

PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DRIVER GRAB BIKE
(Studi Kasus pada Driver GRAB Bike Kota Malang)

Elky Ulfa Qumairoh, Ratna Nikin Hardati, Karina Utami Anastuti

Jurusan Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang

Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

LPPM Universitas Islam Malang, Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia

Email: elkyulfa@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar sarjana, untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja *driver*, untuk mengetahui kontribusi naik turunnya variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja *driver*. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu Komunitas *Driver Grab Bike* (Bravo Singha Malang). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan *simple random sampling* dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 100 orang yang diolah menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25.

Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel insentif (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja *driver*, dengan bukti nilai t hitung sebesar 0,128 dengan nilai signifikan sebesar $0,898 > 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,014. Variabel motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja *driver*, dengan bukti nilai t hitung sebesar 7,707 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,472. Pada uji simultan F terdapat pengaruh signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 125.805 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Insentif, Motivasi dan Kinerja *Driver*

ABSTRACT

This study aims to fulfill the requirements for obtaining a bachelor's degree, to determine the effect of incentives and motivation on driver performance, to determine the contribution of the ups and downs of the independent variable (X) to the dependent variable (Y), and to determine the dominant variable that influences driver performance. This type of research uses quantitative research, with data collection techniques using questionnaires and documentation. The population in this study is the Grab Bike Driver Community (Bravo Singha Malang). The sampling technique in this study was using simple random sampling with the number of samples used in this study, namely 100 people who were processed using IBM SPSS Statistics version 25.

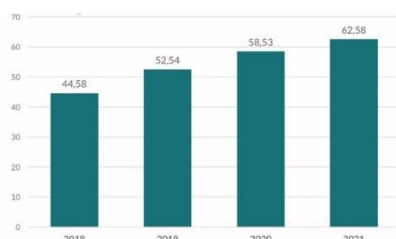
The results of this study indicate that the incentive variable (X1) has no significant effect on driver performance, with evidence of a t-value of 0.128 with a significant value of $0.898 > 0.05$ and a regression coefficient of 0.014. The motivation variable (X2) has a significant effect on driver performance, with evidence that the t-value is 7.707 with a significant value of $0.000 < 0.05$ and a regression coefficient of 0.472. In the simultaneous F test there is a significant effect of $0.000 < 0.05$ and a regression coefficient of 125,805 with a significant value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Incentives, Motivation and Driver Performance

PENDAHULUAN

Menurut Badan Pusat Statistik pada perkembangan digitalisasi sejalan dengan Revolusi Industri 4.0 telah mendorong terbentuknya masyarakat digital, seperti contoh salah satunya yaitu penggunaan internet. Setiap tahunnya mengalami peningkatan pada persentase penduduk yang mengakses internet di Indonesia. Ditahun 2016, pada pengguna internet di Indonesia berkisar 25,4%.

Gambar 1 Persentase Penduduk Usia 10 Tahun ke Atas yang Bekerja dan Mengakses Internet untuk Berbagai Keperluan, 2018-2021



Sumber: Diolah dari BPS (2022c)

Tahun 2021 mencapai 62,1% (BPS, 2022b) pada angka tersebut mengalami peningkatan cukup pesat. Peningkatan tersebut diikuti dengan penggunaan internet yang bervariasi, contoh untuk bekerja, keperluan sekolah dan untuk melakukan aktivitas lainnya. Persentase pada pengguna internet oleh penduduk yang aktivitas utamanya bekerja juga cukup tinggi pula. Ditahun 2021 banyak penduduk yang menggunakan internet sebanyak 62,6% yang dapat dilihat pada gambar 1 diatas.

Diera digital sekarang ini teknologi semakin didepan dan sangat canggih, sudah banyak menggunakan sistem internet salah satunya sarana transportasi *online* yang banyak diminati oleh masyarakat Indonesia. Transportasi *online* sangat memudahkan masyarakat untuk mendapatkan transportasi dengan cepat, nyaman, dan aman. Aplikasi (*software*) layanan transportasi ini tidak hanya menawarkan jasa mobilitas transportasi mengangkut orang saja, namun ada beberapa macam jasa yang ditawarkan seperti

pembelian makanan, pengiriman barang, jasa untuk pembelian berbagai macam keperluan rumah tangga dan lain sebagainya. Tahun 2015 terciptanya perdana alat transportasi *online* di Indonesia sampai pada tahun 2017, dari situ mulai banyak perusahaan-perusahaan *startup* memulai bermain disektor transportasi secara *online* atau daring.

