

Hubungan Sikap terhadap Insentif dan Motivasi Kerja dengan Kinerja pada *Driver GrabBike* di Kota Malang

Vincentius Kristalis Suryonugroho¹ dan Aji Bagus Priyambodo²

^{1,2,3,4} Psikologi, Universitas Negeri Malang, Malang

* Penulis Koresponden: Vincentius Kristalis Suryonugroho. Email: vincentkriss888@gmail.com

Abstrak

Fenomena perubahan sistem insentif dan peningkatan tarif pada layanan *GrabBike* yang terjadi dapat mempengaruhi kinerja para *driver GrabBike*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) gambaran sikap terhadap insentif, (2) gambaran motivasi kerja, (3) gambaran kinerja, (4) hubungan antara sikap terhadap insentif dengan kinerja, (5) hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja, (6) hubungan antara sikap terhadap insentif dan motivasi kerja dengan kinerja pada *driver GrabBike* di Kota Malang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 subjek *driver* di Kota Malang yang diambil menggunakan teknik sampling insidental. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data menggunakan uji korelasi dengan formula *Pearson Product Moment*. Penelitian ini menunjukkan bahwa (1) sebagian besar *driver GrabBike* di Kota Malang memiliki sikap terhadap insentif yang positif, (2) sebagian besar *driver GrabBike* di Kota Malang memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi, (3) sebagian besar *driver GrabBike* di Kota Malang memiliki kinerja yang sangat tinggi, (4) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara sikap terhadap insentif dengan kinerja *driver GrabBike* di Kota Malang ($r = 0,457$; $p 0,000 \leq 0,05$), (5) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja *driver GrabBike* di Kota Malang ($r = 0,719$; $p 0,000 \leq 0,05$), (6) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara sikap terhadap insentif dan motivasi kerja dengan kinerja *driver GrabBike* di Kota Malang ($r = 0,730$; $p 0,000 \leq 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat sikap terhadap insentif dan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pada *driver GrabBike* di Kota Malang.

Kata Kunci: sikap terhadap insentif, motivasi kerja, kinerja.

1. Pendahuluan

Salah satu fenomena di dunia transportasi di Indonesia adalah maraknya transportasi online. Salah satu raksasa perusahaan transportasi online yang beroperasi di Indonesia adalah *Grab*. *Grab* merupakan suatu perusahaan transportasi berbasis *online* yang didirikan oleh Anthony Tan dan Tan Hooi Ling pada tahun 2012 di Kuala Lumpur, Malaysia. *Grab* berawal dari layanan *GrabTaxi* yang semakin sukses dan masuk ke pasar Filipina, Singapura, dan Thailand. Pada tahun 2014, *GrabTaxi* mulai memasuki pasar Vietnam dan Indonesia. Seiring dengan suksesnya perusahaan ini, maka semakin berkembang layanan transportasi yang ada yaitu *GrabCar* dan *GrabBike* yang beroperasi di Indonesia pada bulan November tahun 2014 (Cahyu, 2019).

Seiring berkembangnya perusahaan *Grab*, semakin banyak pula masyarakat yang menjadi pengguna bahkan *Grab* dapat membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat yang berminat untuk menjadi mitra atau sebagai *driver*. Berdasarkan informasi yang didapatkan oleh peneliti melalui *Play Store* (2019), terdapat seratus juta lebih orang yang telah mengunduh aplikasi *Grab* dan sebanyak sepuluh juta lebih orang yang telah mengunduh aplikasi *Grab Driver*. *Grab* hadir dengan berbagai layanan jasa berupa transportasi mobil (*GrabCar*), transportasi motor (*GrabBike*), pengiriman barang (*GrabExpress*) dan pemesanan makanan (*GrabFood*). Lalu, berdasarkan hasil survei "*Consumer's Awareness*" ditemukan bahwa 75% dan 61% responden menyebutkan bahwa *Grab* merupakan merek yang mereka gunakan dalam 6 dan 3 bulan terakhir. Sementara, 62% dan 58% responden memilih

menggunakan *Gojek* untuk kategori yang sama dalam 6 dan 3 bulan terakhir (*Spire Research and Consulting* dalam Redaksi, 2019).

Sebagai salah satu perusahaan penyedia jasa, perusahaan *Grab* ini sangat bergantung pada kinerja karyawannya, dalam hal ini adalah mitra *driver Grab* yang melayani konsumen. Oleh karena itu, perusahaan ini harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para *driver*. Menurut Bernardin & Russel (dalam Busro, 2018), kinerja atau performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Simanjuntak (dalam Tannady, 2018) adalah motivasi kerja individu untuk mendorong dirinya melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya.

Robbins dan Counter (dalam Suwatno, 2011) mengatakan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Simanjuntak (dalam Tannady, 2018) juga mengatakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh sarana pendukung. Sarana pendukung ini adalah semua yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi dan teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan (jaminan sosial, keamanan kerja dan gaji atau insentif).

Insentif merupakan salah satu sarana motivasi yang dapat diberi batasan sebagai perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berpartisipasi dengan perusahaan (Sarwoto dalam Suwatno, 2011). Sedangkan menurut Panggabean (dalam Suwatno, 2011), insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Pemberian insentif juga diberlakukan oleh perusahaan *Grab* untuk meningkatkan kinerja mitra *driver Grab* salah satunya yaitu pada *driver GrabBike* (*Grab*, 2018).

Grab menerapkan sistem insentif yang bisa didapatkan oleh *driver GrabBike*. Berdasarkan pedoman *Grab Driver* (versi 5.115.0, tahun 2020), *driver GrabBike* akan mendapatkan insentif harian jika dapat memenuhi target pekerjaan yang diselesaikan dan mencapai jumlah berlian yang telah ditentukan dan dengan syarat ketentuan (1) tingkat penyelesaian minimal 70%, (2) rating minimal 4.5, (3) tidak melakukan pelanggaran kode etik, (4) tidak ada akun kompetitor, (5) insentif cair paling lambat pukul 4 sore di hari berikutnya.

