

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF PADA  
APLIKASI GRAB TERHADAP KINERJA *DRIVER GRAB BIKE*  
(Studi Kasus *Driver Grab Bike* di Kecamatan Majenang)**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Uversitas Islam Negeri  
Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

**Oleh:**

**AQROM ISMAIL**

**NIM. 1817201173**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. K.H SAIFUDDIN ZUHRI  
PURWOKERTO  
2023**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Aqrom Ismail  
NIM : 1817201173  
Jenjang : S1  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi : Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : **Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Pada Aplikasi Grab Terhadap Kinerja Driver Grab Bike (Studi Kasus Driver Grab Bike Di Kecamatan Majenang)**

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian karya saya sendiri kecuali bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 6 Januari 2023

Saya yang menyatakan,



Aqrom Ismail  
NIM. 1817201173

K.H. SAIFUDDIN L

## LEMBAR PENGESAHAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126  
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

## LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF PADA APLIKASI  
GRAB TERHADAP KINERJA DRIVER GRAB BIKE  
(STUDI KASUS DRIVER GRAB BIKE DI KECAMATAN MAJENANG)**

Yang disusun oleh Saudara **Aqrom Ismail NIM 1817201173** Program Studi **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Rabu** tanggal **18 Januari 2023** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Rina Heriyanti, S.S., M.Hum  
NIP. 19720828 199903 2 004

Sekretaris Sidang/Penguji

Mahardhika Cipta Raharja, SE., M.Si.  
NIDN. 2010028901

Pembimbing/Penguji

Enjen Zaenal Mutaqin, M.Ud.  
NIP. 19881003 201903 1 015

Purwokerto, 25 Januari 2023

Mengetahui/Mengesahkan  
Dekan



**Dr. R. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.**  
NIP. 19730921 200212 1 004

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

di-

Purwokerto

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara Aqrom Ismail NIM. 1817201173 yang berjudul:

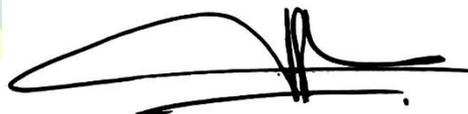
**Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Pada Aplikasi Grab  
Terhadap Kinerja *Driver Grab Bike*  
(Studi Kasus *Driver Grab Bike* di Kecamatan Majenang)**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diajukan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syariah (S.E).

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Purwokerto, 6 Januari 2023

Pembimbing,



Enjen Zaenal Mutaqin, M.Ud.

NIP. 19881003 201903 1 015

## **MOTTO**

*Kegagalan adalah bumbu kehidupan, kegagalan membuat manusia tangguh*

*-Bob Sadino-*



**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF PADA  
APLIKASI GRAB TERHADAP KINERJA *DRIVER GRAB BIKE*  
(Studi Kasus *Driver Grab Bike* di Kecamatan Majenang)**

AQROM ISMAIL  
NIM.1817201173

Email: [aqromismail@gmail.com](mailto:aqromismail@gmail.com)

Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

**ABSTRAK**

Grab merupakan perusahaan penyedia layanan transportasi *online*. Motivasi kerja dan insentif merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja *driver Grab bike*. Semakin baik motivasi kerja dan insentif yang diberikan maka kinerja akan meningkat. Hal ini menjadikan perlunya mengetahui pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja *driver Grab bike* di Kecamatan Majenang. Penelitian ini memiliki rumusan masalah apakah motivasi kerja berpengaruh pada kinerja *driver Grab bike*, apakah insentif pada aplikasi Grab berpengaruh pada kinerja *driver Grab Bike* serta apakah motivasi kerja dan insentif pada aplikasi Grab berpengaruh pada kinerja *driver Grab bike*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan insentif dalam mempengaruhi kinerja *driver Grab bike* di Kecamatan Majenang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebar kuisioner melalui *google form* kepada para *driver Grab bike* di Kecamatan Majenang. Dengan jumlah populasi sempel sebanyak 40 dan teknik pengambilan sempel menggunakan sempel jenuh, responden dalam penelitian ini seluruh *driver Grab bike* yang berjumlah 40 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis statistik model regresi linier berganda dimana untuk menguji pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan program olah SPSS 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pertama pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja *driver Grab bike* adalah bernilai positif atau signifikan berpengaruh. Kedua pengaruh antara variabel insentif pada aplikasi Grab terhadap kinerja *driver Grab bike* adalah bernilai positif atau signifikan berpengaruh. Ketiga pengaruh antara variabel motivasi kerja dan insentif pada aplikasi Grab terhadap kinerja *driver Grab bike* adalah bernilai positif atau signifikan berpengaruh.

**Kata Kunci: Motivasi Kerja, Insentif, Kinerja, Grab Bike.**

**ANALYSIS OF THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND INCENTIVES  
ON THE GRAB APPLICATION ON THE PERFORMANCE OF GRAB BIKE  
DRIVERS**

**(Case Study of Grab Bike Driver in Majenang District)**

AQROM ISMAIL  
NIM.1817201173

Email: aqromismail@gmail.com

*Study Program Sharia Economics, Faculty of Islamic Economics and Business  
State Islamic University (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto*

**ABSTRACT**

*Grab is an online transportation service provider. Work motivation and incentives are important factors that can affect the performance of Grab bike drivers. The better the work motivation and incentives provided, the performance will increase. This makes it necessary to know the influence of work motivation and incentives on the performance of Grab bike drivers in Majenang District. This study has formulated the problem of whether work motivation affects the performance of Grab bike drivers, whether incentives on the Grab application affect the performance of Grab Bike drivers and whether work motivation and incentives in the Grab application affect the performance of Grab bike drivers. The purpose of this study is to determine the influence of work motivation and incentives in influencing the performance of Grab bike drivers in Majenang District.*

*This research used quantitative methods by distributing questionnaires to Grab bike drivers in Majenang District. With a total population of 40 and a sampel picking technique using saturated sampel, the respondents in this study were all Grab bike drivers totaling 40. This study uses a statistical analysis method of multiple linear regression models where to test the influence between independent variables on dependent variables using the SPSS 25 processing program.*

*The results showed that, first, the influence between work motivation variables on the performance of Grab bike drivers is positive or significantly influential. Both influences between incentive variables on the Grab application on the performance of Grab bike drivers are positive or significantly influential. The third influence between work motivation variables and incentives in the Grab application on the performance of Grab bike drivers is positive or significantly influential.*

**Keywords: Work Motivation, Incentives, Performance, Grab Bike.**

## PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor : 158/1987 dan Nomor : 0543b/U/1987.

### 1. Konsonan tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	B	be
ت	ta'	T	te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	je
ح	h	ḥ	ha (dengan garis di bawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	dal	D	de
ذ	zal	ẓ	ze (dengan titik di atas)
ر	ra'	R	er
ز	ẓal	Z	zet
س	sin	S	es
ش	syin	Sy	es dan ye
ص	sad	ṣ	es (dengan garis di bawah)
ض	d'ad	ḍ	de (dengan garis di bawah)
ط	ta	T	te (dengan garis di bawah)
ظ	za	ẓ	zet (dengan garis di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	gain	G	ge
ف	fa'	F	ef
ق	qaf	Q	qi
ك	kaf	K	ka
ل	lam	L	'el
م	mim	M	'em
ن	nun	N	'en
و	waw	W	w
ه	ha'	H	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya'	Y	ye

### 2. Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap.

عدة	ditulis	'iddah
-----	---------	--------

### 3. Ta' marbutah di akhir kata bla dimatikan ditulis h.

حكمة	ditulis	hikmah	جزية	ditulis	jizyah
------	---------	--------	------	---------	--------

(ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

- a. Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan ke dua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الولايا	Ditulis	Karâmah al-aulyâ
---------------	---------	------------------

- b. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *dammah* ditulis dengan t

زكاة لفظر	Ditulis	Zakât al-fitr
-----------	---------	---------------

### 4. Vokal Pendek

َ	Fathah	ditulis	a
ِ	Kasrah	ditulis	i
ُ	Dammah	ditulis	u

### 5. Vokal Panjang

1.	Fathah+ alif	ditulis	a
	جاهلية	ditulis	jâhiliyah
2.	Fathah+ya' mati	ditulis	a
	تانسا	ditulis	tansa
3.	Kasrah+ya' mati	ditulis	i
	كريم	ditulis	karîm
4.	Dammah+wawu mati	ditulis	u
	ضفرو	ditulis	furûd

### 6. Vokal Rangkap

1.	Fathah+ya' mati	ditulis	ai
	بينكم	ditulis	bainakum
2.	Fathah + wawu mati	ditulis	au
	القول	ditulis	qaul

**7. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan apostrof**

أنتم	ditulis	a'antum
أعدت	ditulis	u'iddat

**8. Kata sandang alif+lam**

- a. Bila diikuti huruf qomariyah

القياس	ditulis	al-qiyâs
--------	---------	----------

- b. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya, serta menggunakan huruf I (el)-nya.

الاسماء	ditulis	As-samâ
---------	---------	---------

**9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat**

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوى لفروض	ditulis	Zawi al-furûd
-----------	---------	---------------

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* rabbil'alamin, Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Pada Aplikasi Grab Terhadap Kinerja *Driver* Grab *Bike* di Kecamatan Majenang”. Sholawat dan salam selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat selesai karena adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. K.H. Moh. Roqib, M.Ag., Rektor UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. Fauzi, M.Ag., Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Prof. Dr. H. Sulkhan Chakim, S.Ag., M.M., Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Yoiz Shofwa Shafrani, M.Si., selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Keuangan Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I., selaku Koordinator Program Studi Ekonomi Syariah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
8. Enjen Zaenal Mutaqin, M.Ud., selaku Dosen Pembimbing, terimakasih karena telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.

9. Segenap Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
10. Segenap Staff Administrasi Perpustakaan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
11. Kepada Ketua Komunitas Grab Majenang dan seluruh anggotanya yang telah memberikan suport kepada penulis untuk melakukan penelitian di Komunitas ini.
12. Kepada kedua orang tua saya Bapak Rohadi dan Ibu Sutirah, yang selalu mendoakan saya dan memberikan segala yang terbaik untuk saya. Sesungguhnya karena doa dan usaha kalian, kemudahan dan kekuatan mengiringi langkahku dalam menjalani kehidupan ini.
13. Kepada diri saya sendiri karena telah berjuang dan bersabar serta tidak menyerah dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
14. Kepada saudara saya Mas Taufik Hidayat, Mba Wari dan adik Triyan Mujiono. Terimakasih untuk dukungan dan semangatnya. Semoga kita semua bisa menjadi manusia yang lebih baik lagi, terutama bagi kedua orang tua, keluarga, dan sekitar.
15. Almamater saya, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, khususnya teman-teman seperjuangan Jurusan Ekonomi Syariah E 2018 yang sudah membantu, memberikan motivasi, dan juga teman disaat suka duka selama perkuliahan hingga terwujud skripsi ini.
16. Kepada Wiji Riskiyani, terimakasih sudah selalu berproses bersama, menemani peneliti selama ini dikala suka maupun duka, memberikan motivasi, masukan dan support yang tiada henti, semoga Allah selalu menjaga dan memberikan kesehatan serta kelancaran dalam mencapai kesuksesan kamu dimasa depan.
17. Dan semua pihak yang telah membantu penulis, yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.  
Semoga semua partisipasi yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal sholeh dan mendapatkan amal balasan yang setimpal dari Allah

SWT. Akhirnya, marilah kita senantiasa berikhtiar dan memohon kepada Allah SWT agar membuka pintu rahmat bagi kita, sehingga kita selalu berada di jalan yang di ridhoi-Nya. Penulis berharap semoga skripsi ini memberi manfaat, baik untuk penulis pada khususnya dan semua pihak pada umumnya. *Aamin.*

Purwokerto, 5 Januari 2023  
Saya yang menyatakan



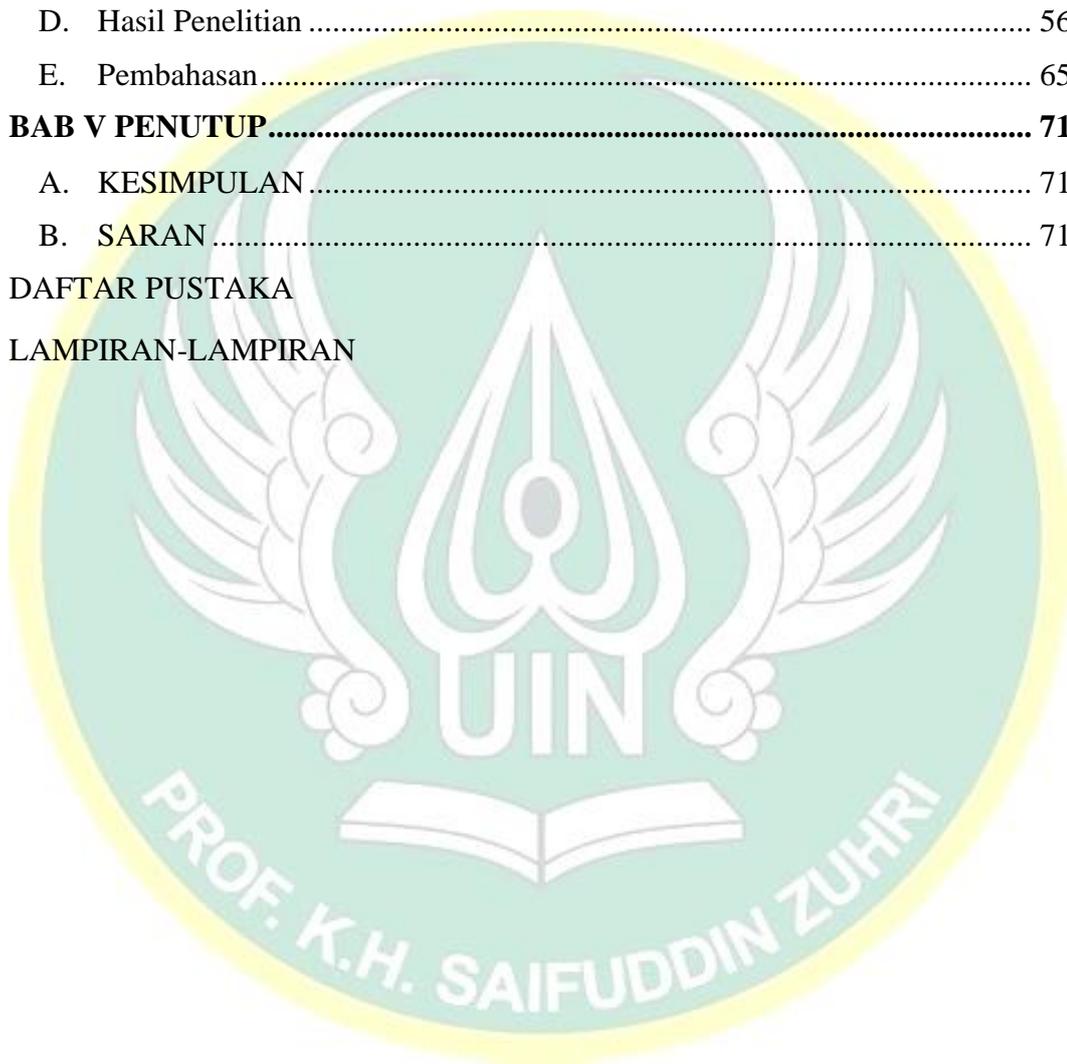
Aqrom ismail  
NIM. 1817201173



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUUL	
PERNYATAAN KEASLIAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING .....	iii
MOTTO .....	iv
ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA .....	vii
KATA PENGANTAR .....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat penelitian.....	8
E. Sistem pembahasan .....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>10</b>
A. Kajian Pustaka.....	10
B. Kerangka Teori.....	16
C. Kerangka berfikir .....	27
D. Rumusan Hipotesis .....	28
E. Landasan Teologis .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
A. Jenis Penelitian.....	33
B. Tempat Dan Waktu Penelitian .....	33
C. Populasi Dan Sampel Penelitian .....	33
D. Variabel Dan Indikator Penelitian.....	34

