

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA DRIVER GRAB BIKE DI KOTA MAMUJU

Devita Yulia Angraini^{*1}, Asri², Azlan Azhari³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}devitajuliaa@gmail.com, ²drasriwawo01@gmail.com, ³azlanazhari77@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin dan insentif secara parsial dan simultan terhadap kinerja driver grab bike dan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja driver grab bike, penelitian ini dilaksanakan pada grab bike di Kota Mamuju dengan mengambil 100 orang driver grab bike sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja, disiplin dan insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja driver grab bike, secara simultan variabel motivasi kerja, disiplin dan insentif berpengaruh positif signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi dan variabel pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja driver grab bike.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin, Insentif, Kinerja.

ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the influence of work motivation, discipline and incentives partially and simultaneously on the performance of grab bike drivers and the variables that have a dominant influence on the performance of grab bike drivers. This research was carried out on grab bikes in Mamuju City by taking 100 grab bike drivers as a research sample. The research results show that partially the variables of work motivation, discipline and incentives have a significant positive effect on the performance of grab bike drivers, simultaneously the variables of work motivation, discipline and incentives have a significant positive effect on agency performance accountability and the variable use of information technology has the most dominant influence on performance grab bike driver.

Keywords: Work Motivation, Discipline, Incentives, Performance.

PENDAHULUAN

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, Shopee Food dan lain-lain yang bergerak disektor bisnis yang sama yakni layanan transportasi berbasis aplikasi. Pelayanan utama dari Grab yaitu GrabTaxi, dan seiring dengan perkembangannya 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).

Sekitar tahun 2018 Grab hadir di Kota Mamuju dari hingga sekarang sudah terdapat 6 komunitas Grab bike yang setiap komunitas terdapat sekitar 15-30 orang anggota. 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 Kota Mamuju).

Untuk perhitungan kinerjanya driver juga bisa dilihat dari akunnya driver. Dimana perhitungan kinerjanya driver terbagi 4 jenis yaitu Jawara, Kesatria, Pejuang dan Anggota dengan penentuannya dinilai dari jumlah orderan dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 1. Skema Perhitungan Tingkatan Kinerja Driver Grab Bike Mamuju

Tingkatan Kinerja	Kriteria
Jawara	<ul style="list-style-type: none"> • Mencapai 24 hari online selama 1 bulan terakhir • Mencapai 250 jam online selama 1 bulan terakhir • Mencapai 95% tingkat penyelesaian selama 1 bulan terakhir • Mendapatkan rata-rata 4,9 untuk seluruh rating selama 1 bulan terakhir • Menyelesaikan minimal 500 orderan selama 1 bulan terakhir • Syarat & ketentuan lainnya: <ol style="list-style-type: none"> 1) Program Jawara Grab berlaku untuk seluruh Mitra Pengemudi aktif 2) Perhitungan setiap tingkatan dilakukan selama 1 bulan kalender dan keuntungan akan tersedia dimulai dari tanggal 1 pada bulan berikutnya 3) Kriteria setiap tingkatan bisa berubah dengan ada pemberitahuan terlebih dahulu
Kesatria	<ul style="list-style-type: none"> • Mencapai 22 hari online selama 1 bulan terakhir • Mencapai 200 jam online selama 1 bulan terakhir • Mencapai 85% tingkat penyelesaian selama 1 bulan terakhir • Mendapatkan rata-rata 4,87 untuk seluruh rating selama 1 bulan terakhir

Tingkatan Kinerja	Kriteria
	<ul style="list-style-type: none"> • Menyelesaikan minimal 400 orderan selama 1 bulan terakhir • Syarat & ketentuan lainnya: <ol style="list-style-type: none"> 1) Program Kesatria Grab berlaku untuk seluruh Mitra Pengemudi aktif 2) Perhitungan setiap tingkatan dilakukan selama 1 bulan kalender dan keuntungan akan tersedia dimulai dari tanggal 1 pada bulan berikutnya 3) Kriteria setiap tingkatan bisa berubah dengan ada pemberitahuan terlebih dahulu
Pejuang	<ul style="list-style-type: none"> • Mencapai 16 hari online selama 1 bulan terakhir • Mencapai 176 jam online selama 1 bulan terakhir • Mencapai 85% tingkat penyelesaian selama 1 bulan terakhir • Mendapatkan rata-rata 4,85 untuk seluruh rating selama 1 bulan terakhir • Menyelesaikan minimal 300 orderan selama 1 bulan terakhir • Syarat & ketentuan lainnya: <ol style="list-style-type: none"> 1) Program Pejuang Grab berlaku untuk seluruh Mitra Pengemudi aktif 2) Perhitungan setiap tingkatan dilakukan selama 1 bulan kalender dan keuntungan akan tersedia dimulai dari tanggal 1 pada bulan berikutnya 3) Kriteria setiap tingkatan bisa berubah dengan ada pemberitahuan terlebih dahulu
Anggota	Tidak ada batas/kriteria, dikarenakan walaupun dia tidak aktif tetap menjadi anggota

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.

