# PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA *DRIVER* SHOPEE FOOD Di Kota Malang

**SKRIPSI**


Oleh :

**Tri Adi Nugroho**

**NIM : 19510151**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**

**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**



**2025**

# PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA *DRIVER* SHOPEE FOOD Di Kota Malang

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sajana Manajemen (S.M)


Oleh :

**Tri Adi Nugroho**

**NIM : 19510151**


**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**

**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2025**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

# PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER SHOPEE FOOD DI KOTA MALANG

**SKRIPSI**

Oleh

**Tri Adi Nugroho**

NIM : 19510151

Telah Disetujui Pada Tanggal 23 Desember 2024

**Dosen Pembimbing,**

**Ryan Basith Fasih Khan, M.M**

**NIP. 199311292020121005**

# LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER SHOPEE FOOD Di Kota Malang**

**SKRIPSI**

Oleh

TRI ADI NUGROHO

NIM : 19510151

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 3 Februari 2025

| Susunan Dewan Penguji: | Tanda Tangan |
|---|---|
| 1 Ketua Penguji<br>**Dr. Fauzan Almanshur, ST., M.M**<br>NIP. 197311172005011003 | |
| 2 Anggota Penguji<br>**Setiani, M.M**<br>NIP. 199009182018012002 | |
| 3 Sekretaris Penguji<br>**Ryan Basith Fasih Khan, M.M**<br>NIP. 199311292020121005 | |

Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,

Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 19740604200604102

## Surat pernyataan

Yang bertanda tangan dibawah ini :

**Nama** : Tri Adi Nugroho

**NIM** : 19510151

**Fakultas/jurusan** : Ekonomi / Manajemen

Menyatakan bahwa **"Skripsi"** yang saya buat dibawah ini saya untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri **(UIN)** Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul ;

**"Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Driver Shopee Food Di Kota Malang"**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan merupakan **"Duplikasi"** dari karya orang lain lain. Apabila dikemudian hari ada **"Klaim"** dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing dan atau pihak fakultas ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Bekasi, 1 Maret 2025

Hormat Saya,

Tri Adi Nugroho

NIM : 19510151

## Lembar Persembahan

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan kehidupan, ilmu, dan kesempatan untuk menyelesaikan penelitian ini, dengan segala cinta dan penghormatan, skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Kedua Orang Tuaku Tercinta

Ayah dan Ibu, yang doa-doanya mengiringi setiap langkahku. Terima kasih atas cinta, kesabaran, pengorbanan, dan segala bentuk dukungan yang tak pernah terhitung. Kalian adalah alasan terbesarku untuk terus berjuang.

2. Dosen Pembimbing dan Penguji

Kepada para pendidik yang dengan sabar membimbing, memberikan ilmu, dan mengarahkan setiap langkah dalam proses akademik ini. Terima kasih atas dedikasi dan ilmu yang telah diberikan.

3. Sahabat dan Teman Seperjuangan

Untuk setiap obrolan tengah malam, semangat yang saling diberikan, dan tawa di tengah tekanan skripsi. Kalian bukan hanya rekan akademik, tetapi juga keluarga dalam perjalanan ini. Terima kasih telah menjadi bagian dari cerita ini.

4. Diriku Sendiri

Untuk setiap malam tanpa tidur, setiap air mata yang jatuh, dan setiap usaha yang telah kulakukan. Aku bangga pada diriku yang telah bertahan sejauh ini.

Dengan segala kerendahan hati, Aku persembahkan ini sebagai bukti bahwa perjuangan dan doa selalu menemukan jalannya.

# Motto

"Seperti sungai yang mengalir, aku percaya bahwa setiap arus membawa pelajaran dan setiap belokan menyimpan hikmah. Aku memilih untuk tenang, mengikuti alur kehidupan dengan hati yang lapang, tanpa melawan takdir, tetapi tetap berusaha menjadi versi terbaik dari diriku sendiri."

