pengemudi GrabBike. Tipe validitas yang digunakan adalah validitas butir yang diperoleh dengan menggunakan validitas butir yang diperoleh dengan menggunakan *Product Moment Pearson*. Kriteria yang dilakukan untuk menguji kesahihan adalah sebagai berikut:

- a. Jika butir soal $> r$ tabel dengan alpha 0,05 maka butir valid
- b. Jika butir soal $< r$ tabel dengan alpha 0,05 maka butir tidak valid

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dipergunakan untuk mengetahui apakah alat pengukur mempunyai keandalan dalam mengukur suatu variabel, dalam artian bahwa jika pengukuran dilakukan berulang kali akan memberikan hasil yang sama (reliabel) dalam setiap pengukuran. Pengujian reliabilitas dapat

dilihat dari nilai *Alpha Cronbach*, dengan kriteria sebagai berikut (Sugiyono, 2017) :

1. Jika $\alpha > 0,90$ maka reliabilitas sempurna
2. Jika α antar $0,70 - 0,90$ maka reliabilitas tinggi
3. Jika α antara $0,50 - 0,70$ maka reliabilitas moderat
4. Jika $\alpha < 0,50$ maka reliabilitas rendah

3.6.2.3 Uji Regresi Sederhana

Sugiyono (2014) mengatakan bahwa uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen Teknik yang digunakan untuk penelitian ini adalah regresi linier sederhana karena dalam penelitian ini hanya mempunyai dua variabel yaitu insentif dan kinerja. Rumus regresi sederhana adalah:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pengemudi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Insentif

e = Standard error

Makna :

a = Nilai Y bila $X = 0$

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

3.7 Uji Hipotesis

3.7.1 Uji Koefisien Korelasi

Sugiyono (2014) mengatakan bahwa uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi terdapat dalam batas $-1 \leq r \leq 1$. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi (pengaruh) positif atau korelasi langsung, sedangkan tanda negatif menunjukkan adanya korelasi (pengaruh) negatif atau korelasi tidak langsung.

Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi atau seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent) sebagai berikut:

Tabel 3.2 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2014)

3.7.2 Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018) koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti

kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Dalam penelitian ini, uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka penulis menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\mathbf{KD = r^2 \times 100\%}$$

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

3.7.3 Uji t

Menurut Sugiyono (2012) Uji t digunakan untuk menguji hipotesis guna menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan pada uji t adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai t hitung $<$ t tabel, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tidak signifikan
- b. Jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen .
- c. Nilai t tabel didapat dari : $df = n-k-1$.
- d. Jika $\alpha < 0,05$, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- e. Jika $\alpha > 0,05$, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.8 Definisi Operasional Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

3.8.1 Definisi Operasional

Definisi operasional yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas merupakan suatu variabel yang dapat mempengaruhi, layaknya seperti penyebab adanya variabel terikat. Variabel bebas dari penelitian ini adalah insentif.
2. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dari penelitian ini adalah kinerja pengemudi GrabBike. Dalam hal yang merupakan penjelasan dari masing – masing variabel yaitu definisi operasional variabel terhadap indikator – indikator yang membentuk tersebut. Pada tabel berikut merupakan definisi operasional :

3.8.2 Pengukuran Data Variabel

Tabel 3.3 Definisi Variabel dan Operasional

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Kuesioner
Insentif (X) Hasibuan (2013)	1. Insentif Material	1. Bonus	Ordinal	1-2
		2. Bagi hasil		3-4
		3. Biaya pengobatan		5-6
	2. Insentif Sosial	1. Hiburan	Ordinal	7-8
		2. Pendidikan dan latihan		9-10
		3. Kenyamanan Tempat Kerja		11-12

Kinerja Karyawan(Y) (Robbins, 2016)	1. Kualitas	1. Melakukan tugas sesuai dengan prosedur	Ordinal	1
		2. Menyelesaikan pekerjaan/pesanan yang diberikan	Ordinal	2
		3. Pekerjaan yang diselesaikan memiliki tingkat kesalahan kecil.	Ordinal	3
	2. Kuantitas	1. Mampu meningkatkan jumlah target pekerjaan dibandingkan dengan standar organisasi.	Ordinal	4
		2. Mampu meningkatkan jumlah target pekerjaan dibandingkan rekan kerja.	Ordinal	5
	3. Ketepatan waktu	1. Ketepatan waktu memulai Pekerjaan	Ordinal	6
		2. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	7
		3. Tidak pernah menunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal	8
	4. Efektivitas	1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai	Ordinal	9

	2. Berlian yang didapatkan melebihi target	Ordinal	10
5. Kemandirian	1. Mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja	Ordinal	11
	2. Dapat melakukan pekerjaan dengan mandiri	Ordinal	12

BAB IV

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Grab Palembang

Grab Palembang terletak di jalan Residen Abdul Rozak, Bukit Sangkal, Kalidoni yang menjadi kantor pusat untuk pengemudi Grab di kota Palembang. Kantor Grab Palembang beroperasi pada hari senin sampai jumat dari pukul 09:00 – 17:00 WIB. Grab masuk ke Indonesia sejak tahun 2014 hingga tahun 2020 telah berkembang pesat dan menjadi salah satu transportasi online terbaik di Indonesia. Grab telah tersebar di seluruh kota – kota besar seperti kota Palembang. Kota Palembang adalah salah satu kota terbesar di Pulau Sumatera sehingga Grab cepat berkembang di Palembang.

Jangkauan layanan Grab semakin luas karena banyak komunitas yang terbentuk di Palembang contohnya GrabBike di Bukit Besar Palembang. Bukit Besar Palembang menjadi area tempat pengemudi GrabBike ramai mendapatkan orderan seperti para pelajar dan mahasiswa. Grab menyediakan layanan untuk memudahkan kehidupan dengan transportasi roda dua maupun roda empat. Para pengemudi Grab harus memiliki kendaraan sendiri dan mendaftar untuk menjadi pengemudi tetap di perusahaan Grab.

Grab telah menjadi transportasi online yang digemari banyak masyarakat karena banyak fitur – fitur yang dibuat oleh Grab sangat berguna untuk kehidupan masyarakat. Fitur – fitur yang disediakan oleh Grab seperti diantaranya adalah GrabExpress, GrabFood, GrabCar, GrabBike, GrabTaxi. Ketika macet melanda,

transportasi online menjadi salah satu alternatif untuk membantu masyarakat agar tidak kesusahan. Hanya dengan memesan di aplikasi Grab para penumpang dengan mudah mendapatkan pengemudi untuk membantu aktivitasnya.

4.1.3 Visi dan Misi PT. Grab Indonesia

a. Visi PT. Grab Indonesia

Menjadi yang terdepan di Asia Tenggara, dengan memecahkan permasalahan transportasi yang ada serta memberikan kemudahan mobilitas pada 620 juta orang di Asia Tenggara setiap harinya.

b. Misi PT. Grab Indonesia

Grab Indonesia mempunyai tiga misi yaitu :

- 1) Menjadi penyedia layanan teraman di Asia Tenggara.
- 2) Memberikan layanan yang mudah diakses oleh banyak orang.
- 3) Meningkatkan kehidupan para partner, baik pengemudi maupun penumpang.

4.1.4 Layanan Aplikasi Grab

Terdapat enam layanan yang diberikan Grab untuk para pelanggannya yaitu (Grab.com, 2020) :

1. Grab*Car*

Grab *Car* adalah layanan untuk mengantarkan penumpang menggunakan kendaraan roda empat dengan fasilitas supir yang dapat dipilih kendaraan apa yang nyaman untuk para penumpang.

2. *GrabBike*

Grab Bike adalah layanan transportasi online menggunakan kendaraan roda dua seperti motor yang dapat dengan cepat mengantarkan penumpang ke tempat tujuan tanpa perlu penumpang menunggu waktu yang lama.

3. *GrabTaxi*

Grab Taxi adalah layanan yang disediakan oleh Grab untuk memudahkan penumpang mencari taxi yang aman dan terpercaya.

4. *GrabExpress*

Grab Express adalah layanan mengantarkan dokumen, berkas, alat, dan kebutuhan lainnya yang diperlukan oleh pelanggan dengan cepat, aman, terpercaya.

