

Pengaruh Stress Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Driver PT. Gojek Indonesia Cabang Palembang

Aldi Septiyansyah¹, Reva Maria Valianti², Ninin Non Ayu Salmah³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, aldisaputra17.as@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, revaavilianti@univpgri-palembang.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, nininonayu@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja driver PT. Gojek Indonesia cabang Palembang, untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja driver PT. Gojek Indonesia cabang Palembang, untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan pemberian insentif secara bersama terhadap kinerja driver PT. Gojek Indonesia cabang Palembang. penelitian ini adalah penelitian konfirmasi yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih atau suatu metode yang digunakan untuk menguji kebenaran suatu hipotesis. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data merupakan penyebaran kuesioner. Persamaan regresi linier berganda, $Y=2.068+0.535X_1+0.418X_2$, digunakan dalam analisis berganda penelitian ini, yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan perangkat lunak SPSS. Berdasarkan hasil temuan uji hipotesis (uji F), H_0 ditolak dan H_a diterima untuk nilai F tabel dengan sig a = 0,05 dan taraf signifikan 0,000 < 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel dependen, kinerja pengemudi, secara signifikan dipengaruhi oleh variabel independen, stress kerja dan insentif. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Kurnia (2022) yang menemukan bahwa insentif dan stress kerja memiliki dampak positif dan substansial terhadap kinerja driver.

Kata Kunci: Stress Kerja, Pemberian Insentif, Kinerja Driver.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work stress on the performance of PT drivers. Gojek Indonesia Palembang branch, to determine the effect of providing incentives on the performance of PT drivers. Gojek Indonesia Palembang branch, to determine the effect of work stress and joint incentives on the performance of PT drivers. Gojek Indonesia Palembang branch. This research is a confirmation study that aims to determine the relationship between two or more variables or a method used to test the truth of a hypothesis. In this study, the data collection technique was questionnaire distribution. This study used multiple analysis which was processed using the SPSS software method with multiple linear regression equations $Y=2.068+0.535X_1+0.418X_2$. From the results of hypothesis testing (test F) simultaneously showed that the value of F table with sig a = 0.05 with a significant level of 0.000 < 0.05 H_0 is rejected and H_a is accepted. This result indicates that the independent variables, namely work stress and incentives, simultaneously have a significant effect on the dependent variable, namely driver performance. The results of this study are consistent with the results of Kurnia's research (2022) where there is a positive and significant effect of work stress and incentives on driver performance.

Keywords : Work Stress, Providing Incentives, Driver Performance.

A. PENDAHULUAN

Persaingan di era globalisasi saat ini sangat ketat, sehingga terjadi kompetisi dengan perusahaan lainya semakin meningkat, yang memaksa perusahaan untuk selalu siap bersaing dan bertahan dengan semua perusahaan lainnya. Seperti yang kita ketahui saat ini, zaman perusahaan transportasi *online* semakin maju dan sebagian besar masyarakat terutama kota besar seperti Kota Palembang selalu membutuhkan sesuatu yang cepat, begitu juga dengan transportasi untuk memenuhi

kebutuhannya. Layanan transportasi ini membutuhkan penyedia layanan yang menawarkan layanan yang baik dan inovatif.

PT. Gojek Indonesia ialah satu dari banyaknya perusahaan yang bergerak yang bergerak dalam jasa transportasi umum yang berbasis *online* dalam pelayanan jasanya, dalam sistem manajemen PT. Gojek Indonesian menerapkan sistem kemitraan kepada para *driver*, *driver* Gojek itu sendiri ialah orang yang memberikan jasa berupa mengantarkan penumpang dan titipan barang atau makanan dan minuman yang bermitra dengan penyedia jasa transportasi berbasis *online*. Novianto dan Hernawan (2021) menyatakan bahwa kemitraan ialah hubungan bentuk adil antara dua pihak atau lebih untuk bekerja sama berdasarkan saling membutuhkan, saling menguatkan, percaya dan saling menguntungkan. Para *driver* dan perusahaan saling bekerja sama untuk memberikan pelayanan kepada para konsumen, adapun cara dari perusahaan untuk memberikan layanan terbaik dengan menyediakan berbagai diskon ataupun promo-promo menarik lainnya seperti promo gratis ongkir dan *voucer* potongan harga makanan seperti di *Gofood* atau juga potongan harga pada layanan *Goride* sehingga konsumen tertarik mencoba layanan Gojek dan merasakan kepuasan.