## Kata Pengantar

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, serta nikmat kesehatan dan kesempatan yang diberikan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi yang berjudul **"PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KERJA DRIVER SHOPEE FOOD DI KOTA MALANG"** ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Penyusunan skripsi ini tentu tidak lepas dari dukungan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT atas segala limpahan rahmat, nikmat, dan kemudahan yang diberikan dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua tercinta, terkhusus alm almarhum ayah saya bapak Kasno dan ibu Endang Wahyuningsih yang selalu memberikan doa, kasih sayang, dukungan moral maupun materil, serta menjadi sumber semangat dalam setiap langkah perjalanan akademik ini. Dan juga saya meminta maaf kepada almarhum ayah saya yang tidak bisa datang kewisuda saya karena ketidak disiplinan saya dalam mennyusun skripsi ini.
3. Kepada kakak saya, Gilang Ismoyo yang selalu mendukung semua kegiatan dan juga memberi saya nasihat untuk segera menyelesaikan skripsi dan memberi nasihat baik untuk kehidupan saya.
4. Bapak Dosen Pembimbing, Bapak Ryan Basith Fasih Khan, M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan peneliti dengan sabar dan bijaksana selama penyusunan skripsi ini hingga selesai.
5. Seluruh Dosen Fakultas yang telah memberikan ilmu, wawasan, dan pengalaman berharga selama masa perkuliahan.
6. Responden dan narasumber penelitian, terutama para driver Shopee Food di Kota Malang, yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan data serta informasi yang dibutuhkan.
7. Teman-teman satu jurusan, organisasi dan kontrakan dengan penulis yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini, khususnya Abdul, Taufik, Rohmen, dan Fadhil

8. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan dan pengembangan ke depannya. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca, dunia akademik, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.Akhir kata, semoga Allah SWT senantiasa meridhoi setiap langkah kita dalam menuntut ilmu dan menjalani kehidupan. Aamiin.

Bekasi, 1 Maret 2025

TRI ADI NUGROHO

# DAFTAR ISI

**DAFTAR ISI** ..... ii
**DAFTAR TABEL** ..... v
**DAFTAR GAMBAR** ..... vi
**Abstrak** ..... 7
**BAB I** ..... 8
**PENDAHULUAN** ..... 8
**1.1 Latar Belakang** ..... 8
**1.2 Rumusan Masalah** ..... 11
**1.3 Tujuan Penelitan** ..... 11
**1.4 Manfaat Penelitian** ..... 12
**BAB II** ..... 13
**KAJIAN PUSTAKA** ..... 13
**2.1 Penelitian Terdahulu** ..... 13
**2.2 Kajian Teoritis** ..... 19
**2.2.1 Insentif** ..... 19
**2.2.2 Disiplin Kerja** ..... 28
**2.2.3 Kinerja** ..... 30
**2.3 Hipotesis Penelitian** ..... 32
**2.3.1 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja** ..... 32
**2.3.2 Pengaruh Displin Kerja terhadap Kinerja** ..... 33
**2.3.3 Pengaruh Insentif dan Disiplin kerja terhadap Kinerja** ..... 34
**2.3.4 Model Hipotesis** ..... 36
**2.3.5 Hipotesis** ..... 36
**BAB III** ..... 37
**METODE PENELITIAN** ..... 37
**3.1 Jenis Penelitian** ..... 37
**3.2 Lokasi Penelitian** ..... 37
**3.3 Populasi dan Sampel** ..... 37
**3.4 Teknik Pengambilan Sampel** ..... 37
**3.5 Jenis Data** ..... 38
**3.5.1 Data Primer** ..... 38
**3.5.2 Data Sekunder** ..... 38
**3.6 Teknik Pengumpulan Data** ..... 38
**3.7 Definisi Operasional Variabel** ..... 38
**3.8 Analisis Data** ..... 40

**2.1. 40**
**2.2. 40**
**2.3. 40**
**2.4. 40**
**2.5. 40**
**2.6. 40**
**2.7. 40**
**2.8. 40**
**3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda ..... 40**
**3.9 Uji Validitas ..... 41**
**4.1. 41**
**4.2. 41**
**4.3. 41**
**4.4. 41**
**4.5. 41**
**4.6. 41**
**4.7. 41**
**4.8. 41**
**3.10 Uji Realibilitas ..... 42**
**3.11 Uji Asumsi Klasik ..... 42**
**3.12 Koefisien Determinasi ..... 44**
**3.13 Uji Hipotesis ..... 45**
**3.13.1 Uji t hitung ..... 45**
**3.13.2 Uji F hitung ..... 45**
**BAB IV ..... 46**
**HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN ..... 46**
**4.1 Hasil Penelitian ..... 46**
**4.1.1 Gambaran umum ..... 46**
**4.1.2 Profil Responden ..... 47**
**4.1.3 Deskripsi Jawaban Responden ..... 50**
**4.1.4 Analisis Data ..... 52**
**4.1.5 Uji Asumsi Klasik ..... 55**
**4.1.6 Analisis Linear Berganda ..... 58**
**4.2 Pembahasan ..... 61**
**4.2.1 Pengaruh Insentif terhadap kinerja *Driver Shopee Food* ..... 61**
**4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja *driver Shopee Food* ..... 62**
**4.2.3 Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja *Driver Shopee***