E. Pengumpulan Data Penelitian .....	37
F. Uji Validitas Dan Reabilitas.....	39
G. Analisis Data Penelitian .....	40
<b>BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
A. Deskripsi Obejek Penelitian.....	44
B. Analisis Data Penelitian .....	48
D. Hasil Penelitian .....	56
E. Pembahasan.....	65
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>71</b>
A. KESIMPULAN.....	71
B. SARAN .....	71
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Sejarah Grab .....	2
Tabel 1.2 Hasil Kuisisioner pr-survey motivasi kerja <i>driver</i> Grab di Majenang.....	4
Tabel 1.3 Skema insentif <i>Grabbike</i> .....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	12
Tabel 3.1 Populasi <i>driver</i> Grab di Kecamatan Majenang .....	32
Tabel 3.2 Variabel dan Indikator penelitian.....	34
Tabel 4.1 Fitur Layanan Grab .....	45
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .....	47
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	48
Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan .....	48
Tabel 4.5 Karakteristik responden berdasarkan tahun daftar Grab.....	49
Tabel 4.6 Hasil uji validasi variabel kinerja <i>driver</i> .....	50
Tabel 4.7 Hasil uji validasi variabel motivasi kerja.....	51
Tabel 4.8 Hasil uji validasi variabel insentif.....	51
Tabel 4.9 Hasil uji reliabilitas variabel kinerja <i>driver</i> .....	52
Tabel 4.10 Hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja .....	53
Tabel 4.11 Hasil uji reliabilitas variabel insentif .....	54
Tabel 4.12 Uji normalita .....	56
Tabel 4.13 Uji multikolinieritas .....	57
Tabel 4.14 Analisis regresi linier berganda.....	60
Tabel 4.15 Hasil uji t.....	61
Tabel 4.16 Hasil uji f.....	63
Tabel 4.17 Hasil uji koefisien determinasi .....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Krangka Berfikir .....	27
Gambar 2 Grafik Histogram Uji Normalitas.....	55
Gambar 3 Grafik Normal P-P Plot Of Regression Uji Normalitas .....	56
Gambar 4 Output hasil uji Heterokedesitas .....	59



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Izin Riset Individual
- Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 3 Hasil Data Responden Variabel Motivasi Kerja
- Lampiran 4 Hasil Data Responden Variabel Insentif
- Lampiran 5 Hasil Data Responden Variabel Kinerja *Driver*
- Lampiran 6 Hasil Output Uji Validitas Motivasi Kerja
- Lampiran 7 Hasil Output Uji Validitas Insentif
- Lampiran 8 Hasil Output Uji Validitas Kinerja *Driver*
- Lampiran 9 Hasil Output Uji Reliabilitas Motivasi Kerja
- Lampiran 10 Hasil Output Uji Reliabilitas Insentif
- Lampiran 11 Hasil Output Uji Reliabilitas Kinerja *Driver*
- Lampiran 12 Gambar Proses Wawancara
- Lampiran 13 Surat Bimbingan Skripsi
- Lampiran 14 Daftar Riwayat Hidup



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini transportasi menjadi salah satu sektor bisnis yang potensial untuk dijalankan, terlebih dengan adanya pertumbuhan teknologi dan informasi yang terus maju, dimana teknologi sudah jadi bagian yang tidak bisa dipisahkan dalam kehidupan manusia. Sehingga terdapat perihal yang awalnya tidak terpikirkan, ialah pengemudi transportasi *online* atau ojek *online*. Menurut Amirudin Transportasi *online* ialah angkutan umum yang sama dengan transportasi ojek pada biasanya, yang memakai sepeda motor sebagai fasilitas pengangkutan tetapi transportasi ojek *online* bisa dikatakan lebih maju sebab sudah terintegrasi dengan kemajuan teknologi (Watung et. al., 2020).

Transportasi *online* merupakan transportasi yang berbasis aplikasi tertentu, dimana konsumen memesan suatu sarana transportasi melalui sistem aplikasi di dalam *smartphone* (Pasaribu & Tanjung, 2021). Saat konsumen melakukan pemesanan dengan menggunakan aplikasi, *detail* pemesanan seperti jarak tempuh, harga, identitas pengemudi, lama waktu pengemudi tiba ke lokasi konsumen, serta data perusahaan pengelolanya sudah langsung tersaji pada layar *smartphone* konsumen. Seluruh identitas pengemudi sudah langsung diketahui secara pasti karena perusahaan pengelolanya telah melakukan proses verifikasi terlebih dahulu sebelum melakukan kerja sama kemitraan dengan pengemudi. Transportasi ojek *online* pertama kali muncul di Indonesia pada tahun 2014 hingga pada tahun 2017 mulai banyak perusahaan-perusahaan startup yang mulai bermain pada sektor transportasi daring. Perkembangan bisnis pada sektor ini tergolong sangat cepat dan berkembang pesat akibat respon positif dari pengguna serta besarnya peluang bisnis pada sektor ini. Selain itu faktor kemudahan aksesibilitas untuk mendapatkan layanan internet juga menjadi faktor pendukung berkembangnya layanan bisnis ini. Kini ditahun 2021 kompetisi didalam industri transportasi daring semakin hari semakin ketat

dengan banyak munculnya perusahaan-perusahaan baru sebagai penyedia layanan transportasi online seperti Gojek, Maxim, Anterin, Shopi Food dan lain-lain yang bergerak disektor bisnis yang sama yakni layanan transportasi berbasis aplikasi. Pelayanan utama dari Grab yaitu *GrabTaxi*, dan seiring dengan perkembanganya Grab memunculkan layanan lainnya di antaranya *GrabCar*, *GrabBike*, *GrabExpress*, *GrabFood*, *GrabMart*, *GrabHitch* dan *GrabJastip*. Ojek *online* ini muncul guna memudahkan masyarakat dalam melaksanakan aktivitas tiap hari dengan mengedepankan teknologi yang terus maju (Djami et. al., 2021).

Pada tahun 2019 perusahaan asal Singapura itu resmi menyabet gelar perusahaan *Decacorn*. Tak heran Grab akan menambah lebih banyak lagi layanan sesuai permintaan *platformnya*, untuk meningkatkan statusnya sebagai *Superapps* (Edaward, 2019). Di Indonesia terdapat dua perusahaan *Start Up* raksasa yaitu Grab dan Gojek, dua perusahaan tersebut pun terus berebut pangsa pasar ojek *online* di dalam negeri. Dalam rentan waktu bulan Maret 2020 pangsa pasar ojek *online* dari Grab dan Gojek bersaing cukup ketat yaitu pangsa pasar dari Grab sebesar 51% sementara pangsa pasar dari Gojek sebesar 49% (Widodo, 2022)

**Tabel 1.1 Sejarah Grab**

Logo	
Berdiri	Tahun 2012
Funder	Anthony Tan Tan Hooi Ling
Angka Valusi Perusahaan	Rp 153 Triliun
Luas jaringan	9 juta mitra

Bisnis	
Layanan	<i>Grab-ride, Grab-car, Grab-food, Grab-exspres, Grab-mart, Grab-jastip, Grab-Pulsa, Grab-Tagihan</i>
Beroperasi	Grab telah hadir di 8 negara di Asia Tenggara. Malaysia, Singapura, Thailand, Vietnam, Cambodia, Myanmar, Filipina dan Indonesia

Sekitar tahun 2017 Grab hadir di Majenang dari sekitar 10 *driver Grab bike* hingga sekarang kurang lebih 40 *driver Grab bike*. Pertumbuhan pesat yang dialami *Grab bike* kemungkinan terjadi karena banyak masyarakat yang pengangguran dan banyak masyarakat mulai mengetahui aplikasi pemesanan transportasi *online*. Sehingga pengguna yang sudah memiliki aplikasi Grab dapat menggunakan layanan *Grab bike*. Misalnya banyak anak sekolah yang ingin pergi ke sekolah secara otomatis langsung bisa menggunakan aplikasi Grab. *Grab bike* juga banyak menawarkan banyak promo, dimana *costumer* cukup membayar sesuai yang tertera di aplikasi Grab (Berdasarkan wawancara dengan ketua komunitas Grab Majenang).

Penulis melakukan wawancara dan observasi kepada salah satu pihak mitra Grab Majenang, khususnya pada *driver Grab bike* mengenai kinerja yang dihasilkan oleh *driver* itu sendiri. Perusahaan Grab untuk mencapai kinerja yang maksimal maka *driver* harus menaati aturan-aturan yang harus dilaksanakan oleh *driver* guna menghasilkan kinerja yang baik agar mendapatkan penilaian yang baik juga oleh konsumen dan berpengaruh terhadap *driver* itu sendiri. Semakin tinggi *rating* yang didapat oleh *driver* maka semakin bagus kinerja yang dihasilkan oleh *driver*. Kinerja yang dihasilkan oleh *driver* akan berpengaruh juga terhadap perusahaan, karena semakin bagus juga perusahaan dipandang oleh pengguna jasa layanan *Grab bike*. Perusahaan harus memperhatikan upaya untuk meningkatkan kinerja *driver* seperti pemberian insentif dan

motivasi agar mendorong *driver* untuk meningkatkan kinerja, jika motivasi kerja dan insentif maka kinerja akan meningkat (Safitri,2018).

Motivasi kerja menurut Harahap & Khair (2019) adalah “suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi dapat diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Sedangkan menurut Menurut Astuti Dalam Al Fath dan Adji (2021) indikator motivasi kerja terdiri dari :

1. Motivasi internal, memiliki tanggung jawab dalam melakukan kewajiban atas pekerjaannya, melakukan pekerjaan dengan target yang nyata, mempunyai tujuan yang nyata dan menguji, memiliki timbal balik dari hasil kerjanya, mempunyai perasaan ruang dalam pekerjaan, terus menerus berupaya untuk melampaui anggota, mementingkan pencapaian apa yang sedang dilakukan.
2. Motivasi eksternal, yaitu selalu berupaya untuk melengkapi keperluan hidup serta keperluan pekerjaan, bangga memperoleh apresiasi apa yang telah dilakukannya, bekerja dengan keinginan untuk mendapatkan stimulus, bekerja dengan angan-angan untuk mendapatkan kepedulian dari rekan maupun senior.

Peneliti pula membagikan kuisioner pra survei guna melihat benar ataupun tidaknya terdapat permasalahan dengan motivasi *driver* Grab bike di kecamatan Majenang. Berikut ini tabel hasil kuisioner pra survei yang dilakukan terhadap 20 *driver* Grab bike di Kecamatan Majenang.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Kuisioner Pra survey Motivasi kerja pada Driver Grab di Majenang**

No	Pertanyaan Motivasi	Jawaban	Presentase(%)
1	Saya Menjadi <i>driver</i> grab untuk memenuhi kebutuhan hidup.	Ya : 19	Ya : 95%
		Ragu-ragu : 1	Ragu-ragu : 5%
		Tidak : 0	Tidak : 0%
2	Saya menjadi <i>driver</i> grab untuk mendapatkan uang	Ya : 13	Ya : 65%
		Ragu-ragu : 0	Ragu-ragu : 0%

No	Pertanyaan Motivasi	Jawaban	Presentase(%)
	tambahan.	Tidak : 7	Tidak : 35%
		Tidak : 12	Tidak : 60%

Sumber: Data diolah oleh penulis 2022

Bersumber pada tabel 1.2 pada pernyataan saya menjadi *driver* Grab untuk memenuhi kebutuhan hidup terdapat 19 responden lebih dominan memberi jawaban Ya, yang maksudnya kalau *driver* termotivasi menjadi pengemudi ojek *online* untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pada pernyataan saya menjadi *driver* Grab untuk mendapatkan uang tambahan terdapat 13 responden lebih dominan memberi jawaban Ya, artinya bahwa pekerjaan ojek *online* menjadi sampingan untuk mendapatkan uang tambahan.

Berdasarkan hasil dari wawancara penulis terhadap beberapa *driver* Grab *bike* bahwa pemberian motivasi pada *driver* dari pihak manajemen masih tergolong kurang karena pihak manajemen kerap tidak mendengarkan keluhan *driver* yang dialami mereka pada saat bekerja, keakaraban antara pihak manajemen dengan *driver* masih kurang merata hanya sebatas beberapa *driver* saja. Selain kedekatan antara pihak manajemen dan *driver* yang bisa membuat motivasi kerja meningkat, dukungan berupa materil juga sangat diperlukan yang berupa insentif yang adil dan dapat menopang biaya kebutuhan.

Insentif ialah sebuah penghargaan dalam wujud uang yang di berikan oleh pimpinan organisasi kepada karyawan supaya mereka bekerja dengan motivasi yang besar serta berprestasi dalam menggapai tujuan-tujuan organisasi ataupun dengan kata lain insentif kerja ialah pemberian bonus uang di luar gaji yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi selaku pengakuan terhadap prestasi kerja serta kontribusi karyawan kepada organisasi (Mangkunegara, 2021).

Grab memberikan kebijakan insentif kepada semua *driver* guna tingkatkan kinerja *driver* lebih baik serta maksimal. Pemberian insentif

kepada *driver* awalnya menggunakan skema banyaknya *trip* yaitu ketika *driver* dapat mencapai target yang telah di tentukan oleh perusahaan berupa banyaknya penumpang yang di bawa maka akan mendapatkan bonus dari perusahaan tetapi kemudian berubah menjadi skema berlian. Sekema berlian ialah skema target yang di tentukan oleh perusahaan untuk mendapatkan bonus tetapi menggunakan berlian, contohnya ketika kita mendapatkan satu orderan pengantaran makanan maka kita akan mendapatkan 5 buah berlian. Skema berlian dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1.3 Skema Insentif Grab Bike.**

<b>Jumlah Berlian</b>	<b>Jumlah Insentif</b>
70	Rp. 30.000
90	Rp. 50.000
110	Rp. 70.000

Sumber: Aplikasi Grab Driver

Bersumber pada tabel 1.3 menunjukkan kalau *driver* grab memperoleh 70 berlian maka insentif yang diperoleh *driver* Grab sebesar Rp. 30.000, jika *driver* Grab mendapatkan 90 berlian maka insentif yang diperoleh *driver* Grab sebesar Rp. 50.000, jika *driver* grab memperoleh 110 berlian maka insentif yang diperoleh *driver* Grab sebesar Rp. 70.000. Skema insentif yang diterapkan oleh Grab berlaku tiap hari dari jam 00.00-24.00 WIB, diakumulasi dengan berlian yang didapat *driver* dan insentif akan diberikan pada saat pagi harinya.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan beberapa *driver* Grab di Kecamatan Majenang skema insentif kerap kali berubah-ubah serta tidak sesuai dengan harapan para *driver* Grab di Kecamatan Majenang. Dengan kerap kali skema insentif berubah tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu kepada para *driver* dan sulitnya mendapatkan orderan karena banyaknya *driver* yang menyebabkan persaingan semakin banyak, maka *driver* kerap kali kesulitan untuk mencapai target yang di tentukan oleh pihak Grab.