Menurut pendapat Sedarmayanti (2017:3) Sumber Daya Manusia adalah daya pikir dan karya manusia yang masih tersimpan di dalam dirinya, yang perlu digali, dibina, dikembangkan agar dapat digunakan dengan sebaik-baiknya untuk kesejahteraan hidup manusia. Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melakukan suatu kegiatan (teknis atau manajerial).

Didalam sebuah perusahaan membangun Sumber Daya Manusia yang baik tidaklah mudah, pastinya banyak kendala yang terjadi pada perusahaan tersebut salah satunya pemikiran yang kurang sejalan, kondisi yang kurang memungkinkan dan masih banyak lagi. Menurut pendapat Wibowo (2014:70) kinerja dapat dilihat sebagai suatu proses atau hasil kerja. Kinerja adalah suatu proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Dari hasil kinerja karyawan seorang pimpinan akan mengetahui bagaimana kinerja karyawan yang dilakukan saat ini, apakah sudah sesuai dengan target perusahaan atau belum. Perusahaan sangat perlu mengetahui dan memahami kebutuhan karyawan, sebab semangat kerja karyawan bekerja dilihat dari kebutuhan hidup yang diberikan kepada karyawan.

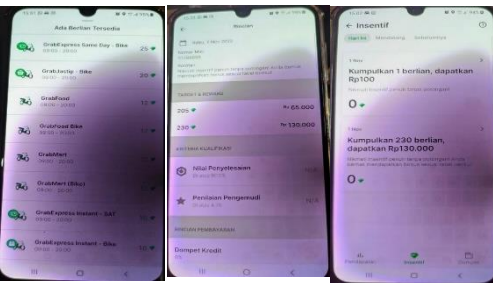
Menurut pendapat Wibowo (2014:301) insentif adalah sebuah penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang tidak berdasarkan jam kerja atau senioritas. Meskipun insentif diberikan kepada kelompok, mereka sering menghargai perilaku individu. Program insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja pekerja. Program insentif dapat berupa insentif individu, insentif seluruh perusahaan, dan manfaat program. Menurut pendapat Sedarmayanti (2017:154) motivasi adalah suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal secara positif atau mengarahkannya sangat tergantung pada ketangguhan kepemimpinannya.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong atau menggairahkan untuk bekerja. Adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan maka akan timbul rasa semangat dalam bekerja dan minim terjadi penurunan kinerja. Pada saat ini pemberian insentif dan juga motivasi sudah diberlakukan di Grab, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja mitra *driver*. Grab adalah perusahaan teknologi dari negara Malaysia yang didirikan pada tahun 2011 dan sampai sekarang ini Grab berkembang pesat dan menjadi salah satu penyedia aplikasi

transportasi *online* di Indonesia yang telah bergabung dengan PT. Grab Indonesia. Grab menyediakan aplikasi layanan transportasi umum yang meliputi kendaraan roda dua dan roda empat seperti Grab *Taxi*, Grab *Car*, Grab *Bike*, Grab *Express*, Grab *Food*, Grab *Hitch*.

Grab sudah menerapkan sistem insentif yang sudah bisa didapatkan di aplikasi salah satunya pada aplikasi *driver* Grab *bike*. Bekerja di mitra Grab *bike* adalah pekerjaan yang tidak terikat oleh waktu atau fleksibel. Berlian atau diamond merupakan pendapatan insentif atau gaji yang harus didapatkan oleh seorang *driver* Grab *bike*. Banyak masyarakat yang tertarik dalam pekerjaan ini, tetapi setiap pekerjaan yang diambil pastinya mempunyai resiko yang besar juga. Pada pengambilan insentif pada *driver* Grab *bike* tidak diberikan secara langsung pada hari itu juga, tetapi diberikan di keesokan harinya. Penelitian ini mengambil salah satu komunitas yang ada di kota Malang yaitu komunitas BSM (Bravo Singha Malang), grup *WhatsApp* pada komunitas tersebut dibuat pada tahun 2019 hingga sampai sekarang. Pada tahun 2022 jumlah *driver* Grab *bike* yang bergabung dikomunitas BSM (Bravo Singha Malang) semakin meningkat, hingga mencapai 421 *driver*. Berikut ini adalah pengamatan yang telah dilakukan oleh peneliti dari aplikasi milik salah satu dari *driver* komunitas BSM (Bravo Singha Malang) mengenai perolehan insentif berbagi poin berlian yang didapatkan gambar berikut ini:

