Jurnal Manajemen Lancang Kuning
Vol. 1. No. 3, Oktober 2023 : 188-197
EISSN : 3047-597X

PENGARUH KOMPETENSI, INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GOJEK DI KOTA PEKANBARU

David Eldorado Simatupang

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning
Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru
E-mail : feb@unilak.ac.id

diterima: 17/8/2023; direvisi:22/9/2023; diterbitkan: 31/10/2023

Abstract: The purpose of this study is to understand the impact of driver competency, attitude, and work environment in a parsimonious and concurrent manner on the Gojek driver's job in Pekanbaru. The research methodology used in this study is the deskripti kuantitaf method, while the analytical methodology used in this study is the berganda linear regression analysis method. Population in this study is approximately 2.000 drivers, whereas sample size using Slovin's rumus is approximately 364 drivers. The sample preparation technique used in this study is known as aksidental sampling, in which any individual who is in contact with the researcher might be designated as a sample. The data collection technique used in this study involved identifying the respondent's driver, a Gojek who lives in the city of Pekanbaru. Data cleaning for this study was done using SPSS. Based on the results of the parsial uji, it can be concluded that the following factors influence driver productivity: competence, which has a positive and significant impact on driver productivity of 0,419 at or 41,9%; insentif, which has a positive and significant impact on driver productivity of 0,132 at or 13,2%; and work environment, which has a positive and significant impact on driver productivity of 0,091% at or 9,1%. According to the results of the simultaneous uji, competence, insentivity, and work environment have a negative impact on the Gojek driver's job in the Pekanbaru city. The determined coefficient of determination, which was obtained from this study, is approximately 0.921% or 92.1%. This indicates that there is a strong and positive relationship between the drivers' work environment, competence, and attitude toward their jobs in Pekanbaru.

PENDAHULUAN

Saat ini banyak sekali aplikasi daring yang mempengaruhi kehidupan sehari-hari di Indonesia termasuk aplikasi ojek online. Banyak masyarakat di Indonesia sudah menggunakan layanan jasa ojek berbasis aplikasi *online* ini, bermula jasa ojek *online* hanya melayani jasa untuk mengantar penumpang ke tujuan. Tetapi seiring dengan perkembangan yang terjadi, beberapa aplikasi ojek daring kini menawarkan untuk mengantarkan barang, makanan dan kebutuhan lainnya.

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh Carisinyal.com ada beberapa layanan aplikasi ojek daring yang tersedia di Indonesia. Tabel di bawah ini mencantumkan 10 layanan aplikasi ojek daring teratas yang populer dan disukai masyarakat Indonesia.

Tabel 1. Rating Aplikasi Ojek *Online* di Indonesia

No	Aplikasi Ojek *Online* Di Indonesia	Peringkat Yang Bersumber Dari Carisinyal.com
1	Gojek	1
2	Maxim	2
3	inDriver	3
4	Grab	4
5	Asia Trans	5
6	Okejek	6
7	Anterin	7
8	Linkaran	8
9	Nujek – Nusantara Ojek	9
10	SheJek	10

Sumber : Carisinyal.com (2023)

Akhir-akhir ini, perkembangan pesat Gojek telah merambah kota besar yang tersebar di seluruh Indonesia, seperti Pekanbaru yang merupakan ibu kota provinsi Riau yang merupakan salah satu kota terbesar di negara ini. Di kota Pekanbaru masyarakat sudah banyak yang memakai Gojek untuk mengelola kegiatan sehari-hari termasuk belajar, mengajar, dan bekerja sebagai pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan *Customer Service* Gojek cabang kota Pekanbaru, seperti halnya di salah satu kota yang jumlah pengemudinya banyak. Di Pekanbaru, jumlah pengemudi mencapai 4.000 orang.

Akan tetapi Gojek di Pekanbaru memiliki masalah dalam meningkatkan kinerja driver, menurut statistik, dari 4.000 pengemudi yang dimaksud, banyak yang pendiam atau tidak aktif. Pengemudi pasif adalah pengemudi yang tidak menggunakan aplikasi secara aktif, yang dimana juga memiliki pekerjaan lain. Alhasil, pengemudi yang dimaksud tidak terlalu aktif dan disebut sebagai pengemudi pasif. Faktor lain yang mempengaruhi *driver* Gojek menjadi pasif juga karena adanya aplikasi pesaing Gojek, dengan berbagai macam strategi yang di gunakan oleh aplikasi pesaing, Dengan demikian, pengemudi Gojek menginginkan penerapan yang lebih nyaman dalam ranah insentif yang telah disepakati.