Semua itu tidak lepas dari jasa para *driver* Gojek yang menjadi garda terdepan dari setiap pelayanan yang diberikan oleh Gojek sehingga pelayanan Gojek juga berpengaruh dari pelayanan *driver*, agar *driver* bisa memberikan suatu pelayanan yang maksimal kepada konsumen sehingga perusahaan lebih memperhatikan faktor-faktor yang bisa membuat kinerja para *driver* menjadi tidak maksimal dan maksimal, ialah stress kerja dan pemberian insentif kepada *driver*.

Tidak mudah bagi para *driver* hal ini dikarenakan tidak jarang para konsumen dengan sengaja memberikan rating yang buruk kepada para *driver* sehingga hal ini dapat menimbulkan stress kerja bagi para *driver* itu sendiri. Stress kerja merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi individu yang ditimbulkan oleh ketidaknyamanan dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga membuat kinerja *driver* tidak akan maksimal.

Dalam upaya mengetahui peningkatan kualitas pelayanan perusahaan transportasi *online* seperti PT. Gojek tentu semua bergantung pada kinerja *driver*, Agustin dan Khuzaini (2017) menyatakan bahwa kualitas pelayanan *driver* akan menjadi tolok ukur tentang baik atau buruknya pelayanan perusahaan. Untuk menunjang kualitas pelayanan yang lebih baik para *driver* terhadap konsumen maka PT. Gojek memberikan insentif untuk semua *driver*. Menurut Pamungkas dan Isdrizal (2022) insentif ialah penghargaan atau ganjaran yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan motivasi *driver* sehingga kinerja akan semakin meningkat.

Insentif Gojek akan berbeda setiap bulannya tergantung dari point dan rating konsumen *driver* bulan sebelumnya ada 4 tingkatan insentif pada *driver* Gojek mulai dari *basic*, *silver*, *gold*, hingga yang paling tinggi yaitu *platinum*, semakin tinggi tingkatan insentif yang di dapatkan maka semakin baik pula kinerja *driver*. Untuk mendapatkan insentif para *driver* harus mencapai target point dan rating dari para konsumen untuk para *driver*. Novita Sari dan Selfi Setiyowati (2017) menyatakan bahwa kepuasan pelanggan merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan.

Adapun beberapa fenomena yang sering terjadi pada *driver* Gojek yang menyebabkan stress kerja pada *driver* dan kesulitan dalam mengejar poin untuk mendapatkan insentif pada saat melakukan proses pelayanan pada setiap konsumen, para *driver* sering mendapatkan konsumen yang tingkahnya terbilang menyebalkan sebagai contoh saat memesan *Gofood* ataupun *Goride* kebanyakan

para konsumen memberikan titik antar pesanan yang salah hal ini menyebabkan para *driver* kesulitan dalam menemukan titik antar yang benar, selain itu tidak jarang para *driver* juga mendapatkan orderan fiktif atau palsu orderan fiktif pada Gojek bisa berupa bentuk semua layanan yang ada pada Gojek seperti *Gofood*, *Gosend*, *Gomart*, *Goride* hingga *Goshop*.