5. *GrabHitch*

Grab Hitch adalah layanan yang diberikan Grab dengan menaruh harga yaitu separuh harga dari ongkos dan membantu penumpang menghindari kemacetan.

6. *GrabFood*

Grab Food adalah layanan yang diberikan Grab untuk para pelanggannya yaitu memesan makanan yang telah terdaftar di aplikasi Grab.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Pengumpulan Data

Pada saat pembagian kuesioner peneliti mendapatkan data-data yang sudah terkumpul dan menjabarkan analisis data penelitian, karakteristik responden, dan pembahasan. Kuesioner digunakan sebagai metode dalam pengambilan data yang

dibagikan dan diisi oleh responden yaitu sampel pada penelitian ini dimana ada 78 responden yang akan diambil datanya. Sampel dalam penelitian ini adalah pengemudi GrabBike di Bukit Besar Palembang. Peneliti membagikan kuesioner secara langsung kepada pengemudi GrabBike di Bukit Besar Palembang dan atasan pengemudi Grab dalam jangka waktu 14 hari.

4.2.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk menggambarkan gambaran responden yang akan dijadikan subyek dalam penelitian ini. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 78 pengemudi GrabBike di Bukit Besar Palembang. Karakteristik yang digunakan berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan, pendapatan rata - rata.

4.2.2.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin pada 78 responden dibagi menjadi laki – laki dan perempuan dapat dilihat pada tabel 4.1 :

Tabel 4.1
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki – laki	73	94
2	Perempuan	5	6
Total		78	100

Sumber : Data Primer, 2020

Dari tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki – laki berjumlah 73 orang atau (94%) sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 5 orang atau (6%). Karakteristik jenis kelamin menunjukkan bahwa GrabBike di Bukit Besar Palembang yang berjenis kelamin laki – laki lebih banyak dari perempuan.

4.2.2.2 Karakteristik Berdasarkan Usia

Rentan usia pada GrabBike di Bukit Besar Palembang dapat dilihat pada tabel 4.2 :

Tabel 4.2
Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
< 20	9	11
21 – 30	45	58
31 – 40	18	23
> 40	6	8
Total	78	100

Sumber : Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 tentang karakteristik berdasarkan usia dapat disimpulkan bahwa usia GrabBike dibawah 20 tahun berjumlah 9 orang atau (11%), untuk usia 21 sampai 30 tahun berjumlah 45 orang atau (58%), selanjutnya untuk usia 31 sampai 40 tahun berjumlah 18 orang atau (23%), dan untuk GrabBike yang berusia lebih dari 40 tahun berjumlah 6 orang atau (8%). Hal ini menunjukkan bahwa GrabBike berusia 21 sampai 30 tahun paling banyak di Bukit Besar Palembang dan usia di atas 40 tahun paling sedikit.

4.2.2.3 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerjanya pengemudi GrabBike di Bukit Besar Palembang dapat dilihat pada tabel 4.3 :

Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
< 1 tahun	2	2,6
> 1 tahun	76	97,4
Total	78	100

Sumber : Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 di atas tentang karakteristik berdasarkan lama bekerja terdapat 76 pengemudi GrabBike yang bekerja diatas satu tahun atau (97,4%) dan dua pengemudi GrabBike yang bekerja dibawah satu tahun atau (2,6%). Hal ini menunjukkan bahwa lama bekerja pengemudi GrabBike diatas satu tahun lebih banyak dibandingkan dengan pengemudi GrabBike yang bekerja dibawah satu tahun.

4.2.2.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan terakhir yang ditempuh oleh pengemudi GrabBike dapat dilihat pada tabel 4.4 :

Tabel 4.4
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SD	2	2,6
SMP	18	23
SMA	58	74,4
S1	0	0
Total	78	100

Sumber : Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, terdapat tingkat pendidikan yang dimulai dari SD, SMP, SMA, dan S1. Pada tingkat pendidikan SD terdapat dua pengemudi GrabBike atau (2,6%) sedangkan pada tingkat pendidikan SMP terdapat 18 pengemudi GrabBike atau (23%). Tingkat pendidikan dengan jumlah pengemudi GrabBike paling tinggi adalah SMA dengan jumlah 58 orang atau (74,4%) dan tingkat pendidikan dengan jumlah pengemudi GrabBike paling rendah adalah tingkat S1 dengan jumlah nol pengemudi atau (0%). Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pengemudi paling banyak adalah pada tingkat SMA yaitu 58 orang.

4.2.2.5 Karakteristik Berdasarkan Pendapatan Rata – Rata per Bulan

Pendapatan rata – rata per bulan yang didapatkan oleh GrabBike di Bukit Besar Palembang dapat dilihat dalam tabel 4.5 :

Tabel 4.5

Karakteristik Berdasarkan Pendapatan Rata – Rata per Bulan

Pendapatan rata – rata (Rp)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
< 1 juta	12	15
1 juta – 1,5 juta	35	45
1,6 juta – 2 juta	24	31
2,1 juta – 2,5 juta	7	9
Total	78	100

Sumber : Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, terdapat pendapatan rata – rata per bulan yang didapatkan oleh pengemudi GrabBike di Bukit Besar Palembang yaitu kurang dari 1 juta sampai 2,5 juta. Sebanyak 12 pengemudi mendapatkan pendapatan di bawah 1 juta dengan persentase 15%, selanjutnya terdapat 35 pengemudi yang mendapatkan pendapatan rata – rata yaitu 1 juta – 1,5 juta dengan persentase 45%, kemudian sebanyak 24 pengemudi mendapatkan pendapatan rata – rata yaitu 1,6 juta – 2 juta dengan persentase 31%, dan terakhir terdapat 7 pengemudi yang mendapatkan pendapatan rata – rata tinggi yaitu 2,1 juta – 2,5 juta dengan persentase 9%. Hal ini menunjukkan bahwa paling banyak GrabBike di Bukit Besar Palembang berpendapatan rata – rata per bulan yaitu 1 juta – 1,5 juta.

4.2.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.2.3.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu instrumen penelitian dalam mengukur apa yang ingin diukur dalam penelitian tersebut.

Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah insentif dan kinerja pengemudi GrabBike. Tipe validitas yang digunakan adalah validitas butir yang diperoleh dengan menggunakan validitas butir yang diperoleh dengan menggunakan *Product Moment Pearson*.

Dalam penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. R hitung dapat dilihat dari hasil *Corrected Item-Total Correlation*. Untuk mengetahui koefisien korelasinya signifikan atau tidak digunakan distribusi (tabel r) untuk α 0,05 dengan derajat kebebasan ($dk = n - 2$). Jika r hitung $>$ r tabel maka instrumen atau item pertanyaan tersebut valid sedangkan jika r hitung $<$ r tabel maka instrumen atau item pertanyaan tersebut tidak valid. Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah (n) = 78, maka besar $dk = 78 - 2 = 76$. Dengan $\alpha = 0,05$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar : 0,2227. Jika r hitung $>$ 0,2227 maka item tersebut valid.

1. Uji Validitas Kuesioner Variabel Insentif

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel insentif dengan 12 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X)

Butir	r_{hitung}	$r_{table\alpha = 5\%}$	Kriteria	Kesimpulan
1.	0,763	0,2227	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
2.	0,745	0,2227	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
3.	0,741	0,2227	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
4.	0,733	0,2227	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
5.	0,647	0,2227	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
6.	0,623	0,2227	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
7.	0,608	0,2227	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
8.	0,551	0,2227	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
9.	0,591	0,2227	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
10.	0,632	0,2227	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
11.	0,534	0,2227	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
12.	0,584	0,2227	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.6 maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel insentif memiliki status valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{table}$ sebesar 0,2227.

2. Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Pengemudi

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel kinerja pengemudi dengan 12 item pertanyaan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pengemudi (Y)

Butir	r_{hitung}	$r_{table\alpha = 5\%}$	Kriteria	Kesimpulan
1.	0,770	0,2227	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
2.	0,781	0,2227	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
3.	0,791	0,2227	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
4.	0,768	0,2227	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
5.	0,660	0,2227	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
6.	0,532	0,2227	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
7.	0,515	0,2227	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
8.	0,625	0,2227	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
9.	0,622	0,2227	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
10.	0,601	0,2227	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
11.	0,543	0,2227	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid
12.	0,599	0,2227	$r_{hitung} > r_{table}$	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4.7 maka dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk variabel kinerja pengemudi memiliki status valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,2227.