Tabel 2. Data Orderan Gojek Pekanbaru Tahun 2018-2022

Tabel 1
Data Orderan Gojek Pekanbaru Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Driver	Target Orderan	Orderan Tercapai	Persentase
2018	1500	2.000.000	1.658.233	82,91 %
2019	2.000	2.500.000	2.409.236	96,36 %
2020	2.000	2.500.000	1.534.209	61,36 %
2021	2.500	3.000.000	2.737.498	91,24 %
2022	4.000	5.000.000	4.927.632	98,55 %

Sumber : Laporan admin *Customer Service* Gojek kantor cabang Pekanbaru

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa kinerja *driver* Gojek Pekanbaru seharusnya mengalami penaikan setiap tahaunnya akan tetapi wabah virus *Covid*-19 menghambat pencapaian target orderan pada tahun 2020. Setiap tahun Gojek Pekanbaru selalu menambah *driver* untuk memenuhi target orderan yang dicapai, hanya di tahun 2020 Gojek Pekanbaru tidak melakukan penambahan *driver* diakibatkan karena maraknya virus *Covid*-19.

Pada tahun 2018 dengan jumlah *driver* sebanyak 1.500 *driver* dengan target 2.000.000 orderan, dimana pencapaian orderan yang didapat pada tahun 2018 adalah sebanyak 1.658.233 orderan dengan persentase 82,91 %. Pada tahun 2019 Gojek melakukan penambahan *driver* sebanyak 500 *driver* dan penambahan target orderan sebanyak 500.000 orderan, dengan jumlah *driver* sebanyak 2.000 *driver* dengan target 2.500.000 orderan, dimana pencapaian orderan yang didapat pada tahun 2019 mengalami peningkatan yaitu sebanyak 2.409.236 orderan dengan persentase 96,36 %.

Pada tahun 2020 Gojek Pekanbaru tidak melakukan penambahan *driver* dan target orderan karena maraknya virus *Covid*-19, hal tersebut membuat orderan yang tercapai mengalami penuruan yang jauh menjadi 1.534.209 dengan persentase 61,36 %. Pada tahun 2021 seiring dengan berkurangnya virus Covid-19, Gojek Pekanbaru melakukan penambahan *driver* sebanyak 500 *driver* dan penambahan target orderan sebanyak 500.000 orderan, penambahan *driver* ini dilakukan pada akhir tahun 2021 yang dimana mulai berkurangnya virus *Covid*-19, dengan jumlah *driver* sebanyak 2.500 *driver* dengan target 3.000.000 orderan, dimana pencapaian orderan yang didapat pada tahun 2021 mengalami peningkatan yaitu sebanyak 2.737.498 dengan persentase 91,24 %.

Pada tahun 2022 Gojek Pekanbaru melakukan penambahan *driver* sebanyak 1.500 *driver* dan penambahan target orderan sebanyak 2.000.000 orderan, dengan jumlah *driver* sebanyak 4.000 *driver* dengan target 5.000.000 orderan, pencapaian orderan yang didapat pada tahun 2022 yaitu sebanyak 4.927.632 orderan dengan persentase 98,55 %.

Faktor yang bisa memberikan dampak terhadap kinerja pengemudi adalah tingkat kompetensi mengemudi yang berbeda-beda. Telah dilakukan penelitian oleh (Dan Gunnard Lebang dan Paulina; 2017) mendapat hasil temuan penelitian positif, bahwa kompetensi memiliki dampak positif terhadap kinerja pengemudi Gojek.

Berikutnya terdapat juga faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja *driver,* yang menjadi faktor utama dalam upaya meningkatkan kinerja *driver* adalah pemberian insentif, beberapa penelitian yang telah dilakukan memberikan momentum positif bagi upaya peningkatan ketenagakerjaan pengemudi, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Moh. Amirul Haq; 2020) mendapat hasil temuan bahwa pembelajaran insentif berdampak positif dan juga signifikan terhadap ketenagakerjaan pengemudi daring di Surabaya.