Hingga saat ini tidak diketahui dengan pasti jumlah *driver GrabBike* di Kota Malang. Berdasarkan penelusuran yang dilakukan peneliti terhadap kantor pusat *Grab* Kota Malang tidak ditemukan angka pasti jumlah *driver GrabBike* yang berada di Kota Malang. Namun, berdasarkan informasi yang didapatkan melalui data jumlah *driver* yang sudah mengambil atribut *GrabBike* di kantor terdapat estimasi sekitar 7000 *driver*. Jumlah *driver* yang begitu banyak dapat mengakibatkan *driver* semakin sulit untuk mendapatkan pesanan terutama untuk mencapai target insentif berlian yang saat ini berlaku.

Menurut informasi yang diperoleh peneliti melalui wawancara kepada beberapa *driver GrabBike*, dapat diambil kesimpulan bahwa fenomena yang terjadi pada *driver GrabBike* di Kota Malang adalah semakin tinggi target yang harus dicapai untuk mendapatkan insentif yaitu dari insentif per pekerjaan ke insentif berlian. Peningkatan tarif pengantaran yang semakin tinggi, yang awalnya dengan biaya minimal empat ribu rupiah untuk empat kilometer pertama, saat ini menjadi sembilan ribu rupiah untuk empat kilometer pertama dan dua ribu lima ratus rupiah untuk per kilometer selanjutnya. Peningkatan tarif pengantaran ini mengakibatkan semakin berkurangnya pelanggan yang menggunakan jasa *GrabBike* meskipun terkadang masih terdapat banyak promo yang ditawarkan oleh pihak *Grab*. Fenomena yang terlihat adalah dengan semakin meningkatnya tarif yang berlaku, maka semakin berkurangnya pelanggan yang menggunakan jasa, padahal jumlah *driver* saat ini semakin meningkat meskipun pendaftaran untuk menjadi mitra sudah ditutup.

Fenomena perubahan sistem insentif dan peningkatan tarif pengantaran ini memang mempengaruhi pendapatan para *driver GrabBike*, namun tidak membuat kinerja mereka menurun. Menurut informasi yang diperoleh peneliti melalui wawancara kepada *driver GrabBike*, meskipun insentif yang didapatkan berkurang tetapi hal tersebut tidak membuat kualitas kinerja mereka menurun. Lalu, dalam hal kuantitas, *driver GrabBike* menyatakan bahwa lebih susah untuk mendapatkan banyak pesanan pada awal-awal perubahan insentif dan peningkatan tarif, namun seiring berjalannya waktu, mereka sudah mulai terbiasa dan bisa mengusahakan diri untuk memperoleh banyak pesanan. Para *driver GrabBike* juga mengatakan bahwa terjadinya perubahan sistem insentif dan peningkatan tarif ini tidak mempengaruhi kinerja mereka dalam hal menyelesaikan pesanan sesuai estimasi waktu yang telah ditetapkan. Para *driver* masih mengandalkan sistem insentif yang ditetapkan oleh perusahaan *Grab* karena memang mereka tertarik dan membutuhkan insentif tersebut. Sistem insentif yang baru tidak membuat mereka kesulitan untuk memahami syarat-syarat yang harus dilakukan untuk mendapatkan insentif. Kebersamaan dalam bekerja bersama sesama *driver GrabBike* juga tetap terjaga yang berarti tidak ada persaingan tidak sehat yang terjadi di antara sesama *driver GrabBike*.

Terdapat beberapa penelitian mengenai hubungan motivasi kerja dan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting terhadap kinerja pada tenaga kependidikan di fakultas-fakultas lingkungan Universitas Negeri Malang. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Jaya dan Ningsih (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja juga berperan penting terhadap kinerja pada karyawan PT. Kao Indonesia. Lalu, penelitian yang dilakukan oleh Saputra dan Lestari (2018) menunjukkan bahwa insentif mempunyai peran yang penting pada kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tirawuta Kabupaten Kolaka Timur. Berikutnya, penelitian yang dilakukan oleh Guspaneza (2017) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara insentif dan motivasi dengan kinerja pada pegawai Puskesmas Alai Kota Padang.

Adapun beberapa perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada pemilihan subjek dan populasi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2018) berfokus pada hubungan motivasi kerja dan kinerja tenaga pendidikan di fakultas lingkungan Universitas Negeri Malang. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Jaya dan Ningsih (2016) yang berfokus pada hubungan motivasi kerja dengan kinerja pada karyawan PT. Kao Indonesia. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Saputra dan Lestari (2018) berfokus pada hubungan insentif dan kinerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Tirawuta Kabupaten Kolaka Timur. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Guspaneza (2017) berfokus pada hubungan insentif dan motivasi dengan kinerja pada pegawai Puskesmas Alai Kota Padang.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Sikap terhadap Insentif dan Motivasi Kerja dengan Kinerja pada *Driver GrabBike* di Kota Malang”

2. Kajian Literatur

2.1 Kinerja

2.1.1 Definisi Kinerja

Menurut Bangun (dalam Suwatno, 2011), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Sedangkan, menurut Byars dan Rue (dalam Harsuko 2011), kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang.

Menurut pendapat tokoh yang lain, kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya (Robbins dalam Sedarmayanti, 2017). Sementara itu menurut Sinambela (dalam Rosleny, 2015), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja

ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Definisi lain mengenai kinerja juga dikemukakan oleh Mangkunegara (dalam Rosleny, 2015), yang mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Richard (dalam Sedarmayanti, 2017) juga mengatakan bahwa kinerja sebagai hasil juga terkait produktivitas dan efektivitas. Sedangkan menurut Campbell (dalam Sedarmayanti, 2017), kinerja adalah sesuatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Kinerja mencakup Tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, melainkan tindakan itu sendiri.

Menurut Bernardin & Russel (dalam Busro, 2018), kinerja atau performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Harsuko (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja adalah suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*) dan prestasi (*accomplishment*).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil pekerjaan yang menunjukkan seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya selama periode waktu tertentu.