Gambar 2 Skema Insentif Harian *Driver* Grab *bike*



Sumber: Pemilik Akun Wahyu (01 November 2022)

Jika dilihat dari gambar diatas bahwa dalam mendapatkan insentif harian *driver* Grab *bike* harus memenuhi persyaratan yang sudah ditentukan oleh aplikasi *driver* Grab *bike* tersebut. Bahwa disetiap harinya *driver* Grab *bike* harus mendapatkan nominal berlian pada aplikasi *driver* Grab *bike*, persyaratan atau ketentuannya yaitu *driver* Grab *bike* harus mendapatkan minimal 205 berlian yang dirupiahkan menjadi Rp. 65.000 perharinya dan maksimal 230 berlian yang dirupiahkan menjadi Rp. 130.000 perharinya. Pada gambar aplikasi diatas ditunjukkan bahwa hanya membedakan bentuk layanan dan pendapatan berlian saja tetapi untuk pendapatan berlian disetiap harinya semua layanan sama harus mendapatkan minimal 205 dan maksimal 230 berlian yang harus didapatkan oleh *driver*. Ketentuan dalam mendapatkan berlian tersebut terdapat jangka waktu, yang dimulai pada jam 09.00-20.00 disemua bentuk layanan yang ada diaplikasi *driver* tersebut. Contohnya

jika Grab *food* sekitar 18 orderan baru bisa mendapatkan insentif, diluar dari jam tersebut *driver* Grab *bike* tidak bisa mendapatkan insentif harian. Motivasi seorang *driver* Grab *bike* untuk tetap bekerja di *driver* yaitu untuk mendapatkan berlian atau *diamond* yang nantinya menjadi gaji dari seorang *driver*.

Dari hal tersebut yang sudah dijabarkan terdapat nominal berlian yang harus didapatkan oleh *driver* Grab *bike* sangat tinggi, dan apabila nominal berlian tersebut tidak terpenuhi maka mitra *driver* tidak mendapatkan insentif yang diberikan disetiap harinya kepada *driver* Grab *bike*. Pada saat itu banyak sekali masyarakat yang mendaftar sebagai *driver* Grab *bike* walaupun pendaftaran sudah ditutup, hal tersebut dipengaruhi dengan insentif yang sangat tinggi. Motivasi yang didapatkan *driver* untuk memenuhi target dan agar tetap bisa bekerja di *driver* Grab *bike*. Oleh karena itu masyarakat termotivasi untuk mendaftarkan diri sebagai *driver* Grab *bike*.

Dalam hal ini alasan peneliti memilih objek Grab *bike* sebab Grab *bike* termasuk alat transportasi *online* yang sedang maraknya digunakan oleh masyarakat khususnya masyarakat Malang. Komunitas yang peneliti angkat sebagai objek penelitian ini karena komunitas tersebut berkaitan dengan adanya permasalahan yang muncul pada *driver* Grab *bike* kota Malang. Dari permasalahan yang dijelaskan diatas peneliti ingin mengetahui apakah insentif dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dituangkan dalam judul “**Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Driver Grab Bike (Studi Kasus pada Driver Grab Bike Kota Malang)**”.

RUMUSAN MASALAH

- 1) Apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja *driver* Grab *bike* Kota Malang?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja *driver* Grab *bike* Kota Malang?
- 3) Apakah insentif dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja *driver* Grab *bike* Kota Malang?

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teori

Pengertian Insentif

Menurut pendapat Hasibuan (2013:117) penghargaan atau insentif adalah layanan tambahan yang diberikan kepada karyawan tertentu yang kinerjanya di atas standar kinerja.