Lingkungan kerja merupakan faktor lain yang dapat berdampak positif maupun negatif terhadap kinerja pengemudi selain kompetensi pribadi dan pemberian insentif, yang dimana bahwa bergabung dengan komunitas atau *basecamp* dapat menambah kinerja dan semangat saat menunggu orderan, karena *driver* dapat saling memberikan informasi antara sesama *driver* mengenai lingkungan dan daerah mana saja di wilayah Pekanbaru yang biasanya ramai orderan.

Hal ini berkaitan dimana telah dilakukan penelitian oleh (Dan Gunnard Lebang dan Pulina; 2017) yang menunjukkan hasil, lingkungan kerja berdampak positif terhadap kinerja pengemudi kendara dan Gojek, dan penelitian yang telah dilakukan oleh (Maulana, Eva dan Vita; 2022), dimana hasilnya adalah lingkungan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja mitra pengemudi Grab di Pasuruan. Namun dapat ditunjukkan dari penelitian yang olah (Riski Eko Ardianto dan Amrullah Hardikusuma; 2022), terdapat bukti dari penelitian yang hasilnya dimana lingkungan kerja berdampak negatif terhadap kinerja kerja atau kinerja pengemudi Gojek di wilayah Cikarang Selatan.

Peneliti bersemangat untuk melakukan penelitian menggunakan fenomena tersebut di atas dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek Di Kota Pekanbaru".

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan menganalisis karakteristik unik setiap orang dan selalu mengaitkannya dengan hasil tugas yang dikerjakan (Spencer dalam Wibowo; 2014; 271). Terdapat beberapa aspek atau indikator dari konsep kompetensi menurut (Gordon dalam Wibowo; 2014; 272), yaitu : Pengetahuan, Kemampuan/Keterampilan, Sikap, Minat, Pemahaman. Terdapat beberapa indikator dari kompetensi menurut (Wibowo 2014; 273), yaitu: Kemampuan Menjalankan Tugas, Keterampilan, Sikap yang Menjadi Karakteristik Individu.

Insentif

Salah satu jenis pembayaran bonus yang diberikan kepada karyawan yang memenuhi standar yang diharapkan dalam bidang pekerjaannya disebut insentif (Hasibuan; 2014; 117). Terdapat beberapa aspek atau indikator dari konsep insentif menurut (Hasibuan; 2014; 120), antara

lain: Finansial Insentif, Non Finansial Insentif, Keadilan dan Kelayakan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki arti yaitu lingkungan karyawan untuk menjalankan tanggung jawabnya sehari-hari. (Siagian; 2014; 56). Terdapat beberapa aspek atau beberapa indikator dari konsep lingkungan kerja menurut (Nitisemito; 2015; 159), antara lain : Suasana Tempat Kerja , Tersedianya Fasilitas Untuk Karyawan, Hubungan Sesama Rekan Kerja.

Kinerja

Kinerja merupakan pencapaian karyawan yang dihasilkan dari fungsi kerja saat ini atau periode kerja saat ini (Bernadin dan Russel dalam Nurmansyah; 2018; 98). Menurut (Bernardin dan Russel dalam Nurmansyah; 2018; 101) terdapat beberapa aspek atau indikator dari konsep kinerja karyawan, yang memuat indikator: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan Waktu kerja, Efektivitas Biaya kerja, Kebutuhan Supervisi kerja, Dampak Antar Pribadi.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah Kantor Gojek Tokopedia Cabang Kantor Pekanbaru. Populasi penelitian ini berjumlah 4.000 *driver* dan dengan menggunakan rumus Slovin, 364 pengemudi dijadikan sampel dipenelitian ini. Menggunkan teknik *Accidental Sampling,* maka setiap individu yang bersedia untuk berpartisipasi dapat dijadikan sampel.

Dengan jenis data kuantitatif dan teknik pengambilan data dengan menyebar kuesioner, penelitian ini menggunakan SPSS untuk melakukan pengolahan data, yang memenuhi kriteria pengujian yaitu: melakukan Uji Validitas dan Reliabilitas data, melakukan beberapa pengujian asumsi klasik data, melakukan pengujian analisis regresi linear berganda, melakukan pengujian hipotesis dan melakukan pengujian koefisien determinasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Skor responden berdasarkan jenis kelamin pengemudi yang mendapat hasil: Dari hasil pengujian, seluruh responden yang berjumlah 364 orang, terdapat jumlah pengemudi berjenis kelamin laki-laki menjadi pengemudi terbanyak di penelitian ini yaitu 349 orang yang memiliki persentase sebesar 95,9%. Skor responden dilihat dari tingkat usia *driver* yang mendapat hasil pada tabel berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden (Orang)	Persentase
1	< 20 Tahun	0	0
2	21 – 30 Tahun	96	26,4%
3	31 – 40 Tahun	188	51,6%
4	41 – 50 Tahun	78	21,4%
5	> 50 Tahun	2	0,5%
Jumlah		364	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2024