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).

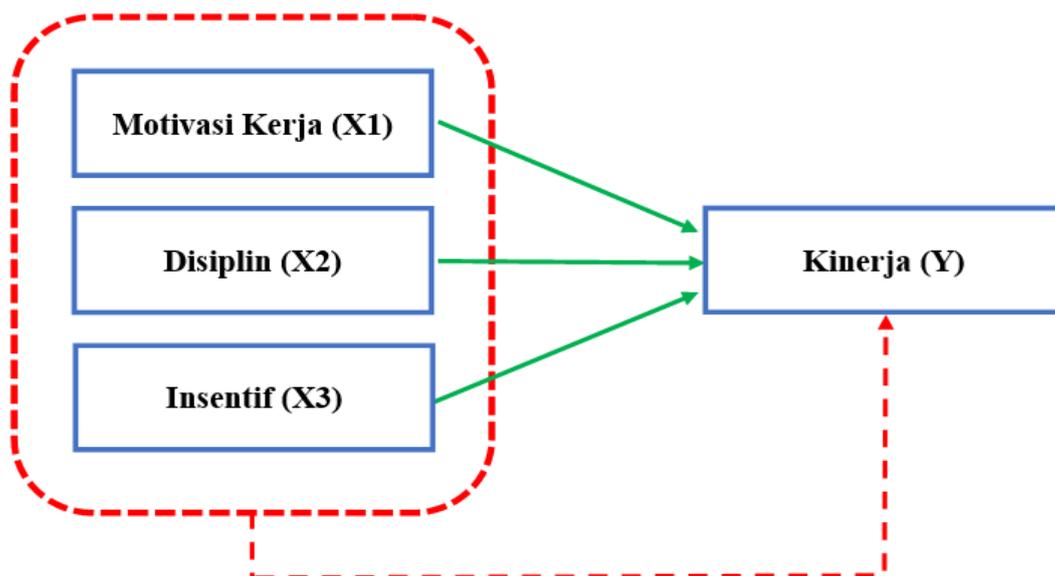
Grab memberikan kebijakan insentif kepada semua driver guna tingkatkan kinerja driver lebih baik serta maksimal. Pemberian insentif kepada driver awalnya

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. Skema 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 3 buah berlian.

Selain motivasi dan pemberian insentif, disiplin juga berpengaruh terhadap kapasitas karyawan. Disiplin kerja adalah perilaku yang paham atau kemauan karyawan agar patuh pada aturan yang ditentukan perusahaan. Karyawan yang punya kedisiplinan kerja yang baik harus dapat mengerjakan dan membereskan tugasnya secara efisien, tepat, dan sesuai waktu. Mematuhi ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas, termasuk menghindari pelanggaran peraturan. Menurut (Rivai, 2018) Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilakunya dan berusaha meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka konseptual



Keterangan:

- = Parsial
- = Simultan

Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kejelasan Motivasi Kerja, Disiplin dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Driver Grab Bike.
2. Kejelasan Motivasi Kerja, Disiplin dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (Simultan) terhadap Kinerja Driver Grab Bike.

3. Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Driver Grab Bike.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2011). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian ini dilaksanakan dilakukan pada Grab Bike di Kota Mamuju. Waktu penelitian dilakukan mulai Desember 2023 sampai dengan Januari 2024. Dengan sampel penelitian berjumlah 100 Driver Grab Bike. Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabiitas terhadap data penelitian, selanjutnya Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas kemudian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen yaitu menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 0.05$ (Santoso, 2015). Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment* kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen tersebut valid jika nilai $r \geq 0,1966$ (R Tabel). Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel

No	Variabel	Butir Instrumen	r Hitung	r Tabel	Status
1	Motivasi Kerja (X1)	Motivasi Kerja 1	0,801	0,1966	Valid
		Motivasi Kerja 2	0,870	0,1966	Valid
		Motivasi Kerja 3	0,797	0,1966	Valid
		Motivasi Kerja 4	0,891	0,1966	Valid
		Motivasi Kerja 5	0,829	0,1966	Valid
		Motivasi Kerja 6	0,816	0,1966	Valid
2	Disiplin (X2)	Disiplin 1	0,614	0,1966	Valid
		Disiplin 2	0,641	0,1966	Valid
		Disiplin 3	0,647	0,1966	Valid
		Disiplin 4	0,626	0,1966	Valid
		Disiplin 5	0,756	0,1966	Valid
		Disiplin 6	0,698	0,1966	Valid
3	Insentif (X3)	Insentif 1	0,756	0,1966	Valid
		Insentif 2	0,781	0,1966	Valid
		Insentif 3	0,814	0,1966	Valid
		Insentif 4	0,843	0,1966	Valid
		Insentif 5	0,810	0,1966	Valid
		Insentif 6	0,835	0,1966	Valid
		Insentif 7	0,741	0,1966	Valid
		Insentif 8	0,792	0,1966	Valid

No	Variabel	Butir Instrumen	r Hitung	r Tabel	Status
		Insentif 9	0,804	0,1966	Valid
		Insentif 10	0,844	0,1966	Valid
4	Kinerja (Y)	Kinerja 1	0,783	0,1966	Valid
		Kinerja 2	0,818	0,1966	Valid
		Kinerja 3	0,695	0,1966	Valid
		Kinerja 4	0,788	0,1966	Valid
		Kinerja 5	0,754	0,1966	Valid
		Kinerja 6	0,815	0,1966	Valid
		Kinerja 7	0,778	0,1966	Valid
		Kinerja 8	0,860	0,1966	Valid
		Kinerja 9	0,767	0,1966	Valid
		Kinerja 10	0,775	0,1966	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0,1966, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yakni indikator dari suatu variabel. Dikatakan realibilitas apabila nilai cronbach alpa $> 0,60$. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden dalam menjawab pernyataan konsisten dan stabil (Ghozali 2016). Adapun hasil uji reliabilitas dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Cut of Point	Status
Motivasi Kerja (X_1)	0,912	0,70	Reliabel
Disiplin (X_2)	0,740	0,70	Reliabel
Insentif (X_3)	0,937	0,70	Reliabel
Kinerja (Y)	0,928	0,70	Reliabel

Dari pengujian reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha* dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas yang diukur adalah $\geq 0,60$, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.224	2.980		3.766	.000
	Motivasi Kerja	.319	.150	.224	2.129	.036
	Disiplin	.558	.174	.320	3.204	.002
	Insentif	.230	.079	.287	2.913	.004

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,224 + 0,319X1 + 0,558X2 + 0,230X3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Disiplin

X3 = Insentif

β = Koefisien Regresi

α = Konstanta

e = Tingkat Kesalahan

Faktor nilai konstanta sebesar 11,224, artinya apabila semua variabel independen yaitu motivasi kerja, disiplin dan insentif diasumsikan nol, maka nilai dari kinerja driver grab bike adalah sebesar 11,224. Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,319 dan bernilai positif, artinya ialah bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Semakin meningkatnya nilai motivasi kerja, maka akan semakin meningkat pula nilai dari kinerja. Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0,558 dan bernilai positif, artinya ialah bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Semakin meningkatnya nilai disiplin, maka akan semakin meningkat pula nilai dari kinerja. Koefisien regresi variabel X3 sebesar 0,230 dan bernilai positif, artinya ialah bahwa variabel insentif memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Semakin meningkatnya nilai insentif, maka akan semakin meningkat pula nilai dari kinerja.

Uji T (Secara Parsial)

Uji t (Uji Parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah masing- masing variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependennya. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung masing-masing variabel bebas dengan nilai t tabel dengan peluang kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai thitung \geq ttabel, maka variabel bebasnya secara individu memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.

Berdasarkan tabel diatas dapat menjelaskan bahwa:

- 1) Pengaruh variabel motivasi kerja (X1) terhadap variabel kinerja (Y)

Nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar 2,129 dan tingkat signifikansi sebesar 0,036. Adapun kriteria variabel yang memiliki pengaruh signifikan yaitu ketika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05. T tabel pada penelitian ialah sebesar 1,984. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel ($2,129 > 1,984$) dan nilai signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja.