Kinerja ialah tingkatan pencapaian hasil atas terlaksananya tugas tertentu. Sebaliknya kinerja perusahaan ialah tingkatan pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja seseorang, kinerja kelompok serta kinerja perusahaan dipengaruhi oleh banyak sebab internal dan eksternal organisasi (Simanjuntak, 2011). Disini *driver* Grab adalah pekerja *freelance*. *Freelance* merupakan pekerjaan aruh waktu atau pekerjaan lepas atau istilah yang biasa digunakan untuk orang yang bekerja sendiri dan tidak harus berkomitmen untuk jangka panjang kepada perusahaan, *owner* bisnis maupun pemilik usaha tertentu sehingga kerjaan sebagai *freelance* tidak bersifat terikat dengan aturan perusahaan (Indriana, 2021).

Al Fath & Adji (2021) menyatakan indikator dari kinerja yaitu :

- a. *Output* kerja, meliputi hasil luasnya pengamatan.
- b. Pengetahuan kerja, wawasan yang berkaitan dengan instruksi kerja yang secara langsung guna mempengaruhi jumlah hasil pekerjaan.
- c. Inisiatif, tingkatan dorongan selama melakukan pekerjaan, terutama ketika menangani persoalan yang tampak.
- d. Sikap, memiliki ambisi dalam bekerja dan tingkahlaku yang bermanfaat dalam mengerjakan kewajiban atas pekerjaannya.
- e. Disiplin waktu dan absensi, efisiensi waktu dan posisi kedatangan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, “**Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Pada Aplikasi Grab Terhadap Kinerja *Driver* Grab Bike (Studi Kasus *Driver* Grab Bike di Kecamatan Majenang)**”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan yang ada dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja *driver* Grab bike?
2. Apakah insentif pada aplikasi Grab berpengaruh terhadap kinerja *driver* Grab bike ?

3. Apakah motivasi kerja dan insentif pada aplikasi grab berpengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja *driver grab bike* ?

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja *driver Grab bike*.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja *driver Grab bike*.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan insentif pada aplikasi grab *bike* secara bersama-sama terhadap kinerja *driver grab bike*.

### D. Manfaat penelitian

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini bisa dijadikan bahan kajian lebih lanjut dalam penelitian tentang analisis pengaruh motivasi kerja dan insentif pada aplikasi Grab terhadap kinerja *driver grab bike* (Studi Kasus *Driver Grab Bike* di Kecamatan Majenang).

#### 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis diharapkan bisa tingkatkan wawasan serta pengetahuan mengenai analisis pengaruh motivasi kerja dan insentif pada aplikasi Grab terhadap kinerja *driver Grab bike* (Studi Kasus *Driver Grab Bike* di Kecamatan Majenang).
- b. Bagi yang berkepentingan, sebagai sumbangan pikiran dan informasi terutama bagi rekan-rekan mahasiswa yang akan mengadakan sesuatu riset lebih lanjut mengenai analisis pengaruh motivasi kerja dan insentif pada aplikasi grab terhadap kinerja *driver grab bike* (Studi Kasus *Driver Grab Bike* di Kecamatan Majenang).

## E. Sistem pembahasan

Sistematika pembahasan disusun bertujuan untuk mempermudah pembaca memahami setiap bagian dalam penelitian ini dengan lebih detail. Secara keseluruhan sistematika dalam penelitian ini terbagi ke dalam tiga bagian utama yaitu; bagian awal, bagian isi, dan bagian penutup. Bagian awal terdiri dari beberapa halaman yang mencantumkan halaman judul, pernyataan keaslian, pengesahan, nota pembimbing, persembahan, abstrak, pedoman transliterasi Arab-Indonesia, kata pengantar, dan daftar isi. Kemudian pada bagian isi terbagi dalam lima bab yang secara spesifik memaparkan inti dalam penelitian ini, yang terdiri dari:

**Bab I Pendahuluan**, berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

**Bab II Landasan Teori**, berisi tentang kajian pustaka, penelitian terdahulu, hipotesis dan model penelitian.

**Bab III Metode Penelitian**, berisi tentang jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan sampel, indikator variabel, jenis dan sumber data, metode pengambilan data, metode pengolahan dan analisis data.

**Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**, berisi tentang pembahasan dari hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan oleh penulis.

**Bab V Penutup**, berisi tentang kesimpulan, saran atau rekomendasi, serta kata penutup.

Masuk ke dalam bagian akhir, penulis mencantumkan daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat hidup

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Kajian Pustaka

Beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan analisis pengaruh motivasi kerja dan insentif pada aplikasi Grab terhadap kinerja *driver* grab *bike* oleh beberapa peneliti antara lain sebagai berikut:

Peneliti pertama Hamdani, Rita Yuni Mulyati dan Fatimah Abdillah (2019) yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Pengemudi Grab Bike*” berisi tentang pengaruh positif antara motivasi instrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja *driver* Grab *bike* baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif serta variabel yang sama, yaitu kinerja pengemudi Grab *Bike*. Perbedaan yaitu menggunakan variabel motivasi instrinsik dan ekstrinsik, penelitian dilakukan pada seluruh pengemudi Grab *bike* Kota dan Kabupaten Bogor (Hamdani et. al., 2019)

Penelitian kedua Marga Putra Utama (2019) yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengemudi Online di Yogyakarta*” berisi tentang Penelitian ini ditemukan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi. Mendapatkan hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini yaitu menggunakan penelitian kuantitatif, dan menggunakan variabel dependen yang sama, yaitu kinerja pengemudi. Perbedaan penelitian ini adalah menggunakan variabel kompensasi dan penelitian ini dilakukan di Yogyakarta sedangkan penelitian penulis dilakukan di Kecamatan Majenang (Utama, 2019).

Penelitian ketiga dari Agnes Nati, Tarsisius Timuneno, Rolland E dan Fanggidae (2021) yang berjudul “*Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pengemudi Grab Bike di Kota Kupang*” berisi tentang insentif berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pengemudi Grab *Bike* di kota Kupang. Pemberian insentif baik materiil ataupun insentif non-materiil sangat

efesien dalam meningkatkan kinerja para pengemudi grab bike di kota Kupang, di mana dengan terdapatnya sistem insentif di luar pendapatan, mereka merasa diperhatikan serta dihargai oleh industri. Persamaan penelitian ini yaitu Menggunakan penelitian kuantitatif dan terdapat variabel independen yang sama yaitu variabel insentif. Perbedaan penelitian ini adalah penelitian ini dilakukan di Kota Kupang (Nati et. al., 2021).

Penelitian keempat dari Novy Haumahu dan Rosaly Fransiska (2021) yang berjudul “*Pengaruh Kebiasaan Diri yang Buruk dan Kebiasaan di Era New Normal Terhadap Kinerja Driver Gojek di Salatiga*” berisi tentang Kebiasaan diri yang buruk tidak ada pengaruh terhadap kinerja *driver* Gojek di Salatiga, kebiasaan di era new normal berpengaruh positif terhadap kinerja driver Gojek di Salatiga, kebiasaan buruk dan kebiasaan new normal secara simultan mempengaruhi terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif dan menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja pengemudi. Perbedaan yaitu Penelitian ini menggunakan variabel independen yang berbeda yaitu kebiasaan diri yang buruk dan kebiasaan di era *new normal* dan penelitian ini di lakukan di Kota Salatiga (Haumahu & Fransiska, 2021)

Penelitian kelima dari Vera Santika (2021) yang berjudul “*Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pengemudi Grab bike (Studi Kasus Pada Pengemudi Grab bike di Bukit Besar Palembang)*” berisi tentang Kinerja pengemudi Grab *Bike* bakal bertambah bila memperoleh insentif yang adil dan sesuai dengan hasil yang diberikan. Persamaan penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif, menggunakan variabel insentif dan penelitian ini menggunakan variabel dependen yang sama, yaitu kinerja pengemudi Grab *bike*. Perbedaan adalah Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen yaitu Insentif dan penelitian di lakukan di Bukit Besar Palembang (Santika, 2021).

Penelitian keenam Muhammad Amanu (2020) yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Zoqo Media Mandiri Kabupaten Tegal*” berisi tentang kinerja

karyawan apabila motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan insentif di berikan sesuai maka kinerja karyawan akan meningkat. Persamaan penelitian ini yaitu menggunakan variabel independen yang sama yaitu motivasi kerja dan insentif serta variabel independen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dilakukan di kota Tegal (Amanu, 2020).

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan
1	Hamdani, Rita Yuni Mulyati dan Fatimah Abdillah (2019), Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pengemudi Grab <i>Bike</i> .	Terdapat pengaruh positif antara motivasi instrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja <i>Driver Grab Buke</i> baik secara sendiri-sendiri (parsial) maupun secara bersama-sama (simultan).	Persamaan : Menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif serta variabel yang sama, yaitu kinerja pengemudi Grab <i>Bike</i> . Perbedaan : Menggunakan variabel motivasi instrinsik dan ekstrinsik. Penelitian dilakukan pada seluruh pengemudi Grab <i>bike</i> Kota dan Kabupaten Bogor
2	Marga Putra Utama (2019), Pengaruh Kompensasi dan Motivasi	Penelitian ini ditemukan motivasi berpengaruh positif terhadap	Persamaan : Menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan variabel

No	Penelitian dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan
	Terhadap Kinerja Pengemudi <i>Online</i> di Yogyakarta.	kinerja pengemudi. Mendapatrkan hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.	dependen yang sama, yaitu kinerja pengemudi. Perbedaan : Menggunakan variabel kompensasi. Penelitian ini dilakukan di Yogyakarta sedangkan penelitian penulis dilakukan di Kecamatan Majenang.
3	Agnes Nati, Tarsisius Timuneno, Rolland E dan Fanggidae (2021), Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pengemudi Grab <i>Bike</i> Di Kota Kupang.	Insentif berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pengemudi Grab <i>Bike</i> di kota Kupang. Pemberian insentif baik materill ataupun insentif non-materill sangat efisien dalam tingkatan kinerja	Persamaan : Menggunakan penelitian kuantitatif. Terdapat variabel independen yang sama yaitu variabel insentif. Perbedaan : Penelitian dilakukan di Kota Kupang.

No	Penelitian dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan
		<p>para pengemudi grab bike di kota Kupang, dimana dengan terdapatnya sistem insentif di luar pendapatan, mereka merasa diperhatikan serta dihargai oleh industri.</p>	
4	<p>Novy Haumahu dan Rosaly Fransiska (2021), Pengaruh Kebiasaan Diri yang Buruk dan Kebiasaan Di Era New Normal Terhadap Kinerja Driver Gojek di Salatiga.</p>	<p>Kebiasaan diri yang buruk tidak ada pengaruh terhadap kinerja <i>driver</i> Gojek di Salatiga. Kebiasaan di era new normal berpengaruh positif terhadap kinerja driver Gojek di Salatiga. Kebiasaan buruk dan kebiasaan new normal</p>	<p>Persamaan : Penelitian ini menggunakan variabel independen yang berbeda yaitu kebiasaan diri yang buruk dan kebiasaan di era <i>new normal</i>. Perbedaan: Penelitian ini dilakukan di Kota Salatiga.</p>

No	Penelitian dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan
		secara simultan mempengaruhi terhadap kinerja.	
5	Vera Santika (2021), Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pengemudi Grab <i>bike</i> (Studi Kasus Pada Pengemudi Grab <i>bike</i> di Bukit Besar Palembang).	Kinerja pengemudi Grab <i>Bike</i> bakal bertambah bila memperoleh insentif yang adil dan sesuai dengan hasil yang diberikan.	<p>Persamaan:</p> <p>Menggunakan penelitian kuantitatif.</p> <p>Menggunakan variabel insentif.</p> <p>Penelitian ini menggunakan variabel dependen yang sama, yaitu kinerja pengemudi Grab <i>bike</i>.</p> <p>Perbedaan:</p> <p>Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independen yaitu Insentif.</p> <p>Penelitian di lakukan di Bukit Besar Palembang.</p>
6	Muhammad Amanu tahun (2020), Pengaruh Motivasi Kerja, gaya kepemimpinan	Motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan insentif berpengaruh berpengaruh	<p>Persamaan:</p> <p>Menggunakan Penelitian kuantitatif, menggunakan variabel dependen yang sama yaitu motivasi kerja</p>

No	Penelitian dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan
	dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Zoqo Media Mandiri Kabupaten Tegal	terhadap kinerja	dan insentif Perbedaan: Penelitian dilakukan di kabupaten Tegsl

## B. Kerangka Teori

### 1. Kinerja

#### a. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Untuk menciptakan kinerja karyawan dengan kualitas tinggi dapat dipengaruhi juga oleh tindakan perusahaan dalam memenuhi faktor-faktor kebutuhan dan keinginan karyawan (Nati et. al., 2021)

Motowidlo dan Kell dalam Manurung et. al (2018) mendefinisikan kinerja merupakan nilai organisasi yang diharapkan dari apa yang telah dilakukan oleh seseorang. Kinerja sebagai perilaku yang diharapkan selama periode waktu standar sepenuhnya konsisten dengan asumsi yang dikemukakan oleh orang lain bahwa kinerja individu dapat sering berubah karena faktor motivasi dan kendala

situasional. Menurut Robbins kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi (Massie et. al., 2018)

Menurut Dessler menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual karyawan dengan standar-standar kerja yang telah ditetapkan (Fauzi & Nugroho, 2020). Berdasarkan bahasan teoritis di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu sistem serta kemampuan kerja serta kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi.

#### **b. Dimensi kinerja**

Menurut Wirawan dalam Jufrizen, (2018) mengelompokkan dimensi kinerja menjadi tiga jenis:

- 1). Hasil kerja, yaitu kuantitas dan kualitas hasil kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat diukur jumlah atau kuantitas dan kualitasnya. Misalnya, seorang penjahit berapa banyak kemeja dan celana yang ia produksi setiap harinya dan bagaimana kualitasnya apakah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan. Kinerja seorang dokter berapa banyak pasien yang ia periksa setiap harinya dan berapa pasien yang dapat ia sembuhkan.
- 2). Perilaku kerja, ketika berada ditempat kerja dan melaksanakan pekerjaannya, karyawan melakukan dua jenis perilaku yaitu perilaku kerja dan perilaku pribadinya. Ketika dokter memeriksa pasien dikliniknya dirumah sakit, dokter berperilaku kerja sesuai dengan kode etik kedokteran: cara berkata-kata dengan pasien, cara memeriksa pasien, cara memberi resep semuanya harus mengacu kepada ilmu kedokteran dan kode etik dokter. Akan tetapi, ketika ia memesan makanan di kantin, ia berperilaku pribadi.