Dari hasil pengujian, seluruh responden yang berjumlah 364 orang, pada tingkat usia 31 – 40 Tahun menjadi responden terbanyak pada penelitian ini, yang berjumlah 188 orang dengan persentase sebesar 51,6%.

Skor responden dilihat dari waktu lama bekerja *driver* yang mendapat hasil pada tabel berikut:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Usia	Jumlah Responden (Orang)	Persentase
1	1 Tahun	25	6,9%
2	2 Tahun	74	20,3%
3	3 Tahun	154	42,3%
4	> 4 Tahun	111	30,5%
Jumlah		364	100%

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2024

Jurnal Manajemen Lancang Kuning
Vol. 1. No. 3, Oktober 2023 : 188-197
EISSN : 3047-597X

Dari hasil pengujian, seluruh responden yang berjumlah 364 orang, karakteristik lama bekerja, dengan kerja selama 3 tahun menjadi responden atau *driver* terbanyak pada penelitian ini, dengan jumlah 154 *driver* dengan persentase sebesar 42,3%.Tabel skor untuk variabel kompetensi yang mendapat hasil:

Tabel 5. Rekapitulasi Skor Indikator Variabel Kompetensi

Tabel 5
Rekapitulasi Skor Indikator Variabel Kompetensi

No	Indikator	Skor	Keterangan
1	Pengetahuan	4,05	Setuju
		4,26	Sangat Setuju
		4,21	Sangat Setuju
2	Pemahaman	4,18	Setuju
		4,12	Setuju
		4,12	Setuju
3	Minat	4,16	Setuju
4	Kemampuan Menjalankan Tugas	4,12	Setuju
Rata-rata skor		**4,15**	**Setuju**

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2024

Dari pengujian tabel variabel kompetensi memuat 4 indikator penelitan, rata-rata skor untuk variabel kompetensi adalah 4,15 dengan kategori setuju, dengan skor terendah adalah indikator pengetahuan.

Tabel skor untuk variabel insentif yang mendapat hasil:

Tabel 6. Rekapitulasi Skor Indikator Variabel Insentif

Tabel 6
Rekapitulasi Skor Indikator Variabel Insentif

No	Indikator	Skor	Keterangan
1	Finansial Insentif	4,30	Sangat Setuju
		4,25	Sangat Setuju
		4,16	Setuju
2	Non Finansial Insentif	4,27	Sangat Setuju
		4,22	Sangat Setuju
		4,22	Sangat Setuju
3	Keadilan dan Kelayakan	4,19	Setuju
		4,23	Sangat Setuju
Rata-rata skor		**4,23**	**Sangat Setuju**

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2024

Dari pengujian tabel variabel insentif memuat 3 indikator penelitian, rata-rata skor untuk variabel insentif adalah 4,23 dengan kategori sangat setuju, dengan skor terendah adalah indikator finansial insentif.

Tabel skor untuk variabel lingkungan kerja yang mendapat hasil:

Tabel 7. Rekapitulasi Skor Indikator Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 7
Rekapitulasi Skor Indikator Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	Skor	Keterangan
1	Suasana Kerja	4,14	Setuju
		4,21	Sangat Setuju
2	Tersedianya Fasilitas	4,16	Setuju
		4,13	Setuju
3	Hubungan Dengan Rekan Kerja	4,02	Setuju
		4,09	Setuju
		4,10	Setuju
Rata-rata skor		**4,12**	**Setuju**

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2024

Dari pengujian tabel variabel lingkungan kerja memuat 3 indikator penelitian, dengan tingkat rata-rata skornya adalah 4,12 dengan kategori setuju, dengan skor terendah adalah indikator hubungan sesama rekan kerja.

