PENGARUH INSENTIF DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA DRIVER GOJEK DI KOTA PEKANBARU

DION OKTAMADE¹

Universitas Muhammadiyah Riau

Email: dionoktamade999@gmail.com

RUDI SYAF PUTRA²

Universitas Muhammadiyah Riau

Email: rudisyafputra@umri.ac.id

INTAN PUTRI AZHARI³

Universitas Muhammadiyah Riau

Email: intanputriazhari@umri.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of incentives and loyalty on the performance of Gojek drivers in Pekanbaru City. The independent variables used are incentives and loyalty. While the dependent variable used is performance. This study uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis models and the company population of all Gojek drivers in Pekanbaru City. The number of samples used in this study were 380 respondents. The results show that incentives have a positive effect on performance and loyalty has a positive effect on performance. Then incentives and loyalty simultaneously affect the performance of Gojek drivers in Pekanbaru City.

Keywords: *Incentives, Loyalty, Performance and Gojek*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif dan loyalitas terhadap kinerja *driver* Gojek di Kota Pekanbaru. Variabel independen yang digunakan adalah insentif, dan loyalitas. Sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model analisis regresi linier berganda dan populasi perusahaan seluruh *driver* Gojek Kota Pekanbaru. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 380 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif dan loyalitas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Kemudian insentif dan loyalitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja *driver* Gojek di Kota Pekanbaru.

Kata Kunci: *Insentif, Loyalitas, Kinerja Dan Gojek*

1. PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan teknologi, usaha dibidang jasa transportasi di Indonesia terus berkembang, usaha transportasi sekarang ini sudah ada berbasis *online* dalam pelayanannya (Magfiroh, 2019). Usaha jasa transportasi *online* ini mempermudah masyarakat dalam melakukan aktivitasnya yang beragam dalam sehari-hari. Transportasi *online* biasanya menggunakan sebuah *platform* aplikasi pada *mobile phone* dan memanfaatkan teknologi internet dalam menjalankannya, *platform* berfungsi sebagai penghubung dan penyedia layanan yang dapat mempermudah pelanggan untuk menggunakan suatu jasa atau layanan yang ditawarkan perusahaan dengan menggunakan teknologi internet.

Di Indonesia sendiri sudah banyak *provider* ojek *online* yang berkembang dikalangan masyarakat. Berdasarkan data yang diterbitkan oleh Carisinyal.com ada sepuluh nama ojek *online* yang terpopuler dikalangan masyarakat Indonesia. Dari tabel di bawah ini menunjukkan aplikasi ojek *online* yang sangat diminati oleh masyarakat Indonesia. Namun, selain dari data-data tersebut masih banyak lagi *provider* aplikasi ojek *online* yang ada di Indonesia dan digunakan oleh masyarakat Indonesia sendiri.

Tabel 1.1

Peringkat Ojek Online Terpopuler di Indonesia

No	Nama Aplikasi Ojek Online	Peringkat Berdasarkan Carisinyal.com
1	Go-Jek	1
2	Grab	2
3	Maxim	3
4	InDriver	4
5	Anterin	5
6	ASIA TRANS	6
7	OKEJEK	7
8	Bonceng	8
9	TEKNO	9
10	Nujek – Nusantara Ojek	10

Sumber: Carisinyal (2022)

Dari data tabel 1.1 menunjukkan bahwa Go-Jek merupakan aplikasi ojek *online* yang banyak digunakan oleh masyarakat. Dilanjutkan dengan Grab, Maxim, InDriver, Anterin dan selanjutnya. Hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap perusahaan Go-Jek karena termasuk aplikasi ojek *online* yang terpopuler.

Kinerja menurut Prawirosentono dalam Sandra (2019) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

PT. Gojek memiliki jumlah angka total *driver* yang banyak. Pekanbaru juga merupakan salah satu kota yang memiliki cukup banyak *driver*, berdasarkan wawancara dengan *Customer Service* Gojek Cabang Pekanbaru mengatakan jumlah *driver* Pekanbaru mencapai hingga 7.250 *driver*. Gojek juga memiliki tantangan tersendiri. Tantangan utama yang dihadapi Gojek adalah untuk selalu memiliki sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia adalah aset utama dalam perusahaan jasa, karena mereka yang akan langsung turun ke lapangan sebagai tenaga kerja. Apabila sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan dapat bekerja dengan baik, maka akan berdampak terhadap kemajuan perusahaan itu sendiri. Peran sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan membutuhkan faktor - faktor pendorong yang dapat meningkatkan hasil kerjanya.