4.2.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dipergunakan untuk mengetahui apakah alat pengukur mempunyai keandalan dalam mengukur suatu variabel, dalam artian bahwa jika pengukuran dilakukan berulang kali akan memberikan hasil yang sama (reliabel) dalam setiap pengukuran. Pengujian reabilitas dapat dilihat dari nilai *Alpha Cronbach*, dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika $\alpha > 0,90$ maka reliabilitas sempurna
- Jika α antar 0,70 – 0,90 maka reliabilitas tinggi
- Jika α antara 0,50 – 0,70 maka reliabilitas moderat
- Jika $\alpha < 0,50$ maka reliabilitas rendah

Berikut ini adalah uji reliabilitas dari variabel insentif terhadap kinerja pengemudi GrabBike di Bukit Besar Palembang :

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Reliabel	Kriteria
1.	Insentif	0,874	Reliabel
2.	Kinerja Pengemudi	0,878	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah SPSS

Dari tabel 4.8 diatas diperoleh nilai *alpha cronbach* variabel insentif yaitu 0,874 atau α antara 0,70 – 0,90 maka variabel insentif memiliki reliabilitas tinggi, sementara untuk variabel kinerja pengemudi didapat nilai *alpha cronbach*

0,878 dan termasuk dalam kategori tinggi juga yaitu 0.70-0.90, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pada semua variabel penelitian dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya.

4.2.4 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian

4.2.4.1 Analisis Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Insentif (X)

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.6 berikut ini menggambarkan tentang bagaimana tanggapan pengemudi GrabBike terhadap variabel insentif (X). Data distribusi frekuensi tanggapan tersaji sebagai berikut :

Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Insentif

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	Insentif yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan hasil kerja	0	0	11	14,1	19	24,4	36	46,2	12	15,4
2	Insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja	0	0	18	23,1	11	14,1	40	51,3	9	11,5
3	Pembagian hasil yang ditetapkan pihak Grab menurut saya adil	0	0	19	24,4	8	10,3	43	55,1	8	10,3
4	Sistem insentif sudah memadai, adil, dan merata	0	0	13	16,7	20	25,6	38	48,7	7	9,0

5	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan.	0	0a	23	29,5	17	21,8	38	48,7	0	0
6	Saya merasa puas dengan asuransi yang diberikan	0	0	25	32,1	17	21,8	36	46,2	0	0
7	Grab memberikan hadiah setiap tahun untuk pengemudi yang memiliki kinerja baik	0	0	24	30,8	14	17,9	40	51,3	0	0
8	Grab memberikan perjalanan umrah untuk pengemudi yang beruntung	0	0	24	30,8	9	11,5	45	57,7	0	0
9	Grab memberikan pelatihan yang efektif untuk para pengemudi	0	0	22	28,2	14	17,9	42	53,8	0	0
10	Pelatihan yang diberikan membuat kinerja pengemudi lebih baik	0	0	18	23,1	22	28,2	38	48,7	0	0
11	Grab menyediakan fasilitas yang memadai untuk para pengemudi	0	0	16	20,5	21	26,9	41	52,6	0	0
12	Grab menyediakan kantor yang nyaman untuk para pengemudi	0	0	20	25,6	22	28,2	36	46,2	0	0

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi tanggapan pengemudi GrabBike pada tabel 4.9 di atas dapat diketahui tanggapan pengemudi GrabBike terhadap

insentif. Distribusi frekuensi tanggapan pengemudi GrabBike pada masing-masing indikator dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada butir pernyataan pertama menjelaskan bahwa dari 78 responden sebagian besar yakni 36 pengemudi (46,2%) menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa insentif yang diberikan kepada pengemudi sudah sesuai dengan hasil kerja. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya keluhan yang pengemudi GrabBike berikan terhadap insentif yang diberikan oleh perusahaan Grab. Insentif yang diberikan perusahaan Grab menurun pada tahun 2020 membuat kinerja para pengemudi GrabBike menurun juga.
2. Pada butir pernyataan kedua menjelaskan bahwa dari 78 responden sebagian besar yakni 40 pengemudi (51,3%) menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja. Insentif yang terus meningkat akan membuat para pengemudi GrabBike bersemangat dalam bekerja, dan sebaliknya insentif yang menurun akan membuat para pengemudi GrabBike secara tidak langsung menurunkan kinerjanya.
3. Pada butir pernyataan ketiga menjelaskan bahwa dari 78 responden sebagian besar yakni 43 pengemudi (55,1%) menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa pembagian hasil yang ditetapkan pihak Grab menurut saya adil. Dalam hal ini insentif yang adil akan membuat kinerja pengemudi meningkat karena para pengemudi merasa jika kinerja yang diberikan perusahaan mendapatkan timbal balik berupa insentif yang adil.

4. Pada butir pernyataan keempat menjelaskan bahwa dari 78 responden sebagian besar yakni 38 pengemudi (48,7%) menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa sistem insentif sudah memadai, adil, dan merata. Dapat dilihat dari tabel insentif yang menunjukkan bahwa terdapat penurunan pada tahun 2020. Hal ini dapat disimpulkan bahwa insentif belum memadai, adil, dan merata.
5. Pada butir pernyataan kelima menjelaskan bahwa dari 78 responden sebagian besar yakni 38 pengemudi (48,7%) menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan. Perusahaan Grab memberikan perlindungan kepada pengemudi GrabBike dengan asuransi agar para pengemudi GrabBike merasa aman saat bekerja.
6. Pada butir pernyataan keenam menjelaskan bahwa dari 78 responden sebagian besar yakni 36 pengemudi (46,2%) menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa pengemudi merasa puas dengan asuransi yang diberikan. Asuransi yang diberikan oleh perusahaan Grab dapat digunakan saat mengalami kecelakaan saat bekerja, menjadi korban tindak kriminal, mengalami kehilangan barang saat bekerja.
7. Pada butir pernyataan ketujuh menjelaskan bahwa dari 78 responden sebagian besar yakni 40 pengemudi (51,3%) menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Grab memberikan hadiah setiap tahun untuk pengemudi yang memiliki kinerja baik. Hadiah yang diberikan oleh perusahaan Grab

kepada pengemudi GrabBike bertujuan untuk meningkatkan semangat pengemudi GrabBike dalam mencapai target insentif yang telah diberikan.

8. Pada butir pernyataan kedelapan menjelaskan bahwa dari 78 responden sebagian besar yakni 45 pengemudi (57,7%) menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Grab memberikan perjalanan umrah untuk pengemudi yang beruntung. Sebagai bentuk apresiasi perusahaan Grab terhadap kinerja pengemudi GrabBike, maka Grab memberikan hadiah yaitu perjalanan umroh untuk pengemudi GrabBike yang terpilih.
9. Pada butir pernyataan kesembilan menjelaskan bahwa dari 78 responden sebagian besar yakni 42 pengemudi (53,8%) menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Grab memberikan pelatihan yang efektif untuk para pengemudi. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan Grab dirancang untuk membantu para pengemudi Grab salah satunya agar mendapatkan insentif sesuai target.
10. Pada butir pernyataan ke 10 menjelaskan bahwa dari 78 responden sebagian besar yakni 38 pengemudi (48,7%) menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa pelatihan yang diberikan membuat kinerja pengemudi lebih baik. Insentif yang sesuai target dan kinerja yang lebih baik diharapkan oleh perusahaan Grab dengan memberikan pelatihan terus kepada pengemudi GrabBike.
11. Pada butir pernyataan ke 11 menjelaskan bahwa dari 78 responden sebagian besar yakni 41 pengemudi (52,6%) menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Grab menyediakan fasilitas yang memadai untuk para

pengemudi. Grab memberikan fasilitas salah satunya adalah fasilitas pinjaman bunga ringan, kesehatan, keselamatan, dan tempat untuk pengemudi GrabBike beristirahat.