Tabel skor untuk variabel kinerja yang mendapat hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Rekapitulasi Skor Indikator Variabel Kerja

Tabel 8
Rekapitulasi Skor Indikator Variabel Kinerja

No	Indikator	Skor	Keterangan
1	Kuantitas	4,28	Sangat Setuju
		4,11	Setuju
2	Kualitas	4,19	Setuju
		4,17	Setuju
3	Ketepatan Waktu	4,30	Sangat Setuju
		4,22	Sangat Setuju
Rata-rata skor		**4,21**	**Sangat Setuju**

Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2024

Dari pengujian tabel variabel kinerja memuat 3 indikator penelitian, rata-rata skor untuk variabel kinerja adalah 4,21 dengan kategori sangat setuju, dengan skor terendah adalah indikator kuantitas.

Dari pengujian penelitan uji validitas pada variabel kompetensi (X1)

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (XI)

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompetensi	X1.1	0,642	0,113	Valid
	X1.2	0,676	0,113	Valid
	X1.3	0,640	0,113	Valid
	X1.4	0,692	0,113	Valid
	X1.5	0,780	0,113	Valid
	X1.6	0,721	0,113	Valid
	X1.7	0,709	0,113	Valid
	X1.8	0,642	0,113	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Dari pengujian yang mendapatkan hasil untuk semua kuesioner pada variabel kompetensi dinyatakan valid dengan ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Dari pengujian penelitian uji validitas pada variabel insentif (X2):

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X2)

Tabel 10
Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X2)

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Insentif	X2.1	0,706	0,113	Valid
	X2.2	0,757	0,113	Valid
	X2.3	0,673	0,113	Valid
	X2.4	0,790	0,113	Valid
	X2.5	0,792	0,113	Valid
	X2.6	0,741	0,113	Valid
	X2.7	0,662	0,113	Valid
	X2.8	0,551	0,113	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Pengujian yang mendapatkan hasil untuk semua kuesioner pada variabel insentif dinyatakan valid dengan ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dari pengujian peneltian uji validitas pada variabel lingkungan kerja (X3):

Tabel 11. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (K3)

Tabel 11
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Variabel	Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Lingkungan Kerja	X3.1	0,727	0,113	Valid
	X3.2	0,784	0,113	Valid
	X3.3	0,837	0,113	Valid
	X3.4	0,831	0,113	Valid
	X3.5	0,727	0,113	Valid
	X3.6	0,786	0,113	Valid
	X3.7	0,714	0,113	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Dari pengujian yang mendapatkan hasil untuk semua kuesioner pada variabel lingkungan kerja dapat dikatakan valid dengan ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 12. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 12
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Variabel	Item Petanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja	Y.1	0,608	0,113	Valid
	Y.2	0,662	0,113	Valid
	Y.3	0,628	0,113	Valid
	Y.4	0,753	0,113	Valid
	Y.5	0,728	0,113	Valid
	Y.6	0,700	0,113	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Dari pengujian penelitian uji validitas pada variabel kinerja (Y):

Dari pengujian yang mendapat hasil semua kuesioner pada variabel kinerja dinyatakan valid dengan ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Dari pengujian penelitian uji reliabilitas yang mendapat hasil:

Tabel 13. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 13
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,840	0,60	Reliabel
Insentif (X2)	0,857	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,885	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,765	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Dari pengujian yang mendapat hasil seluruh kuesioner dinyatakan reliabel, dengan ketentuan nilai atau hasil Cronbach's Alpha semuanya > 0,60.

Dari pengujian penelitian uji normalitas yang mendapat hasil:

Tabel 14. Hasil Uji Normalitas

Tabel 14
Hasil Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	364	-1,84494	1,70741	,0000000	,62517612	-,001	,128	,021	,255
Valid N (listwise)	364								

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Skweness = -0,001/0,128 = -0,0078
Kurtosis= 0,021/0,255= 0,0823

Dari uji yang telah dilakukan dan perhitungan rasio, dapat ditentukan nilai *Skewness-Kurtosis* berada diantara -2 s.d +2, dapat dibuat sebuah kesimpulan, data berdistribusi normal.