- 3). Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Sifat pribadi yang diperlukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Misalnya seorang pilot penerbang pesawat tempur harus mempunyai sifat pribadi yang tak takut pada ketinggian, dia berani menghadapi musuhnya, dia berani mengambil resiko pesawatnya tertembak rudal dalam *dog flight* dan tewas dalam pertempuran.

#### c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja individu dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

- 1) Dorongan  
Setiap individu melaksanakan kegiatan didorong oleh faktor internal dan eksternal.
- 2) Kemampuan  
Setiap individu memiliki keahlian berbeda-beda sehingga kinerja seseorang akan berbeda.
- 3) Kebutuhan  
Kebutuhan individu mempengaruhi kinerja seseorang pegawai terutama gaji akan meningkatkan kinerja.
- 4) Harapan Mengenai Imbalan  
Melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan mengharapkan suatu imbalan atau gaji.
- 5) Imbalan Internal dan Eksternal
- 6) Persepsi terhadap tingkat imbalan atau kepuasan kerja (Fauzi & Nugroho, 2020)

#### d. Indikator Kinerja

Al Fath & Adji (2021) menyatakan indikator dari kinerja yaitu :

- 1) Output kerja, meliputi hasil luasnya pengamatan.
- 2) Pengetahuan kerja, wawasan yang berkaitan dengan intruksi kerja yang secara langsung guna mempengaruhi jumlah hasil pekerjaan.
- 3) Inisiatif, tingkatan dorongan selama melakukan pekerjaan, terutama ketika menangani persoalan yang tampak.

- 4) Sikap, memiliki ambisi dalam bekerja dan tingkahlaku yang bermanfaat dalam mengerjakan kewajiban atas pekerjaannya.
- 5) Disiplin waktu dan absensi, efisiensi waktu dan posisi kedatangan.

## 2. Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Malayu dalam Ardian (2019) Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Oktavia (2018) motivasi adalah hasil hubungan antara individu dan situasi, setiap pribadi seseorang mempunyai dorongan motivasi dasar yang berbeda.

Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktivitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki sebagaimana ditetapkan sebelumnya. Untuk mewujudkan motivasi kerja yang tinggi memerlukan tingkat perhatian khusus kepada karyawan guna bertujuan perusahaan dalam menghasilkan laba agar dapat berkesinambungan (Bahri & Nisa, 2017).

Sedangkan menurut Hamzah B. Uno, dalam Amanu (2020) Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang di berikan.

### b. Teori Motivasi Kerja

Berikut adalah teori-teori motivasi menurut Mangkunegara (2021):

#### 1) Teori Kebutuhan Abraham Maslow.

Maslow berhipotesis bahwa dalam setiap manusia, terdapat hierarki lima kebutuhan:

- a) Fisiologis. Termasuk rasa lapar, haus, berteduh, seks, dan

kebutuhan jasmani lainnya.

- b) Keamanan. Keamanan dan perlindungan dari bahaya fisik dan emosional.
  - c) Sosial. Kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan, dan persahabatan.
  - d) Hargai. Faktor internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, dan faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
  - e) Aktualisasi diri. Mendorong untuk menjadi apa yang kita mampu menjadi termasuk pertumbuhan, pencapaian potensi kita, dan pemenuhan diri.
- 2) Teori X dan Y

Douglas McGregor mengajukan dua pandangan berbeda tentang manusia: satu pada dasarnya negatif, berlabel Teori X, dan yang lainnya pada dasarnya positif, berlabel Teori Y. Setelah mempelajari hubungan manajer dengan karyawan, McGregor menyimpulkan pandangan mereka tentang hakikat manusia didasarkan pada asumsi-asumsi tertentu yang membentuk perilaku mereka. Di bawah Teori X, manajer percaya bahwa karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan keharusan oleh karena itu diarahkan atau bahkan dipaksa untuk melakukannya. Sebaliknya, di bawah Teori Y, manajer menganggap karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai hal yang wajar seperti istirahat atau bermain, dan karena itu orang biasa bisa belajar menerima, dan bahkan mencari, tanggung jawab.

3) Teori 2 Faktor

Teori 2 faktor merupakan sebuah teori yang berhubungan faktor intrinsik untuk kepuasan kerja dan mengaitkan faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan. Juga disebut teori *hygiene motivation*. Menghilangkan hubungan individu dengan pekerjaan adalah dasar, dan sikap terhadap pekerjaan itu dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan. Psikolog Frederick Herzberg bertanya-tanya, "Apa yang

diinginkan orang dari pekerjaan mereka?" Dia meminta orang untuk menjelaskan, secara rinci, situasi di mana mereka merasa sangat baik atau buruk tentang mereka pekerjaan. Tanggapannya berbeda secara signifikan dan membawa Herzberg ke dua faktornya. Faktor intrinsik seperti kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, dan prestasi tampaknya terkait dengan kepuasan kerja. Responden yang merasa nyaman dengan pekerjaannya cenderung mengaitkan faktor-faktor tersebut dengan diri mereka sendiri, sedangkan responden yang tidak puas cenderung mengutip faktor ekstrinsik, seperti pengawasan, penggajian, kebijakan perusahaan, dan kondisi kerja.

#### 4) Teori kebutuhan McClelland.

Teori yang menyatakan prestasi, kekuatan, dan afiliasi adalah tiga kebutuhan penting yang membantu menjelaskan motivasi.

- a) *Need for achievement* adalah dorongan untuk unggul, untuk berprestasi hubungan dengan satu set standar.
- b) *Need for power* adalah kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.
- c) *Need for affiliation* adalah keinginan untuk bersahabat dan berinteraksi dengan orang lain dan tidak melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

#### c. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Adapun Menurut Purwanto dalam Ariyanto & Sulistyorini (2020) motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

- 1) Faktor ekstrinsik merupakan faktor yang mempertahankan tingkat motivasi kerjakaryawan di antaranya:
  - Gaji/kompensasi.
  - Kondisi lingkungan kerja.
  - Keamanan kerja dan hubungan dengan rekan kerja komponen tersebut termasuk kelompok motivasi ekstrinsik.

- 2) Faktor intrinsik merupakan faktor yang mampu memberikan dorongan atau motivasi kerja dalam diri karyawan diantaranya:
  - Pekerjaan itu sendiri.
  - Tanggung jawab dan prestasi, komponen tersebut termasuk kelompok motivasi intrinsik.

#### **d. Indikator Motivasi Kerja**

Teori harapan Victor Vroom dalam Harwinda et., al. (2020) mengemukakan 3 aspek dalam memotivasi kerja karyawan, di antaranya :

##### 1) Ekspentasi (E)

Ekspentasi merupakan seberapa besar kemungkinan jika mereka melakukan perilaku tertentu, mereka akan mendapatkan hasil sesuai yang diharapkan.

##### 2) Instrumen (I)

Instrumen merupakan seberapa besar hubungan antara prestasi kerja dengan hasil kerja.

##### 3) Valensi (V)

Valensi artinya seberapa penting seseorang menilai suatu penghasilan yang diberikan perusahaan kepada dirinya.

### **3. Insentif**

#### **a. Pengertian Insentif**

Insentif ialah sebuah penghargaan dalam wujud uang yang di berikan oleh pimpinan organisasi kepada karyawan supaya mereka bekerja dengan motivasi yang besar serta berprestasi dalam menggapai tujuan-tujuan organisasi ataupun dengan kata lain insentif kerja ialah pemberian bonus uang diluar gaji yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi selaku pengakuan terhadap prestasi kerja serta kontribusi karyawan kepada organisasi (Mangkunegara, 2021).

Menurut Dessler insentif adalah peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada suatu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual (Nati et. al., 2021).

Secara teknis di lapangan, pengemudi Grab *Bike* tidak memiliki atasan, sehingga jika driver berkeinginan tidak mengemudikan Grab *Bike* selama seminggu maka tidak masalah tetapi hal itu merugikan Grab Indonesia. Perusahaan Grab meminimalisir hal tersebut dengan menerapkan sistem kompensasi finansial. Jenis kompensasi finansial langsung dalam Grab Indonesia disebut insentif. Insentif dalam Grab yaitu merupakan bayaran hasil mengantar penumpang dan akan diberikan tambahan bayaran jika berhasil melakukan jumlah perjalanan yang sudah ditentukan oleh Grab dalam waktu yang juga sudah ditentukan oleh Grab. Sedangkan, jenis kompensasi finansial tidak langsung terdiri dari asuransi kesehatan, asuransi jiwa, fasilitas berupa mendapatkan potongan harga doorsmeer mobil pada lokasi yang ditentukan, serta potongan harga *service* mobil pada lokasi yang ditentukan (Thanan et. al., 2021).

#### **b. 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 meningkatkan *input* dan akhirnya kinerja pengemudi meningkat. Menurut Gorda dalam Rori et., al. (2021) pemberian insentif atau upah perangsang bertujuan:

- 1) Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda.
- 2) Mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan.
- 3) Meningkatkan produktivitas.
- 4) Dalam melakukan tugasnya, seorang pemimpin selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencananya.
- 5) Pemberian Insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.
- 6) Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

Menurut Panggabean dalam Yanti et., al. (2022) 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.

### c. 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 dalam Nati et. al., 2021 faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian insentif, sebagai berikut:

#### 1. Tingkat upah dan gaji yang berlaku

Dari berbagai survei, 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 diperoleh oleh mereka. 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 keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi no.102/MEN/VI/2004 mengenai waktu dan upah kerja lembur.

#### **d. Jenis-Jenis Insentif**

Menurut Siagian dalam Nati et. al., 2021 jenis-jenis Insentif adalah sebagai berikut:

##### 1) *Piecework*

*Piecework* merupakan insentif yang diberikan berdasarkan jumlah output atau barang yang dihasilkan pekerja. Sistem ini bersifat individual standarnya output perunit digunakan untuk pekerja yang outputnya sangat jelas dan dapat diukur dengan mudah dalam organisasi.

## 2) Bonus

Bonus merupakan tambahan upah yang diterima karena hasil kerja yang melebihi standar yang ditentukan dimana karyawan juga mendapatkan upah pokok.

## 3) Komisi

Komisi merupakan insentif diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual, sistem ini biasanya digunakan tenaga penjual. Standar sistem ini adalah penjualan yang dapat diukur dengan jelas.

## 4) Insentif Eksekutif

Adalah jenis insentif yang diberikan kepada pegawai setingkat manajer atau pegawai yang berkedudukan tinggi dalam perusahaan.

## 5) Kurva Kematangan

Yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan atau tenaga kerja, dikarenakan masa kerja dan golongan pangkat serta gaji sudah tidak dapat mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi.

Jenis insentif yang berlaku dalam Grab adalah insentif material berupa bonus harian dan insentif non-material berupa pemberian pujian kepada para pengemudi oleh para konsumen atau pengguna baik secara langsung maupun tidak langsung yaitu melalui aplikasi yang digunakan.

**e. Indikator Insentif**

Indikator Insentif menurut Siagian dalam Nati et. al., 2021 adalah sebagai berikut :

1) *Financial Incentives*

Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja atas prestasinya dalam organisasi atau perusahaan dalam bentuk bonus, komisi, pembayaran yang ditangguhkan.

2) *Non-financial Incentive*

Insentif diberikan kepada tenaga kerja bukan dalam bentuk uang atau barang, tetapi dalam bentuk hiburan, pendidikan dan latihan,

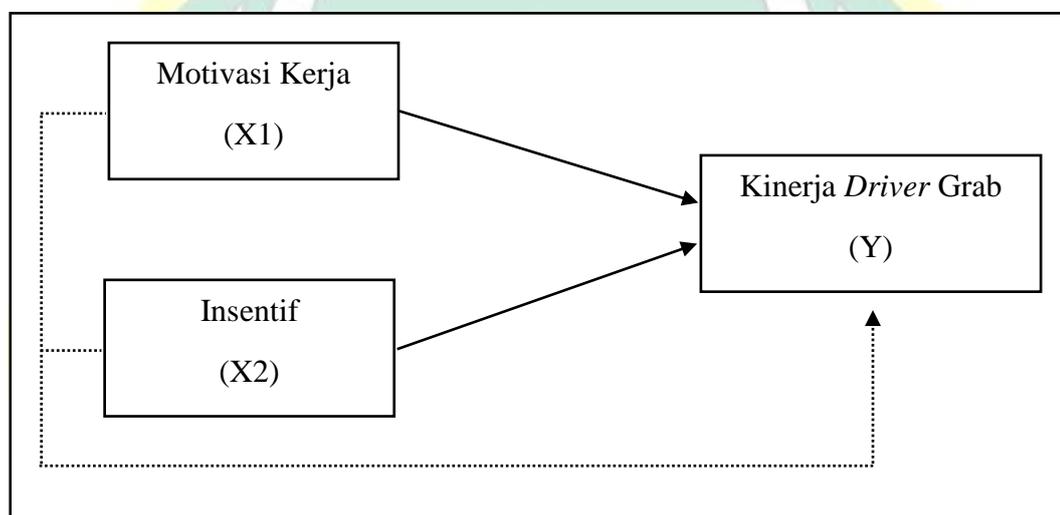
penghargaan berupa pujian serta tempat kerja yang terjamin, sehingga diharapkan dapat memotivasi pekerja agar semakin giat.

### 3) *Sosial Incentive*

Keadaan dan sikap rekan kerja merupakan salah satu pendukung untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja (Nati et. al., 2021)

## C. Kerangka berfikir

Untuk mempermudah dalam melakukan analisis data dalam penelitian ini maka dibuat kerangka berfikir sebagai berikut:



**Gambar 1**

### **Kerangka Berfikir**

Keterangan :

-----> : Garis Simultan

—————> : Garis Parsial

X1 : Motivasi Kerja

X2 : Insentif

Y : Kinerja *Driver* Grab

Gambar 1 Model hubungan variabel ganda dengan dua variabel independen X1 dan X2 dan satu variabel dependen Y. Untuk mencari hubungan X1 dengan Y dan X2 dengan Y, menggunakan teknik korelasi

sederhana. Untuk mencari hubungan X1 dengan X2 secara bersama-sama terhadap Y menggunakan korelasi ganda.

#### **D. Rumusan Hipotesis**

Hipotesis penelitian merupakan dugaan awal/kesimpulan sementara hubungan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen sebelum melakukan penelitian dan harus dibuktikan melalui penelitian. Di mana dugaan tersebut diperkuat melalui teori / jurnal yang mendasari dan hasil dari penelitian terdahulu. Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja *driver Grab bike*.

Menurut Al Fath dan Adji (2021) dalam penelitiannya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan berdasarkan penelitian Pratama dan Suwena (2022) motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

H<sub>1</sub> : Motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja *driver Grab bike*.

2. Pengaruh insentif terhadap kinerja *driver Grab bike*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nati et.al. (2021) Pemberian insentif baik materiil maupun insentif non-materil sangat efektif dalam meningkatkan kinerja para pengemudi *Grab bike*. Sama halnya dalam penelitian yang dilakukan oleh Almaududi et.al., (2021) Secara parsial terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Hotel Mexsicana Kota Jambi.