PT. Gojek Indonesia adalah aplikasi layanan penyedia jasa yang berfokus pada jasa transportasi, dengan bisnis utamanya adalah ojek. Ojek *online* tidak hanya sekedar mengantar penumpang (*Go-Ride*), tapi juga mengantar pesanan atau paket (*Go-Send*), jasa pembelian makanan (*Go-Food*), termasuk jasa membeli barang yang dibutuhkan konsumen (*Go-Shop*) dan lain-lain (Zamzami, 2020). Hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan Go-Jek untuk meningkatkan sumber daya manusia dan memiliki banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dari *driver* Go-Jek.

Bagi Gojek sendiri, faktor pendorong yang pertama untuk agar sumber daya manusia dapat mampu bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja yang maksimal, yaitu adanya kebijakan pemberian insentif dari perusahaan. Faktor yang kedua yaitu perusahaan harus mampu mensejahterakan *driver*-nya melalui berbagai faktor, di antaranya adalah kemudahan registrasi, pemberian insentif, dan sebagainya, dikarenakan faktor – faktor tersebut dapat meningkatkan loyalitas *driver* Gojek itu sendiri.

Perusahaan Gojek memiliki beberapa masalah dalam meningkatkan kinerja *driver*, menurut Magfiroh (2019) mengatakan beberapa masalah yang terjadi pada *Driver* sehingga banyaknya *Driver* yang berhenti yaitu pasif, dan pindah aplikasi. *Driver* pasif adalah *Driver* yang mendaftar pada aplikasi Gojek tetapi dengan adanya kerjaan lain yang lebih menguntungkan, sehingga *Driver* tersebut tidak aktif sehingga menjadi *Driver* pasif. Sedangkan dengan banyaknya aplikasi pesaing Gojek dan berbagai macam strategi yang digunakan, membuat beberapa *Driver* Gojek ingin pindah aplikasi yang lebih nyaman dalam segi insentif yang diterima.

Perusahaan Gojek memiliki sistem bagi hasil dan sistem performa. Melalui sistem bagi hasil, pihak *Driver* Gojek terbukti sangat diuntungkan dengan persentase 80:20 (80% untuk *Driver* dan 20% untuk pihak Gojek serta ada biaya aplikasi tambahan) (Hartono, 2017). *Driver* Gojek juga dapat bekerja secara fleksibel dengan jam kerja dan penghasilan yang dapat diatur oleh *driver* sendiri. insentif yang didapat oleh *Driver* sendiri pasti mempengaruhi kinerja dari pada *driver* itu sendiri.

Perkembangan dari ojek *online* ini sudah sampai ke kota-kota besar di Indonesia seperti kota Pekanbaru, yang merupakan ibu kota dan kota terbesar di provinsi Riau. Di kota Pekanbaru juga sudah banyak yang menggunakan ojek-*online* terutama di kalangan para pelajar, mahasiswa maupun para pekerja karyawan kantor. Bukan hanya mereka, masyarakat yang lain juga seperti ibu rumah tangga sekalipun menggunakan dari pada aplikasi ini dalam membantu pekerjaannya sehari-hari. Seperti mahasiswa, banyak yang menggunakan ojek *online* untuk mengirit biaya ongkos dalam aktivitas kampus. Hal tersebut berkaitan dengan beberapa peneliti terdahulu yang menjelaskan bahwa insentif dan loyalitas berpengaruh atau tidaknya terhadap kinerja dari kariawan-kariawan perusahaan.

Insentif menurut Lijan Poltak Sinabela dalam Hidayat (2019) merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai. Pemberian insentif dalam beberapa literatur memberikan dampak yang positif, seperti yang ditunjukkan oleh Lukita (2021) bahwa dengan memberikan insentif akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil yang serupa juga ditunjukkan oleh Mustofa (2017) dengan melakukan penelitian pada karyawan khususnya agen PT. Jiwasraya Kota Malang menunjukkan hasil bahwa pemberian insentif meningkatkan kinerja agen atau karyawan perusahaan tersebut. Namun dapat dilihat juga bahwa terdapat kesenjangan atau *gap* dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa insentif yang diberikan tidak berpengaruh dan justru memiliki dampak negatif bagi peningkatan kinerja karyawan (Kakana, 2019). Hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor loyalitas.