Dari pengujian penelitian uji multikolinearitas yang mendapat hasil:

Tabel 15. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 15
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,126	,345		11,951	,000		
	Total Kompetensi	,419	,023	,641	18,228	,000	,175	5,711
	Total Insentif	,132	,024	,203	5,595	,000	,164	6,090
	Total Ling.Kerja	,091	,022	,147	4,245	,000	,182	5,509

a. Dependent Variable: Total Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Dari pengujian yang mendapat hasil nilai *Tolerance* variabel independen > 0,1 juga nilai VIF pada tabel < 10, jadi bisa diambil kesimpulan tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Hasil pengujian penelitian uji autokorelasi yang mendapat hasil:

Tabel 16. Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 16
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,960[a]	,922	,921	,628	1,871

a. Predictors: (Constant), Total Ling.Kerja, Total Kompetensi, Total Insentif
b. Dependent Variable: Totak Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Dari pengujian yang mendapat hasil nilai Dw adalah 1,871, nilai dapat dibandingakan dengan ketentuan nilai dU, dengan tingkat signifikan 5% dengan sampel berjumlah 364 dengan 3 variabel independen, didapat nilai dU= 1,842. DW 1,871 > dU 1,842 dan DW 1,871 < (4-1,842)= 2,158. Jadi bisa diambil kesimpulan tidak ada autokorelasi.

Dari pengujian peneltian uji heteroskedastisitas yang mendapat hasil:

Tabel 17. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 17
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,176	,204		5,769	,000
	Total Kompetensi	-,017	,014	-,154	-1,247	,213
	Total Insentif	-,022	,014	-,197	-1,542	,124
	Total Ling.Kerja	,021	,013	,205	1,687	,093

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Dari pengujian yang telah dilakukan nilai signifikan variabel lebih > 0,05, jadi bisa diambil kesimpulan tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Dari pengujian penelitian uji regresi linear berganda yang mendapat hasil:

Tabel 18. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 18
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,126	,345		11,951	,000
	Total Kompetensi	,419	,023	,641	18,228	,000
	Total Insentif	,132	,024	,203	5,595	,000
	Total Ling.Kerja	,091	,022	,147	4,245	,000

a. Dependent Variable: Total Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Dari pengujian yang dilakukan dapat kita lihat persamaan terhadap uji regresi linear berganda:

$$Y= 4,126 + 0,419X_1 + 0,132X_2 + 0,091X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan terhadap uji regresi linear berganda di atas, maka bisa diartikan sebuat persamaan:

1. Nilai (Constant) pada tabel yaitu 4,126, dapat disimpulkan jika variabel yang mempengaruhi nilainya 0 atau konstan jadi variabel yang dipengaruhi akan memiliki nilai positif 4,126.
2. Nilai B pada variabel kompetensi pada tabel yaitu 0,419, dapat disimpulakan, jika variabel kompetensi meningkat maka variabel kinerja juga akan meningkat.
3. Nilai B pada variabel insentif pada tabel 0,132, dapat disimpulkan, jika variabel insentif meningkat maka variabel kinerja juga akan meningkat.
4. Nilai B pada variabel lingkungan kerja pada tabel 0,091, dapat disimpulkan, jika variabel lingkungan kerja meningkat maka variabel kinerja juga akan meningkat.

Dari pengujian penelitian uji hipotesis, uji parsial yang mendapat hasil:

Tabel 19. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 19
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,126	,345		11,951	,000
	Total Kompetensi	,419	,023	,641	18,228	,000
	Total Insentif	,132	,024	,203	5,595	,000
	Total Ling.Kerja	,091	,022	,147	4,245	,000

a. Dependent Variable: Total Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Berpengaruh atau tidaknya Variabel Kompetensi, Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja *driver,* dilihat dari hasil uji t dan tingkat signifikansi yang ada pada tabel. Penilaian Uji t dengan melihat perbandingan t_{hitung} terhadap t_{tabel}, nilai signifikansi lebih < 0,05. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi (X1)

   Variabel Kompetensi dengan hasil t_{hitung} harus lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansinya yang terdapat pada tabel, 0,000 < 0,05, diambil sebuah kesimpulan variabel Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja *driver.*

2. Insentif (X2)

   Variabel Insentif dengan hasil t_{hitung} harus lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansinya yang terdapat pada tabel 0,000 < 0,05, diambil sebuah kesimpulan Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja *driver*.

3. Lingkungan Kerja (X1)

   Variabel Lingkungan Kerja dengan hasil t_{hitung} harus > t_{tabel} dan nilai signifikansinya yang terdapat pada tabel 0,000 < 0,05, diambil sebuah kesimpulan Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja *driver*.