Indikator insentif

Menurut pendapat Hasibuan (2013) indikator pemberian insentif bagi karyawan antara lain adalah sebagai berikut: a) Lama Karyawan Bekerja. b) Kebutuhan. c) Keadilan dan Kelayakan

Pengertian Motivasi

Menurut pendapat Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo 2014:322) motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan prilaku pada pencapaian suatu tujuan.

Indikator motivasi

Menurut pendapat Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo, 2014:331) indikator motivasi adalah sebagai berikut: a) Keadilan (*Equity*). b) Kepuasan (*Satisfaction*). c) Penetapan Tujuan (*Goal Setting*). d) Harapan (*Expectation*). e) Kebutuhan (*Needs*).

Pengertian kinerja

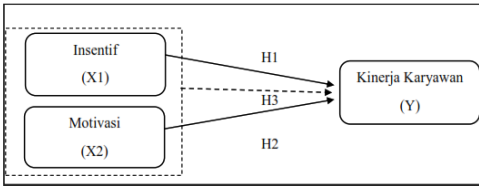
Menurut pendapat Simamora (2004) menjelaskan bahwa kinerja merupakan sebuah tingkat pencapaian pekerjaan oleh seorang karyawan.

Indikator kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Simamora (2004) bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator berikut: a) Kuantitas Kerja. b) Kualitas Kerja. c) Ketepatan Waktu.

Kerangka Hipotesis

Gambar 3 Kerangka Hipotesis



Sumber: Data diolah, November 2022

H1: Heidjrachman (2012)

H2: (Kreitner dan Kinicki, 2001:201) dalam Wibowo (2014:330-331)

H3: Susilo dan Rahayu (2022)

Keterangan:

- ▶ : Pengaruh Parsial
- ▶ : Pengaruh Simultan

Hipotesis

- 1) H1: Insentif berpengaruh secara persial terhadap kinerja *driver* Grab *bike* kota Malang.
- 2) H2: Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja *driver* Grab *bike* kota Malang.
- 3) H3: Insentif dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja *driver* Grab *bike* kota Malang.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut pendapat Sugiyono (2016:7-8) metode kuantitatif sebagai metode tradisional, karena metode ini telah digunakan

sejak lama sehingga menjadi tradisi sebagai metode penelitian. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Bertujuan untuk menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016:36).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada komunitas grup di *WhatsApp* yaitu komunitas BMS (Bravo Singha Malang) *driver* Grab *bike* Kota Malang. Merupakan lokasi yang akan digunakan untuk penelitian dan mendapatkan data dari reponden *driver* Grab *bike* Kota Malang. Peneliti mengangkat penelitian ini karena komunitas tersebut berkaitan dengan adanya permasalahan yang muncul pada *driver* Grab *bike* kota Malang.

Populasi

Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 1.472 orang, yang terdapat dikomunitas BSM (Bravo Singha Malang) *driver* Grab *bike* kota Malang. Tabel 1 Jumlah *driver* Grab *bike* dikomunitas BSM (Bravo Singha Malang)

Tabel 1 Jumlah Driver Grab Kota Malang

Driver Grab bike Pertahun	Jumlah driver Grab bike Kota Malang
2019	370
2020	342
2021	339
2022	421
Jumlah	1.472

Sumber data: Komunitas BSM (Bravo Singha Malang) *driver* Grab *bike* Kota Malang.

Tabel diatas terdapat jumlah populasi pada Komunitas BSM (Bravo Singha Malang) *driver* Grab *bike* Kota Malang pada tahun 2019-2022 adalah sejumlah 1.472 *driver* Grab *bike*.

Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100, dan untuk mengetahui jumlah sampel yang ingin diketahui, maka peneliti menggunakan rumus Slovin Riduwan (2005:65) yaitu:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} = \frac{1.472}{1+1.472(0,1)^2} = 99,9$$

dibulatkan menjadi 100

Keterangan:

n = Sampel

N = Populasi

e = Margin Error = 10% = 0,1

Jika dilihat dari penjelasan diatas maka jumlah sampel dan responden yang harus diteliti adalah 99,0 responden. Tetapi agar memudahkan peneliti maka dibulatkan menjadi 100 responden.