Orderan fiktif dalam Gojek sudah sering terjadi sehingga banyak *driver* yang mengalami kerugian karena akibat konsumen yang tidak bertanggung jawab, sehingga para *driver* mengalami kerugian waktu bahkan jika itu fiktif dalam pelayanan *Goshop* para *driver* akan mengalami kerugian berupa uang tergantung dari barang fiktif yang dibeli tetapi jika itu dalam bentuk *Gofood* *driver* tidak akan mengalami kerugian dalam bentuk uang tetapi akan mendapatkan makanan dari pesanana *Gofood* fiktif tersebut dengan cara menelpon *customer service* kantor Gojek sehingga uang kita akan kembali dan akan mendapatkan makanan dari orderan fiktif tersebut.

Beberapa studi telah menunjukkan bahwa ada hubungan antara stres kerja dan insentif yang berdampak pada kinerja karyawan. Hasil penelitian Effendy dan Fitria (2019) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. KAJIAN TEORI

Pengertian Stress Kerja

Masalah yang pasti akan dihadapi setiap orang dalam mengejar kehidupan adalah stres yang harus dihadapi oleh rekan kerja, individu atau kelompok. Hamali (2016:241) menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu keadaan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan keadaan, stress yang berlebihan melemahkan kemampuan seseorang untuk bekerja. Menurut Surya (2015:138) menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena masalah atau keadaan yang mempengaruhinya. Sedangkan menurut Siagian (2013:300) menyimpulkan stres kerja dalam suatu bentuk ketegangan yang akan menyebabkan perasaan, pikiran dan hal yang terjadi di sekitar lingkungan lingkungan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2018:430-433) ada tiga kategori dari sumber stress yang berpotensi yaitu:

1. Faktor Lingkungan

Tak kepastian lingkungan dapat berpengaruh bentuk organisasi, perihal ini pula will berpengaruh tingkat *stress* antar pegawai pada dalam organisasi tersebut. Ada 3 tipe tak kepastian lingkungan yang utama: *economy*, *political*, serta *technology*.

2. Faktor Organisasional

Misalnya bagaimana merasakan tekanan buat avoid kesalahan atau waktu yang terbatas untuk menyelesaikan tugas, beban kerja yang hiperbola, perilaku pemimpin yang selalu mendesak dan tidak peka terhadap bawahan, serta rekan kerja yang mengecilkan hati. *Factor category* tersebut di sekeliling tugas, peranan, dan interpersonal.

3. Faktor Pribadi



Faktor di kehidupan pribadi contohnya masalah *family* seperti sulit pernikahan dan putusnya korelasi intim, masalah *economy* seperti mengelola finansial jelek dan keinginan yang melebihi kapasitas penghasilan.

Cara Mengatasi Stress Kerja

Menurut Sinambela (2017:475) menyatakan bahwa stress bisa diatasi dengan tiga pola sebagai berikut:

1. Model yang sangat sehat mengatasi stres paling baik dengan mengendalikan perilaku dan bertindak sedemikian rupa sehingga stres kerja tidak mengganggu tetapi lebih sehat dan lebih produktif. Orang-orang dalam kelompok ini mampu mengatur waktu dan aktivitasnya secara sistematis, sehingga tidak merasa tertekan meski menghadapi banyak tekanan dan tantangan.
2. Patologi adalah stres yang disebabkan oleh berbagai gangguan fisik dan psikologis. Dalam model ini, individu menghadapi berbagai tantangan tanpa kemampuan dan keteraturan dalam mengelola pekerjaan dan waktu.
3. Model Harmoni adalah model manajemen stress dengan kemampuan mengatur waktu dan aktivitas secara harmonis dan menciptakan berbagai kendala pada model ini agar Anda dapat mengatur waktu dengan baik dan selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan benar.

Indikator Stress Kerja

Indikator stress kerja menurut Malayu & Hasibuan (2013:204) adalah:

1. Beban kerja yang harus dipikul dan dilakukan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu, kelebihan beban dapat menimbulkan stress kerja.
2. Tekanan dan sikap pimpinan kepada bawahannya yang kurang adil dan kurang wajar.
3. Tenaga kerja dan peralatan yang tidak mencukupi.
4. Hadiah yang terbilang rendah.
5. Masalah famili misalnya anak, istri, mertua & lain-lain.