H<sub>2</sub> : Insentif pada aplikasi *Grab* dapat berpengaruh terhadap kinerja *driver Grab bike*.

3. Pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja *driver Grab bike*.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Suryonugroho dan Priyambodo (2021) bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja pada *driver Grab Bike*. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh

Febriantora dan Fuadati (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja dan insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja *driver*.

H<sub>3</sub> : Motivasi kerja dan insentif pada aplikasi grab secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap kinerja *driver* grab *bike*.

## E. Landasan Teologis

### 1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki sebagaimana ditetapkan sebelumnya. Dalam QS. At-Taubah ayat 105 Allah Menegaskan kepada umat manusia sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang maha mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah [9]:105).

Dari surat At-taubah ayat diatas dengan tegas Allah SWT memerintahkan agar hambaNya bekerja, sebagai dasar untuk mencari nafkah dan rezeki, karena Allah SWT akan memberi bantuan kepada HambaNya yang jika bekerja, didorong dengan motivasi yang tinggi, bahwa bekerja dalam rangka untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan serta sebagai sarana untuk selalu mendekatkan diri hanya kepada Allah SWT.

### 2. Insentif

insentif kerja ialah pemberian bonus uang di luar gaji yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi selaku pengakuan terhadap prestasi kerja. Salah satu penjelasan hadis shahih yang mengarah kepada

pemberian insentif yang seharusnya mereka dapatkan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Dalam sebuah hadis riwayat Ibnu Majah, sebagai berikut:

أَعْطُوا وَسَلِّمَ عَلَيْهِ اللَّهُ صَلَّى رَسُولُ اللَّهِ قَالَ: قَالَ، عُمَرُ بْنُ عَبْدِ اللَّهِ عَنْ  
 ماجه ابن رواه . عَرَفُهُ يَجِفُّ أَنْ قَبْلَ الْأَجِيرِ أَجْرَهُ

*“Dari Abdullah bin Umar ra bahwasanya rasulullah saw. Bersabda: Berilah upah seorang pekerja sebelum kering keringatnya (HR. Ibnu Majah, shahih)”*.

Dari hadis di atas jelas bahwa seseorang yang bekerja wajib mendapatkan penghargaan atas apa yang telah dikerjakannya, dan seorang majikan (pimpinan) wajib memberikan secepatnya setelah pekerjaannya selesai. Begitu juga dalam suatu organisasi wajib memberikan imbalan kepada karyawan tepat pada waktu yang telah disepakati, selain itu suatu organisasi bisa memberikan tambahan dari gaji yang biasa diterima (insentif) untuk menambah semangat kerja karyawannya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat dalam melakukan tugasnya.

### 3. Kinerja

Kinerja merupakan indikator dari hasil kerja dalam suatu periode tertentu, maka diperlukan suatu kegiatan penilaian atas hasil kerja tersebut. Dalam bekerja seorang muslim harus mempunyai etos kerja islami yang antara lain adalah:

#### a) Profesional

Setiap pekerjaan yang dilakukan seorang muslim harus dilakukan dengan sungguh-sungguh untuk memperoleh hasil yang terbaik. Tentu saja untuk mencapai profesionalisme harus didukung dengan sarana yang ilmiah, modern dan canggih.

#### b) Tekun

Seorang muslim tidak hanya sekedar bekerja, tetapi juga menekankan agar bekerja dengan tekun dan baik yaitu dapat

menyelesaikannya dengan sempurna karena itu merupakan kewajiban setiap muslim.

c) Jujur

Dalam bekerja bukan hanya merupakan tuntutan melainkan juga ibadah. Seorang muslim yang dekat dengan Allah akan bekerja dengan baik untuk dunia dan akhirat.

d) Amanah

Dalam bekerja adalah suatu perbuatan yang sangat mulia dan utama.

e) Kreatif

Orang yang hari ini sama dengan hari kemarin dianggap merugi, karena tidak ada kemajuan dan tertinggal oleh perubahan. Terlebih lagi orang yang hari ini lebih buruk dari kemarin dianggap orang yang celaka, karena berarti akan tertinggal jauh dan sulit lagi mengejar. Orang yang beruntung hanyalah orang yang hari ini lebih baik dari kemarin, berarti selalu ada penambahan. Inilah sikap perubahan yang diharapkan selalu terjadi pada setiap muslim, sehingga tidak akan pernah tertinggal, dia selalu antisaifatif terhadap perubahan, dan selalu siap menyikapi perubahan (Didin dalam Kirom, 2018).

Di dalam Al-Qur'an juga membahas tentang kinerja karyawan yang baik, seperti dijelaskan di dalam QS. An-Nahl Ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ حَيَاةً طَيِّبَةً ۖ  
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

*” Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*

Maksud dalam QS. An-Nahl diatas adalah isinya didalam dunia kerja seseorang karyawan/pegawai harus bekerja dengan baik dan ikhlas, supaya mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan.



## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan berdasarkan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018)

### B. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Majenang Kabupaten Cilacap, Jawa Tengah. Adapun waktu penelitian dilakukan pada rentang waktu Agustus sampai Oktober 2022.

### C. Populasi Dan Sampel Penelitian

#### 1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018). Populasi dalam penelitian adalah seluruh anggota *Driver Grab Bike* di Majenang, Kabupaten Cilacap yang berjumlah 40 orang dengan 38 *driver* laki-laki dan 2 *driver* perempuan.

**Tabel 3.1**  
**Populasi *driver* Grab di Kecamatan Majenang**

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	38
Perempuan	2
<b>Total</b>	<b>40</b>

#### 2. Sampel Penelitian

Sampel penelitian adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi

besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu populasi harus betul-betul representatif (mewakili) (Sugiyono, 2018).

Pada penelitian ini dalam pengambilan sampel menggunakan metode *non-probability* dengan teknik *sampling jenuh*, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2018). Dasar pengambilan sampel jenuh karena jumlah populasi *driver* Grab di Kecamatan Majenang yang sedikit maka peneliti menggunakan sampel jenuh yaitu sampel yang di gunakan seluruh *driver* Grab di Kecamatan Majenang yang jumlahnya 40 orang *driver*.

#### **D. Variabel Dan Indikator Penelitian**

1. Variabel dalam penelitian ini dikelompokkan jadi 2 variabel, ialah:
  - a. Variabel Bebas (*Independen*)

merupakan variabel yang pengaruh ataupun yang jadi sebab perubahannya ataupun munculnya variabel terikat (*dependen*) (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu : Motivasi Kerja (X1) serta Insentif (X2)

- b. Variabel Terikat (*Dependen*)

merupakan variabel yang dipengaruhi ataupun yang jadi akibat, sebab terdapatnya variabel bebas (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu Kinerja *Driver* Grab Bike (Y).

**Tabel 3.2**  
**Variabel dan Indikator Penelitian**

No.	Variabel Penelitian	Definisi Operasional Variabel	Indikator Penelitian	Sumber Data
1.	Motivasi kerja (X1)	Motivasi kerja merupakan sesuatu aspek yang mendorong seseorang guna melaksanakan suatu kegiatan tertentu, oleh sebab itu motivasi bisa di maksud pula sebagai aspek pendorong sikap seorang.	a Tanggung jawab dalam pekerjaan. b Tanggung jawab sebagai kepala keluarga c Kebutuhan rasa aman d Lingkungan sosial.	Mangkunegara (2021)
2.	Insentif (X2)	Insetntif merupakan pendapatan dalam bentuk uang yang didapatkan	a Insentif Material berupa bonus b Insentif Non	Nati et. al., (2021)

No.	Variabel Penelitian	Definisi Operasional Variabel	Indikator Penelitian	Sumber Data
		oleh <i>driver</i> Grab apabila memenuhi target yang telah ditentukan dalam tiap harinya.	Material berupa pemberian pujian dan terimakasih	
3.	Kinerja <i>Driver</i> Grab <i>Bike</i> (Y)	Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melakukan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman serta integritas dan	a Kualitas b Kuantitas c Ketepatan waktu d Efektivitas e Kemandirian	Nati et. al., (2021)

No.	Variabel Penelitian	Definisi Operasional Variabel	Indikator Penelitian	Sumber Data
		waktu.		

## E. Pengumpulan Data Penelitian

### 1. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dicoba dalam bermacam *setting*, bermacam *sumber*, dan bermacam cara. Pengumpulan data merupakan salah satu tata cara dalam penelitian yang dicoba dilakukan oleh peneliti guna memperoleh data yang nantinya hendak dianalisis serta diolah guna memperoleh kesimpulan. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu mengguna data sekunder dan data primer yang dihasilkan dengan angket dan observasi.

- a. Angket atau kuesioner merupakan instrument ataupun perlengkapan perantara berbentuk pertanyaan dari peneliti yang biasanya diperuntukan kepada responden buat dijawab. Angket yang digunakan angket tertutup, dimana responden tinggal memilah jawaban yang telah disediakan. Kuesioner ialah metode pengumpulan informasi yang efektif apabila peneliti ketahui dengan tentu variabel yang handak diukur serta tahu apa yang dapat diharapkan dari responden. Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2018). Kuisisioner pada penelitian ini yaitu mengenai pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif pada ailikasi Grab Terhadap Kinerja *driver* Grab *bike*. Adapun metode yang digunakan peneliti untuk menyebarkan kuisisioner kepada responden yaitu dengan menyebarkan secara langsung. Kuisisioner penelitian ini

merupakan perpaduan dari beberapa penelitian terdahulu. Skala pengukuran kuisisioner yang digunakan penulis yaitu skala likert. Menurut (Sugiyono, 2018) penggunaan skala likert bertujuan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu maupun kelompok mengenai fenomena sosial. Terdapat lima alternatif pilihan yang dapat dipilih oleh responden ketika mengerjakan soal kuisisioner yang telah diberikan oleh peneliti.

- 1). Apabila responden sangat tidak setuju dengan argumen yang terdapat dalam kuisisioner tersebut, maka responden memilih jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) dan nilai tersebut diberi bobot 1.
  - 2). Apabila responden tidak setuju dengan argumen yang terdapat dalam kuisisioner tersebut, maka responden memilih jawaban TS (Tidak Setuju) dan nilai tersebut diberi bobot 2.
  - 3). Apabila responden Netral dengan argumen yang terdapat dalam kuisisioner tersebut, maka responden memilih jawaban N (Netral) dan nilai tersebut diberi bobot 3.
  - 4). Apabila responden setuju dengan argumen yang terdapat dalam kuisisioner tersebut, maka responden memilih jawaban S (Setuju) dan nilai tersebut diberi bobot 4.
  - 5). Apabila responden sangat setuju dengan argumen yang terdapat dalam kuisisioner tersebut, maka responden memilih jawaban SS (Sangat Setuju) dan nilai tersebut diberi bobot 5.
- b. Observasi
- Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam mengamati kegiatan *Driver Grab Bike* di Kecamatan Majenang.
- c. Dokumentasi

Dokumentasi ialah rekaman suatu peristiwa baik berupa tulisan, gambar atau karya yang monumental.

## 2. Jenis Data

### a. Data Primer

Data primer adalah data dalam bentuk verbal atau kata-kata yang diucapkan secara lisan, gerak-gerik atau perilaku yang didapat dari sumber yang pertama baik dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuisisioner (Abdullah, 2015). Data primer diperoleh secara langsung dari objek penelitian yaitu *driver* Grab *bike* di Kecamatan Majenang melalui data penyebaran kuisisioner data primer tersebut bertujuan untuk menjawab pernyataan penelitian.

### b. Data Sekunder

Data sekunder data primer yang telah melalui proses olah data dan dipublikasikan oleh pengelola data primer atau pihak lain, biasanya data yang telah diolah berbentuk tabel atau diagram (Abdullah, 2015). Data sekunder dalam penelitian ini meliputi sejarah perkembangan Grab yang diperoleh dari situs resmi Grab.com, buku, dan jurnal terkait dengan motivasi kerja dan insentif dalam bentuk kinerja *driver*.

## F. Uji Validitas Dan Reabilitas

Untuk mengolah data yang sudah terkumpul melalui kuisisioner atau angket, penulis menggunakan analisis data dengan menggunakan uji statistik yaitu :

### 1. Uji Validitas Kuisisioner dengan menggunakan metode korelasi *Product Moment*

Uji validitas adalah untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisisioner atau angket. Jika masalah kuisisioner dapat mewakili apa yang diukur dengan kuisisioner, maka kuisisioner dianggap valid (Sugiyono, 2018).

Rumus korelasi *product moment* digunakan untuk menganalisis elemen-elemen dimana setiap pertanyaan dikoreksi dengan jumlah semua pertanyaan (Sugiyono, 2018).

Korelasi *product moment* digunakan untuk menentukan hubungan antara dua fenomena interval. Rumus yang digunakan adalah yang ketiga, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - \sum Y^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi (r-hitung)

$\sum X$  : Skor variabel independen

$\sum Y$  : Skor variabel dependen

$\sum XY$  : Hasil kali skor butir dengan skor total

$n$  : Jumlah responden

Dalam hal ini, kriteria pengujian akan menjadi tingkat signifikansi 95% atau  $\alpha = 5\%$ , maka kriteria pengujiannya:

- a) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , berarti pernyataan tersebut dikatakan valid.
- b) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , berarti pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner, yang merupakan indikator variabel. Perhitungan reliabilitas butir pernyataan dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach*. Dasar pengambilan keputusan dalam suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,6$ .

## G. Analisis Data Penelitian

### 1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah persamaan regresi yang telah ditentukan merupakan persamaan yang dapat menghasilkan estimasi yang tidak biasa.

Memaparkan Uji asumsi klasik ini terdiri dari:

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas dalam suatu penelitian memiliki unsur-unsur yang sama. Antara variabel-variabel bebas yang akan dianalisis tidak diizinkan mengandung aspek, indikator, ataupun dimensi yang sama, karena apabila antar variabel bebas mengandung aspek atau indikator yang sama maka koefisien regresi yang didapatkan menjadi bias dan tidak bermakna (Widana & Muliani, 2020).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi bias atau tidak dalam suatu analisis model regresi. Biasanya jika dalam suatu model analisis regresi terdapat bias atau penyimpangan, estimasi model yang akan dilakukan menjadi sulit dikarenakan varian data yang tidak konsisten (Widana dan Muliani, 2020).

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Widana dan Muliani, 2020).