Teknik Sampling

Menurut pendapat Sugiyono (2013) data primer merupakan sumber pada data penelitian yang diperoleh melalui hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti atau dari hasil wawancara secara langsung. Data primer yang diperlukan untuk mengetahui langsung tanggapan responden tentang insentif dan motivasi terhadap kinerja *driver* Grab *bike* komunitas BSM (Bravo Singha Malang) dengan cara melakukan pengisian kuisioner (*google form*).

Menurut pendapat Sugiyono (2013) data sekunder merupakan jenis data yang didapatkan dan digali dari hasil pengolahan pihak kedua baik berupa data kualitatif maupun kuantitatif. Penelitian ini data sekundernya adalah mempunyai peran sebagai pendukung atau untuk melengkapi data primer, yaitu dari buku, jurnal, *e-book*, dan artikel.

Teknik Pengumpulan Data

a) Kuesioner (Angket)

Menurut pendapat Sugiyono (2016:142) kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya. Kuesioner merupakan pengumpulan data yang efisien jika peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang diharapkan dari responden.

b) Dokumentasi

Menurut pendapat Sugiyono (2016:240) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk gambar, tulisan, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dalam penelitian ini seperti data skema insentif harian *driver* Grab *Bike* dan data pendukung lainnya.

Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:102) instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam dan sosial yang diamati. Secara khusus, semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2019:146)

- 1) Sangat Setuju (SS) 5
- 2) Setuju (S) 4
- 3) Netral/Ragu-ragu (N) 3
- 4) Tidak Setuju (TS) 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) 1

Uji Validitas

Menurut pendapat (Ghozali, 2018:51) validitas dapat mengukur apakah dalam pertanyaan kuesioner yang sudah dibuat betul – betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson.

Uji Reliabilitas

Suatu alat untuk mengukur kuesioner yaitu indikator dari variabel atau konstruk Ghozali (2018:45). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Berikut cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) “cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan cara melakukan uji statistik, yang dapat dilakukan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non parametrik *Kolmogorov – Smirnov* (K-S) dengan uji 1 sampel.

Uji Multikolinieritas

Menurut pendapat Ghozali (2018:107) uji multikolinieritas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*Independen*). Digunakan menguji ada tidaknya multikolieritas dapat digunakan nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut pendapat Ghozali (2018:137), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain. Jika nilai signifikan antara variabel *independen* dengan *absolut* residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas *independen* > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali 2018:142)

Teknik Analisis Data
Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut pendapat Ghozali (2018:95) regresi linier berganda adalah analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independen*) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel bebas (*dependen*). Kinerja *driver* dengan variabel *independen* yaitu insentif dan motivasi. Perumusan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:
 $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$

Keterangan:

- Y : Kinerja *Driver*
- a : Konstanta
- b1, b2, : Koefisien Regresi
- x1 : Insentif
- x2 : Motivasi
- e : *Error*

Uji Hipotesis
Uji Parsial (Uji t)

Menurut pendapat Ghozali (2018:179) uji t-statistik digunakan untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Uji parsial dalam data penelitian ini

menggunakan tingkat signifikasi sebesar 0,05.

Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:179) “uji F digunakan untuk mengukur *goodness of fit* dari persamaan regresi atau untuk mengetahui apakah semua variabel *independen* yang terdapat dalam persamaan secara bersama – sama mempengaruhi variabel *dependen*. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F- statistik dengan nilai F- tabel dengan tingkat signifikansi tertentu.

Koefisien Determinasi (R2)

Uji koefisien determinasi (Uji R²) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Menurut Ghozali (2018:179) koefisien determinasi digunakan untuk menguji *goodness-fit* dari model regresi. Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	R Tabel	Keterangan
Insentif (X1)	X1.1	0,611	0,202	VALID
	X1.2	0,287	0,202	VALID
	X1.3	0,604	0,202	VALID
	X1.4	0,536	0,202	VALID
	X1.5	0,545	0,202	VALID
	X1.6	0,622	0,202	VALID
Motivasi (X2)	X2.1	0,624	0,202	VALID
	X2.2	0,654	0,202	VALID
	X2.3	0,699	0,202	VALID
	X2.4	0,585	0,202	VALID
	X2.5	0,516	0,202	VALID
	X2.6	0,525	0,202	VALID
	X2.7	0,488	0,202	VALID
	X2.8	0,744	0,202	VALID
	X2.9	0,609	0,202	VALID
	X2.10	0,625	0,202	VALID
Kinerja (Y)	X2.11	0,658	0,202	VALID
	Y1	0,675	0,202	VALID
	Y2	0,542	0,202	VALID
	Y3	0,523	0,202	VALID
	Y4	0,517	0,202	VALID
	Y5	0,718	0,202	VALID
	Y6	0,756	0,202	VALID