Pengertian Insentif

Hamali (2016:87) menyatakan bahwa insentif adalah hadiah uang yang ditawarkan oleh perusahaan yang bervariasi sesuai hasil kerja karyawan. Insentif juga diartikan sebagai bentuk penghargaan terkait kinerja seperti pembagian keuntungan karyawan karena peningkatan produktivitas. Sistem ini merupakan jenis pembayaran langsung, berbeda dengan upah yang merupakan gaji tetap yang disebut skema bonus kinerja. Sutrisno (2019:183) insentif merupakan imbalan tambahan melalui tambahan prestasi kerja yang menonjol dari yang lain untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan kinerja karyawan di perusahaan

Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Hasibuan (2016:121) menyatakan bahwa pemberian insentif memiliki beberapa tujuan dan dampak yang dialami *driver* tersebut sebagai berikut:

1. Memberikan penghargaan kepada *driver* yang berhasil dan mencapai tujuan perusahaan.
2. Mentransfer tanggung jawab dan mempromosikan *driver*.

3. Memastikan bahwa *driver* berusaha keras untuk mencapai tujuan perusahaan.
4. Memotivasi *driver* untuk bekerja lebih giat.
5. Meningkatkan motivasi pegawai untuk mendorong kinerja yang lebih baik.
6. Dapat meningkatkan taraf hidup *driver* dengan pemberian reward motivasional.

Indikator Insentif

indikator insentif menurut Hasibuan (2016:184) adalah :

1. Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan.
2. Pemberian bonus pada *driver* dari perusahaan atas hasil kerjanya.
3. Pemberian penghargaan atas kinerjanya.
4. Kenaikan pangkat yang akan diterima oleh karyawan.
5. Promosi dari pihak perusahaan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja juga dapat berarti prestasi kerja atau prestasi nyata yang dapat dicapai. Presentasi memberikan informasi tentang seberapa sukses upaya tersebut sejauh ini. Kinerja manusia juga bergantung pada tingkat bakat, watak, dan dorongan seseorang. Prestasi adalah perilaku aktual yang ditunjukkan setiap orang, yaitu kinerja pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan peran mereka di perusahaan. Bintoron dan (2017:77) Kinerja merupakan salah satu isu yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya, karena salah satu fungsi organisasi adalah mengevaluasi prestasi kerja. Penilaian kinerja pekerjaan adalah proses mengevaluasi kinerja individu.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:109) Kinerja pegawai tidak selalu dalam keadaan baik dikarenakan beberapa faktor yang berpengaruh pada kinerja sebagai berikut:

1. Fasilitas ruang kantor adalah ruang yang membantu karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik.
2. Lingkungan kerja adalah faktor yg sangat penting, lantaran lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin nyaman loka kerja maka semakin baik juga output kerjanya.
3. Prioritas kerja Prioritaskan tugas dengan jelas sehingga karyawan tidak merasa kewalahan dan membiarkan mereka menyelesaikan pekerjaannya secara individual dalam waktu yang ditentukan.
4. Sebagai supervisor dan manajer suportif, Anda harus bersedia mendengarkan pendapat dan pemikiran karyawan. Dorong karyawan untuk mengungkapkan pendapat dan ide dalam rapat
5. Bonus dalam perusahaan harus memberikan pujian kepada karyawannya seperti bonus sebagai bentuk apresiasi perusahaan.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja Bintoro dan Daryanto (2017:107) sebagai berikut:

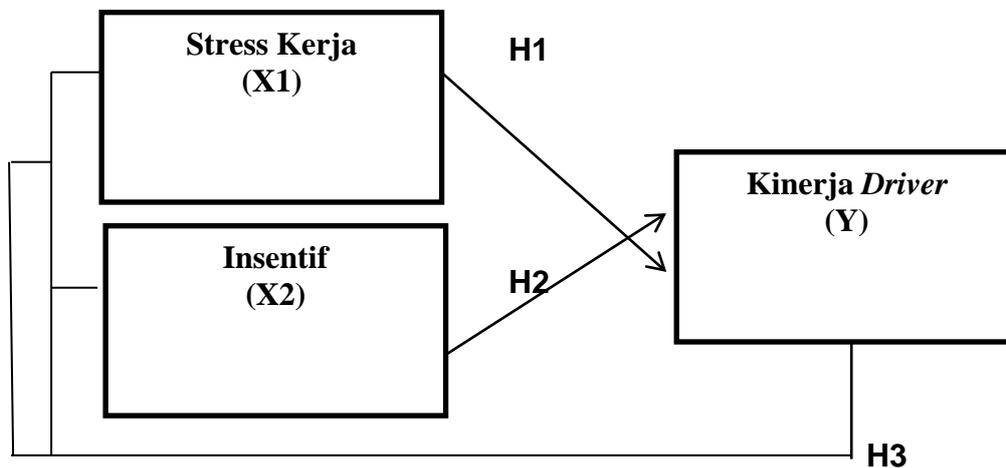
1. Kualitas pekerjaan diukur dengan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan tingkat penyelesaian tugas berdasarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.



2. Kuantitas yang dihasilkan, misalnya dalam jumlah buah, dalam jumlah siklus kerja yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu adalah tingkat penyelesaian kegiatan pada awal waktu tertentu, dilihat dari perspektif kegiatan yang diselesaikan di masa yang akan datang.
4. Efisiensi adalah tingkat penggunaan sumber daya, uang, teknologi, dan bahan mentah dari suatu organisasi atau perusahaan. Ini memaksimalkan pemanfaatan dengan tujuan meningkatkan efisiensi setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian adalah sejauh mana seorang karyawan mampu melakukan tugas dan sejauh mana karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab terhadap karyawan perusahaan.

Kerangka Pikir

Menurut Sugiyono (2013:60) kerangka adalah model konseptual tentang bagaimana sebuah teori berhubungan dengan seperangkat faktor yang diidentifikasi sebagai penting berdasarkan uraian di atas, seperti dalam uraian kerangka ini berikut:



Gambar Kerangka Pikir

Stress kerja berdampak pada kinerja, stress kerja yang tinggi akan menurunkan kinerja seseorang, stress kerja yang memadai bisa mendukung kinerjanya. Sedangkan Insentif yang memuaskan akan berdampak kinerja yang baik begitupun sebaliknya jika insentif kurang memuaskan maka kinerja seseorang akan rendah. Dengan demikian stress kerja dan insentif berdampak kinerja.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian telah dilakukan terhadap variabel stress kerja, pemberian insentif dan kinerja *driver*. Penelitian Efendy & Fitria (2019), Pamungkas (2022), dan Nati & Timuneno (2021) stress kerja dan pemberian insentif secara parsial dan simultan mempengaruhi kinerja.

C. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Metode penelitian kuantitatif menggunakan hasil pengumpulan data yang diolah dengan statistik inferensial. Metode asosiatif terdiri dalam menentukan hubungan antar variabel dan memahami pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sumber data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data langsung dari subjek penelitian. Sebagai teknik pengumpulan data, responden dikirimkan beberapa pertanyaan (pernyataan) untuk dijawab. Hasil tanggapan survei dikuantifikasi dalam skala Likert dengan mengevaluasi jawaban responden terhadap item-item dalam kuesioner.

Sebelum kuesioner disebar, dilakukan Uji Validitas yang berfungsi untuk memastikan ketepatan butir-butir kuisisioner sebagai instrumen penelitian dalam pengumpulan data. Uji validitas menggunakan metode Pearson Correlation dengan ketentuan apabila nilai signifikan $> \alpha$ maka instrumen penelitian dikategorikan valid dan sebaliknya apabila signifikan $< 0,6$ maka instrumen penelitian reliabel dan sebaliknya apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka instrumen penelitian kurang reliabel.