2.1.2 Aspek-Aspek Kinerja

Terdapat enam aspek kinerja yang dipaparkan oleh Bernardin & Russel (dalam Busro, 2018) antara lain :

1. *Quality* (Kualitas)

Kualitas adalah tingkatan di mana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal di dalam melakukan aktivitas memenuhi aktivitas yang sesuai harapan

2. *Quantity* (Kuantitas)

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktivitas yang telah diselesaikan

3. *Timeliness* (Ketepatan Waktu)

Ketepatan waktu adalah tingkatan di mana aktivitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas lain

4. *Cost Effectiveness* (Efektivitas Biaya)

Efektivitas biaya adalah tingkatan di mana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit

5. *Need for Supervision* (Kebutuhan akan Pengawasan)

Kebutuhan akan pengawasan adalah tingkatan di mana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.

6. *Interpersonal Impact* (Dampak Interpersonal)

Dampak interpersonal adalah tingkatan yang menunjukkan seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik dan bekerja sama di antara rekan kerja.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pekerjaannya

(Tannady, 2018). Menurut Husein (2002) mengatakan bahwa hakikat dari motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari yang lainnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Definisi lain dari motivasi kerja juga dikemukakan oleh Robbins dan Counter (1999) yang mengatakan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Sedangkan menurut Suwatno dan Priansa (2011) mengatakan bahwa motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan/keinginan yang tidak disadari (*unconscious needs*); demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental.

Menurut Herzberg (dalam Munandar, 2001), motivasi kerja berdasar teori dua faktor yaitu faktor *hygiene* dan *motivator*. Herzberg memiliki keyakinan bahwa hubungan individu dengan pekerjaannya merupakan hubungan dasar dan sikap seseorang terhadap kerja sangat menentukan kegagalan dan keberhasilan individu tersebut. Sedangkan menurut David McClelland (dalam Munandar, 2001), motivasi kerja berdasarkan dari kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*), dan kebutuhan untuk berafiliasi/berhubungan (*need of affiliation*). McClelland memiliki keyakinan bahwa orang yang memiliki kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berkuasa, dan kebutuhan untuk berafiliasi yang tinggi sekaligus akan memiliki motivasi kerja yang proaktif. Sedangkan orang memiliki ketiga macam kebutuhan tersebut dalam derajat yang rendah akan memiliki corak motivasi kerja yang reaktif. Lalu, menurut Locke (dalam Munandar, 2001) tujuan-tujuan yang cukup sulit, khusus dan yang pernyataannya jelas dan dapat diterima oleh tenaga kerja, akan menghasilkan unjuk kerja yang lebih tinggi daripada tujuan-tujuan yang taksa, tidak khusus dan yang mudah dicapai.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan upaya dan keinginan individu yang akan menimbulkan perilaku guna mencapai kebutuhan individu ataupun tujuan tertentu.

2.2.2 Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Teori penetapan tujuan (*goal-setting theory*) adalah teori motivasi yang dikembangkan oleh Locke dan Latham (dalam Adawiyah 2019). Di dalam teori ini terdapat 5 aspek kebutuhan yang membentuk motivasi kerja, antara lain:

1. *Clarity* (Kejelasan)

Tujuan harus jelas terukur, tidak ambigu dan ada jangka waktu tertentu yang ditetapkan untuk penyelesaian tugas. Manfaatnya ketika ada sedikit kesalahpahaman dalam perilaku maka individu masih akan tetap menghargai atau toleran. Individu tahu apa yang diharapkan dan individu dapat menggunakan hasil spesifik sebagai sumber motivasi

2. *Challenge* (Menantang)

Salah satu karakteristik yang paling penting dari tujuan adalah tingkat tantangan. Individu sering termotivasi oleh prestasi dan mereka menilai tujuan berdasarkan pentingnya sebuah pencapaian yang telah diantisipasi. Ketika individu tahu bahwa apa yang mereka lakukan akan diterima dengan baik, akan ada motivasi alami untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Dengan catatan, sangat penting untuk memperhatikan keseimbangan yang tepat antara tujuan yang menantang dan tujuan yang realistis.

3. *Commitment* (Komitmen)

Tujuan harus dipahami agar efektif. Karyawan lebih cenderung memiliki tujuan jika mereka merasa mereka adalah bagian dari penciptaan tujuan tersebut. Gagasan manajemen partisipatif terletak pada ide melibatkan karyawan dalam menetapkan tujuan dan membuat keputusan. Mendorong karyawan

untuk mengembangkan tujuan-tujuan mereka sendiri dan mereka menjadi berinisiatif memperoleh informasi tentang apa yang terjadi di tempat lain dalam organisasi. Dengan cara ini, mereka dapat yakin bahwa tujuan mereka konsisten dengan visi keseluruhan dan tujuan perusahaan.

4. *Feedback* (Umpan Balik)

Umpan balik memberikan kesempatan untuk mengklarifikasi harapan, menyesuaikan kesulitan sasaran dan mendapatkan pengakuan. Sangat penting untuk memberikan kesempatan benchmark atau target, sehingga individu dapat menentukan sendiri bagaimana mereka melakukan tugas.

5. *Task Complexity* (Kompleksitas Tugas)

Manajer perlu berhati-hati untuk memastikan bahwa pekerjaan tidak menjadi terlalu berlebihan bagi karyawan dalam mencapai tujuan dan tugas yang sangat kompleks.

2.3 Sikap terhadap Insentif

2.3.1 *Pengertian Sikap*

Menurut Rensis Likert (dalam Azwar, 1995), sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan. Sikap seseorang terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau memihak (*favorable*) maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak (*unfavorable*) pada objek tersebut. Selain itu, Thurstone (dalam Novianto, 2016) mengatakan bahwa sikap merupakan derajat positif atau negatif terhadap suatu objek psikologi. Thurstone juga menambahkan bahwa yang dimaksud dengan objek psikologi antara lain adalah phrase, slogan, orang, institusi, gagasan, atau ide. Myers (1983) juga mendefinisikan sikap sebagai predisposisi terhadap suatu objek termasuk kepercayaan, perasaan dan kecenderungan perilaku. Pendapat serupa juga dinyatakan oleh Baron dan Byrne (1984) bahwa sikap sebagai kumpulan perasaan, kepercayaan dan kecenderungan perilaku terhadap objek sikap antara lain yaitu orang, ide, gagasan, kelompok dan lain-lain.