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Dari hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa semua item kuesioner menghasilkan r hitung yang lebih besar dari r tabel dengan nilai r tabel sebesar (0,202), disimpulkan bahwa item-item kuesioner yang mengukur setiap variabel dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
1	Insentif	0,768	Reliabel
2	Motivasi	0,872	Reliabel
3	Kinerja	0,741	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Dari tabel diatas diketahui bahwa semua item variabel yang digunakan reliabel. Dimana setiap item variabel mempunyai nilai kufisien *alpha* lebih besar dari 0,70. Hal tersebut menyatakan bahwa alat ukur ini mampu menghasilkan data yang dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel 4 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameter s ^a	Mean	.0000000
	Std.	1.71964798
	Deviation	
Most Extreme Difference s	Absolute	.096
	Positive	.095
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.956
Asymp. Sig. (2-tailed)		.321
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Dari hasil tabel diatas bahwa uji normalitas didapatkan *Asymp sig. (2-tailed)* variabel insentif sebesar 0,007 maka kesimpulannya data tersebut berdistribusi normal, variabel motivasi sebesar 0,007 maka kesimpulannya data tersebut berdistribusi normal, variabel kinerja sebesar 0,046 maka kesimpulannya data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	INSENTIF	.243	4.115
	MOTIVASI	.243	4.115
a. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber Data Primer, diolah 2022

Dari hasil uji multikolinieritas diatas diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel insentif X1 sebesar 0,243 dan VIF sebesar 4.115 dan nilai *tolerance* variabel motivasi X2 sebesar 0,243 dan VIF sebesar 4.115. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
		Unstandar dized Coefficient s		Stan dard ized Coef ficie nts		
		B	Std. Erro r	Beta		
Model		B	r	Beta	t	Sig.
1	(Con stant)	.775	.988		.785	.434
	Inse ntif	.033	.076	.090	.439	.661
	Moti vasi	- .008	.042	- .039	- .188	.851

Sumber Data Primer, diolah 2022

Dari hasil uji heteroskedastisitas di atas diketahui bahwa variabel insentif X1 memiliki nilai signifikan 0,661 > 0,05 dan variabel motivasi X2 memiliki nilai signifikan 0,851 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai signifikan yang lebih dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandar dized Coefficient s		Stand ardize d Coeffi cients	T	Sig.
		B	Std. Erro r	Beta		
Model		B	Std. Erro r	Beta	T	Sig.
1	(Con stant)	3.11 4	1.43 4		2.17 1	.032
	Inse ntif	.014	.111	.014	.128	.898
	Moti vasi	.472	.061	.837	7.70 7	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 3.114 + 0,14 X_1 + 0,472 X_2 + e$$

Keterangan:
Y : Kinerja *driver* Grab *bike* (variabel dependen, nilai yang diprediksikan)
a : konstanta (nilai Y apabila X1 dan X2)
b1, b2 : Kuefisien regresi
X1 : Insentif
X2 : Motivasi
e : *Error*

Dari model regresi diatas, maka hasil regresi berganda dapat dijelaskan bahwa:
Y: Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Kinerja *driver* Grab *Bike* sebagai variabel dependen yang nilainya akan diukur oleh variabel independen insentif dan motivasi.

- a: 3.114 merupakan nilai konstanta, dapat diartikan apabila variabel independen yang terdiri dari insentif dan motivasi dianggap konstanta, maka variabel kinerja akan sebesar 3.114.
b1: 0,14 merupakan nilai kuefisien positif variabel insentif yang apabila insentif meningkat maka kinerja akan meningkat.
b2: 0,472 merupakan nilai kuefisien positif variabel motivasi yang apabila insentif meningkat maka kinerja akan meningkat.