Untuk variabel independen yakni stres kerja (X_1) dan pemberian insentif (X_2), sebagai variabel terikatnya (variabel dependen) ialah kinerja *driver* (Y).

Populasinya merupakan Semua *driver* Gojek yang terlibat dalam penelitian ini bekerja sama dengan PT. Gojek Indonesia cabang kota Palembang, total 6200 *driver*. Jumlah sampel berjumlah 99 responden dalam perhitungan rumus Slovin, dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling.

Terdapat beberapa uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas pengujian pada penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS version 25*.

Dalam penelitian ini normalitas data diuji menggunakan *one sample kolmogorov-smirnov test* dengan ketentuan apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal dan sebaliknya apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka data adalah tidak berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas didasarkan pada toleransi dan faktor varians (VIF) jika toleransi lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, tidak terjadi multikolinearitas, atau sebaliknya. Jika VIF lebih besar dari 10, multikolinearitas menjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan *variance* dan residual pada model regresi pengamatan lain pada pengamatan ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Uji *Glejser* merupakan hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan bukti adanya heteroskedastisitas dengan meregresi absolute residual. Dalam kasus uji *Glejser*, dasar keputusannya adalah tidak ada heteroskedastisitas pada data dengan nilai signifikansi $> 0,5$, dan heteroskedastisitas dengan nilai signifikansi $< 0,5$.

Untuk mengetahui besar dan arah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, persamaan untuk analisis regresi berganda adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Y adalah variabel terikat untuk kinerja driver, X_1 adalah variabel bebas untuk stress kerja, X_2 adalah variabel bebas untuk pemberian insentif, a adalah konstanta, dan jika nilai variabel bebas adalah nol maka variabel terikatnya adalah Y . b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi yang memberikan perubahan besar kecilnya variabel terikat akibat adanya perubahan variabel bebas.



Analisis koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis adalah tentang menentukan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Selama uji-F dan uji parsial dengan uji-T. Uji F bertujuan untuk mengetahui signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Kriteria pengujian hipotesis adalah perbandingan tingkat signifikansi 0,05 dan tingkat signifikansi (α). Prasyarat pengujian hipotesis adalah H_0 diterima jika nilai signifikansi $>$. Artinya, jika nilai signifikansi $<$; maka variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jadi H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel independen memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel dependen.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN
Hasil Uji Coba Instrumen

Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja

Pernyataan	Person correlation		Kriteria	Keterangan
	r_{hitung}	$r_{tabel} \alpha = 0,05$ Stress Kerja		
Pernyataan1	0,375	0,167	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan2	0,499	0,167	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan3	0,396	0,167	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan4	0,272	0,167	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan5	0,456	0,167	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan6	0,492	0,167	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan7	0,345	0,167	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan8	0,418	0,167	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan9	0,581	0,167	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan10	0,576	0,167	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Dari tabel diatas menunjukkan semua butir pertanyaan pada tabel stress kerja (X1) menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti semua pertanyaan dapat dianggap valid. Artinya item-item yang digunakan sebagai indikator variabel stress kerja layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Hasil Uji Validitas Variabel Pemberian Insentif

Pernyataan	Person correlation		Kriteria	Keterangan
	r_{hitung}	$r_{tabel} \alpha = 0,05$ Pemberian Insentif		
Pernyataan1	0,441	0,167	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan2	0,475	0,167	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan3	0,503	0,167	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan4	0,532	0,167	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan5	0,370	0,167	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Pernyataan6	0,412	0,167	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan7	0,488	0,167	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan8	0,556	0,167	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan9	0,557	0,167	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan10	0,571	0,167	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Dari tabel diatas menunjukkan semua butir pertanyaan pada tabel pemberian insentif (X2) menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti semua pertanyaan dapat dianggap valid. Artinya item-item yang digunakan sebagai indikator variabel pemberian insentif layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Driver