- 2) Pengaruh variabel disiplin (X2) terhadap variabel kinerja (Y)
 Nilai t hitung variabel disiplin sebesar 3,204 dan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Adapun kriteria variabel yang memiliki pengaruh signifikan yaitu ketika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05. T tabel pada penelitian ialah sebesar 1,984. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung > t tabel (3,204 > 1,984) dan nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja.
- 3) Pengaruh variabel insentif (X3) terhadap variabel kinerja (Y)
 Nilai t hitung variabel insentif sebesar 2,913 dan tingkat signifikansi sebesar 0,004. Adapun kriteria variabel yang memiliki pengaruh signifikan yaitu ketika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dan tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05. T tabel pada penelitian ialah sebesar 1,984. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung > t tabel (2,913 > 1,984) dan nilai signifikansi sebesar 0,004 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel insentif memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja.
- 4) Berdasarkan kolom standardized coefficients beta dapat ditemukan variabel yang paling berpengaruh dominan diantara variabel independent lainnya. Berdasarkan kolom standardized coefficients beta tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0,224, variabel disiplin sebesar 0,320 dan variabel insentif sebesar 0,287. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin merupakan variabel paling dominan yang memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 32%.

Uji F (Secara Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel. Apabila nilai Fhitung \geq dari nilai Ftabel berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat, maka digunakan probabilitas atau peluang kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Jika probabilitas < α (0,05). Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2075.512	3	691.837	36.496	.000 ^b
	Residual	1819.848	96	18.957		
	Total	3895.360	99			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Insentif, Disiplin, Motivasi Kerja						

Nilai F hitung seluruh variabel independent sebesar 36,496 dan tingkat signifikansi sebesar 0,00. Adapun kriteria dalam uji simultan ini ialah ketika seluruh variabel independent memiliki nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel dan tingkat signifikansi lebih rendah dari 0,05. F tabel pada penelitian ini ialah sebesar 2,70. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung > F tabel (36,496 > 2,70) dan nilai signifikansi sebesar 0,00 < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin dan insentif secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi bertujuan untuk melihat sejauh mana seluruh variabel X (motivasi kerja, disiplin dan insentif) dapat mempengaruhi variabel Y (kinerja) dengan melihat pada tabel R square. Adapun hasil koefisien determinasi pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.518	4.354

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

Nilai R Square pada penelitian ini ialah sebesar 0,533. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin dan insentif sebagai variabel independent memiliki hubungan sebesar 53,3% terhadap variabel dependent yaitu variabel kinerja. Nilai R Square ini juga mengindikasikan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin dan insentif sebagai variabel independent secara bersama-sama (simultan) dapat mempengaruhi variabel dependent yaitu variabel kinerja sebesar 0,533 atau 53,3%. Sedangkan sisanya (100-53,3=46,7) 46,7% dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada sub bab sebelumnya, selanjutnya akan dibahas hasil penelitian sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Driver Grab Bike di Kota Mamuju

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja, hal ini mengindikasikan bahwa semakin meningkatnya variabel motivasi kerja maka akan semakin meningkatkan pula variabel kinerja. Begitu pula sebaliknya, jika variabel motivasi kerja menurun, maka tingkat kinerja juga ikut menurun. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung kinerja, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Adanya motivasi kerja yang terdapat dalam diri driver yang disertai oleh disiplin kerja yang baik merupakan dua aspek yang sangat diharapkan oleh perusahaan. 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.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Umi Wahidatul Lailiyah & Tri Harsini Wahyuningsih (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja driver Grab-Bike Kabupaten Banjarnegara, diterima. Temuan ini sangatlah masuk akal karena driver bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kebutuhan hidup manusia tertuang dalam Teori Maslow yang digunakan sebagai indikator untuk mengukur variabel motivasi dalam penelitian ini. Dengan demikian jelas bahwa

semakin tinggi motivasi driver dalam bekerja maka semakin tinggi kinerjanya. Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati et al., (2024) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja para pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim berpotensi memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Driver Grab Bike di Kota Mamuju

Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja, hal ini mengemukakan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara disiplin dengan kinerja. Artinya bahwa semakin baik disiplin maka kinerja juga akan meningkat. Sebaliknya jika disiplin rendah maka kinerja akan menurun. Hasil ini juga sejalan dengan teori stakeholder yang menyatakan bahwa Disiplin adalah suatu ketaatan (kepatuhan) terhadap peraturan organisasi untuk mencapai perilaku yang dikendalikan yang dapat dilakukan antara lain melalui pelaksanaan tindakan hukuman. Disiplin lebih banyak bersumber dari diri sendiri, yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku dalam melaksanakan pekerjaan. Karena ia berasal dari kesadaran diri yang mendalam maka pembinaan disiplin adalah pembinaan sikap untuk tetap mematuhi segala ketentuan yang berlaku dalam perusahaan. Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Andre Anusa Puji Nugroho (2019) yang menyatakan bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Apabila kedisiplinan yang ada pada driver Grab di terapkan secara baik maka akan mencapai kinerja yang baik bagi driver Grab bike tersebut. Disiplin bukan berarti hanya mematuhi peraturan kantor, datang tepat waktu, atau menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menjaganya agar tetap berada pada jalurnya dan tetap sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Terdapat beberapa jenis hukuman apabila tidak menaati peraturan yang ada pada perusahaan yaitu berupa teguran lisan atau tertulis, mendapatkan skors atau di berhentikan sementara waktu, yang terakhir berhenti karena sebuah alasan yang dirasa telah merugikan orang lain atau perusahaan.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Driver Grab Bike di Kota Mamuju