Uji Hipotesis
Uji Parsial (t)

Tabel 8 Hasil Uji T (Parsial)					
Coefficients ^a					
Model		Unstan dardize d Coeffi cients		Standa rdized Coeffi cients	
		B	or St d. Err		
1	(Con stant)	3. 11 4	1. 43 4		2.17 1
	Inse ntif	.0 14	.1 11	.014	.128
	Motiv asi	.4 72	.0 61	.837	7.70 7
a. Dependent Variable: Kinerja					

Sumber: Data Primer, diolah 2022

- a) Insentif (X1) nilai tidak signifikan pada variabel insentif yaitu sebesar 0,898 lebih besar dari 0,05 dengan t hitung sebesar 0,128 lebih besar dari t tabel 1,985. Disimpulkan bahwa variabel insentif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja *driver*. Yang

artinya bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara insentif dengan kinerja *driver*. Jadi hipotesis penelitian ini ditolak (Ha).

- b) Motivasi (X2) nilai signifikan pada variabel motivasi yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan t hitung sebesar 7,707 lebih besar dari t tabel 1,985. Disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja *driver*. Berdasarkan hasil penelitian maka hipotesis yang telah diajukan menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*.

Uji Simultan (F)

Tabel 9 Hasil Uji F (Simultan)					
ANOVA ^a					
Model		Sum of Square s	df	Mean Squar e	F
1	Regre ssion	759.39 8	2	379.6 99	125. 805
	Resid ual	292.76 2	97	3.018	
	Total	1052.1 60	99		
a. Dependent Variable: Kinerja					
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Insentif					

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas bahwa diketahui nilai F hitung 125.805 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka ini menyatakan bahwa semua variabel *independent* mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependent*.

Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien				
Model Summary ^b				
Mo del	R	R Squ are	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.850 a	.722	.716	1.737
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Insentif				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil diatas diketahui bahwa nilai R *Square* sebesar 0,722. Hal ini menyimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu insentif (X1) dan Motivasi (X2) memiliki pengaruh secara bersama-sama sebesar 72,2 % terhadap variabel dependen kinerja *driver* (Y) dan 27,8 % lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja *Driver* Secara Parsial

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel insentif nilai pada uji t hitung sebesar 0,128 dengan nilai signifikan sebesar 0,898 dan koefisien regresi mempunyai jumlah nilai positif 0,014 maka hipotesis mengatakan bahwa pada variabel insentif secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja *driver* maka bisa dikatakan bahwa insentif tidak signifikan terhadap kinerja *driver*. Dari hasil analisis data yang menunjukkan bahwa nilai signifikan hitung tidak lebih kecil dari nilai signifikan, dan menunjukkan hipotesis 1 H1 tidak terima. Pada hal ini berarti pada insentif yang diberikan berpengaruh kurang optimal terhadap kinerja *driver*.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja *Driver* Secara Parsial

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi didapatkan nilai t hitung sebesar 7,707 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,472 maka hipotesis mengatakan variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*, dan menunjukkan hipotesis 2 H2 diterima, dari hal tersebut diketahui bahwa motivasi akan mendorong seorang *driver* untuk bekerja dengan baik dan giat sehingga kinerja *driver* akan semakin membaik pula. Memberikan motivasi kepada pekerja memang sangat penting untuk bisa meningkatkan produktivitas kinerja *driver* dan perusahaan akan terus meningkat sesuai apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja *Driver* Secara Simultan

Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel insentif, motivasi dan kinerja *driver* didapatkan nilai F hitung sebesar 125.805 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 maka hipotesis yang mengatakan bahwa variabel insentif, motivasi dan kinerja *driver* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja *driver*, dan menunjukkan bahwa hipotesis 3 H3 diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa kinerja *driver* merupakan faktor yang sangat penting bagi pekerja dan perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

- 1) Variabel insentif secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja *driver* Grab *Bike* Komunitas BSM (Bravo Singha Malang) Kota Malang.
- 2) Variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Grab *Bike* Komunitas BSM (Bravo Singha Malang) Kota Malang.
- 3) Variabel insentif dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja *driver* Grab *Bike* Komunitas BSM (Bravo Singha Malang) Kota Malang.