Menurut Widodo (2015), loyalitas merupakan pengabdian seorang karyawan kepada tempatnya bekerja untuk terus berkarya dalam suatu periode yang lama. Rahayu (2018) mengungkapkan bahwa loyalitas dan semangat kerja pegawai dapat menyebabkan kepuasan masyarakat. Kepuasan masyarakat ini menjadi tujuan utama dari meningkatkan kinerja pegawai. Menurut penelitian Anjelika (2018) mendapatkan hasil bahwa Loyalitas Karyawan secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Adiwibowo (2012) dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas kemampuan karyawan, gaya kepemimpinan, loyalitas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja secara simultan dan parsial.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dua Faktor Herzberg

Dalam teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg (1971) berpendapat jika insentif terpenuhi maka akan berpengaruh terhadap kinerja pengemudi. Namun apabila insentif tidak terpenuhi maka secara tidak langsung akan menurunkan kinerja pengemudi. Teori Herzberg ini juga mampu menciptakan rasa loyalitas karyawan. Menurut Saydam (2005), loyalitas yaitu kesadaran yang dimiliki oleh pihak perusahaan dan *Driver* bahwa mereka saling membutuhkan satu sama lain.

Menurut teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2015) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sebagai apresiasi kepada pegawai biasanya perusahaan akan memberikan kompensasi, insentif, dan penghargaan atas kinerja yang baik, tentunya kinerja yang baik didasari oleh kemampuan atau kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Teori tersebut diperkuat oleh menurut Nawawi (2005) mengatakan penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Kompensasi yang diterima karyawan akan memberikan dorongan lebih untuk bekerja. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah maupun penghargaan juga akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan. Karyawan akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta akan muncul dorongan karyawan untuk berprestasi.

2.2 Teori Harapan

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

Teori harapan yang dikemukakan Vroom (1964) telah menempati posisi utama dalam penelitian motivasi kerja. Model Valence-Instrumentality-Expectancy (VIE) secara khusus telah menjadi subyek sejumlah penelitian empiris. Komponen model VIE yaitu *valence*, *instrumentality*, dan *force model* (atau EV) dan *valence model* (VI), dan membahas keterkaitan beberapa teori dengan teori harapan (Nilawati, 2013). Teori harapan-valensi kemungkinan adalah teori motivasi kerja yang paling banyak diteliti. Salah satu perbedaan paling menarik dan penting dalam penelitian terhadap teori EV adalah perbedaan pendekatan *within-person* dan *across-person* dalam mengkonseptualisasi dan menguji teori. Pendekatan *within-person* menggunakan konsep EV untuk memprediksi pilihan seseorang mengenai keinginannya berperilaku dari sejumlah alternatif.

Vroom (1964) mendefinisikan konsep valensi sebagai orientasi afektif pada hasil, dan menginterpretasikannya sebagai sesuatu yang penting, menarik, dan mengantisipasi kepuasan dengan hasil. Dalam penelitian *goal-setting*, valensi kadang-kadang dijumlahkan pada berbagai tingkat usaha. *Instrumentality* didefinisikan sebagai asosiasi hasil-hasil, dan diinterpretasikan tidak hanya sebagai hubungan antara hasil dan hasil tetapi juga sebagai peluang mendapatkan hasil. Vroom mendefinisikan harapan sebagai probabilitas subjektif suatu tindakan atau *effort* (e) yang mengarah pada hasil atau *performance* (p).

2.3 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja

Berdasarkan teori harapan yang menyatakan bahwa kinerja pengemudi dipengaruhi oleh persepsi insentif yang diharapkan pengemudi. Pemberian insentif kepada pengemudi dapat meningkatkan kinerja pengemudi secara tidak langsung. Itu sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siahaan, et al (2017) bahwa insentif adalah program kompensasi berdasarkan standar pembayaran atas kinerja yang baik, insentif juga disebut dengan pembayaran untuk kinerja (*pay for performance*).

Pemberian insentif dalam beberapa literatur memberikan dampak yang positif, seperti yang ditunjukkan oleh Merisa & Rinto (2020) bahwa dengan memberikan insentif akan meningkatkan kinerja *driver*. Hasil yang serupa juga ditunjukkan oleh Mustofa (2017) dengan melakukan penelitian pada karyawan khususnya agen PT. Jiwasraya Kota Malang menunjukkan hasil bahwa pemberian insentif meningkatkan kinerja agen atau karyawan perusahaan tersebut.