12. Pada butir pernyataan ke 12 menjelaskan bahwa dari 78 responden sebagian besar yakni 36 pengemudi (46,2%) menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa Grab menyediakan kantor yang nyaman untuk para pengemudi. Menyediakan kantor yang nyaman merupakan insentif sosial yang harus perusahaan berikan kepada pengemudi GrabBike agar pengemudi GrabBike dapat menjalankan pekerjaannya dengan lancar.

4.2.4.2 Kesimpulan Analisis Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Insentif (X)

Berdasarkan hasil keseluruhan dari analisis distribusi frekuensi jawaban responden variabel insentif (X) dapat disimpulkan bahwa pengemudi yang mendapatkan insentif yang adil dan sesuai dengan kinerjanya akan meningkatkan kinerja pengemudi GrabBike di Bukit Besar Palembang. Kondisi ini dinilai dari tanggapan pengemudi yang berkaitan dengan indikator pada dimensi insentif yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan hasil kerja, insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja, pembagian hasil yang ditetapkan pihak Grab menurut saya adil, sistem insentif sudah memadai, adil, dan merata, Grab memberikan pelatihan yang efektif untuk para pengemudi, Grab menyediakan fasilitas yang memadai untuk para pengemudi secara keseluruhan mendapatkan persentase setuju yang tinggi artinya indikator pernyataan dapat disimpulkan bahwa tinggi nya insentif.

Terdapat tanggapan dari para pengemudi GrabBike yang berkaitan dengan rasa aman dan puas dengan adanya asuransi yang diberikan perusahaan, Grab memberikan hadiah dan perjalanan umrah untuk pengemudi yang memiliki kinerja baik, Grab memberikan pelatihan yang efektif untuk para pengemudi, dan Grab menyediakan kantor yang nyaman untuk para pengemudi mendapatkan presentase tidak setuju tinggi yang artinya dari indikator pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan Grab belum optimal dalam memberikan asuransi, hadiah dan perjalanan umrah, pelatihan yang efektif, dan kantor yang nyaman kepada pengemudi GrabBike.

4.2.4.3 Analisis Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Berdasarkan

Variabel Kinerja Pengemudi (X)

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.7 berikut ini menggambarkan tentang bagaimana tanggapan atasan pengemudi GrabBike terhadap kinerja pengemudi (Y). Data distribusi frekuensi tanggapan tersaji sebagai berikut :

Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Pengemudi

No	Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
1	Pengemudi ini melakukan tugas sesuai dengan prosedur	0	0	10	12,8	14	17,9	35	44,9	19	24,4
2	Pengemudi ini mampu menyelesaikan pekerjaan/pesanan yang diberikan	0	0	6	7,7	19	24,4	37	47,4	16	20,5

3	Pekerjaan yang diselesaikan memiliki tingkat kesalahan kecil.	0	0	10	12,8	19	24,4	37	47,4	12	15,4
4	Pengemudi ini mampu meningkatkan jumlah target pekerjaan dibandingkan dengan standar organisasi	0	0	12	15,4	17	21,8	39	50,0	10	12,8
5	Pengemudi ini mampu meningkatkan jumlah target pekerjaan dibandingkan dengan rekan kerjanya	0	0	16	20,5	26	33,3	28	35,9	8	10,3
6	Pengemudi ini cepat dalam memulai pekerjaan	0	0	20	25,6	25	32,1	33	42,3	0	0
7	Pengemudi ini tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	22	28,2	23	29,5	33	42,3	0	0
8	Pengemudi ini tidak pernah menunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	15	19,2	31	39,7	32	41,0	0	0
9	Pengemudi ini dapat menyelesaikan target pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai	0	0	20	25,6	24	30,8	34	43,6	0	0

10	Berlian yang pengemudi ini dapatkan selalu melebihi target	0	0	20	25,6	24	30,8	34	43,6	0	0
11	Pengemudi ini mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja	0	0	20	20,5	19	24,4	39	50,0	0	0
12	Pengemudi ini dapat melakukan pekerjaan dengan mandiri	0	0	20	25,6	19	24,4	34	50,0	0	0

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi tanggapan atasan pengemudi GrabBike pada tabel 4.7 di atas dapat diketahui tanggapan atasan pengemudi GrabBike terhadap kinerja pengemudi GrabBike. Distribusi frekuensi tanggapan atasan pengemudi GrabBike pada masing-masing indikator dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pada butir pernyataan pertama menjelaskan bahwa sebagian besar atasan pengemudi menyatakan setuju sebanyak 44,9% bahwa pengemudi ini melakukan tugas sesuai dengan prosedur. Pengemudi yang melakukan tugas sesuai dengan prosedur akan membantu pengemudi meningkatkan kinerjanya.
2. Pada butir pernyataan kedua menjelaskan bahwa sebagian besar atasan pengemudi menyatakan setuju sebanyak 47,4% bahwa pengemudi ini mampu menyelesaikan pekerjaan atau pesanan yang diberikan. Dengan menyelesaikan pekerjaan atau pesanan yang diberikan maka pengemudi akan mendapatkan insentif dan mendapatkan penilaian kinerja yang diberikan oleh penumpang.

3. Pada butir pernyataan ketiga menjelaskan bahwa sebagian besar atasan pengemudi menyatakan setuju sebanyak 47,4% bahwa pekerjaan yang diselesaikan memiliki tingkat kesalahan kecil. Kesalahan saat bekerja akan menentukan hasil kinerja pengemudi. Semakin besar kesalahan dalam bekerja maka akan semakin turun kinerja pengemudi GrabBike tersebut.
4. Pada butir pernyataan keempat menjelaskan bahwa sebagian besar atasan pengemudi menyatakan setuju sebanyak 50,0% bahwa pengemudi ini mampu meningkatkan jumlah target pekerjaan dibandingkan dengan standar organisasi. Para pengemudi harus meningkatkan jumlah target pekerjaan apabila ingin mendapatkan insentif lebih besar dan kinerja yang meningkat.
5. Pada butir pernyataan kelima menjelaskan bahwa sebagian besar atasan pengemudi menyatakan setuju sebanyak 35,9% bahwa pengemudi ini mampu meningkatkan jumlah target pekerjaan dibandingkan dengan rekan kerjanya. Semakin banyak pengemudi yang aktif dalam bekerja maka semakin susah persaingan dalam mendapatkan penumpang. Jumlah target yang didapatkan harus lebih besar dibandingkan rekan kerja jika ingin mendapatkan kinerja yang baik.
6. Pada butir pernyataan keenam menjelaskan bahwa sebagian besar atasan pengemudi menyatakan setuju sebanyak 42,3% bahwa pengemudi ini cepat dalam memulai pekerjaan. Pengemudi yang cepat dalam memulai pekerjaan akan cepat mencapai target penumpang yang telah ditetapkan

oleh perusahaan. Semakin banyak penumpang yang didapatkan maka akan semakin meningkatkan kinerja pengemudi tersebut.

7. Pada butir pernyataan ketujuh menjelaskan bahwa sebagian besar atasan pengemudi menyatakan setuju sebanyak 42,3% bahwa pengemudi ini tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Jika ingin mendapatkan penilaian kinerja yang baik maka salah satu caranya adalah dengan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
8. Pada butir pernyataan kedelapan menjelaskan bahwa sebagian besar atasan pengemudi menyatakan setuju sebanyak 41,0% bahwa pengemudi ini tidak pernah menunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Waktu yang digunakan pengemudi untuk menyelesaikan pekerjaan dapat menentukan insentif dan kinerja yang akan didapatkan oleh pengemudi. Semakin banyak menunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan maka semakin sedikit insentif dan akan menurunkan kinerja pengemudi.
9. Pada butir pernyataan kesembilan menjelaskan bahwa sebagian besar atasan pengemudi menyatakan setuju sebanyak 43,6% bahwa pengemudi ini dapat menyelesaikan target pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai. Pengemudi harus memiliki target pekerjaan yang ingin dicapainya agar dapat bersemangat dalam bekerja. Semakin tinggi target yang ingin dicapai pengemudi maka semakin tinggi kinerja pengemudi tersebut.
10. Pada butir pernyataan ke 10 menjelaskan bahwa sebagian besar atasan pengemudi menyatakan setuju sebanyak 43,6% bahwa berlian yang pengemudi ini dapatkan selalu melebihi target. Para pengemudi GrabBike

berlomba mengumpulkan berlian yang telah ditentukan oleh perusahaan. Berlian tersebut menentukan besarnya insentif yang akan didapatkan dan penilaian kinerja yang diberikan oleh penumpang.