Dari pengujian penelitian uji hipotesi, uji secara simultan yang mendapat hasil:

Tabel 20. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 20
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1677,670	3	559,223	1418,980	,000[b]
	Residual	141,877	360	,394		
	Total	1819,547	363			

a. Dependent Variable: Total Kinerja
b. Predictors: (Constant), Total Ling.Kerja, Total Kompetensi, Total Insentif

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Dari uji tersebut telah didapat hasil F_{hitung} > F_{tabel} dan nilai signifikan yang terdapat pada tabel 0,000 < 0,05, diambil sebuah kesimpulan variabel independen (Kompetensi, Insentif dan Lingkungan Kerja) berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel dependen (Kinerja).

Dari pengujian penelitian uji koefisien determinasi (R^2) yang mendapat hasil pada tabel berikut:

Tabel 21. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5.49
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,960[a]	,922	,921	,628

a. Predictors: (Constant), Total Ling.Kerja, Total Kompetensi, Total Insentif
b. Dependent Variable: Total Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Dari uji yang telah dilakukan nilai *adjusted* R^2 pada tabel 0,921, dapat disimpulkan bahwa variabel independen (Kompetensi, Insentif dan Lingkungan kerja) mempengatuhi variabel dependen (Kinerja) sebesar 0,921 (92,10%) dan sisanya (7,90%) yang dipengaruhi variabel lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Telah dilakukan penelitian , yang memiliki kesimpulan:

1. Dari hasil analisis deskriptif variabel kompetensi yang memuat 4 indikator penelitian antara lain pengetahuan, pemahaman, minat dan kemampuan menjalankan tugas. Indikator dengan skor tertinggi dimiliki oleh indikator pengetahuan, sementara indikator dengan skor terendah dimiliki oleh indikator pemahaman. Dengan rata-rata skor untuk variabel kompetensi adalah 4,15 dengan kriteria setuju.
2. Dari hasil analisis deskriptif variabel insentif yang memuat 3 indikator penelitian antara lain finansial insentif, non finansial insentif dan keadilan dan kelayakan. Indikator dengan skor tertinggi dimiliki oleh indikator finansial insentif, sementara indikator dengan skor terendah dimiliki oleh indikator finansial insentif. Rata-rata skor variabel insentif adalah 4,23 kriteria sangat setuju.
3. Dari uji analisis deskriptif untuk variabel lingkungan kerja yang memuat 3 indikator penelitian, suasana kerja, tersedianya fasilitas dan hubungan dengan rekan kerja. Indikator dengan skor tertinggi dimiliki oleh indikator suasana kerja, sementara indikator dengan skor terendah memuat indikator hubungan sesama rekan kerja. Rata-rata skor variabel lingkungan kerja 4,12 dengan kategori setuju.
4. Analisis deskriptif variabel kinerja yang memuat 3 indikator penelitian antara lain kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Indikator dengan skor tertinggi dimiliki oleh indikator ketepatan waktu, sementara indikator dengan skor terendah dimiliki oleh indikator kuantitas. Adapun rata-rata skor untuk variabel kompetensi adalah 4,21 dengan kategori sangat setuju. Dan berdasarkan hasil penelitian didapat nilai koefisiennya *adjusted rsquare* 0,921 atau 92,1%. Berdasarkan penelitian tersebut variabel kompetensi, insentif dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja *driver* sebesar 0,921 (92,1%).

Saran

Telah dilakukan penelitian, yang memiliki saran:

1. Akademik

Penelitian ini bisa menjadi acuan atau panduan meneliti bidang Ilmu Manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia bagi mahasiswa di Universitas Lancang Kuning Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Juga bisa menjadi acuan atau panduan kepustakaan dibidang Imu Manajemen khusnya Manajemen Sumber Daya Manusia dan semoga penelitian ini dapat menyumbang pemikiran baru bagi seluruh akademisi yang membutuhkan.

2. Perusahaan PT. Gojek Tokopedia Cabang Kantor Pekanbaru:

a. Pengetahuan merupakan indikator variabel Kompetensi dengan skor terendah dalam penelitian ini. Disarankan agar Perusahaan bisa memberikan edukasi yang lebih baik lagi untuk pengetahuan setiap *driver* terhadap orderan fiktif, seperti memberikan video tutorial kepada setiap akun *driver* bagaimana cara mengetahui ciri-ciri orderan fiktif.
b. Finansial Insentif merupakan indikator variabel Insentif dengan skor terendah dalam penelitian ini. Disarankan agar Perusahaan menyesuaikan kembali sistem finansial insentif yang sudah pernah diterapkan dengan memberikan finansial insentif sesuai dengan target yang telah dicapai setiap *driver*.
c. Hubungan dengan rekan kerja merupakan indikator variabel Lingkungan Kerja dengan skor terendah dalam penelitian ini. Disarankan agar Perusahaan lebih memberikan arahan kepada *driver* yang belum mau bergabung dengan program *Basecamp* yang telah dibuat oleh Perushaan dan memberi penjelasan fungsi dan kegunaan program *Basecamp* tersebut.
d. Kuantitas merupakan indikator variabel Kinerja dengan skor terendah dalam