Menurut Sarwoto dalam Larasati (2018), insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama diberikan kepada pekerja yang berprestasi. Oleh karena itu keberadaan insentif dapat menambah semangat untuk bekerja agar dapat memperoleh insentif. Hal ini menyatakan bahwa insentif berpotensi meningkatkan kinerja *driver*. Berdasarkan penelitian tersebut sejalan dengan teori harapan yang menyatakan bahwa kinerja pengemudi dipengaruhi oleh persepsi insentif yang diharapkan pengemudi. Hal ini memberikan hipotesis kepada insentif bahwa persepsi insentif yang diharapkan pengemudi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H1 : Insentif berpengaruh terhadap kinerja

2.4 Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja

Berdasarkan teori dua faktor Herzberg yang dikemukakan oleh Saydam (2005) mengatakan loyalitas yaitu kesadaran yang dimiliki oleh pihak perusahaan dan *driver* bahwa mereka saling membutuhkan satu sama lain. Loyalitas yang dimiliki oleh *driver* dapat meningkatkan kinerja *driver* itu sendiri. *Driver* yang memiliki loyalitas berarti *driver* tersebut bersedia untuk patuh kepada aturan perusahaan yang telah ditetapkan, bersedia untuk tetap

bertahan dalam situasi dan kondisi yang terjadi dalam perusahaan, serta menjunjung tinggi kejujuran, ini berkaitan dengan teori insentif terpenuhi maka akan berpengaruh terhadap kinerja pengemudi. Namun apabila insentif tidak terpenuhi maka secara tidak langsung akan menurunkan kinerja pengemudi.

Menurut Saydam (2005) loyalitas yang tinggi akan memberikan motivasi kerja yang tinggi kepada para SDM sehingga akan meningkatkan prestasi para SDM. Adapun pendapat menurut Fathoni (2006) bahwa loyalitas *driver* ditunjukkan dengan cara ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan Mariza Nor Ekatriyanti (2019), memiliki hasil penelitian yang menyatakan bahwa Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja *driver*.

Berdasarkan uraian di atas dapat sejalan dengan teori dua faktor Herzberg yaitu menyatakan mengatakan loyalitas yaitu kesadaran yang dimiliki oleh pihak perusahaan dan *Driver* bahwa mereka saling membutuhkan satu sama lain. maka dapat disusun hipotesis bahwa loyalitas *driver* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H2: Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja.

2.5 Pengaruh Insentif dan Loyalitas Terhadap Kinerja

Menurut model *partner-lawyer* Ivancevich, et al, (1994) dalam Rivai (2005), kinerja individu dipengaruhi oleh faktor-faktor: 1) harapan mengenai imbalan; 2) dorongan; 3) kemampuan; kebutuhan dan sifat; 4) persepsi terhadap tugas; 5) imbalan internal dan eksternal; 6) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu kemampuan, keinginan dan lingkungan. Hal tersebut berkaitan dengan teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg (1971) berpendapat jika insentif terpenuhi maka akan berpengaruh terhadap kinerja pengemudi. Namun apabila insentif tidak terpenuhi maka secara tidak langsung akan menurunkan kinerja pengemudi.

Agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Tanpa mengetahui ketiga faktor ini kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan demikian, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan, kemampuan, dan harapan. Maka dapat diambil hipotesis berupa insentif dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja

H3: Insentif dan Loyalitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu metode yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat diperoleh dengan menggunakan proses statistik atau dengan cara lain yaitu pengukuran (Anugrah dan Zulfiati, 2020).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh *driver* kota pekanbaru berjumlah 7250. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Metode perhitungan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel *Slovin*. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 380 responden.

3.3 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, yang juga dibantu dengan menggunakan program aplikasi SPSS (*Statistical Program For Special Science*) versi 26.0 *for windows* dengan tingkat signifikansi 5%. Dan melakukan pengujian antara lain yaitu uji analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas), uji analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji f (simultan), dan uji t (parsial).

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi, termasuk terdapat mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi (Sugiyono, 2018).