11. Pada butir pernyataan ke 11 menjelaskan bahwa sebagian besar atasan pengemudi menyatakan setuju sebanyak 50,0% bahwa pengemudi ini mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja. Dalam bekerja di perusahaan Grab, para pengemudi GrabBike harus mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja. Tanggung jawab seperti tepat waktu, mengantarkan penumpang dengan aman, tidak menunda pekerjaan dan komitmen dalam bekerja membantu pengemudi untuk menaikkan kinerjanya dalam bekerja.

12. Pada butir pernyataan ke 12 menjelaskan bahwa sebagian besar atasan pengemudi menyatakan setuju sebanyak 50,0% bahwa pengemudi ini dapat melakukan pekerjaan dengan mandiri. Pekerjaan sebagai pengemudi GrabBike menuntut pengemudi untuk bekerja mandiri karena untuk mendapatkan insentif para pengemudi harus mencapai target sendiri dan mendapatkan kinerja yang baik harus dari dirinya sendiri.

4.2.4.4 Kesimpulan Analisis Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Pengemudi (Y)

Berdasarkan hasil keseluruhan dari analisis distribusi frekuensi jawaban responden variabel kinerja pengemudi (Y) dapat disimpulkan bahwa kinerja pengemudi GrabBike akan meningkat jika mendapatkan insentif yang adil dan sesuai dengan hasil yang diberikan. Kondisi ini dapat dilihat dari tanggapan atasan

pengemudi GrabBike yang berkaitan dengan indikator pada dimensi kinerja pengemudi yaitu melakukan tugas sesuai dengan prosedur, mampu menyelesaikan pekerjaan/pesanan yang diberikan, pekerjaan yang diselesaikan memiliki tingkat kesalahan kecil, mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja, melakukan pekerjaan dengan mandiri yang mendapatkan hasil tanggapan setuju tinggi artinya dari indikator pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa tingginya kinerja pengemudi.

Terdapat tanggapan atasan pengemudi yang berkaitan dengan cepat dalam memulai pekerjaan, mampu meningkatkan jumlah target pekerjaan dibandingkan dengan rekan kerjanya, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat menyelesaikan target pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai, berlian yang didapatkan selalu melebihi target mendapatkan presentase netral dan tidak setuju yang tinggi artinya terdapat indikator yang membuat kinerja pengemudi GrabBike menjadi turun.

4.2.5 Hasil Teknik Analisis Data

4.2.5.1 Hasil Uji Regresi Sederhana

Uji regresi sederhana bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik yang digunakan untuk penelitian ini adalah regresi linier sederhana karena dalam penelitian ini hanya mempunyai dua variabel yaitu insentif dan kinerja pengemudi. Dalam penelitian ini, uji regresi sederhana berperan sebagai teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada atau tidak adanya pengaruh insentif terhadap kinerja pengemudi

GrabBike di Bukit Besar Palembang. Berikut ini adalah hasil dari regresi linier sederhana :

Tabel 4.11 Hasil Regresi Linier Sederhana

Model		<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>
		<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	11,832	2,985	
	Insentif (x)	,719	,074	,747

Sumber : perhitungan Menggunakan SPSS 26

Nilai konstanta (a) sebesar 11,832 dan nilai konstanta (b) sebesar 0,719 dan bertanda positif, serta nilai signifikan $t = 0,000 < 0,05$, hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel insentif memiliki pengaruh signifikan dan searah terhadap variabel kinerja pengemudi. Berdasarkan hasil analisis diatas didapati persamaan regresi linier sederhana : $Y = 11,832 + 0,719X + e$

Persamaan regresi linier sederhana diatas dapat menunjukkan nilai konstanta (a) sebesar 11,832 artinya apabila insentif sama dengan nol (tidak ada perubahan), maka kinerja pengemudi GrabBike di Bukit Besar Palembang adalah sebesar 11,832. Nilai koefisien insentif (b) sebesar 0,719 dengan tanda positif artinya jika insentif (X) meningkat sebesar 1satuan, maka kinerja pengemudi GrabBike di Bukit Besar Palembang pun akan meningkat sebesar 0,719.

4.2.5.2 Hasil Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun tingkatan untuk

mengukur seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent) sebagai berikut:

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2014)

Hasil perhitungan koefisien korelasi dan koefisien determinasi antara insentif terhadap kinerja pengemudi GrabBike di Bukit Besar Palembang ditunjukkan pada tabel 4.12 sebagai berikut :

Tabel 4.12

Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,747 ^a	,557	,552	4,48834

a. Predictors: (Constant), insentif

Hasil pada tabel 4.12 dapat diartikan bahwa nilai r sebesar 0,747 nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa insentif memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pengemudi GrabBike di Bukit Besar Palembang karena tingkat hubungan yang kuat interval koefisiennya 0,60-0,79.

Sementara itu nilai R Square sebagai koefisien determinasi diketahui sebesar 0,557. Koefisien determinasi tersebut menggambarkan bahwa variabel insentif (X) mampu menjelaskan kinerja pengemudi sebesar 55,7% sedangkan sisanya 44,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model

penelitian ini seperti pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, beban kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, loyalitas, disiplin kerja (Kasmir, 2016).

4.2.6 Hasil Uji Hipotesis

4.2.6.1 Hasil Uji t

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam regresi variabel insentif berpengaruh terhadap variabel kinerja pengemudi

Dengan asumsinya adalah sebagai berikut :

- f. Jika nilai t hitung $<$ t tabel, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tidak signifikan
- g. Jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen .
- h. Jika $\alpha < 0,05$, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil analisis regresi linier sederhana dapat diketahui uji t seperti pada tabel dibawah berikut ini :

Tabel 4.13 Hasil Uji t

Model	t tabel	t hitung	Sig
(Constant)	1,99167	3,964	,000
Insentif	1,99167	9,782	,000

Sumber :Perhitungan Menggunakan SPSS 26

Karena nilai statistik t hitung $>$ nilai t tabel sebesar 1,99167 ($df = n-k-1$), dengan *level of significant* $a = 0,000$ berarti $a < 0,05$, maka dapat diartikan variabel insentif (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pengemudi (Y). Dengan demikian hpotesis yang diajukan yaitu bahwa insentif berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi GrabBike di Bukit Besar Palembang dapat diterima.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis diperoleh hasil bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi GrabBike di Bukit Besar Palembang. Hasil penelitian didukung dengan teori dua faktor dan teori harapan. Teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg (1971) yang berpendapat jika insentif terpenuhi maka akan berpengaruh terhadap kinerja pengemudi. Namun apabila insentif tidak terpenuhi maka secara tidak langsung akan menurunkan kinerja pengemudi. Teori harapan yang dikemukakan oleh Vrom (1964) menyebutkan bahwa kinerja pengemudi dipengaruhi oleh persepsi insentif yang diharapkan pengemudi. Pemberian insentif kepada pengemudi dapat meningkatkan kinerja pengemudi secara tidak langsung. Oleh karena itu, para pengemudi yang bekerja dibawah sistem insentif berarti kinerja mereka menentukan secara keseluruhan atau sebagian penghasilan mereka yang diajukan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan 20 penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja pengemudi. Penelitian yang dilakukan oleh Sukarji (2020) dengan judul penelitian mediasi motivasi kerja dalam menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan yang hasil penelitiannya adalah insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Kota Kediri, lalu penelitian Maulana (2019) dengan judul penelitiannya yaitu pengaruh insentif terhadap kinerja guru dan karyawan pada Madrasah Aliyah Darul Muttaqien Bogor yang

hasil penelitiannya adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja guru dan karyawan.

Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo yang diteliti oleh Shinta (2020) juga mendapatkan hasil yaitu insentif pengaruhnya signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo. Penelitian dari Tampubolon (2020) dengan judul pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan dengan gaya kepemimpinan sebagai interving (Studi Pada PT. Sinar Sosro Deli Serdang) yang hasil penelitiannya adalah terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro, dimana t hitung $>$ dari t tabel yaitu $6.605 > 1.66123$.

Penelitian yang berjudul *The effects of incentives on performance and job satisfaction* yang diteliti oleh Huttu (2019) mendapatkan hasil adanya pengaruh efek insentif terhadap kinerja karyawan. Lalu penelitian terdahulu lainnya yaitu pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasaraharja Putera Kediri dari Alam Hidlri (2019) mendapatkan hasil insentif dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang berjudul pengaruh insentif terhadap employee engagement di Hotel X Surabaya dari Vania Elsa (2018) mendapatkan hasil bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement di hotel X Surabaya. Penelitian lain yaitu dari Kudsi (2018) yang berjudul Pengaruh Pengembangan Karir dan Sistem Insentif Terhadap Kinerja Karyawan mendapatkan hasil bahwa variabel sistem insentiif terbukti berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Prudential Life Assurance Cabang Samarinda.

Penelitian terdahulu dari Rifiyanti (2020) yaitu berjudul pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening (Studi Karyawan CV. Trijaya Sidoarjo) mendapatkan hasil Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu penelitian lain dari Dewi (2018) dengan judul pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi UMKM Provinsi Nusa Tenggara Barat perspektif ekonomi islam yang hasil penelitiannya adalah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi UMKM Provinsi NTB periode 2016.

Penelitian terdahulu yang berjudul analisis insentif, kinerja karyawan, disiplin kerja, komitmen organisasi (studi pada kwsr regional 2 Jawa Tengah) dari Nurkhasanah (2017) mendapatkan hasil insentif mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan di kwsr regional 2 Jawa Tengah. Penelitian lain yaitu pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat dari Subianto (2016) mendapatkan hasil secara parsial variabel gaji dan insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk yang diteliti oleh Putra (2017) mendapatkan hasil yaitu insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO). Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dengan keadilan sebagai variabel moderasi pada PT Lautan Teduh Interniaga yang

diteliti oleh Gunawan (2017) juga mendapatkan hasil bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Lautan Teduh Interniaga Bandar Lampung

Penelitian dengan judul pengaruh promosi jabatan dan insentif terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah Cabang Cirebon dari Faizati (2016) mendapatkan hasil yaitu promosi dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Syariah Cabang Cirebon. Penelitian lain yaitu berjudul pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di Asuransi Bumiputera Syari'ah Cabang Kediri dari Lailatur (2016) mendapatkan hasil yaitu Hasil analisis regresi, pada tabel *cefficient* diperoleh nilai thitung = 10,687 > t tabel = 1,684 pada taraf signifikan 0,05, sehingga variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu berjudul pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Serba Usaha Aster yang diteliti oleh Sandy (2014) mendapatkan hasil insentif materil secara persial berpengaruh dan dihasilkan terhadap prestasi kerja. Penelitian lain yaitu pengaruh insentif, tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja pada kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi dari Dwijyanthi dan Diaksa (2013) mendapatkan hasil insentif berpengaruh terhadap kinerja individu pengguna sistem informasi akuntansi.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Suharyanto, dkk. (2014) yang menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat penelitian lain yang juga mendapatkan hasil bahwa insentif tidak

berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu penelitian dari Cornelius dan Irsutami (2013).

Berdasarkan hasil keseluruhan dari analisis distribusi frekuensi jawaban responden variabel insentif (X) dapat disimpulkan bahwa pengemudi yang mendapatkan insentif yang adil dan sesuai dengan kinerjanya akan meningkatkan kinerja pengemudi GrabBike di Bukit Besar Palembang. Terdapat tanggapan dari para pengemudi GrabBike yang berkaitan dengan rasa aman dan puas dengan adanya asuransi yang diberikan perusahaan, Grab memberikan hadiah dan perjalanan umrah untuk pengemudi yang memiliki kinerja baik, Grab memberikan pelatihan yang efektif untuk para pengemudi, dan Grab menyediakan kantor yang nyaman untuk para pengemudi mendapatkan presentase tidak setuju dan netral tinggi yang artinya dari indikator pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan Grab belum optimal dalam memberikan asuransi, hadiah dan perjalanan umrah, pelatihan yang efektif, dan kantor yang nyaman kepada pengemudi GrabBike.

Berdasarkan hasil keseluruhan dari analisis distribusi frekuensi jawaban responden variabel kinerja pengemudi (Y) dapat disimpulkan bahwa kinerja pengemudi GrabBike akan meningkat jika mendapatkan insentif yang adil dan sesuai dengan hasil yang diberikan. Terdapat tanggapan atasan pengemudi yang berkaitan dengan cepat dalam memulai pekerjaan, mampu meningkatkan jumlah target pekerjaan dibandingkan dengan rekan kerjanya, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat menyelesaikan target pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai, berlian yang didapatkan selalu melebihi target

mendapatkan presentase netral dan tidak setuju yang tinggi artinya terdapat indikator yang membuat kinerja pengemudi GrabBike menjadi turun.

Program - program insentif membayar seorang individu atau kelompok untuk hasil yang telah diberikan. Menurut saya dengan pemberian insentif yang lebih layak dan diterima oleh pengemudi karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras pengemudi, maka pengemudi akan lebih bersikap professional dengan bekerja secara bersungguh sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang baik tentu akan memajukan jalannya perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab IV, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi GrabBike di Bukit Besar Palembang.

5.2 Saran

Setelah melakukan penelitian dan melakukan perhitungan dari data yang dikumpulkan, maka ada beberapa saran yang dikemukakan untuk perusahaan Grab yaitu :

1. Insentif terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengemudi dalam bekerja. Oleh karena itu, pengemudi hendaknya menjadikan insentif sebagai penyemangat dalam bekerja. Untuk mendapatkan insentif yang lebih besar maka pengemudi harus meningkatkan kinerjanya dengan cara melakukan tugas sesuai dengan prosedur, menyelesaikan pekerjaan/pesanan yang diberikan, pekerjaan yang diselesaikan memiliki tingkat kesalahan kecil, meningkatkan jumlah target pekerjaan dibandingkan dengan rekan kerjanya, cepat dalam memulai pekerjaan, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak pernah menunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat menyelesaikan target pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai.
2. Perusahaan Grab harus dapat mempertahankan dan meningkatkan pemberian insentif dan memberikan insentif yang sesuai dengan kinerja

pengemudi agar pengemudi lebih loyal dan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja pengemudi akan meningkat apabila perusahaan Grab memberikan insentif yang sesuai dengan hasil kerja dan adil, memberikan asuransi yang membuat pengemudi merasa aman dan puas, memberikan hadiah dan perjalanan umrah setiap tahun untuk pengemudi yang memiliki kinerja baik, memberikan pelatihan yang efektif untuk para pengemudi, menyediakan fasilitas dan kantor yang memadai untuk para pengemudi.

3. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat menganalisis faktor- faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada pengemudi GrabBike seperti pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, beban kerja.