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis yang digunakan peneliti yakni dengan menggunakan metode linier berganda, ialah suatu metode statistik yang digunakan guna menggali pengaruh antara 2 variabel bebas

serta satu variabel terikat. Dimana variabel bebas tersebut terdiri dari motivasi kerja serta insentif, sedangkan yang menjadi variabel terikat yaitu kinerja *driver* Grab *bike*. Pengaruh antara variabel-variabel tersebut dirumuskan ke dalam persamaan ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja *Driver* Grab *Bike*

X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja

X<sub>2</sub> = Insentif

a = Konstanta

b<sub>1</sub> b<sub>2</sub> = Koefisien Berganda

e = Tingkat Kesalahan

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji t

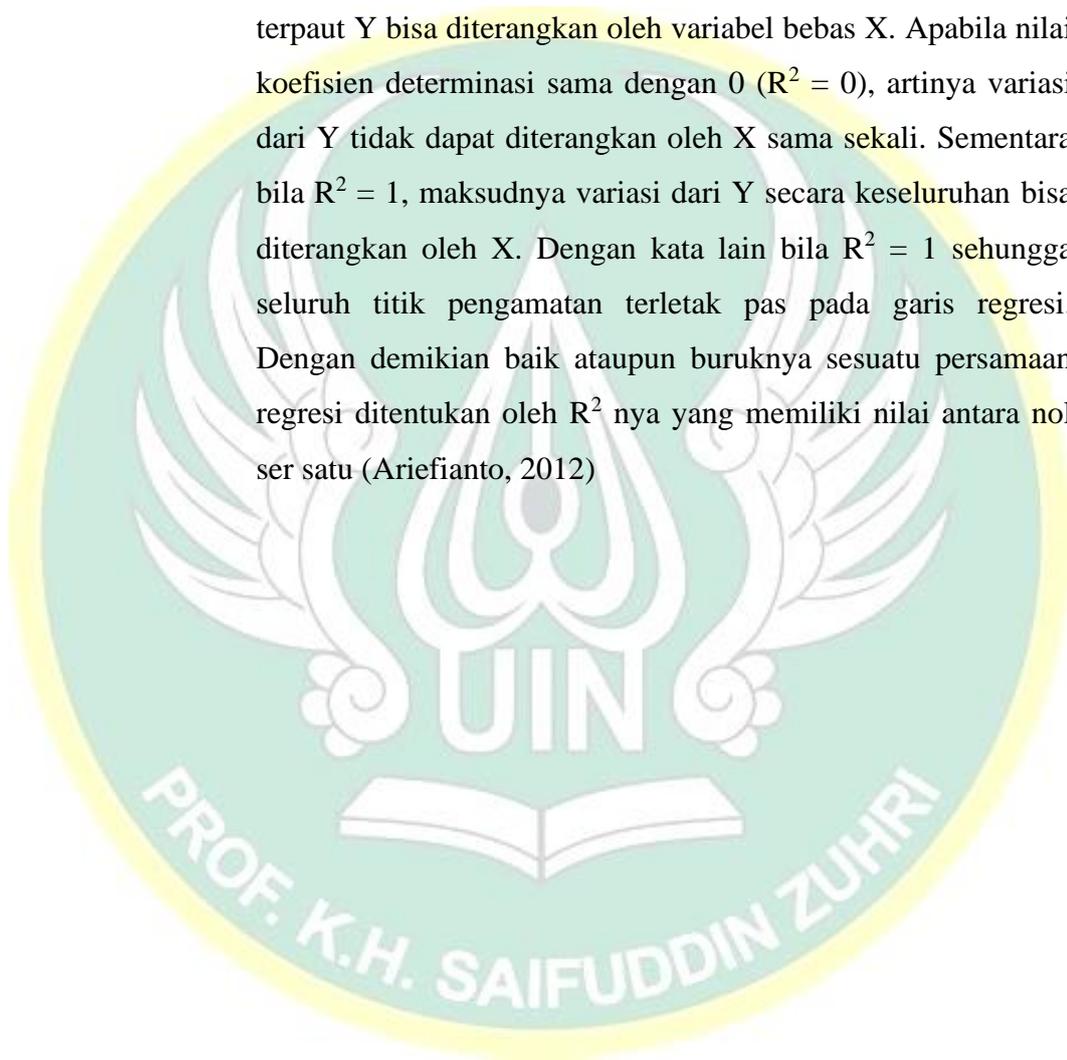
Uji t ini dilakukan buat meyakinkan kalau variabel yang peneliti buat yaitu motivasi kerja dan insentif pada aplikasi grab berpengaruh terhadap kinerja *driver* grab *bike*. Apabila signifikan <  $\alpha$  (0,05) sehingga variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila signifikan >  $\alpha$  (0,05) sehingga variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Nihayah, 2019)

#### b. Uji F

Uji F digunakan guna mengetahui apakah variabel independe mempengaruhi secara simultan secara signifikan terhadap variabel dependen. Drajat yang digunakan bahwa 0,05. Apabila F hasil perhitungan lebih besar dari nilai F menurut tabel sehingga hipotesis alternative, yang menyatakan jika variabel independen secara simultan mempengaruhi signifikan terhadap variabel dependen (Nihayah, 2019)

c. Uji Koefisien Determinasi (Uji  $R^2$ )

Uji  $R^2$  ataupun uji determinasi ialah suatu ukuran yang berarti dalam regresi, sebab bisa menginfirmasikan baik ataupun tidaknya model regresi yang terestimasi dalam data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini mencerminkan seberapa besar keberagaman dari variabel terpaut Y bisa diterangkan oleh variabel bebas X. Apabila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ( $R^2 = 0$ ), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila  $R^2 = 1$ , maksudnya variasi dari Y secara keseluruhan bisa diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila  $R^2 = 1$  sehingga seluruh titik pengamatan terletak pas pada garis regresi. Dengan demikian baik ataupun buruknya sesuatu persamaan regresi ditentukan oleh  $R^2$  nya yang memiliki nilai antara nol ser satu (Ariefianto, 2012)



## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Deskripsi Obejek Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Perusahaan Grab**

###### **a. Sejarah Perusahaan Grab**

Grab didirikan oleh Anthony Tan dan rekannya Hooi Ling Tan pada tahun 2011 di Malaysia. Berawal dari ketika Anthony Tan sedang kuliah di Harvard Business School, Amerika Serikat, teman sekelasnya bercerita tentang betapa sulitnya mendapatkan taksi di Malaysia. Kemudian Anthony melanjutkan kuliahnya di Harvard Business School untuk Master of Business Administration (MBA) sejak tahun 2009 sampai 2011.

Anthony kemudian menyusun rencana bisnis yang mirip dengan layanan Uber pada 2012. Di tahun yang sama, Anthony keluar dari bisnis keluarga. Semua itu dia lakukan untuk membangun GrabTaxi, aplikasi yang pada awalnya dirancang untuk mendukung perusahaan taksi, namun belakangan juga menggoyang perusahaan taksi.

GrabTaxi menjadi aplikasi yang menghubungkan penumpang dengan pengemudi taksi dari berbagai perusahaan. Di Indonesia, Express dan Putra merupakan klien GrabTaxi. Perusahaan digerakan dari dukungan investor perorangan maupun pemodal ventura. Tetapi Anthony memilih kantor pusat GrabTaxi di Singapura, bukan Malaysia sebagai negara asalnya.

Ketika GrabTaxi hadir di Indonesia, seorang sopir taksi di Jakarta mengatakan bisa lebih banyak mendapatkan penumpang dan pendapatannya tumbuh 15 persen dibandingkan sebelum memakai aplikasi ini. GrabTaxi juga memberi bonus kepada pengemudi dan memberi diskon kepada penumpang. Tetapi perlahan, GrabTaxi menurunkan bonusnya kepada pengemudi

bahkan mengambil komisi dari setiap perjalanan yang diraih dari GrabTaxi.

GrabTaxi semakin membuat pusing perusahaan taksi dengan meluncurkan GrabCar pada Juni 2015 di Bali. Aplikasi ini mirip seperti Uber, yang memungkinkan mobil pribadi beroperasi mengangkut penumpang yang berbasis aplikasi online. GrabCar memperkuat posisinya dengan hadir di Jakarta pada Agustus 2015.

Tiga tahun berjalan, bisnis yang dirintis Anthony tumbuh menjadi aplikasi layanan kendaraan panggilan terbesar di Asia Tenggara. Pria 34 tahun ini memutuskan mengubah nama aplikasi GrabTaxi menjadi Grab pada awal 2016. Dia pun berharap Grab bisa meraih untung di tahun ini dari beberapa layanan. Grab telah menggalang pendanaan sebesar US\$ 700 juta sejak pertama kali dibangun. Perusahaan ini telah menerima investasi dari SoftBank dari Jepang, China Investment Corp, Temasek Holdings dari Singapura, dan Didi Kuaidi dari China yang memberi layanan serupa dengan Grab. GrabTaxi jadi aplikasi yang tak tergoyahkan untuk layanan taksi panggilan. GrabCar bersaing dengan Uber dari Amerika Serikat yang juga agresif memperluas pasar operasional untuk layanan mobil panggilan. Sementara di Indonesia, GrabBike bersaing dengan Gojek yang dibangun Nadiem Makarim di bisnis ojek panggilan dan kurir instan (Grab.com, 2022).

Sekitar tahun 2017 Grab hadir di Majenang dari sekitar 10 *driver* Grab *bike* hingga sekarang kurang lebih 40 *driver* Grab *bike*. Meskipun awalnya menuai pro kontra di masyarakat, bagi yang kontra menganggap moda transportasi berbasis online ini illegal karena tidak memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku tentang lalu lintas dan angkutan jalan yang harus memiliki izin usaha yang dipersyaratkan sebagai perusahaan yang berbadan hukum. Dengan seiring berjalanya waktu pertumbuhan pesat yang dialami Grab *bike* kemungkinan terjadi karena banyak

masyarakat yang pengangguran dan banyak masyarakat mulai mengetahui aplikasi pemesanan transportasi *online*. Sehingga pengguna yang sudah memiliki aplikasi Grab dapat menggunakan layanan Grab *bike*. Misalnya banyak anak sekolah yang ingin pergi ke sekolah secara otomatis langsung bisa menggunakan aplikasi Grab. Grab *bike* juga banyak menawarkan banyak promo, dimana *costumer* cukup membayar sesuai yang tertera di aplikasi Grab (Berdasarkan wawancara dengan ketua komunitas Grab Majenang).

Sejauh ini, Grab beroperasi di Singapura, Indonesia, Filipina, Malaysia, Myanmar, Kamboja, Thailand, dan Vietnam. Di Indonesia, saat ini Grab memberi beberapa layanan berupa *GrabTaxi*, *GrabCar*, *GrabBike*, *GrabFood*, *GrabMart*, *GrabJastip* dan *GrabExpress* selaku kurir instan.

b. Visi dan Misi Grab

Visi:

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.

Misi:

1. Menjadi penyedia layanan paling aman di Asia Tenggara
2. Memberikan layanan yang mudah diakses oleh semua orang
3. Meningkatkan kehidupan para mitra baik pengemudi maupun penumpang.

c. Fitur Layanan

**Tabel 4.1**  
**Fitur Layanan Grab**

<b>Fitur</b>	<b>Keterangan</b>
Grab Mart	Grab Mart ialah layanan pembelian kebutuhan di toko moderen. Layanan ini

Fitur	Keterangan
	<p>memberikan akses serta kemudahan bagi konsumen untuk membeli barang kebutuhan dengan cepat dan aman.</p>
Grab Car	<p>Grab Car layanan ini memberikan penyewaan kendaraan pribadi dengan supir yang berbeda serta memberikan kebebasan pilihan berkendara yang aman dan nyaman.</p>
Grab Bike	<p>Grab Bike layanan yang satu ini paling banyak digunakan oleh masyarakat luas. Layanan ini memberikan penyewaan transportasi sepeda motor yang bisa mengantar penumpang ke berbagai tempat dengan lebih mudah dan lebih cepat tanpa harus menunggu waktu yang lama. Biaya yang diperlukan juga cukup terjangkau.</p>
Grab Express	<p>Grab Express layanan ini memberikan kurir express berbasis aplikasi yang menjanjikan kecepatan, kepastian dan yang paling utama adalah keamanan. Layanan ini bisa digunakan bagi yang ingin</p>

Fitur	Keterangan
	mengantar barang secara cepat di hari yang sama.
Grab Food	Grab Food layanan ini memberikan tempat untuk pesan antar makanan yang memiliki banyak daftar makanan dari berbagai macam restoran yang tersedia.
Grab Jastip	Grab Jastip adalah layanan jasa titip dari grab guna memudahkan konsumen untuk membeli barang yang di butuhkan dengan cepat dan aman.

## B. Analisis Data Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada para *driver* Grab di Kecamatan Majenang. Kuesioner terkait tentang variabel Motivasi Kerja, insentif dan Kinerja Karyawan. Jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini adalah keseluruhan responden yang berjumlah 40 *driver* Grab dengan cara memberikan tanda centang pada jawaban sesuai dengan pendapat masing-masing responden. Berikut data kuesioner yang telah dikumpulkan, maka dapat dilihat profil responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan tahun daftar menjadi Grab sebagai berikut:

### 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Untuk mengetahui identitas responden, dalam penelitian ini akan di jelaskan tentang jenis kelamin responden yang diambil sebanyak 40 *driver* Grab *bike* di Kecamatan Majenang sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

No	Jenis kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Pria	38	95%
2	Wanita	2	5%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data diolah, 2022

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden sebanyak 40 orang *driver* Grab *bike* yang terdiri dari 40 orang atau 100% dari 40 orang terdiri 38 orang pria dengan prosentase 95% dan 2 orang wanita dengan prosentase 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa *driver* Grab *bike* di Kecamatan Majenang mayoritas pria yaitu 95%.

## 2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Kriteria responden berdasarkan usia di bagi dalam 4 katagori yakni usia 18-25 tahun, 26-35 tahun, 36-45 tahun dan usia lebih dari 45 tahun. Berdasarkan kuisisioner yang telah dibagikan maka dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik responden berdasarkan usia**

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	18-25 tahun	6	15%
2	26-35 tahun	16	40%
3	36-45 tahun	14	35%
4	>45 tahun	4	10%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data diolah, 2022.

Dari tabel 4.3 diketahui bahwa jumlah responden sebanyak 40 *driver* Grab yang terdiri dari 6 *driver* Grab atau 15% yang berusia 18 sampai 25 tahun, 16 *driver* Grab atau 40% yang berusia 26 sampai 35

tahun, 14 *driver* Grab atau 35% yang berusia 36 sampai 45 tahun dan 4 *driver* Grab berusia lebih dari 46 tahun.

### 3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Berdasarkan kuisisioner yang telah di bagikan kepada 40 *driver* Grab di Kecamatan Majenang, diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik responden berdasarkan pendidikan**

No	Pendidikan terakhir	Jumlah	Prosentase
1	SD	1	2,5%
2	SMP	6	15%
3	SMA	30	75%
4	S1	3	7,5%
JUMLAH		40	100%

Sumber : Data diolah, 2022

Dari tabel 4.4 diketahui bahwa jumlah responden sebanyak 40 *driver* Grab yang terdiri dari 1 *driver* Grab atau 2,5% yang berpendidikan terakhir SD, 6 *driver* Grab atau 15% yang berpendidikan terakhir SMP, 30 *driver* Grab atau 75% yang berpendidikan terakhir SMA dan 3 *driver* Grab yang berpendidikan terakhir sarjana (S1).

### 4. Karakteristik responden berdasarkan tahun daftar Grab

Kriteria responden berdasarkan tahun daftar dibagi menjadi 2 kategori yakni daftar antara tahun 2016-2019 dan daftar antara tahun 2020-2022. Berdasarkan kuisisioner yang telah dibagikan kepada 40 *driver* Grab di Kecamatan Majenang, diperoleh data sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik responden berdasarkan tahun daftar**

No	Tahun daftar	Jumlah	Prosentasi
1	2016-2019	31	77,5%
2	2020-2022	9	22,5%
Jumlah		40	100%

Sumber : Data diolah, 2022

Dari tabel 4.5 di ketahui bahwa jumlah responden sebanyak 40 *driver* Grab yang terdiri dari 31 *driver* Grab atau 77,5% mendaftar pada tahun 2016 sampai 2019 dan 9 *driver* Grab atau 22,5% mendaftar pada tahun 2020 sampai 2022.