Tabel 4.1
Hasil Analisa Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error
Insentif	380	19	5	24	19.69	0.138
Loyalitas	380	24	11	35	28.62	0.182
Kinerja	380	21	14	35	28.09	0.17
Valid N (listwise)	380					

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, hasil uji statistik deskriptif diketahui bahwa terdapat variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja. Hasil uji analisis statistik deskriptif untuk kinerja menunjukkan nilai terendah 14 dan nilai tertinggi adalah 35. Nilai rata-rata kinerja adalah 28,09 dengan standar deviasi sebesar 3,31. Selain itu, berikut merupakan hasil untuk variabel independen:

1. Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa insentif (X1) dengan jumlah data sebanyak 380 sampel menunjukkan nilai minimum sebesar 5 dan nilai maksimum sebesar 24. Nilai mean atau nilai rata-ratanya sebesar 19,69 dengan standar deviasi sebesar 2,695.
2. Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa loyalitas (X2) dengan jumlah data sebanyak 380 sampel menunjukkan nilai minimum sebesar 11 dan nilai maksimum sebesar 35. Nilai mean atau nilai rata-ratanya sebesar 28,62 dengan standar deviasi sebesar 3,543.

Tabel 4.2
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		380
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	3.1102545
Most Extreme Differences	Absolute	0.043
	Positive	0.035
	Negative	-0.043
Test Statistic		0.043
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan pada Tabel 4.2 diatas, hasil uji normalitas ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi *Asymp.Sig* (2-tailed) sebesar 0,087 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorof-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Tabel 4.3
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a		t	Sig.	Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	Tolerance	VIF
	B	Std. Error			Beta		
(Constant)	16.479	1.755	9.388	0			
1 Insentif	0.16	0.059	0.13	2.688	0.007	1.000	1.000
Loyalitas	0.296	0.045	0.317	6.544	0.000	1.000	1.000

a. Dependen Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan table 4.3 diatas, dari hasil uji *Variance Inflation Factor* (VIF) pada hasil output SPSS 26, tabel *coefficient*, masing-masing variabel independen VIF dari <10,00 yaitu untuk variable insentif 1 dan untuk variable loyalitas 1 dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan nilai *Tolerance* > 0,10 Maka dapat dinyatakan model regresi linear berganda tidak dapat multikolinieritas antara variabel dependen dengan variabel independen sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Coefficients ^a				
	B	Std. Error			
(Constant)	4.006	1.081	Beta	3.706	0
Insentif	-0.064	0.037	-0.089	-1.742	0.082
Loyalitas	-0.011	0.028	-0.02	-0.388	0.698

a. Dependen Variable: Abs_RES

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Dari data pada tabel 4.4 diatas, dapat dilihat bahwa nilai insentif yaitu 0,082 lebih besar dari 0,05 dan nilai loyalitas yaitu 0,698 lebih besar dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 4.5
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.479	1.755		9.388	0
1 Insentif	0.16	0.059	0.13	2.688	0.007
Loyalitas	0.296	0.045	0.317	6.544	0.000

a. Dependen Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 4.5 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 16,47 + 0,16X_1 + 0,296X_2 + e$$

Tabel 4.6
Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.342 ^a	0.117	0.112	3.118

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Insentif

b. Dependen Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Dari tabel 4.6 diatas, uji koefisien determinasi, dapat dilihat bahwa angka koefisien korelasi (R) sebesar 0,342. Hal ini berarti hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen sebesar 34,2%. Dari angka tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh hubungan antar variabel Insentif dan loyalitas dengan variabel kinerja *driver* memiliki pengaruh yang kurang kuat.

Besarnya (*Adjusted R Square*) adalah 0,117 yang berarti bahwa kemampuan variabel insentif dan loyalitas dalam menerangkan variasinya perubahan variabel kinerja *driver* sebesar 11,7% sedangkan sisanya diterangkan oleh variabel lain diluar model ini.

Tabel 4.7
Hasil Uji Signifikansi Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	485.45	2	242.73	24.96	.000 ^b
Residual	3666.33	377	9.725		
Total	4151.78	379			

a. Dependen Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Insentif

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 4.7 mendapatkan hasil nilai Sig. adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$ maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau insentif dan loyalitas secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Tabel 4.8
Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.479	1.755		9.388	0
1 Insentif	0.16	0.059	0.13	2.688	0.007
Loyalitas	0.296	0.045	0.317	6.544	0.000

a. Dependen Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26 (2022)

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan hasil uji parsial insentif nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $2,688 > t$ tabel $1,966$ maka H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). Sementara nilai Signifikansi (Sig.) variabel Loyalitas adalah sebesar 0,01. Maka nilai Sig. $0,01 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $6,544 > t$ tabel $1,966$ maka H2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja

4.2 Pembahasan

1. Insentif Berpengaruh Terhadap Kinerja *Driver* Go-Jek

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh koefisien variabel insentif (X_1) adalah sebesar 0,16 sedangkan konstanta sebesar 16,47 dengan demikian dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut $Y=16,47+0,16X$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui adanya pengaruh signifikan sumbangan variabel independen (X_1) terhadap variabel dependen (Y). Maka didapat nilai signifikan sebesar 0,007, sedangkan nilai alpha yang digunakan adalah 0,05 atau 5% berarti $0,007 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel insentif (X_1) terhadap kinerja *driver* (Y).

Semakin tinggi insentif yang diberikan maka semakin tinggi kinerja *driver* Go-jek. Hal ini telah sesuai dan diberlakukan pada sistem aplikasi perusahaan dimana sistem pemberian insentif yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan poin pada setiap order yang berhasil diselesaikan oleh *driver*. Perusahaan akan memberikan insentif jika *driver* berhasil mencapai target poin yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2. Loyalitas Berpengaruh Terhadap Kinerja *Driver* Go-Jek

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh koefisien variabel koefisien variable loyalitas (X_2) adalah sebesar 0,296 sedangkan konstanta sebesar 16,47 dengan demikian dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut $Y=16,47+0,296X$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui adanya pengaruh signifikan sumbangan variabel independen (X_2) terhadap variabel dependen (Y). Maka didapat nilai signifikan 0,000, sedangkan nilai alpha yang digunakan adalah 0,05 atau 5% berarti $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel loyalitas (X_2) terhadap kinerja *driver* (Y).

Semakin tinggi loyalitas yang diberikan maka semakin tinggi kinerja *driver* Go-jek. Adapun sistem yang terjadi oleh *driver* adalah *driver* mengikuti aturan serta akan bertanggung jawab dan patuh terhadap prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Loyalitas yang tinggi, sikap ramah melayani pelanggan memberikan motivasi setiap *driver* untuk meningkatkan kinerjanya.

3. Insentif Dan Loyalitas Berpengaruh Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja *Driver* Go-Jek

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh koefisien variabel insentif (X_1) adalah sebesar 0,16, koefisien variable loyalitas (X_2) adalah sebesar 0,296 sedangkan konstanta sebesar 16,47 dengan demikian dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut $Y=16,47+0,16X_1+0,296X_2$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui adanya pengaruh signifikan sumbangan variabel independen (X_1) dan (X_2) terhadap variabel dependen (Y). Maka didapat nilai signifikan masing-masing sebesar 0,007 dan 0,000, sedangkan nilai alpha yang digunakan adalah 0,05 atau 5% berarti $0,007 < 0,05$ dan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel insentif (X_1) dan loyalitas (X_2) terhadap kinerja *driver* (Y).