Definisi lain dari sikap juga dikemukakan oleh Azwar (2005) yang mengatakan bahwa sikap adalah evaluasi umum yang dibuat manusia terhadap dirinya sendiri, orang lain, obyek atau *issue*. Menurut Mar'at (1982), sikap adalah kesiapan untuk bereaksi terhadap obyek di lingkungan tertentu sebagai suatu penghayatan terhadap objek tersebut. Definisi serupa juga dikatakan oleh Notoatmojo (1997) bahwa sikap adalah reaksi atau respon seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau objek. Sedangkan Walgito (2003) mengatakan bahwa sikap sebagai organisasi pendapat, keyakinan seseorang mengenai objek atau situasi yang relative ajeg, yang disertai adanya perasaan tertentu dan memberikan dasar kepada orang tersebut untuk membuat respon atau berperilaku dalam cara yang tertentu yang dipilihnya.

Berdasarkan pengertian-pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sikap merupakan kumpulan kepercayaan, perasaan dan kecenderungan berperilaku untuk mendukung atau tidak mendukung suatu objek baik orang, kelompok, ide, gagasan dan lain-lain.

2.3.2 *Aspek-Aspek Sikap*

Menurut Azwar (1995), terdapat tiga aspek yang membentuk sikap. Ketiga aspek tersebut antara lain:

1. Aspek Kognitif

Aspek kognitif berisi kepercayaan seseorang mengenai apa yang berlaku atau apa yang benar bagi objek sikap. Sekali kepercayaan itu telah terbentuk, maka kepercayaan tersebut akan menjadi dasar pengetahuan seseorang mengenai apa yang dapat diharapkan dari objek tertentu. Dengan demikian, interaksi seseorang dengan pengalaman di masa depan serta prediksi kita mengenai pengalaman tersebut akan lebih mempunyai arti dan keteraturan.

2. Aspek Afektif

Aspek afektif menyangkut masalah emosional subjektif seseorang terhadap suatu objek sikap. Secara umum, aspek afektif ini disamakan dengan perasaan yang dimiliki terhadap suatu objek. Reaksi

emosional yang merupakan aspek afektif ini banyak dipengaruhi oleh kepercayaan atau apa yang kita percayai sebagai benar dan berlaku bagi objek yang dimaksud.

3. Aspek Konatif

Aspek konatif dalam struktur sikap menunjukkan bagaimana perilaku atau kecenderungan berperilaku yang ada dalam diri seseorang berkaitan dengan objek sikap yang dihadapinya. Kepercayaan dan perasaan banyak mempengaruhi perilaku namun, tidak ada jaminan bahwa kecenderungan berperilaku itu akan benar-benar ditampakkan dalam bentuk perilaku yang sesuai apabila individu berada dalam situasi yang termaksud.

2.3.3 Aspek Sikap terhadap Insentif GrabBike

Berdasarkan aspek sikap menurut Azwar (1995) yang telah dijabarkan, maka dapat disimpulkan bahwa aspek sikap terhadap insentif *GrabBike* yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Aspek Kognitif

Aspek kognitif merupakan kepercayaan seseorang mengenai apa yang berlaku atau apa yang benar bagi objek sikap. Aspek kognitif terhadap insentif *GrabBike* meliputi kepercayaan dan pengetahuan *driver GrabBike* terhadap insentif yang diterima dari perusahaan antara lain insentif material (bonus, komisi) dan insentif non-material (pemberian promosi, pemberian perlengkapan).

2. Aspek Afektif

Aspek afektif merupakan perasaan atau aspek emosional individu terhadap suatu objek. Aspek afektif terhadap insentif *GrabBike* meliputi perasaan senang atau tidak senang, mendukung atau tidak mendukung dari *driver GrabBike* terhadap insentif yang diterima dari perusahaan antara lain insentif material (bonus, komisi) dan insentif non-material (pemberian promosi, pemberian perlengkapan).

3. Aspek Konatif

Aspek konatif merupakan kecenderungan individu untuk berperilaku terhadap objek sikap yaitu insentif *GrabBike*. Aspek konatif menunjukkan bagaimana kecenderungan berperilaku *driver GrabBike* terhadap insentif yang diterima dari perusahaan antara lain insentif material (bonus, komisi) dan insentif non-material (pemberian promosi, pemberian perlengkapan).

3. Metode

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan deskriptif korelasional. Rancangan penelitian deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel sikap terhadap insentif, motivasi kerja dan kinerja *driver GrabBike* di Kota Malang. Sedangkan rancangan penelitian korelasional digunakan untuk mengetahui hubungan antara sikap terhadap insentif dan motivasi kerja dengan kinerja *driver GrabBike* di Kota Malang.

Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang akan dideskripsikan dan dicari hubungannya yaitu variabel sikap terhadap insentif, variabel motivasi kerja dan variabel kinerja pada *driver GrabBike*.

3.2 Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah mitra *driver GrabBike* yang bekerja di Kota Malang. Populasi dalam penelitian ini adalah *driver GrabBike* yang 1) telah mengikuti pelatihan *online driver GrabBike*; 2) masa bekerja minimal enam bulan; 3) berjenis kelamin laki-laki atau perempuan; 4) berdomisili di Kota Malang.

Jumlah populasi subjek dalam penelitian ini tidak diketahui karena tidak terdapat data yang akurat mengenai jumlah populasi *driver GrabBike* yang bekerja di Kota Malang.

3.3 Instrumen Penelitian

Peneliti menggunakan skala likert sebagai data primer untuk mengukur sikap terhadap insentif, motivasi kerja dan kinerja *driver GrabBike* karena skala likert lebih menarik dan mudah diisi oleh responden (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert mempunyai dua pernyataan yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Terdapat 21 aitem yang digunakan untuk skala kinerja, 28 aitem untuk skala motivasi kerja dan 20 aitem untuk skala sikap terhadap insentif.