*Food* **62**
**BAB V ..... 64**
**KESIMPULAN ..... 64**
**4.1. Kesimpulan ..... 64**
**4.3 Saran ..... 64**
**Daftar Pustaka ..... 66**

# DAFTAR TABEL

**Tabel 2.1 Penelitian terdahulu** ..... **14**

**Tabel 3.7 Definisi Operasional variable** ..... **38**

**Tabel 4.1 Profil Responden berdasarkan Usia** ..... **50**

**Tabel 4.2 Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin** ..... **50**

**Tabel 4.3 Profil Responden berdasarkan Lama berkerja…** ..... **51**

**Tabel 4.4 Profil Responden berdasarkan Jam Kerja** ..... **52**

**Tabel 4.5 Profil Distribusi jawaban Indikator Insentif (X1)** ..... **52**

**Tabel 4.6 Profil Distribusi jawaban Indikator Disiplin Kerja (X2)** ..... **53**

**Tabel 4.7 Profil Distribusi jawaban Indikator Kinerja (Y)** ..... **53**

**Tabel 4.8 Uji Validitas** ..... **54**

**Tabel 4.9 Uji Kolmogorov Smirnov…** ..... **57**

**Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas** ..... **58**

**Tabel 4.11 Keterangan Uji Multikolinearitas** ..... **59**

**Tabel 4.12 Uji T (Parsial)** ..... **60**

**Tabel 4.13 Uji F (Simultan)** ..... **61**

**Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi** ..... **62**

## DAFTAR GAMBAR

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual** ..... **35**

**Gambar 3.1 UJI T…** ..... **45**

**Gambar 3.2 Uji F** ..... **46**

**Gambar 4.2 Uji Heterokedasitas** ..... **59**

# DAFTAR LAMPIRAN

**Lampiran 1. Kuisioner**

**Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Kuisioner**

**Lampiran 3. Data Spss**

**Lampiran 4. Bukti penyebaran kuisioner**

# Abstrak

Adi, Tri. 2025, Skripsi. Judul: "Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja *Driver* Shopee Food Di Kota Malang "

Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M

Kata Kunci : Insentif, Disiplin Kerja, Kinerja, *Shopee food,* Kota Malang

---

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja mitra driver Shopee Food di Kota Malang. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya insentif sebagai pendorong motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai elemen kunci produktivitas dalam sektor informal. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang cenderung memisahkan kedua variabel ini, penelitian ini menggabungkan keduanya untuk memahami pengaruhnya secara simultan. Rumusan masalah mencakup analisis pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel mitra driver Shopee Food yang dipilih melalui teknik convenience sampling. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa insentif dan disiplin kerja secara signifikan memengaruhi kinerja, baik secara individu maupun bersamaan. Insentif berperan dalam mendorong mitra driver untuk mencapai target, sementara disiplin kerja meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas. Kesimpulan dari penelitian ini menekankan bahwa kombinasi insentif dan disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja mitra driver. Peneliti menyarankan perusahaan untuk mengoptimalkan skema insentif dan menyediakan pelatihan disiplin kerja. Penelitian mendatang disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain seperti kepuasan kerja atau dampak teknologi.

Abstract

Adi, Tri. 2025, Thesis. Title: “The Effect of Incentives and Work Discipline on the Performance of Shopee Food Drivers in Malang City”

Supervisor : Ryan Basith Fasih Khan, M.M
Keywords : Incentives, Work Discipline, Performance, Shopee Food, Malang City

---

This study aims to analyze the effect of incentives and work discipline on the performance of Shopee Food partner drivers in Malang City. The background of this research is based on the importance of incentives as a driver of work motivation and work discipline as a key element of productivity in the informal sector. Unlike previous studies that tended to separate these two variables, this study combines them to understand their simultaneous effects. The research problem formulation includes an analysis of the effect of incentives and work discipline on performance, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative method with Shopee Food partner drivers selected through convenience sampling. The regression analysis results show that incentives and work discipline significantly influence performance, both individually and collectively. Incentives play a role in encouraging partner drivers to achieve targets, while work discipline increases efficiency and effectiveness in task execution. The conclusion of this study emphasizes that the combination of incentives and work discipline is crucial in improving partner drivers' performance. The researcher suggests that companies optimize incentive schemes and provide work discipline training. Future research is recommended to explore other variables, such as job satisfaction or the impact of technology.