DAFTAR PUSAKA

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Akbar, F., & Ibrahim, M. (2017). *Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bank Bri Kantor Wilayah Pekanbaru* (Disertasi Doktor, Universitas Riau).
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dewi, E. S. (2017). *Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada dinas koperasi UMKM provinsi Nusa Tenggara Barat perspektif ekonomi islam* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Mataram).
- Dessler, G. (2012). *Human Resource Management*. New Jersey : John Willey and Sons.
- Dinahaji, H. S., & Permana, A. (2012). Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 1(1), 133-139.
- Diviani, G. M., & Djastuti, I. (2015). *Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Dwijayanthi, D. M., & Dharmadiaksa, I. B. (2013). Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja pada Kinerja Individu Pengguna Sistem Informasi Akuntansi SKPD Dispenda Kota Denpasar. *Denpasar: E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 4(2), 332-344.
- Eko, W. S., (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Faizato, A. F. (2016). *Pengaruh promosi jabatan dan insentif terhadap kinerja karyawan bank BNI Syariah Cabang Cirebon* (Doctoral dissertation, IAIN Syekh Nurjati Cirebon).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

- Gunawan, F. (2017). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keadilan Sebagai Variabel Moderasi Pada PT Lautan Teduh Interniaga*. (Doctoral dissertation, Universitas Lampung).
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herdiansyah, H. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika
- Herzberg, F. (1971). The motivation-hygiene theory. *Work and the nature of man*, 4.
- Hidlri, A. (2019). *Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasaraharja Putera Kediri* (Doctoral dissertation, Universitas Kadiri).
- Husein, U. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada
- Huttu, E. (2017). *The effects of incentives on performance and job satisfaction*. Retrieved on February, 23, 2019.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Khasanah, N., & Sitawati, R. (2017). Analisis Insentif, Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi (Studi Pada KWSG Regional 2 Jawa Tengah). *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 24(43)
- Kappagoda, U.W.M.R. Sampath., Othman, Hohd, Zainul, Fithri, Othman., Alwis, Gamini, De. (2014). *Psychological Capital and Job Performance: The Mediating Role of Work Attitudes*. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*.
- Mangkunegara, P. A. (2015). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, P. A. (2011). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2011). *Human Resource Management*. (G. and T. U. S. Britain, Ed.). USA: Kogan Page Limited.

- Mathis, R. & Jackson, J. (2012). *Human resource management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mayangsari, L. (2013). *Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan didepartemen penjualan PT. Pusri*. Universitas Sriwijaya. Palembang.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Novitasari, N. L. G. (2014). Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Karyawan Terhadap Individu Pengguna Sistem Informasi Akuntansi di Koppas Kumbasari-Bandung. *Jurnal Riset Akuntansi* (Juara), 4(2).
- Panggabean, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Putra, A. P., & Hufron, M. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) tbk. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(07).
- Rifiyanti, D. F. (2020). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Karyawan CV. Trijaya Sidoarjo)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- Rivai, V. dan Ella S., (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers : Jakarta.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. (2016). *Organizational Behavior*. United State America : Pearson.
- Rochmah, L. (2016). *Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan di Asuransi Bumiputera Syari'ah Cabang Kediri* (Doctoral dissertation, IAIN Kediri).
- Sabar , M. T & Sibagariang, S. A (2019). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Sinar Delo Serdang)*.
- Sandy, A. A. (2014). *Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi kerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Aster Mandiri Kediri*. (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Sekaran, U dan Roger, B. (2010). *Research Method For Business: A Skill Building Approach*. John Wiley Sons, New York

- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338-346.
- Siagian. P. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Bandung.
- Siagian, P. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siregar. S. (2014). *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Subekhi, A., dan Jauhar, M. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Subianto, M. (2016). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. *Jurnal. Kalimantan Timur, Universitas Mulawarman*
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sukarji, S. (2020). Mediasi Motivasi Kerja Dalam Menganalisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *REVITALISASI*.
- Suwanto, dan Donni, J, P. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Tabachnick, B. G. dan Fidell L. S. (2013). *Using Multivariate Analysis*, 6 th Ed. New York: Pearson Prentice Hall

- Tampubolon, Sabar M. & Sibagariang, S.A. (2019). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening* (Studi Pada PT. Sinar Sosro Deli Serdang).
- Thohari, F. (2019). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan pada Madrasah Aliyah Darul Muttaqien Bogor. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2).
- Vania, E., Devi, K., & Thio, S. (2018). Pengaruh Insentif Terhadap Employee Engagement di Hotel “X” Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 6(2).
- Vroom, V.C. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley
- Wiyono, G. (2011). *Merancang penelitian Bisnis dengan alat analisis SPSS 17.0 dan SmartPLS 2.0*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media

Sumber Lain :

- Wikipedia.com. (2020, 25 Juni). Perusahaan Grab. Diakses pada 08 Juli 2020, dari [https://id.wikipedia.org/wiki/Grab_\(perusahaan\)](https://id.wikipedia.org/wiki/Grab_(perusahaan))
- Grab.com. (2020, 20 Maret). Tarif Grabbike Terbaru 2020. Diakses pada 08 Juli 2020, dari <https://www.grab.com/id/en/transport/bike/>
- Gojek.com. (2020, 23 Mei). Tarif Gojek per KM, Harga, dan Biaya Untuk Layanan GoRide Saat Jam Sibuk. Diakses pada 08 Juli 2020, dari <https://www.gojek.com/blog/goride/tarif/>

- Insentif Grabbike

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Insentif yang diberikan kepada saya sudah sesuai dengan hasil kerja					
2.	Insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat saya dalam bekerja					
3.	Pembagian hasil yang ditetapkan pihak grab menurut saya adil					
4.	Sistem insentif sudah cukup memadai, adil, dan merata					
5.	Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan.					
6.	Saya merasa puas dengan asuransi yang diberikan					
7.	Grab memberikan hadiah setiap tahun untuk para pengemudi yang memiliki kinerja baik					
8.	Grab memberikan perjalanan umrah untuk pengemudi yang beruntung					
9.	Grab memberikan pelatihan yang efektif untuk para pengemudi					
10.	Pelatihan yang diberikan membuat kinerja pengemudi lebih baik					
11.	Grab menyediakan fasilitas yang memadai untuk para pengemudi					
12.	Grab menyediakan kantor yang nyaman untuk para pengemudi					

Sumber : Hasibuan (2013)

LAMPIRAN KUESIONER

Sehubungan dengan diadakan penelitian tentang kinerja pengemudi GrabBike di Bukit Besar Palembang, saya memohon bantuan Bapak/Ibu untuk dapat mengisi kuesioner berikut sesuai dengan tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh pengemudi GrabBike. Identitas Bapak/Ibu tidak tercantum dalam kuesioner ini, untuk itu saya memohon agar Bapak/Ibu mengisi dengan benar untuk peningkatan kinerja pengemudi GrabBike di Bukit Besar Palembang. Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu saya mengucapkan terima kasih.

Atasan yang menilai :

Pengemudi yang dinilai :

Petunjuk Pengisian :

1. Jawablah pertanyaan di bawah ini dengan sebenar-benarnya

2. Beri tanda (√) pada jawaban yang menurut anda tepat

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

N = Netral

- Kinerja Pengemudi Grabbike

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pengemudi ini melakukan tugas sesuai dengan prosedur					
2.	Pengemudi ini mampu menyelesaikan pekerjaan/pesanan yang diberikan					
3.	Setiap pekerjaan yang pengemudi ini selesaikan memiliki tingkat kesalahan kecil					
4.	Pengemudi ini mampu meningkatkan jumlah target pekerjaan dibandingkan dengan standar organisasi					

5.	Pengemudi ini mampu meningkatkan jumlah target pekerjaan dibandingkan dengan rekan kerjanya					
6.	Pengemudi ini cepat dalam memulai pekerjaan					
7.	Pengemudi ini tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
8.	Pengemudi ini tidak pernah menunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
9.	Pengemudi ini dapat menyelesaikan target pekerjaan sesuai dengan target yang ingin dicapai					
10.	Berlian yang pengemudi ini dapatkan selalu melebihi target					
11.	Pengemudi ini mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja					
12.	Pengemudi ini dapat melakukan pekerjaan dengan mandiri					

Sumber : Robbins (2016)