3.4 Prosedur Pengumpulan Data

1. Mengidentifikasi tujuan ukur dengan memilih teori yang mendasari konstruk psikologis yang hendak diukur.
2. Melakukan pembatasan kawasan ukur berdasarkan definisi teori dan menyusun kisi-kisi instrumen yang berisi indikator variabel pada skala psikologi.
3. Menetapkan format stimulus yang hendak diungkap berkaitan dengan metode penskalaannya.
4. Memeriksa ulang setiap item dengan menelaah kesesuaian pernyataan dengan kisi-kisi instrumen. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah item yang digunakan mewakili indikator.
5. Memeriksa kalimat yang digunakan apakah dapat dimengerti oleh subjek dengan berkonsultasi pada dosen pembimbing.
6. Melakukan uji coba instrumen dengan tujuan untuk melihat valid atau tidaknya item yang digunakan.
7. Melakukan skoring atau pembobotan jawaban pada skala
8. Melakukan uji validitas dan reliabilitas
9. Menyusun kembali skala

3.5 Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan teknik analisa data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang sudah terkumpul sebagaimana adanya tanpa memberikan kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018). Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan insentif, motivasi kerja dan kinerja *driver GrabBike* di Kota Malang.

Selanjutnya dilakukan pengkategorian skor masing-masing variabel. Skor tersebut kemudian dibagi dalam empat kategori. Untuk variabel kinerja, motivasi kerja dan sikap terhadap insentif, pengkategorian dilakukan berdasarkan Mean ideal (Mi) dan Standar Deviasi ideal (SDi) yang diperoleh. Rumus mencari Mi dan SDi:

$$Mi = 1/2 \times (x_{max} + x_{min})$$

$$Sdi = 1/6 \times (x_{max} - x_{min})$$

Pengkategorian variabel sebagai berikut:

Tabel 3: Kategorisasi

Kategori	Kriteria
Sangat rendah	$X \leq M - 1,5SD$
Rendah	$Mi - 1,5SD < X \leq Mi$
Tinggi	$Mi < X \leq M + 1,5SD$
Sangat tinggi	$M + 1,5SD < X$

3.5.2. Uji Asumsi

A. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan formula *kolmogorov-smirnov*. Kriteria yang digunakan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran data adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) maka data dinyatakan berdistribusi normal, dan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

B. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linieritas ini menggunakan *Test for Linearity*. Adapun kriteria pengujian linieritas yaitu jika nilai *Sig. Deviation from Linearity* $> 0,05$ maka hubungan kedua variabel linier, dan jika *Sig. Deviation from Linearity* $< 0,05$ maka dapat dikatakan kedua variabel memiliki hubungan tidak linear.

3.5.3 Analisis Hipotesis

A. Analisis Korelasi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengukur koefisien korelasi antara dua variabel (Arikunto, 2006). Analisis ini untuk menguji H1 hubungan antara sikap terhadap insentif dengan kinerja dan H1 hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja. Untuk menguji koefisien korelasi dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dari *Pearson*. Taraf signifikansi yang digunakan adalah 5%.

B. Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis pertama, dengan menggunakan analisis korelasi ganda dengan dua prediktor. Hasil signifikansi digunakan untuk melihat apakah H_0 diterima atau ditolak. Jika nilai p kurang dari taraf kesalahan 0,05 ($p < 0,05$) maka H_0 ditolak atau ada hubungan namun jika p lebih dari taraf kesalahan 0,05 ($p > 0,05$), maka H_0 diterima atau tidak ada hubungan. Analisis ini digunakan untuk melihat hubungan antara insentif dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja *driver GrabBike*.

Tabel 4: Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat kuat

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil

Responden dalam penelitian ini adalah *driver GrabBike* yang masih aktif bekerja dengan ketentuan masa bekerja minimal 6 bulan dan berdomisili di Kota Malang. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 100 orang yang terdiri dari 94 laki-laki dan 6 perempuan. Terdapat jumlah responden tertinggi yaitu 31 orang dengan masa bekerja 31-36 bulan. Kemudian diikuti dengan 28 orang dengan masa bekerja 19-24 bulan, 14 orang dengan masa bekerja 37-42 bulan, 12 orang dengan masa bekerja 13-18 bulan, 8 orang dengan masa bekerja 25-30 bulan, 7 orang dengan masa bekerja 7-12 bulan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa sikap terhadap insentif pada *driver GrabBike* di Kota Malang pada kategori sangat positif sebanyak 27 orang (27%), kategori positif sebanyak 53 orang (53%), kategori negatif sebanyak 19 orang (19%), kategori sangat negatif sebanyak

1 orang (1%). Maka, dari hasil data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel sikap terhadap insentif pada *driver GrabBike* di Kota Malang termasuk dalam kategori positif. Kemudian, pada hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa motivasi kerja pada *driver GrabBike* di Kota Malang pada kategori sangat tinggi sebanyak 70 orang (70%), kategori tinggi sebanyak 26 orang (26%), kategori rendah sebanyak 4 orang (4%) dan kategori sangat rendah tidak ada (0%). Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja pada *driver GrabBike* di Kota Malang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Lalu, pada hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa kinerja pada *driver GrabBike* di Kota Malang pada kategori sangat tinggi sebanyak 52 orang (52%), kategori tinggi sebanyak 45 orang (45%), kategori rendah sebanyak 1 orang (1%) dan kategori sangat rendah sebanyak 2 orang (2%). Dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pada *driver GrabBike* di Kota Malang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* (K-SZ) diperoleh nilai *Asymptotic Significance* adalah 0,326 ($p > 0,05$) sehingga bisa dikatakan bahwa variabel dalam penelitian ini terdistribusi normal. Selain itu, hasil uji linieritas dari variabel sikap terhadap insentif dengan variabel kinerja diperoleh nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,531. Sedangkan hasil uji linieritas variabel motivasi kerja dengan kinerja diperoleh nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,148. Dua variabel dikatakan linier jika nilai signifikansi *deviation from linearity* $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang linier dari variabel sikap terhadap insentif dengan kinerja dan motivasi kerja dengan kinerja.