\

## خلاصة


وظ ي في ع لى أداء سائ قي شوبي ف ود في "مدي نة مالا نج

أدي، ت ري. 5202، أطروحة. ال ع نوان: "تأث ير ت قديم الح واف ز والان ض باط ال

رالم شرف: ريان باس. يط فس. يح خان، ماجس. تي
ال كل مات الم ف تاح ية: الح واف ز، الان ض باط ال وظ ي في، ا لداء، شوبي ف ود، مدي نة مالا نج

---

يه دف هذا ال بحث إلى تح ل يل تأث ير ت قديم الح واف ز والان ض باط ال وظ ي في ع لى أداء سائ قي شوبي ف ود في مدي نة
مالانج. ي س ت ند خ ل ف ية هذا ال بحث إلى أهم ية الح واف ز كم ح فز لدواف ع ال عمل والان ض باط ال وظ ي في ك ع ن صر أ ساسي في
ا إلان تاج ية في ال ق طاع غ ير ال رسم ي. بخ لاف الدرا سات ال ساب قة ال تي تم يل إلى ف صل هذي ن الم ت غ يري ن، يج م ع هذا ال يل تأث ير الح واف ز والان ض باط ال وظ ي
في ال بحث ب ي نه مال ف هم تأث يره ما الم تزامن. ت ت ضمن م ش كلة ال بحث تح ع لى ا لداء، سواء ب شكل جزئي أو ب شكل م تزامن. يس. تخدم هذا ال بحث الم نهج ال كمي م ع اخ
ت يار سائ قي شوبي ف ود من
خ لال ت ق ن ية ال ع ي نة الم لائم ة. ت ظ هر ن تائج تح ل يل الانح دار أن الح واف ز والان ض باط ال وظ ي في ي ؤث ران ب شكل ك ب ير وظ ي في من ل فردي أو جمايي. تلعف الحوافز
دو ”را في قشايع السائق على تحقي ا لهداف، بي. يزيد الانضباط الع لى ا لداء، سواء ب ش
ال ك فاءة وال ف عال ية في ت ن ف يذ الم هام. ي ؤك د اس. ت ن تاج هذا ال بحث ع لى أن الجم ع ب الح واف ز والان ض باط ال وظ ي في
الوظيفي. ط على الشرعت تحس أنظمة الحوافز وتوفير التدريف على الانضباط أمر بال غ ا لهم ية ل تحس أداء ال سائ ق . ي ق ترح ال باح .كما يلنصح ,باجراء أواط مس.تقللية لاس.تكشاف
متغيرات أخر مشل الر ا الوظيفي أو تأثير التكنولوجيا

# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Di Indonesia pada saat ini terdapat beberapa *e-commerce* yang saling bersaing menjadi *e-commerce* yang terbaik dari beberapa *e-commerce* yang ada di Indonesia. E-commerce didefinisikan sebagai penyebaran, pembelian, penjualan, dan pemasaran barang dan jasa melalui sistem elektronik seperti internet, televisi, www, atau jaringan komputer lainnya (Triharyono, 2007). Istilah "belanja online" mengacu pada aktivitas belanja yang dilakukan melalui teknologi internet. Aplikasi digital, atau aplikasi e-commerce, memungkinkan Anda belanja secara online. E-commerce Indonesia berkembang karena harga murah dan efisiensi (CNN Indonesia, 11 Agustus 2017). Pada saat ini terdapat 5 tingkat teratas yang berada di indonesia yaitu; shopee, Tokopedia, Lazada, Blibli, Buka Lapak. Dari kelima aplikasi *e-commerce* tersebut dalam kurun waktu januari-desember 2023 shopee merupakan *e-commerce* yang mendapatkan kunjungan terbanyak dengan mencapai 2,3 milliar kunjungan jauh melampaui para pesaingnya. Shopee adalah salah satu *e-commerce* untuk belanja online terbesar di Indonesia melakukan inovasi dengan meluncurkan fitur layanan ShoopeFood. ShopeeFood merupakan layanan pesan antar makanan secara online yang dimiliki oleh Shopee. Untuk terus dapat menyaingi kompetitornya maka salah satu faktor yang Shopee Food lakukan ialah mengevaluasai kinerja karyawannya.

Dalam melaksanakan tugasnya para mitra yang juga mendapatkan insentif yang akan diperoleh jika target harian yang ada terpenuhi. Menurut Kadarisman (2012) dalam penelitian yang dilakukan oleh Amirul Haq (2020) insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap perusahaan. Insentif dapat juga dikatakan sebagai sebuah upaya organisasi untuk meningkatkan motivasi kerja yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan. Terdapat penelitian yang menyatakan bahwa hasil dari insentif cenderung rendah yang dinyatakan pada penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2023) karena dinilai insentif yang diberikan itu termasuk rendah.