Pernyataan	Person correlation		Kriteria	Keterangan
	r_{hitung}	$r_{tabel} \alpha = 0,05$ Kinerja Driver		
Pernyataan1	0,397	0,167	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan2	0,425	0,167	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan3	0,580	0,167	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan4	0,524	0,167	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan5	0,550	0,167	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan6	0,470	0,167	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan7	0,444	0,167	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan8	0,572	0,167	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan9	0,574	0,167	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan10	0,676	0,167	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Dari tabel diatas menunjukkan semua butir pertanyaan pada tabel kinerja driver (Y) menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti semua pertanyaan dapat dianggap valid. Artinya item-item yang digunakan sebagai indikator variabel kinerja pengemudi valid sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

TABEL UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronba c h's Alpha	Batasan
Penerimaan		
Stres Kerja	0,628	0,6
Pemberian Insentif	0,654	0,6
Kinerja Driver	0,703	0,6

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha untuk variabel stres kerja sebesar 0,628 atau lebih besar dari 0,6, dengan insentif sebesar 0,654 atau lebih besar dari 0,6 dan kinerja pengemudi sebesar 0,703 atau lebih besar dari 0,6, sehingga item kuesioner untuk masing-masing variabel dapat diandalkan dan dapat digunakan. dalam studi.



Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.56973836
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.033
	Negative	-.056
Test Statistic		.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah, 2023

Dari hasil uji yang diatas menunjukkan hasil uji output asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,200 jauh lebih besar diatas 0,05 atau $0,200 > 0,05$ hal ini menunjukan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

TABEL UJI MULTIKOLINEARITAS

Variabel	Tolerance	VIF
Stress kerja	0,387	2,583
Pemberian insentif	0,387	2,583

Tabel ini menunjukkan bahwa toleransi stres kerja dan pemberian insentif lebih besar dari 0,387 dan skor VIF kurang dari 10. Dengan demikian, data variabel independen tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

TABEL UJI HETEROSKEDASITAS

Variabel	Signifikan	α
Stress kerja	0,159	0,05
Pemberian insentif	0,403	0,05

Hasil pengujian ditunjukkan pada tabel di atas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel di atas, nilai signifikan harus lebih besar dari 0,05. Selain itu, variabel motivasi (X2) memiliki nilai signifikan 0,403 dan variabel stres kerja (X1) memiliki nilai 0,159, keduanya lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

TABEL REGRESI LINIER BERGANDA

Variabel	Unstandardized Coefficients B
Constant	2,068
Stress kerja	0,535
Pemberian insentif	0,418

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data $Y=2.068+0.535X_1+0.418X_2$. Konstanta a adalah 2,068, artinya tanpa stres kerja dan rangsangan kinerja pengemudi tetap sebesar 2,068 satuan. Koefisien regresi b1 stress kerja adalah 0,535. Hal ini menunjukkan bahwa ketika stress kerja meningkat maka nilai regresi unit variabel "kinerja pengemudi" meningkat sebesar 0,535 unit dan sebaliknya. Koefisien regresi b2 "pemberian insentif" adalah 0,418. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar penawaran insentif maka nilai regresi variabel kinerja pengemudi meningkat sebesar 0,418 satuan dan sebaliknya.

Analisis Koefisien Determinasi

TABEL KOEFISIEN DETERMINASI

Variabel	Adjusted R Square
Stress kerja, pemberian insentif	638

Hasil uji Koefisien Determinasi Tabel 2 menghasilkan nilai R-squared terkoreksi sebesar 0,646 (64,6%), menurut analisis. Dalam penelitian ini, faktor independen mampu menjelaskan variabel dependen hingga 64,6%, sedangkan sisanya sebesar 33,4% dijelaskan oleh variabel selain yang diteliti oleh peneliti.