Saran

- 1) Bagi Perusahaan
 - a) Berdasarkan dari penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel insentif pada indikator “kebutuhan” dengan mendapatkan skor terendah sebesar (3,96), maka dari itu PT Grab Indonesia fokus perbaikannya dalam hal insentif yaitu pada indikator kebutuhan. Perbaikan kebutuhan yang dilakukan pada *event* Grab yang diadakan setiap beberapa bulan sekali bisa lebih dimaksimalkan dan juga pada pendapatan *hampers event* semua Grab bisa mendapatkannya tidak hanya untuk yang memenuhi persyaratan saja, agar bisa terbagi rata oleh semua *driver* Grab *bike*. Karena dengan memberikan *hampers* selain insentif dari gaji tersebut agar bisa lebih mengoptimalkan kinerja pada perusahaan Grab.
 - b) Berdasarkan dari penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel motivasi pada indikator “harapan (*expectation*)” dengan mendapatkan skor terendah sebesar (4,05), maka dari itu PT Grab Indonesia fokus perbaikannya dalam hal motivasi yaitu pada indikator harapan (*expectation*). Perbaikan harapan (*expectation*) bisa ditambahkan bonus kepada kinerja *driver* selain pendapatan gaji yang diperoleh dari berlian tersebut. Karena dengan hal ini bisa membuat para pekerja *driver* Grab *bike* termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya.
- 2) Bagi Peneliti Selanjutnya
 Peneliti menyadari dalam penelitian ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, karena banyaknya keterbatasan peneliti. Peneliti mengharapkan kepada peneliti selanjutnya dapat menggali lebih dalam informasi variabel-variabel dalam penelitian ini, serta menambahkan variabel lain yang mungkin juga berpengaruh terhadap kinerja misalnya kedisiplinan kerja, kepuasan kerja, pelatihan kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, S. P., & Kasmiruddin, K. (2017). Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru (*Doctoral dissertation*, Riau University).
- Danang, S. 2012. Dasar-dasar Manajemen Pemasaran, Cetakan Pertama. Yogyakarta.
- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 6(5).
- Febriantora, M. A. H. A., & Fuadati, S. R. (2020). Pengaruh Motivasi, Insentif dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja *Driver* Ojek Online. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 9(9).

- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan IBM SPSS 25. Edisi Kelima. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kedelapan belas, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2013.
- Heidjrachman, Ranupandojo dan Husnan, Suad. 2012. Manajemen Personalialia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(9), 611-628.
- Kusuma, Y. W., & Mashariono, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. FA Manajemen. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(2).
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Duri. *Jurnal Daya Saing*, 4(1), 10-16.
- Maya, S., & Alvino, M. R. (2020). Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 212-217.
- Narsiah, N. (2018). Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hurip Utama Cikampek. *Value: Journal of Management and Business*, 2(2).
- Omollo, P. A., & Oloko, M. A. (2015). *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. International journal of human resource studies*, 5(2), 87-103.
- Priadana, M. Sidik dan Sunarsi Denok. Metode Penelitian Kuantitatif. Tangerang: *Pascal Book*, 2021
- Rangkuti, D. A., Chairunnisa, S., & William, W. (2019). Pengaruh Insentif dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Graha Indonesia. *Jurnal Global Manajemen*, 8(1), 108-120.
- Rizki, A. B., Saryadi, S., & Dewi, R. S. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing PT. Nasmoco Gombel Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 117-121.
- Rivai, V. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek, Raja grafindo persada, Bandung.
- Rozalia, N. A., Nayati, H., & Ruhana, U. I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2).
- Sadarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung
- Salim. Syahrums. 2012. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Bandung: Cipta Pustaka.
- Simamora, H. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia (3rd ed.). Yogyakarta: STIE YPKN.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: PT. Alfabeta.
- _____. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: PT. Alfabeta.
- _____. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: PT. Alfabeta.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Maharani Vivin. 2013. Metodologi Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data. Malang: UIN-Malang Press
- Susilo, H., & Rahayu, Y. (2022). Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja *Driver* PT. Indomarco Prismaatama *Distribution Center* Cabang Bandung. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(2), 113-121.
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zahara, H. (2014). Pengaruh Insentif Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Di Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi*, 1(1), 72487.