### C. Hasil Uji Instrumen penelitian

#### 1. Uji Validasi

Pengujian validasi menggunakan korelasi *product moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - \sum Y^2\}}}$$

Dimana :

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi (r-hitung)

$\sum X$  : Skor variabel independen

$\sum Y$  : Skor variabel dependen

$\sum XY$  : Hasil kali skor butir dengan skor total

$n$  : Jumlah responden

Dalam hal ini, kriteria pengujian akan menjadi tingkat signifikansi 95% atau  $\alpha = 5\%$ , maka kriteria pengujiannya:

- Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , berarti pernyataan tersebut dikatakan valid.
- Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , berarti pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

Di bawah ini adalah uraian hasil analisis statistik mengenai pengujian validasi instrumen dari masing-masing variabel sebagai berikut :

- Perhitungan validasi item untuk variabel kinerja *driver* (Y)

**Tabel 4.6**  
**Hasil uji validasi variabel kinerja *driver* (Y)**

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,629	0,361	Valid
2	0,702	0,361	Valid

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
3	0,633	0,361	Valid
4	0,556	0,361	Valid
5	0,665	0,361	Valid
6	0,694	0,361	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa semua butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari  $r_{table} = 0,3610$  (nilai  $r$  tabel untuk  $df = 30-2= 28$ ), sehingga semua indikator tersebut adalah valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

b. Perhitungan validasi item untuk variabel motivasi kerja (X1)

**Tabel 4.7**  
**Hasil uji validasi variabel motivasi kerja (X1)**

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,709	0,361	Valid
2	0,811	0,361	Valid
3	0,746	0,361	Valid
4	0,661	0,361	Valid
5	0,811	0,361	Valid
6	0,738	0,361	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari  $r_{table} = 0,3610$  (nilai  $r$  tabel untuk  $df = 30-2= 28$ ), sehingga semua indikator tersebut adalah valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

## c. Perhitungan validasi item untuk variabel insentif (X2)

**Tabel 4.8**  
**Hasil uji validasi variabel insentif (X2)**

No. Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,384	0,361	Valid
2	0,837	0,361	Valid
3	0,694	0,361	Valid
4	0,659	0,361	Valid
5	0,676	0,361	Valid
6	0,7	0,361	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari  $r_{table} = 0,3610$  (nilai  $r_{table}$  untuk  $df = 30-2= 28$ ), sehingga semua indikator tersebut adalah valid dan bisa digunakan sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

## 2. Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulang kali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak jauh berbeda). Untuk melihat handal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70 maka secara keseluruhan pernyataan dikatakan reliabel. Berikut ini hasil pengujian Reabilitas per variabel sebagai berikut :

1. Perhitungan reliabilitas variabel kinerja *driver* (Y)

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kinerja *Driver* (Y)**

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.718	6

Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel kinerja *driver* diketahui nilai *alpha conbrach* 0,718. Karena nilai *alpha conbrach* sebesar  $0,718 > 0,7$  maka butir variabel kuesioner variabel motivasi kerja dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

## 2. Perhitungan reliabilitas variabel motivasi kerja (X1)

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas Motivasi kerja (X1)**

<b>Case Processing Summary</b>			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.837	6

Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel motivasi kerja diketahui nilai *alpha conbrach* 0,837. Karena nilai *alpha conbrach* sebesar  $0,837 > 0,7$  maka butir variabel kuesioner variabel motivasi kerja dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

3. Perhitungan reliabilitas variabel insentif (X2)

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas Insentif (X2)**

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.795	6

Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel motivasi kerja diketahui nilai *alpha conbrach* 0,795. Karena nilai *alpha conbrach* sebesar  $0,795 > 0,7$  maka butir variabel kuesioner variabel motivasi kerja dinyatakan reliabel dan dapat digunakan untuk penelitian.

## **D. Hasil Penelitian**

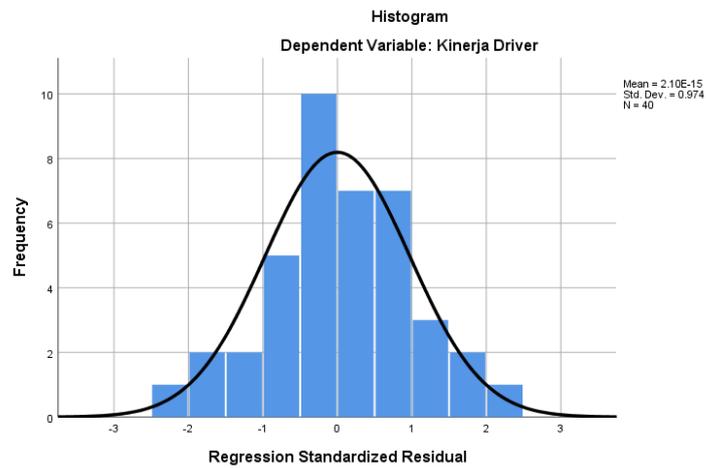
### **1. Uji Asumsi Klasik Regresi**

#### **a. Uji Normalitas**

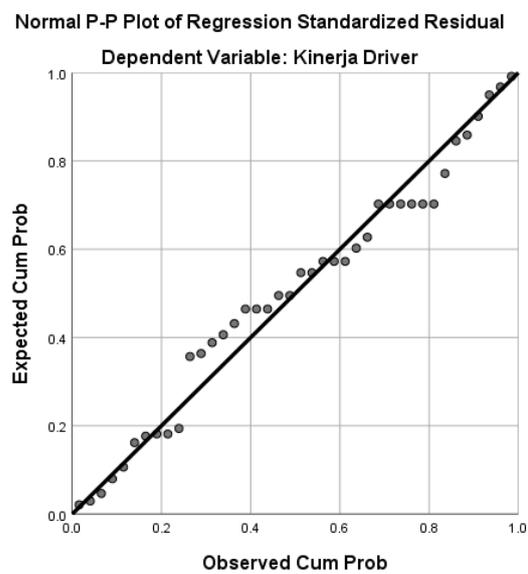
Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Metode yang digunakan adalah metode grafik, atau normal probability plot yaitu dengan membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan sebuah garis diagonal lurus dari kiri bawah kekanan atas. Distribusi kumulatif digambarkan dengan plotting.

Berdasarkan gambar grafik histogram uji normalitas data residual dibawah ini dapat dilihat bahwa data membentuk kurva lonceng, dengan demikian dapat dinyatakan data residual adalah berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat telah memenuhi persyaratan normalitas data. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada output hasil regresi, dan ditampilkan sebagai berikut:

**Gambar 2**  
**Grafik Histogram Uji Normalitas**



**Gambar 3**  
**Grafik Normal P-P Plot Of Regression Uji Normalitas**



Dari grafik histogram diatas, dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal karena grafik tersebut berbentuk lonceng. Demikian juga dengan grafik normal *p-p plot of regression standardized residual* menunjukkan bahwa plot data menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 4.12**  
**Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.08422229
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.118
	Negative	-.103
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.173 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari data di atas, dapat diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) sebesar  $0.173 > 0.05$  maka dari itu hal ini berarti bahwa  $H_0$  tidak dapat ditolak, maka nilai residual tersebut telah terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Pada analisis regresi linier berganda dilakukan uji multikolinieritas karena variabel independennya lebih dari satu dalam satu model regresi. Multikolinieritas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Berikut dilakukan uji multikolinieritas dengan melihat nilai VIF dan Tolerance pada hasil regresi.

Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, apabila nilai VIF kurang dari

10 dan Tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada output hasil regresi, dan ditampilkan sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi Kerja	0,920	1,087
Insentif	0,920	1,087

a. Dependent Variable: Kinerja *Driver*

Dari tabel diatas, hasil uji multikolinieritas terlihat bahwa nilai tolerance variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,920 dan variabel Insentif (X2) sebesar 0,920. Semua variabel independen dalam penelitian ini mempunyai nilai toleransi  $\leq 0,10$ . Sedangkan VIF (Variance Inflation Factor) terdapat nilai variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 1,087 dan variabel Insentif (X2) sebesar 1,087. Dengan demikian diperoleh nilai  $VIF > 10$ . Dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel, dan berdasarkan nilai tolerance dan nilai VIF dari hasil diatas menunjukkan bahwa model regresi yang dibuat layak untuk dipergunakan dalam penelitian.

### c. Uji Heterokedastitas

Heterokedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut dilakukan uji heteroskedastisitas dengan metode grafik yaitu dengan melihat pola titik-titik pada grafik regresi. Dasar kriterianya dalam pengambilan keputusan yaitu:

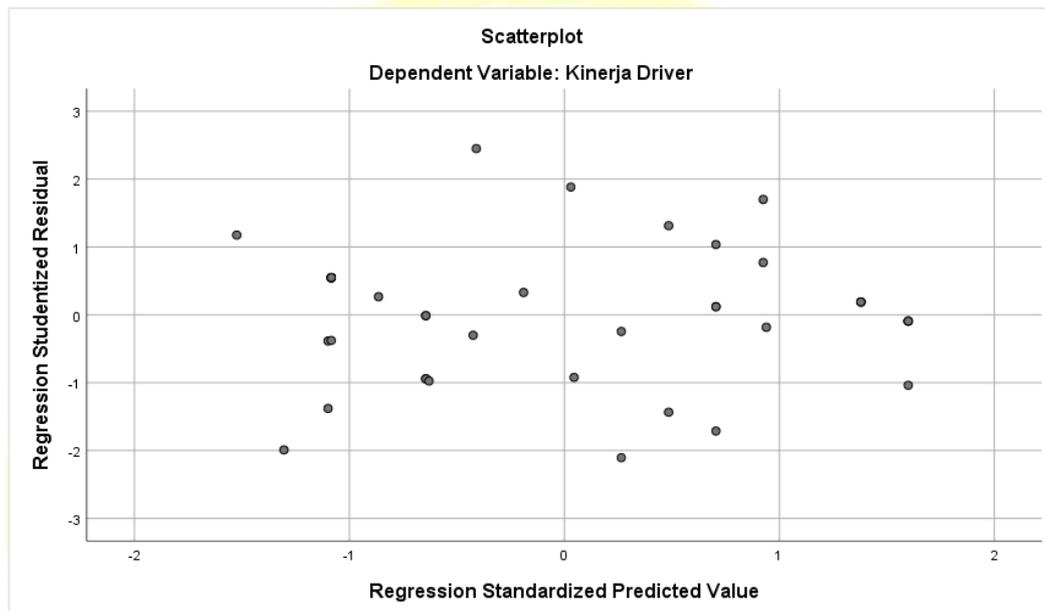
- 1). Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.

- 2). Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji Heterokedasitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

**Gambar 4**

**Gambar output hasil uji Heterokedasitas**



Dari output dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

## 2. Hasil Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

**Tabel 4.14**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.658	3.855		-1.468	.151
	Motivasi Kerja	.928	.145	.681	6.415	.000
	Insentif	.303	.132	.244	2.295	.028
a. Dependent Variable: Kinerja <i>Driver</i>						

Sumber : Outputs SPSS, 2022

Pada kolom *unstandardized coefficients* (kolom B), tertera nilai konstanta sebesar -5,658, koefisien Motivasi Kerja 0,928 dan koefisien Insentif 0,303. dengan demikian dapat ditulis persamaan regresi menjadi bentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = -5,658 + 0,928X_1 + 0,303X_2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

- a. Nilai konstanta sebesar -5,658 artinya jika variabel independen yaitu Motivasi Kerja dan Insentif memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel dependen yaitu *Kinerja Driver* adalah sebesar -5,658.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 0,928 mengandung arti bahwa variabel Motivasi Kerja mengalami peningkatan sebanyak satu satuan nilai, maka variabel *Kinerja Driver* akan naik sebesar 0,928, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan.
- c. Nilai koefisien regresi Insentif adalah sebesar 0,303, mengandung arti bahwa variabel Insentif mengalami peningkatan sebanyak satu satuan nilai, maka variabel *Kinerja Driver* akan naik sebesar 0,303, dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan.

### 3. Hasil Uji Hipotesis

#### a. Hasil Uji Statistik t (Uji Parsial)

Menurut Sugiyono (2018), uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antara variabel independen dan dependen, apakah variabel independen yaitu Motivasi Kerja dan Insentif benar-benar berpengaruh secara individual terhadap variabel dependen yaitu kinerja *driver*.

Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- 1). Jika nilai signifikan  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2). Jika nilai signifikan  $> 0,05$ , maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji t (Uji Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.658	3.855		-1.468	.151
	Motivasi Kerja	.928	.145	.681	6.415	.000
	Insentif	.303	.132	.244	2.295	.028

a. Dependent Variable: Kinerja *Driver*

Sumber : Outputs SPSS, 2022

- 1). Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,928 dengan nilai signifikansi 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja

*Driver* Grab di Kecamatan Majenang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  atau hipotesis diterima.

- 2). Variabel Insentif memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,303 dengan nilai signifikan 0,028. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja *Driver* Grab di Kecamatan Majenang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan  $0,028 < 0,05$ .

**b. Hasil Uji F (Uji Simultan)**

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan, yaitu jika nilai signifikansi  $> 0,005$  maka  $H_1$  ditolak, sedangkan jika nilai signifikansi  $< 0,005$  maka  $H_1$  diterima (Sugiyono, 2018). Adapun kriteria diterima atau ditolaknya hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1). Jika nilai signifikan  $< 0,05$ , maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2). Jika nilai signifikan  $> 0,05$ , maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji F (Uji Simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.754	2	36.877	29.762	.000 <sup>b</sup>
	Residual	45.846	37	1.239		
	Total	119.600	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Driver

b. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi Kerja

Sumber : Output SPSS, 2022

Hasil pengujian hipotesis pengaruh Motivasi Kerjadan Insentif Terhadap Kinerja *Driver* Grab di Kecamatan Majenang adalah signifikan, ini dibuktikan pada tabel yang mana nilai signifikan adalah  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, keputusan hipotesis diterima karena nilai signifikan 0,000. Sehingga Motivasi Kerja dan Insentif memiliki pengaruh secara bersama sama terhadap Kinerja *Driver* Grab di Kecamatan Majenang.

**c. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Besarnya Koefisien determinasi ( $R^2$ ) didapat dari mengkuadratkan koefisien korelasi ( $R^2$ ). Semakin besar  $R^2$  maka akan semakin kuat pula hubungan antar variabel terikat dengan satu atau banyak variabel bebas. Angka koefisien korelasi yang dihasilkan dari uji determinasi ini berguna untuk menunjukkan kuat lemahnya hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen (Arifianto, 2018).