Berdasarkan hasil analisis korelasi berganda diperoleh hasil dengan koefisien korelasi sebesar 0,730 dan nilai signifikansi (p) sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai korelasi sebesar 0,730 menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara sikap terhadap insentif dan motivasi kerja dengan kinerja. Dengan demikian H_3 diterima. Dari hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif signifikan antara sikap terhadap insentif (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dengan kinerja (Y) pada *driver GrabBike* di Kota Malang. Jadi, dapat dikatakan bahwa semakin positif sikap terhadap insentif *driver GrabBike* maka akan semakin tinggi pula kinerja mereka. Begitu juga dengan motivasi kerja, semakin tinggi motivasi kerja maka akan tinggi pula tingkat kinerja yang dimiliki *driver GrabBike*.

4.2 Pembahasan

Pemberian insentif merupakan salah satu cara atau usaha perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja personal atau karyawannya (Suwatno dan Priansa, 2011). Sedangkan sikap adalah suatu derajat positif atau negatif terhadap suatu objek psikologi seperti phrase, slogan, orang, institusi, gagasan atau ide (Thurstone dalam Novianto, 2016). Hasil analisis data pada variabel sikap terhadap insentif menunjukkan bahwa sebagian besar *driver GrabBike* memiliki skor sikap terhadap insentif yang positif. Hal ini dapat dikatakan bahwa sudah banyak *driver GrabBike* di Kota Malang yang mempunyai sikap positif yaitu memahami, mendukung dan kecenderungan untuk semangat bekerja dengan adanya sistem insentif yang berlaku dari perusahaan *Grab*.

Sikap terhadap insentif pada *driver GrabBike* di Kota Malang diukur dengan aspek sikap yang dikemukakan oleh Azwar (1995). Aspek sikap ini mempunyai tiga aspek yang terdiri dari aspek kognitif, aspek afektif dan aspek konatif. Pada aspek kognitif berisi kepercayaan seseorang mengenai apa yang berlaku atau apa yang benar bagi objek sikap. *Driver GrabBike* yang mempunyai aspek kognitif yang positif dapat memahami prosedur yang diterapkan oleh perusahaan untuk mendapatkan bonus insentif. Mereka mempercayai bahwa tarif dan bonus insentif yang diberikan oleh perusahaan sudah sepadan dengan jumlah pekerjaan yang mereka selesaikan. Sekali kepercayaan itu telah terbentuk, maka kepercayaan tersebut akan menjadi dasar pengetahuan mereka mengenai apa yang dapat diharapkan dari insentif yang mereka dapatkan.

Aspek sikap yang kedua adalah aspek afektif yaitu menyangkut masalah emosional subjektif seseorang terhadap suatu objek sikap. Reaksi emosional yang merupakan aspek afektif ini banyak dipengaruhi oleh kepercayaan atau apa yang kita percayai sebagai benar dan berlaku bagi objek yang dimaksud.

Driver GrabBike yang mempunyai aspek afektif yang positif akan menyukai sistem insentif yang diterapkan oleh perusahaan. Mereka akan merasa puas dengan tarif dan bonus insentif yang diberikan oleh perusahaan *Grab*.

Aspek sikap yang terakhir adalah aspek konatif yang dapat menunjukkan bagaimana perilaku atau kecenderungan berperilaku yang ada dalam diri seseorang berkaitan dengan objek sikap yang dihadapinya. *Driver GrabBike* yang mempunyai aspek konatif yang positif akan lebih semangat untuk bekerja karena mereka merasa dihargai dengan adanya kesepadanan tarif dan insentif yang mereka terima. Kepercayaan dan perasaan banyak mempengaruhi perilaku namun, tidak ada jaminan bahwa kecenderungan berperilaku itu akan benar-benar ditampakkan dalam bentuk perilaku yang sesuai apabila individu berada dalam situasi yang termaksud.

Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pekerjaannya (Tannady, 2018). Hasil analisis data pada variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa sebagian besar *driver GrabBike* di Kota Malang memiliki tingkat motivasi kerja yang sangat tinggi. Hal ini dapat dikatakan bahwa sudah banyak *driver GrabBike* di Kota Malang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi yaitu dorongan, upaya dan keinginan mereka untuk bekerja memenuhi kebutuhan hidup atau mencapai tujuan tertentu.

Motivasi kerja pada *driver GrabBike* di Kota Malang diukur dengan aspek motivasi kerja yang digagas oleh Locke dan Latham (1990). Aspek motivasi kerja ini mempunyai lima aspek yang terdiri dari *clarity*, *challenge*, *commitment*, *feedback* dan *task complexity*. Pada aspek *clarity* (kejelasan) terdapat tujuan yang jelas terukur, tidak ambigu dan ada jangka waktu tertentu yang ditetapkan untuk penyelesaian tugas. *Driver GrabBike* yang mempunyai aspek *clarity* yang tinggi mempunyai pemahaman yang baik dan benar dalam melakukan pekerjaannya. Manfaatnya ketika ada sedikit kesalahpahaman dalam perilaku maka mereka masih akan tetap menghargai atau toleran. Mereka tahu apa yang diharapkan dan mereka dapat menggunakan hasil spesifik sebagai sumber motivasi.

Aspek motivasi kerja yang kedua adalah *challenge* (menantang) yaitu tingkat tantangan yang dapat memotivasi individu untuk mencapai tujuan. Ketika individu tahu bahwa apa yang mereka lakukan akan diterima dengan baik, akan ada motivasi alami untuk melakukan pekerjaan dengan baik. *Driver GrabBike* yang mempunyai aspek *challenge* yang tinggi akan mengerjakan semua jenis layanan tanpa pilih-pilih dan dapat melayani permintaan khusus dari konsumen selama hal tersebut aman untuk dilakukan. Selain itu, mereka harus memperhatikan keseimbangan yang tepa tantara tujuan yang menantang dan tujuan yang realistis.

Commitment (komitmen) adalah aspek ketiga dari motivasi kerja yang berarti individu mempunyai komitmen yang kuat dalam mencapai tujuan dan tujuan mereka konsisten dengan tujuan perusahaan. Individu lebih cenderung memiliki tujuan jika mereka merasa menjadi bagian dari penciptaan tujuan tersebut. *Driver GrabBike* yang mempunyai aspek *commitment* yang tinggi akan mempunyai komitmen untuk mematuhi kode etik perusahaan yang berlaku. Mereka akan bekerja untuk menjaga nama baik pribadi dan perusahaan.