Adapun sistem pemberian insentif yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan poin pada setiap order yang berhasil diselesaikan oleh *driver* dimana perusahaan akan memberikan insentif jika *driver* berhasil mencapai target poin yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sedangkan sistem yang terjadi oleh *driver* adalah *driver* tidak membohongi, memanipulasi serta akan bertanggung jawab dan patuh terhadap prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja *driver* Go-jek dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pemberian insentif sesuai aturan yang berlaku dan loyalitas yang diberikan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh insentif dan loyalitas terhadap kinerja *driver* Gojek di kota Pekanbaru. Data diolah dengan menggunakan software SPSS 26. Adapun hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji parsial, Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Gojek di kota Pekanbaru. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat insentif yang diberikan akan mempengaruhi kinerja *driver* Go-jek di kota Pekanbaru.
2. Berdasarkan uji parsial, Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Gojek di kota Pekanbaru. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat loyalitas yang diberikan akan mempengaruhi kinerja *driver* Go-jek di kota Pekanbaru.
3. Berdasarkan uji simultan, Insentif dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Gojek di kota Pekanbaru. Hal tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi tingkat insentif dan loyalitas yang diberikan akan mempengaruhi kinerja *driver* Go-jek di kota Pekanbaru.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas maka ada beberapa saran yang dilakukan oleh penelitian yang akan datang yaitu:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan tambahan metode selain kuesioner agar memperoleh hasil yang objektif, misalnya melalui wawancara.
2. Penambahan variabel sangat disarankan untuk penelitian selanjutnya dan dapat menggabungkan beberapa teori informasi yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwibowo, A. S. (2012). Kepemimpinan dan loyalitas terhadap kinerja karyawan RSJ Menur Surabaya. *Manajemen Bisnis*, 2(1).
- Anjelika, W. T., Pio, R.J., dan Sambul, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol.7 No.1 Tahun 2018*.
- Anugrah, N. P., & Zulfiati, L. (2020). Pengaruh Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode Tahun 2015-2018. *Corporate Governance*.
- Carisinyal. (2022). 15 Aplikasi Ojek *Online* Terbaik dan Terpopuler di Indonesia. Diambil 16 Juni 2022, dari <https://carisinyal.com/aplikasi-ojek-online/>
- Ekatriyanti, M.N. (2019). Pengaruh Insentif dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT BPR Shinta Daya Yogyakarta). Yogyakarta: Universitas Shanata Darma.
- Hartono, A. S. (2017). Hubungan Hukum Antara PT. Go-Jek Indonesia Dengan Pengemudi Go-Jek Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan.
- Herzberg, F. (1971). The motivation-hygiene theory. *Work and the nature of man*, 4.
- Hidayat, R. N. (2019). Pengaruh Insentif Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian terhadap Karyawan non manajer PD. BPR Artha Sukapura Tasikmalaya) (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- Jusuf, Husain. 2010. Tingkatkan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan Karir
- Kakana, Rona. 2019. Pengaruh Insentif, Tunjangan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Syariah, Tbk KCP Simpang Empat. *Jurnal Tasyri'iy Vol. 2 No. 1 2019 Hal. 104-117*.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Lukita, A. F., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pengemudi Ojek Online Kota Magelang). *JEBDEKER: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital, Ekonomi Kreatif, Entrepreneur*, 2(1), 1-9.
- Magfiroh, L. (2019). Prospek bisnis transportasi online dalam masyarakat industrial: pendekatan islamic innovation disruptif (Doctoral dissertation, IAIN Palangka Raya).
- Mangkunegara, P. A. (2015). *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masjid, M. T. A., P. Studi, A. Fakultas, E. Dan, dan U. M. Surakarta. (2015). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan Manufaktur (Studi Empiris Laporan Keuangan Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar Di BEI , Periode 2010-2012).
- Mathis, R. & Jackson, J. (2012). *Human resource management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Meidiana, K. dan Lies Endarwati. (2015). Pengaruh Insentif Dan Komitmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Mirota Batik Malioboro Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi*.
- Mustofa, Galaxy. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Agen PT. Jiwasraya Kantor Cabang Malang Kota). *Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 7 No. 2 Hal. 139-148*.
- Nawawi, Handari. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : UGM
- Nilawati, L. (2013). Kontribusi Teori Harapan “Vroom” dalam Penelitian Keperilakuan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Perangin-angin, T. P. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Loyalitas Pelanggan Terhadap Pendapatan Mitra Gojek Medan Periode 2017-2018.
- Rahayu, M. A., Senen, S. H., & Razati, G. (2018). Gambaran Lingkungan, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan El Royale Hotel Bandung. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 3(1), 11-20.
- Sandra, E. (2021). The Effect Of Reward And Punishment To The Performance Of PT. Telesindo Shop Tanjungpinang Employees. *Journal of Business and Management Review*, 2(1), 001-011.
- Saydam, G. (2005). *Manajemen sumber daya manusia: Suatu pendekatan mikro*. Jakarta: Djambaran.w
- Shalikhah, R. (2018). Pengaruh Insentif Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Bahan Motor Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, Vol.7, No.2, Hal. 219-230 .
- Sugiyono. (2018) . *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Vroom, V.C. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley
- Wibowo, Danang A M. (2014). “Pengaruh Insentif terhadap Kinerja *Driver* dengan Stress Kerja sebagai Variabel Intervening (Survei di Unit Theater dan Pentas Ramayana serta Hotel Manohara)”. Skripsi Progam Sarjana Akuntansi. Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta
- Widodo, Eko Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: *Pustaka Pelajar*.
- Zamzami, F. N. A. (2020). Tinjauan Hukum Islam Terhadap Transaksi *Driver* Go-Jek pada Fitur Go-Food di Wilayah Kabupaten Madiun (Doctoral dissertation, IAIN Ponorogo).