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.785 <sup>a</sup>	.617	.596		1.11314

a. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Driver

Sumber : Output SPSS, 2022

Jika Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya dipergunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi model independen. dari perhitungan tabel diatas, dapat disimpulkan nilai  $R^2$  sebesar 0,596 Artinya nilai koefisien determinasi sebesar 59,6% menunjukkan besarnya proporsi total nilai-nilai variabel Kinerja *Driver* yang dapat diterangkan melalui hubungan antara Motivasi Kerja dan Insentif secara bersama-sama sebesar 59,6% menunjukkan tingkat hubungan yang kuat, sedangkan sisanya sebesar 40,4% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan.

## E. Pembahasan

Dari hasil analisis data yang telah di uraikan di atas, maka pembahasan untuk memberikan penjelasan dan interpretasi atas hasil penelitian yang telah dianalisis guna menjawab pertanyaan penelitiannya adalah sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja *Driver*

Dari hasil uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja *driver*. Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya hasil nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja sebesar 6,415 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,026, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,415 > 2,026$ ) dan signifikansi variabel motivasi kerja yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$  yang berarti hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Hamdani, Mulyanti dan Abdillah (2019) didapatkan bahwa berdasarkan hasil dari penelitian variabel motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja atau dapat dikatakan Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja. Variabel motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan (0,003) terhadap kinerja atau dapat dikatakan Motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan Uji Simultan (Uji F) hasil membuktikan bahwa semua variabel yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara Simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan (0,000) terhadap kinerja.

Implikasi teoritis motivasi kerja terhadap Kinerja yang di kemukakan oleh Bahri & Nisa (2020) Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki sebagaimana ditetapkan sebelumnya. Untuk mewujudkan motivasi kerja yang tinggi memerlukan tingkat perhatian khusus kepada karyawan guna bertujuan perusahaan dalam menghasilkan laba agar dapat berkesinambungan.

Implikasi secara praktis dalam penelitian ini adalah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan didukungnya dengan fenomena motivasi kerja dimana motivasi kerja memiliki 3 dimensi dalam menentukan kinerja karyawan yaitu *need for achievement* merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu. *Need for affiliation* merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah

laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain. *Need for power* merupakan kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain. Masalah motivasi kerja pada setiap karyawan terbentuk karena adanya dorongan dari rekan, keluarga, pemimpin maupun bentuk materiil oleh karena itu semakin rendah tingkat motivasi kerja maka akan semakin rendah juga tingkat kinerja pada karyawan dan apabila tingkat motivasi kerja karyawan semakin tinggi maka akan tinggi pula tingkat kinerja pada karyawan.

## 2. Pengaruh Insentif Kerja Terhadap Kinerja *Driver*

Dari hasil uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya hasil nilai  $t_{hitung}$  variabel insentif sebesar 2,295 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,026, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,295 > 2,026$ ) dan signifikansi variabel insentif yaitu sebesar  $0,028 < 0,05$  yang berarti hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nati, Timuneno dan Fanggidae (2021) didapatkan bahwa Hasil analisis deskripsi menggunakan rentang skor diperoleh variabel Insentif dan Kinerja berada pada kategori sangat tinggi. Pemberian insentif baik materiil maupun insentif non-materiil sangat efektif dalam meningkatkan kinerja para pengemudi grab bike di kota Kupang, dimana dengan adanya sistem insentif di luar gaji atau pendapatannya, mereka merasa diperhatikan dan dihargai oleh perusahaan. Pada hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t membuktikan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi Grab Bike di kota Kupang, hasil ini diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan adanya pengaruh insentif terhadap kinerja pengemudi Grab Bike di Kota Kupang.

Implikasi teoritis Insentif terhadap Kinerja Karyawan yang dikemukakan oleh Mangkunegara, (2021) Insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Dalam suatu perusahaan yang memiliki sistem insentif apabila suatu pencapaian karyawan melebihi target kerja yang menguntungkan bagi perusahaan maka akan diberi insentif tergantung kebijakan perusahaan tersebut. Apabila suatu karyawan sering mendapatkan insentif karena target yang bagus atau melebihi target maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya apabila perusahaan tidak memberi insentif kepada karyawan jika seorang karyawan sudah memenuhi target atau melebihi tidak mendapat insentif maka akan menurunkan kinerja karyawan karena insentif merupakan dorongan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Implikasi secara praktis dalam penelitian ini adalah Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan didukungnya dengan fenomena Insentif dimana Motivasi Kerja memiliki 3 dimensi dalam menentukan kinerja karyawan yaitu Insentif material merupakan insentif dalam bentuk uang, komisi, profit share, dan kompensasi dalam suatu perusahaan. Insentif jaminan sosial diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis seperti: pengobatan gratis, cuti, dan pelatihan kerja gratis. Dan Insentif non material yaitu berbentuk seperti kenikmatan jabatan, pemberian tanda jasa berupa piagam, dan pujian. Oleh karena itu semakin rendah tingkat Insentif maka akan semakin rendah juga tingkat kinerja pada karyawan. Dan apabila tingkat Insentif karyawan semakin tinggi maka akan tinggi pula tingkat kinerja pada karyawan.

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif Kerja Terhadap Kinerja *Driver*

Variabel motivasi kerja dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja *driver*. Dari hasil uji  $f$  yaitu nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang artinya hipotesis diterima. Sehingga motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja *driver* memiliki pengaruh.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diketahui bahwa motivasi kerja dan insentif memberikan pengaruh atau kontribusi terhadap kinerja *driver* sebesar 59,6% dan sisanya 40,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Muhammad Amanu tahun (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, gaya kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Zoqo Media Mandiri Kabupaten Tegal” didapatkan hasil penelitian bahwa motivasi dan insentif terdapat pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Implikasi teoritis motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan yang dikemukakan Bahri & Nisa (2020) Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki sebagaimana ditetapkan sebelumnya. Insentif yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2021) adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Implikasi praktis dalam penelitian ini bahwa secara simultan variabel motivasi kerja dan insentif mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Didukung dengan fenomena bahwa

motivasi kerja dan insentif memiliki keterkaitan satu sama lain apabila dalam suatu perusahaan terdapat motivasi kerja yang baik dan insentif yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan apabila motivasi kerja dan insentif yang buruk maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Implikasi teologis penelitian ini adalah motivasi kerja sesuai dengan surat At-taubah ayat 9 dengan tegas Allah SWT memerintahkan agar hambaNya bekerja, sebagai dasar untuk mencari nafkah dan rezeki, karena Allah SWT akan memberi bantuan kepada HambaNya yang jika bekerja, didorong dengan motivasi yang tinggi, bahwa bekerja dalam rangka untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan serta sebagai sarana untuk selalu mendekatkan diri hanya kepada Allah SWT.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian dengan judul Pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja *driver* Grab *bike* di Kecamatan Majenang dengan menggunakan uji validitas, dan reabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja *driver* Grab *bike* di Kecamatan Majenang.
2. Terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja *driver* Grab *bike* di Kecamatan Majenang.
3. Terdapat pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja *driver* Grab *bike* di Kecamatan Majenang.

#### **B. SARAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diambil saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
  - a. Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif variabel insentif, maka dapat disarankan lebih memperhatikan lagi mengenai pemberian insentif yang masih kurang.
  - b. Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif variabel motivasi, maka dapat disarankan untuk mengevaluasi kembali motivasi yang diberikan kepada *driver* Grab *bike* yang dapat meningkatkan motivasi *driver* untuk bekerja.
  - c. Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif kinerja, maka dapat disarankan untuk mengevaluasi kembali insentif yang telah ditetapkan serta motivasi yang diberikan agar kinerja *driver* lebih meningkat.

## 2. Bagi penelitian mendatang

Bagi penelitian mendatang hendaknya pada indikator insentif material ditambahkan atau dikembangkan lagi sehingga pengukuran dalam penelitian ini menjadi lebih baik, melakukan penelitian pada *Grab Car* ataupun *Gojek*, metode atau alat analisis penelitian lebih diperdalam dan dikembangkan lagi sehingga kemampuan dalam mengukurnya menjadi lebih baik. Teknik sampel ataupun jumlah sampel dalam penelitian lebih terperinci apakah driver masih aktif atau sudah tidak aktif lagi. Objek pada variabel penelitian diperluas atau dikembangkan lagi selain insentif dan motivasi karena masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti, disiplin kerja, kepemimpinan dan pengembangan karir.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2015. *Metode penelitian kuantitatif*. Sleman Yogyakarta. Aswaja Pressindo.
- Ahmad, C. 2022. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Bike di Kota Malang".
- Al Fath, Alya Tazkia, and Widwi Handari Adji. 2021. "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja *Driver Grab Bike* di kota Bandung." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, Vol.5, No.2.
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. 2021. "Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi", *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, Vol.6, No.1.
- Amanu, M. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Zoqo Media Mandiri Kabupaten Tegal". *Skripsi*. Tegal, Universitas Pancasakti Tegal.
- Ardian, N. 2019. "Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB". dalam *JEpa*, Vol.4, No.2.
- Ariefianto, Moch. Doddy. 2012. *Ekonometrika*. Erlangga, Jakarta
- Ariyanto, A., & Sulistyorini, S. 2020. "Konsep Motivasi Dasar dan Aplikasi dalam Lembaga Pendidikan Islam". *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, Vol.4, No.2.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Djami, R. W., Kellen, P. B., & Ahmad, M. (2021). "Analisis Perbandingan Pendapatan Usaha Jasa *Driver Grab bike* dan Ojek Pangkalan Di Oebobo Kota Kupang". dalam *Jurnal Bisnis & Manajemen*, Vol.13, No.2.
- Edaward, Ricardo. 2019. "Resmi! Grab Jadi Decacorn Pertama di Asia Tenggara," <https://www.cnbcindonesia.com> , 12 Maret 2019, diakses 24 Oktober 2022, Pukul 12. 29
- Egeten, Saskia R.E, Ita P.F. Rorong dan Jacline I. Sumual. 2022. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan *Driver Grab Bike* di Kota Medan", dalam *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol 22, No. 1
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. 2020. *Manajemen Kinerja*. Surabaya. Airlangga University Press.

- Febriantora, M. A. H. A., & Fuadati, S. R. 2020. "Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Driver Ojek Online", dalam *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, Vol.9, No.9.
- Grab Indonesia. 2022. "Pertumbuhan Mitra Grab *Driver* Merata Hingga ke Seluruh Indonesia". <https://Grab.com> , 7 Juli 2022, diakses 23 Januari 2023, Pukul 22.34.
- Hamdani, H., Mulyanti, R. Y., & Abdillah, F. 2019. "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pengemudi Grabbike", *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, Vol.9, No.2.
- Harahap, Dewi Suryani & Khair, Hazmanan. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja", Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol.2, No.1.
- Harwinda, A., & Ikhsano, A. (2020). Pengaruh Special Event Pembukaan ASIAN GAMES ke-18 Tahun 2018 terhadap Reputasi Ketua Panitia INASGOC. *Jurnal Komunikasi*, 14(1), 31-42.
- Haumahu, N. dan Fransiska, R. 2021. "Pengaruh Kebiasaan Diri yang Buruk dan Kebiasaan di Era New Normal Terhadap Kinerja Pengemudi Gojek di Salatiga", dalam *Jurnal Pendidikan Ekonom*, Vol.9, No.2.
- Indriana, A. 2021. "Kebijakan pemerintah terhadap Perlindungan Hak ekerja *Freelance* (harian lepas) di ndonesia", *Investama: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.5, No.2.
- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018.
- Kirom, C. 2018. Etos kerja dalam islam. Tawazun: *Journal Of Sharia Economic Law*, 1(1), 57-72.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda karya kedua belas.
- Manurung, M. G., Prahyanti, E., & Radikun, T. B. (2018). "Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dan Kinerja: Studi Kasus Jabatan Fungsional Tertentu Penyuluh Keluarga Berencana", Dalam *Jurnal Civil Service*, 12(1), 57-67.
- Nihayah, A. Z. 2019. *Pengolahan data penelitian dengan software SPSS 23.0*. Semarang. UIN Walisongo Semarang.
- Nati, Agnes, Tarsisisus, Rolland E dan Fanggidae. 2021. "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pengemudi Grab *Bike* Di Kota Kupang", dalam *Jurnal Ekobis :Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, Vol.11, No. 2

- Oktavia, N. D. A. 2018. "Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Motif Berprestasi Dengan Daya Juang Pada Mahasiswa Bimbingan Dan Konseling Unika Atma Jaya Angkatan 2017/2018". dalam *Psiko Edukasi*, Vol.16, No.2.
- Pasaribu, R. R., & Tanjung, M. R. 2021. "Cerita Susah Senang dibalik Pengemudi Ojek Online dalam Media Komik". *Jurnal Mahasiswa Fakultas Seni dan Desain*, Vol.2, No.1.
- Pratama, I. G. P. W., & Suwena, K. R. 2022. "Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja *Driver* GRAB di Singaraja", *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol.4, No.2.
- Rori, R., Senduk, V., & Laloan, C. 2021. "Pengaruh Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Astra Daihatsu Malalalang Manado". dalam *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, Vol.6, No.1.
- Safitri, Y. 2018. "Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan", *Skripsi*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara Medan.
- Santika, Vera. 2021. "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pengemudi Grab *Bike* (Studi Kasus Pada Pengemudi Grab *Bike* Di Bukit Besar Palembang)", *Skripsi*. Palembang. Universitas Sriwijaya
- Simanjuntak, P. 2011. *Manajemen & Evaluasi Kierja, Edisi 3*. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta, Bandung.
- Suryonugroho, V. K., & Priyambodo, A. B. 2021. "Hubungan Sikap terhadap Insentif dan Motivasi Kerja dengan Kinerja pada Driver GrabBike di Kota Malang", In *Seminar Nasional Psikologi UM* , Vol.1, No.1.
- Tandri, R. D. P., Sasongko, S., & Puspitaningtyas, Z. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember. dalam *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, Vol.18, No.1.
- Thanan, R. R., Pio, R. J., & Kalangi, J. A. 2021. "Pengaruh Gaji, Insentif, dan Bonus terhadap Kepuasan Kerja Mitra Pengemudi Grab Car PT. Solusi Transportasi Indonesia Cabang Kota Manado". dalam *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.11, No.2.
- Utama, Marga Putra. 2019. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengemudi *Online* Di Yogyakarta", *Skripsi*. Yogyakarta. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Watung, M. P., Rotinsulu, D. C., & Tumangkeng, S. Y. 2020. "Analisis Perbandingan Pendapatan Ojek Konvensional Dan Ojek Online Di Kota Manado", *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol.20, No.3.

- Widana, I Wayan & Muliani, Putu Lia. 2020. Uji Persyaratan Analisis. Klik Media, Lumajang.
- Widodo, Setyardi. 2022. “Rangkuman Data Perbandingan Pangsa Pasar Ojek Online,” <https://teknologi.bisnis.com> , 19 Maret 2022, diakses 24 Oktober 2022, Pukul 12.20
- Wijdaja, Effendy Andrew dan Indrawati, Lilik. 2018. “Pengaruh Lokasi, Harga, Promosi, Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Menggunakan Ojek Online”, dalam *Jurnal Bisnis Terapan*, Vol.02, No. 02.
- Yanti, L. P. K., Sapta, I. K. S., & Rihayana, I. G. 2022. “Pengaruh Insentif Finansial, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kcp Sudirman”. Dalam *Jurnal Emas*, Vol. 3, No. 11.