Feedback (umpan balik) adalah aspek keempat dari motivasi kerja yang berarti individu mendapatkan umpan balik yang dapat memberikan kesempatan untuk mengklarifikasi harapan, menyesuaikan kesulitan sasaran dan mendapatkan pengakuan. *Driver GrabBike* yang mempunyai aspek *feedback* yang tinggi dapat menerima kritik dan saran dari customer untuk meningkatkan performa bekerja mereka dan merasa dihargai jika mereka diberi penghargaan oleh perusahaan. Memberikan kesempatan sebuah tolok ukur untuk mereka adalah hal yang penting supaya mereka dapat menentukan sendiri bagaimana mereka melakukan pekerjaannya.

Aspek terakhir dari motivasi kerja adalah *task complexity* (kompleksitas tugas) yaitu kerumitan pekerjaan yang harus dikerjakan oleh individu. *Driver GrabBike* yang mempunyai aspek *task complexity* yang tinggi akan merasa bahwa pekerjaannya tidak berlebihan dan tidak merasa kesulitan

dalam melakukan pekerjaannya. Dalam hal ini, pihak perusahaan harus berhati-hati untuk memastikan bahwa pekerjaan tidak menjadi terlalu berlebihan bagi *driver GrabBike* dalam mencapai tujuan dan tugas yang sangat kompleks.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007). Hasil analisis data pada variabel kinerja menunjukkan bahwa sebagian besar *driver GrabBike* di Kota Malang memiliki tingkat kinerja yang sangat tinggi. Hal ini dapat dikatakan bahwa sudah banyak *driver GrabBike* di Kota Malang yang mempunyai kinerja yang tinggi yaitu menjaga kualitas dan kuantitas bekerja, menjaga keamanan dan kenyamanan konsumen, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dapat memanfaatkan sumber daya perusahaan semaksimal mungkin, dapat bekerja dengan baik tanpa perlu pengawasan lebih dan mempunyai rasa percaya diri serta keinginan untuk bekerja sama dengan rekan kerja yang baik.

Kinerja pada *driver GrabBike* di Kota Malang diukur dengan aspek kinerja yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russel (2011). Aspek kinerja ini mempunyai enam aspek yang terdiri dari *quality*, *quantity*, *timeliness*, *cost effectiveness*, *neef for supervision* dan *interpersonal impact*. Pada aspek *quality* (kualitas) terdapat kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian yang ditentukan. *Driver GrabBike* yang mempunyai aspek *quality* yang tinggi mempunyai kualitas kerja tinggi yang dapat dilihat dari *rating* bintang yang didapatkan oleh *driver*. *Rating* bintang setiap *driver* didapatkan melalui penilaian dari konsumen. Jadi, tinggi rendahnya *rating* bintang *driver* akan menunjukkan seberapa baik kinerja mereka.

Aspek kedua dari kinerja adalah *quantity* (kuantitas) yaitu jumlah pekerjaan yang diselesaikan individu per hari. *Driver GrabBike* yang mempunyai aspek *quantity* yang tinggi dapat menyelesaikan banyak pekerjaan dalam sehari. Mereka akan bekerja semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya dengan memanfaatkan waktu dan lokasi untuk *ngetem*.

Aspek ketiga dari kinerja adalah *timeliness* (ketepatan waktu) yaitu tingkatan di mana pekerjaan telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas lain. *Driver GrabBike* yang mempunyai aspek *timeliness* yang tinggi dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan estimasi waktu yang disediakan bahkan mereka terkadang dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari estimasi waktu yang disediakan. Mereka akan mengatur waktu bekerja seefisien mungkin supaya mereka bisa memanfaatkan waktu yang ada untuk mendapatkan pekerjaan lainnya atau aktivitas lain.

Aspek keempat dari kinerja adalah *cost effectiveness* (efektifitas biaya) yaitu tingkatan di mana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit. *Driver GrabBike* yang mempunyai *cost effectiveness* yang tinggi dapat menggunakan semaksimal mungkin sumber daya perusahaan berupa teknologi untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang tinggi. Mereka dapat memanfaatkan aplikasi *Grab Driver* secara maksimal untuk mendapatkan pekerjaan yang banyak, mendapatkan *benefit* khusus dan menggunakan fitur "Pusat Bantuan" pada aplikasi ketika mengalami kendala saat bekerja.

Neef for supervision adalah aspek kelima dari kinerja yang berarti kebutuhan akan pengawasan di mana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya. *Driver GrabBike* yang memiliki *need for supervision* yang tinggi dapat melakukan pekerjaannya secara mandiri tanpa membutuhkan pertolongan atau pengawasan dari atasannya. Mereka dapat melakukan pekerjaannya tanpa membutuhkan pertolongan orang lain dan arahan setiap kali melakukan pekerjaan.

Aspek terakhir dari kinerja adalah *interpersonal impact* (dampak interpersonal) yaitu tingkatan yang menunjukkan seorang karyawan merasa percaya diri dan mempunyai keinginan yang baik untuk bekerja sama dengan rekan kerja. *Driver GrabBike* yang memiliki *interpersonal impact* yang tinggi

mempunyai rasa percaya diri dan keinginan bekerja sama yang baik antar rekan *driver*. Mereka merasa lebih percaya diri ketika bertemu dengan rekan kerja sesama *driver* bahkan ketika melihat rekannya yang sedang membutuhkan pertolongan, mereka akan menolongnya.

Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan angka yang tinggi di semua variabel. Hal ini dapat disebabkan oleh sikap tertarik para *driver GrabBike* sebagai responden terhadap insentif yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut didukung oleh pernyataan para responden yang didapatkan melalui wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti yang menyatakan bahwa subjek memang merasa tertarik oleh besarnya insentif yang diberikan oleh perusahaan *Grab*. Subjek juga merasa tertantang untuk bekerja sebagai *driver* di perusahaan *Grab* karena subjek ingin memperkenalkan layanan *GrabBike* kepada masyarakat di Kota Malang.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara sikap terhadap insentif dan motivasi kerja dengan kinerja pada *driver GrabBike* di Kota Malang. Penelitian ini menunjukkan bahwa besarnya insentif yang diberikan perusahaan *Grab* kepada para *driver*-nya sangat mempengaruhi sikap *driver* terhadap insentif tersebut. Positif atau negatif sikap para *driver* terhadap insentif, akan mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja mereka sebagai *driver GrabBike*. Maka, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan *Grab* untuk terus menjaga kualitas kinerja para *driver GrabBike* yang tinggi dengan menerapkan sistem kerja dan sistem insentif yang dapat menyejahterakan para *driver GrabBike*. Selain itu, penelitian ini masih banyak kekurangan yang perlu diperbaiki, maka peneliti berharap pada peneliti selanjutnya untuk dapat mengkaji ulang faktor-faktor apa saja yang mempunyai hubungan dengan kinerja *driver GrabBike*.

Rujukan

- Adawiyah, Sa'diyah, El. 2019. *Buku Ajar Human Relations*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish, dalam <https://books.google.co.id/books>, diakses pada 1 Mei 2020
- Azka, Rinaldi Mohammad. 2019. Berapa Sih Jumlah Pengemudi Ojek Online, dalam <https://ekonomi.bisnis.com/read/20191112/98/1169620/berapa-sih-jumlah-pengemudi-ojek-online-simak-penelusuran-bisnis.com>, pada 1 Maret 2020
- Azwar, Saifuddin. 2005. *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, Saifuddin. 2007. *Tes Prestasi Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, Saifuddin. 2013. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Glora Aksara Pratama
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenamedia Group
- Cahyu. 2019. *Kisah Perjalanan Grab dari Lahir Hingga Jadi Decacorn*, dalam <https://www.liputan6.com/teknoread/3912922/kisah-perjalanan-grab-dari-lahir-hingga-jadi-decacorn>, pada 15 November 2019.
- Fahrurrozi dkk. 2020. *Analisis Layanan Ojek Online PT. Grab Indonesia Wilayah Surabaya dalam Perspektif Bisnis Islam*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah. Vol. 3, No. 1, dalam <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/>, pada 1 Mei 2020.
- Gagne, Marylene. 2014. *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory*. United States of America: Oxford University Press, dalam <http://libgen.rs>, pada 1 Mei 2020
- Grab. 2019. *Grab Driver* (versi 5.103.0), dalam playstore, diakses pada 25 November 2019
- Guspaneza, E. 2017. *Hubungan Disiplin, Motivasi Kerja dan Pembagian Insentif Dana Kapitasi Program Jaminan Kesehatan Nasional terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Alai Kota Padang Tahun 2017*. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Andalas.
- Hardianti, Siti H. 2016. *Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Pengambilan Keputusan Alih Profesi dari Karyawan menjadi Driver Gojek*. Fakultas Psikologi. Universitas Bhayangkara Jakarta.

- Herdiansyah, H. 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif untuk Ilmu Psikologi*. Jakarta Selatan: Penerbit Salemba Humanika
- Jaya, Indra dan Ningsih S. 2016. *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. KAO Indonesia*. Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi. Vol. 2, No.1:20-29
- Juliawanati, Aninda Dia. 2018. *Persepsi terhadap Token Ekonomi dan Motivasi Berprestasi sebagai Prediktor Kinerja Pengemudi Gojek di Kota Malang*. Psikologi. Fakultas Pendidikan Psikologi. Universitas Negeri Malang
- Kunjana, Gora. 2019. *Lebih Disukai Pengguna di Indonesia*, dalam <https://investor.id/archive/lebih-disukai-pengguna-di-indonesia>, pada 1 Mei 2020.
- Lailiyah dan Wahyuningsih. 2019. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Driver Grab-Bike Kabupaten Banjarnegara*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Media Ekonomi. Vol. 19, No. 1.
- Lemeshow, S. dkk. (1997). *Besar Sampel dalam Penelitian Kesehatan*. Jogjakarta: Gajahmada University press, dalam, <https://www.youtube.com/watch?v=t9Xym8btzAo&t=3s>, pada 16 September 2020.
- Locke, Edwin A. dan Latham, Gary P. 2013. *New Developments in Goal Setting and Task Performance*. United Kingdoms: Routledge
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Redaksi. 2019. *Gojek VS Grab, Mana yang Paling Banyak Dipakai Pengguna*, dalam <https://gadgetsquad.id/versus/gojek-vs-grab/>, pada 15 November 2019
- Rosleny, Marliani. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Sains dan Tekno. 2020. *Organisasi Ojol: Ada 4 Juta Driver Ojol di Indonesia*, dalam <https://kumparan.com/kumparantech/organisasi-ojol-ada-4-juta-driver-ojol-di-indonesia-1tBrZLEXOEI/full>, pada 1 Mei 2020
- Santoso, Rachman. 2011. *Hubungan antara Pemberian Insentif dengan Prestasi Kerja*. Psikologi. Fakultas Dakwah. Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
- Saputra dan Lestari. 2018. *Hubungan Insentif, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Tirawuta Kabupaten Kolaka Timur*. Jurnal MJPH. Vol. 1, No.2.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama
- Setiawan, Iqbal. 2018. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver Go-Jek (Go-Ride) di Daerah Istimewa Yogyakarta*. Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Tannady, Hendy. 2018. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Yogyakarta: Expert.
- Wulandari, Dewi. 2018. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Driver GrabBike di Kawasan Ulujami*. Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Mercu Buana
- Wijaya, Luqman A. 2018. *Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, dan Motivasi terhadap Kinerja Pengemudi Ojek Online di Jakarta*. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Widodo, Dahma B. 2018. *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Tenaga Kependidikan di Fakultas-Fakultas Lingkungan Universitas Negeri Malang*. Administrasi Pendidikan. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Malang.
- Young, James. 2017. *Heroes of Employee Engagement: No.4 Edwin A.Locke*, dalam <https://peakon.com/us/blog/future-work/edwin-locke-goal-setting-theory/>, diakses pada 1 Mei 2020