Uji Hipotesis

TABEL UJI t

Variabel	Signifikan	α
Stress kerja	0,008	0,05
Pemberian insentif	0,000	0,05

Dari tabel di atas terlihat nilai signifikansi variabel stress kerja sebesar 0,08. Nilai ini lebih besar dari 0,05 ($0,008 > 0,05$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan yang dihasilkan adalah stress kerja terkadang berdampak signifikan terhadap kinerja pengemudi (PT). Gojek Indonesia cabang Palembang. Dari tabel di atas terlihat nilai signifikansi variabel motivasi sebesar 0,00. Nilai ini lebih besar dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan yang dihasilkan adalah bahwa insentif parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengemudi angkutan umum. Gojek Indonesia Cabang Palembang.

TABEL UJI F

Variabel	Signifikan	α
stress kerja, pemberian insentif	0,000	0,05

Sementara itu, hasil uji hipotesis (uji F) menunjukkan bahwa nilai berada pada taraf signifikan $0,000 < 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulan menunjukkan bahwa secara bersamaan stress kerja dan insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pengemudi.

Pembahasan

Uji-t variabel bebas stress kerja memberikan kesimpulan nilai signifikan untuk variabel stress kerja sebesar 0,08, nilai ini lebih besar dari 0,05 ($0,008 > 0,05$), artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja parsial



berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengemudi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Efendy dan Fitria (2019) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pengemudi.

Uji-t variabel pemberian insentif independen menyimpulkan bahwa nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengemudi. Mengenai variabel insentif kinerja pengemudi, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Maziah (2019) yang menemukan bahwa insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi.

Uji-F dengan variabel dependen kinerja pengemudi memberikan nilai signifikan $< 0,000$; $0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada saat yang sama ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu stres kerja dan motivasi, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pengemudi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Kurnia (2022) yang menemukan bahwa stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian serta hasil yang telah disusun dalam bab yang lalu maka hasil kesimpulannya ialah berikut.

1. Stres kerja parsial berpengaruh signifikan terhadap performa pengendara. Gojek Indonesia Cabang Palembang.
2. Pemberian insentif parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengemudi PT. Gojek Indonesia Cabang Palembang.
3. Pada saat yang sama, stres kerja dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengemudi. Gojek Indonesia Cabang Palembang.

Saran

Setelah dilakukan penelitian serta hasil yang telah disusun dalam bab yang lalu maka hasil sarannya ialah berikut.

1. Seharusnya atasan dari para pihak manajemen PT. Gojek lebih memperhatikan kondisi dari para *driver*, hal ini dikarenakan kondisi dari setiap *driver* sangat berpengaruh dalam menjalankan kinerja yang baik seperti halnya stress dalam bekerja jika stress para *driver* sangat buruk maka kinerjanya *driver* akan menurun sehingga pelayanannya akan kurang memuaskan untuk para konsumen, itulah sebabnya para pihak manajemen lebih memperhatikan kondisi terutama stress kerja bagi para *driver*.
2. Pihak manajemen PT. Gojek sebaiknya memberikan insentif yang lebih tinggi atau bisa juga dengan menambahkan *reward* atau bonus yang lainnya kepada para *driver*, hal ini berguna untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang akan mereka berikan kepada para konsumen jika konsumen merasakan pelayanan yang baik maka konsumen akan menggunakan jasa gojek terus Hal ini akan terus memberikan dampak positif bagi perusahaan, sehingga semakin banyak masyarakat yang menggunakan layanan Gojek sendiri.
3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum memiliki hubungan yang berkaitan dengan stress kerja, pemberian insentif dan kinerja *driver*. Selain itu penelitian ini di harapkan bisa menjadi referensi bagi penelitian yang selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Daryanto, B. d. (2017). *Manajemen penilaian kerja*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bmi Akasara.
- <https://www.gojek.com/id-id/> 2023
- Novita Sari, S. S. (2017). Pengaruh keragaman produk dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen di PB Swalayan Metro. *Jurnal Manajemen Magister Darmajaya*, 186-199.
- Robbins. (2013). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, P. S. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, P. I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia. membangun kinerja Yang solit untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif dan r&d*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. Bnadung: Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2019). *Metodelogi penelitian bisnis dan ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