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja, hal ini mengindikasikan bahwa semakin meningkatnya variabel insentif maka akan semakin meningkatkan pula variabel kinerja. Begitu pula sebaliknya, jika variabel insentif menurun, maka tingkat kinerja juga ikut menurun. 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.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nati, Timuneno & Fanggidae (2021) menyatakan bahwa 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.

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Insentif Secara Bersama-Sama (Simultan) terhadap Kinerja Driver Grab Bike di Kota Mamuju

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin dan insentif secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja. Ketiga variabel ini akan sangat efektif bagi driver Grab Bibe di Kota Mamuju dalam meningkatkan kinerja pada tahun-tahun kedepannya. Dengan meningkatkan variabel motivasi kerja, disiplin dan insentif secara bersama-sama maka bukan tidak mungkin kinerja driver Grab Bibe di Kota Mamuju akan ikut meningkat. Dalam penelitian ini bahwa secara simultan variabel motivasi kerja, disiplin dan insentif mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja driver Grab Bike di Kota Mamuju. Didukung dengan fenomena bahwa motivasi kerja, disiplin dan insentif memiliki keterkaitan satu sama lain apabila dalam suatu perusahaan terdapat motivasi kerja yang baik, disiplin yang tinggi dan insentif yang baik maka akan meningkatkan kinerja driver dan apabila motivasi kerja, disiplin dan insentif yang buruk maka akan menurunkan kinerja driver.

Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Driver Grab Bike di Kota Mamuju

Berdasarkan kolom standardized coefficients beta dapat ditemukan variabel yang paling berpengaruh dominan diantara variabel independent lainnya. Berdasarkan kolom standardized coefficients beta tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0,224, variabel disiplin sebesar 0,320 dan variabel insentif sebesar 0,287. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin merupakan variabel paling dominan yang memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 32%. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang sangat vital pada driver Grab Bike di Kota Mamuju dalam peningkatan kinerja driver Grab Bike di Kota Mamuju.

KESIMPULAN

Dari data analisis yang diperoleh dan dijelaskan pada bab diatas dapat diperoleh kesimpulan:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja driver Grab Bike di Kota Mamuju.
2. Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja driver Grab Bike di Kota Mamuju.

3. Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja driver Grab Bike di Kota Mamuju.
4. Secara simultan variabel motivasi kerja, disiplin dan insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja driver Grab Bike di Kota Mamuju.
5. Variabel disiplin menjadi variabel yang paling dominan terhadap kinerja driver Grab Bike di Kota Mamuju dibandingkan dengan variabel motivasi kerja dan insentif.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- 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.
- Basri, A., Firman, A., & Badaruddin, B. (2024). The Effect of Workload, Work Stress and Work Environment on the Performance of Employees of the Makassar Shipping Science Polytechnic Simulator Unit. *Proceeding of Research and Civil Society Desemination*, 2(1), 36-47.
- Djami, R. W., Kellen, P. B., & Ahmad, M. (2021). "Analisis Perbandingan Pendapatan Usaha Jasa Driver Grab bike dan Ojek Pangkalan di Oebobo Kota Kupang". *Jurnal Bisnis & Manajemen*, Vol.13, No.2.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425-435.
- 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.
- Karza, A., Hidayat, M., & Firman, A. (2024). Efektifitas Kualitas Pelayanan, After-Sales Services Dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen (Studi Kasus PT. Toyota Hadji Kalla). *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(2), 250-260.
- Mangkunegara, A. A. Anwar, Prabu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda karya kedua belas.
- 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.
- Rachmawati, Latief, F., & Mariah, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Pelindo Jasa Maritim. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(2), Article 2. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i2.4604>

- Rivai, Veithzal., dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2011). *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3S.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umi, Wahidatul, Lailiyah., & Tri, Harsini, Wahyuningsih. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Driver Grab-Bike Kabupaten Banjarnegara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, insentif, dan kepuasan kerja terhadap kinerja driver Grab-Bike pada Grab Indonesia Wilayah Kabupaten Banjarnegara. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN Yogyakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis MEDIA EKONOMI*, Vol. XIX No 1 Januari 2019.
- 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.