penelitian ini. Disarankan agar perusahaan menyesuaikan kuantitas atau jumlah target orderan setiap *driver* sesuai dengan level akun setiap *driver*.

3. Penelitian Selanjutnya
   Terkait dengan keterbatasan penulis, penelitian di atas masih sangat jauh dari harapan, masih ada kekurangan serta belum mampu menangkap semua variabel secara menyeluruh. Sebagai acuan atau panduan peneliti selanjutnya, perlu penambahan jumlah variabel independen yang lain, bertujuan untuk mendapat penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Aldi Fadhil dan Heni Hirawati. 2021. *Pengaruh Pelatihan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pengemudi Ojek Online Kota Magelang).* Jurnal Jebdeker, Vol. 2 No. 1, Desember, Hal 1-9. E-ISSN: 2774-2636

Arif Yusuf Hamali, 2018, *Pemahaman Sumber Daya Manusia, Yogyakarta*, PT Buku Seru

Dan Gunard Lebang dan Paulina. 2017. *Analisi Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pada Driver Gojek*. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan, Vol 3 No. 3, Hal. 137-150. E-ISSN: 2656-6168

Dion, Rudi dan Intan Putri. 2023. *Pengaruh Insentif dan Loyalitas Terhadap Kinerja Driver Gojek di Kota Pekanbaru*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan, Vol. 12 No. 1. Juni, Hal. 25-31. E-ISSN: 2598-7372

Eigis Yani Pramularso. 2018. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta*. Jurnal Widya Cipta, Vol. 2 No. 1, Maret, Hal. 40-46. E-ISSN: 2550-0791

Hadiyati, 2015, *Pengantar Bisnis*, Pekanbaru, CV Karya Nofa

Hasibuan, Malayu SP, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia-Cekatakan Ke Empat Belas*, Jakarta, Bumu Aksara

https://carisinyal.com/aplikasi-ojek-online/ 15 Oktober 2023

Komariyah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Bandung. Alfabet

Maulana, Eva dan Vita. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Produktivitas Terhadap Kinerja Mitra Driver Grab Kota Pasuruan Saat Pandemi*. Jurnal CIASTECH, Hal 115- 124. E-ISSN: 2622-1284

Moh. Amirul Haq. 2020. *Pengaruh Motivasi, Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Driver Ojek Online*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol. 9 No. 9, September, Hal. 1-14. E-ISSN: 2461-0593

Mulyadi, 2015, *Impelementasi Organisasi*, Yogyakarta, Gadjah Mada Univercity Press

Nitisemito, Alex, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Pustaka Setia

Nurmansyah, 2016, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Pekanbaru, Unilak Press

Nurmansyah, 2017, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru, Unilak Press, 2018, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru, Unilak Press

Nurmansyah, 2019, *Perilaku Organisasi Edisi Revisi & Pengembangan*, Pekanbaru, Unilak Press

Nurmansyah, 2023, *Metodologi Riset Manajemen Bisnis*, Pekanbaru, Unilak Press

Riski Eko dan Amrullah. 2022. *Pengaruh Lingkungan dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek di Wilayah Cikarang Selatan*. Jurnal Pelita Ilmu, Vol. 16 No. 1, April, Hal. 70-77. E-ISSN: 2721-7213

Robbins, Stephen P, 2014, *Perilaku Organisasi*, Jakarta, PT. Indeks

Siagian, Sondan P, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara

Supriyadi. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, CV Andi Offset

Wibowo, 2014, *Manajemen Kinerja* – Edisi Revisi, Depok, PT. Raja Grafindo Persada

Yeni, Sri Langgeng dan Ervin. 2020. *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka*. Jurnal Dimensi, Vol. 9 No.2, Juli, Hal. 294-306. E-ISSN: 2085-999