Lampiran 2. Hasil Pengolahan Data Penelitian

Frequency Table

2.1 Frekuensi Variabel Insentif

Statistics														
		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	total_x
N	Valid	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

x1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	11	14,1	14,1	14,1
	3,00	19	24,4	24,4	38,5
	4,00	36	46,2	46,2	84,6
	5,00	12	15,4	15,4	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

x2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	18	23,1	23,1	23,1
	3,00	11	14,1	14,1	37,2
	4,00	40	51,3	51,3	88,5
	5,00	9	11,5	11,5	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

x3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	19	24,4	24,4	24,4
	3,00	8	10,3	10,3	34,6
	4,00	43	55,1	55,1	89,7
	5,00	8	10,3	10,3	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

x4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	13	16,7	16,7	16,7
	3,00	20	25,6	25,6	42,3
	4,00	38	48,7	48,7	91,0
	5,00	7	9,0	9,0	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

x5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	23	29,5	29,5	29,5
	3,00	17	21,8	21,8	51,3
	4,00	38	48,7	48,7	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

x6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	25	32,1	32,1	32,1
	3,00	17	21,8	21,8	53,8
	4,00	36	46,2	46,2	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

x7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	24	30,8	30,8	30,8
	3,00	14	17,9	17,9	48,7
	4,00	40	51,3	51,3	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

x8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	24	30,8	30,8	30,8
	3,00	9	11,5	11,5	42,3
	4,00	45	57,7	57,7	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

x9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	22	28,2	28,2	28,2
	3,00	14	17,9	17,9	46,2
	4,00	42	53,8	53,8	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

x10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	18	23,1	23,1	23,1
	3,00	22	28,2	28,2	51,3
	4,00	38	48,7	48,7	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

x11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	16	20,5	20,5	20,5
	3,00	21	26,9	26,9	47,4
	4,00	41	52,6	52,6	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

x12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	20	25,6	25,6	25,6
	3,00	22	28,2	28,2	53,8
	4,00	36	46,2	46,2	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

2.2 Frekuensi Variabel Kinerja Pengemudi

Statistics

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	total_y
N	Valid	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	10	12,8	12,8	12,8
	3,00	14	17,9	17,9	30,8
	4,00	35	44,9	44,9	75,6
	5,00	19	24,4	24,4	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	6	7,7	7,7	7,7
	3,00	19	24,4	24,4	32,1
	4,00	37	47,4	47,4	79,5
	5,00	16	20,5	20,5	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	10	12,8	12,8	12,8
	3,00	19	24,4	24,4	37,2
	4,00	37	47,4	47,4	84,6
	5,00	12	15,4	15,4	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	12	15,4	15,4	15,4
	3,00	17	21,8	21,8	37,2
	4,00	39	50,0	50,0	87,2
	5,00	10	12,8	12,8	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	16	20,5	20,5	20,5
	3,00	26	33,3	33,3	53,8
	4,00	28	35,9	35,9	89,7
	5,00	8	10,3	10,3	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	20	25,6	25,6	25,6
	3,00	25	32,1	32,1	57,7
	4,00	33	42,3	42,3	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	22	28,2	28,2	28,2
	3,00	23	29,5	29,5	57,7
	4,00	33	42,3	42,3	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	15	19,2	19,2	19,2
	3,00	31	39,7	39,7	59,0
	4,00	32	41,0	41,0	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	20	25,6	25,6	25,6
	3,00	24	30,8	30,8	56,4
	4,00	34	43,6	43,6	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	20	25,6	25,6	25,6
	3,00	24	30,8	30,8	56,4
	4,00	34	43,6	43,6	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	20	25,6	25,6	25,6
	3,00	19	24,4	24,4	50,0
	4,00	39	50,0	50,0	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	20	25,6	25,6	25,6
	3,00	19	24,4	24,4	50,0
	4,00	39	50,0	50,0	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

x8	Pearson Correlation	,336**	,337**	,281*	,348**	,228*	,259*	,249*	1	,219	,320**	,386**	,268*	,551**
	Sig. (2-tailed)	,003	,003	,013	,002	,044	,022	,028		,054	,004	,000	,018	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
x9	Pearson Correlation	,316**	,224*	,285*	,186	,362**	,324**	,266*	,219	1	,546**	,514**	,465**	,591**
	Sig. (2-tailed)	,005	,049	,011	,103	,001	,004	,019	,054		,000	,000	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
x10	Pearson Correlation	,323**	,225*	,307**	,273*	,463**	,240*	,484**	,320**	,546**	1	,432**	,384**	,632**
	Sig. (2-tailed)	,004	,048	,006	,016	,000	,035	,000	,004	,000		,000	,001	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
x11	Pearson Correlation	,166	,153	,153	,194	,341**	,231*	,236*	,386**	,514**	,432**	1	,450**	,534**
	Sig. (2-tailed)	,147	,181	,181	,088	,002	,042	,038	,000	,000	,000		,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
x12	Pearson Correlation	,308**	,302**	,173	,321**	,306**	,353**	,331**	,268*	,465**	,384**	,450**	1	,584**
	Sig. (2-tailed)	,006	,007	,129	,004	,006	,002	,003	,018	,000	,001	,000		,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
total_x	Pearson Correlation	,763**	,745**	,741**	,733**	,647**	,623**	,608**	,551**	,591**	,632**	,534**	,584**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Variabel Kinerja Pengemudi

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	total_y
y1	Pearson Correlation	1	,799**	,727**	,559**	,491**	,276*	,263*	,386**	,411**	,394**	,286*	,335**	,770**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,014	,020	,000	,000	,000	,011	,003	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
y2	Pearson Correlation	,799**	1	,745**	,557**	,434**	,271*	,203	,452**	,422**	,459**	,338**	,374**	,781**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,016	,075	,000	,000	,000	,002	,001	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
y3	Pearson Correlation	,727**	,745**	1	,648**	,544**	,420**	,415**	,346**	,388**	,352**	,252*	,269*	,791**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,002	,000	,002	,026	,017	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
y4	Pearson Correlation	,559**	,557**	,648**	1	,500**	,534**	,352**	,322**	,485**	,327**	,318**	,352**	,768**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,002	,004	,000	,003	,005	,002	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
y5	Pearson Correlation	,491**	,434**	,544**	,500**	1	,368**	,355**	,410**	,429**	,240*	,120	,203	,660**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,001	,001	,000	,000	,034	,296	,074	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
y6	Pearson Correlation	,276*	,271*	,420**	,534**	,368**	1	,253*	,259*	,326**	,150	,149	,168	,532**
	Sig. (2-tailed)	,014	,016	,000	,000	,001		,026	,022	,004	,190	,193	,141	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
y7	Pearson Correlation	,263*	,203	,415**	,352**	,355**	,253*	1	,304**	,477**	,210	,080	,136	,515**
	Sig. (2-tailed)	,020	,075	,000	,002	,001	,026		,007	,000	,065	,485	,236	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
y8	Pearson Correlation	,386**	,452**	,346**	,322**	,410**	,259*	,304**	1	,317**	,507**	,306**	,368**	,625**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,004	,000	,022	,007		,005	,000	,006	,001	,000

	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
y9	Pearson Correlation	,411**	,422**	,388**	,485**	,429**	,326**	,477**	,317**	1	,340**	,125	,162	,622**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,004	,000	,005		,002	,277	,156	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
y10	Pearson Correlation	,394**	,459**	,352**	,327**	,240*	,150	,210	,507**	,340**	1	,370**	,408**	,601**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,003	,034	,190	,065	,000	,002		,001	,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
y11	Pearson Correlation	,286*	,338**	,252*	,318**	,120	,149	,080	,306**	,125	,370**	1	,945**	,543**
	Sig. (2-tailed)	,011	,002	,026	,005	,296	,193	,485	,006	,277	,001		,000	,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
y12	Pearson Correlation	,335**	,374**	,269*	,352**	,203	,168	,136	,368**	,162	,408**	,945**	1	,599**
	Sig. (2-tailed)	,003	,001	,017	,002	,074	,141	,236	,001	,156	,000	,000		,000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
total_y	Pearson Correlation	,770**	,781**	,791**	,768**	,660**	,532**	,515**	,625**	,622**	,601**	,543**	,599**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3.2 Uji Reliabilitas

Reliability

Variabel Insentif

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	78	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,874	12

Variabel Kinerja Pengemudi

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	78	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,878	12

Lampiran 4. Uji Regresi dan Uji Hipotesis (Uji t)

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	total_x ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: total_y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,747 ^a	,557	,552	4,48834

a. Predictors: (Constant), total_x

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1927,644	1	1927,644	95,687	,000 ^b
	Residual	1531,036	76	20,145		
	Total	3458,679	77			

a. Dependent Variable: total_y

b. Predictors: (Constant), total_x

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,832	2,985		3,964	,000
	total_x	,719	,074	,747	9,782	,000

a. Dependent Variable: total_y