Tarif yang berlaku untuk untuk satu pesanan yang terselesaikan dalam jarak 1km-2km berkisar pada Rp 6.400 sedakan dalam jarak 2km-4km berkisar pada Rp7,200 tarif ini berlaku berdasarkan regional yang ada di pulau Sumatra dan Pulau Jawa (tidak termasuk jabodetabek). poin insentif akan diberikan setiap mitra menyelesaikan pesanan dengan besaran 100 poin dalam satu kali menyelesaikan pesanan, sedangkan poin insentif yang ada pada mitra shopeefood berada di 3 tingkatan,yaitu pada 600 poin mendapatkan insentif sebesar Rp 10.000, 800 poin mendapatkan insentif sebesar Rp 16.000, dan 1200 poin mendapatkan insentif sebesar Rp 24.000. sistem insentif yang diterapkan oleh shopee akan kembali menjadi hitungan awal pada jam 24.00. Besaran insentif yang diterima akan masuk kedalam saldo yang dimiliki *driver* mitra Shopee Food pada jam 02.00 pagi. Karena sistem ini lah para mitra *driver* menjalankan tugasnya sebagai mitra menjadi lebih fleksibel dan apa bila keseluruhan poin insentif yang sudah tercapai para mitra bisa melakukan aktivitas lainnya.

Fleksibilitas waktu kerja memungkinkan *driver* untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka. Adapun Fleksibilitas Kerja menurut Carlos *et al* dalam penelitian (Wicaksono, 2019) adalah pengaturan jadwal yang fleksibel yang berarti pemilihan waktu dan tempat. Ini adalah strategi yang dilakukan untuk membuat karyawan dapat bertahan lebih lama yaitu dengan memberikan Fleksibilitas Kerja, hal ini diberikan sebagai variasi bekerja agar tidak bosan. Shopee Food memberikan kebebasan bagi *driver* untuk menentukan jadwal kerja mereka sendiri, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Dengan adanya Fleksibilitas Kerja maka karyawan memiliki keuntungan dimana karyawan dapat menentukan jam produktif atau terbaiknya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya pula. (Maifanda dan Slamet, 2019). Shopee Food menyediakan dukungan operasional yang baik, seperti bantuan teknis dan layanan pelanggan yang responsif. Hal ini membantu *driver* merasa dihargai dan didukung, yang berkontribusi pada motivasi kerja mereka. Pelatihan berkala tentang layanan pelanggan, keselamatan, dan efisiensi operasional dapat membantu *driver* meningkatkan keterampilan mereka. Kesempatan untuk belajar dan berkembang dalam pekerjaan juga menjadi motivasi penting bagi driver. Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai sikap, perilaku, dan tindakan karyawan yang sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku dalam organisasi. Ini mencakup berbagai aspek, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap

aturan keselamatan, penggunaan sumber daya secara efisien, dan pelaksanaan tugas dengan baik. Dalam disiplin kerja juga terdapat komponen seperti ketepatan waktu, kepatutahan terhadap aturan dan kebijaksanaan, etos kerja, penggunaan sumber daya yang efektif.

Penelitian yang dilakukan oleh Andhika (2018) Beberapa penelitian telah mengeksplorasi pengaruh insentif dan disiplin kerja secara terpisah terhadap kinerja karyawan. Namun, sangat sedikit penelitian yang mengeksplorasi bagaimana kombinasi antara insentif dan disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya di sektor informal seperti driver Shopee Food.Penelitian sebelumnya cenderung mengkaji pengaruh insentif atau disiplin kerja secara terpisah, sehingga kurang memperhatikan interaksi keduanya dalam konteks peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ariansy (2022) Banyak penelitian mengenai insentif dan disiplin kerja dilakukan dalam konteks perusahaan di kota-kota besar atau industri-industri besar. Namun, terdapat kekurangan penelitian yang melihat bagaimana insentif dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pekerja di kota-kota yang lebih kecil atau di sektor tertentu, seperti driver Shopee Food di Kota Malang.Studi-studi sebelumnya sering kali mengabaikan konteks regional, seperti kota-kota kecil atau daerah dengan karakteristik pasar yang unik, dalam mengukur efektivitas insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Fika Darmayanti (2024) mengemukakan bahwa disiplin kerja juga dapat berdampak pada tingkatan rating dan ulasan yang akan diberikan oleh konsumen, peneliti juga menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dijalani oleh mitra akan berpengaruh pula pada kenaikan rating yang diterimanya.

Kinerja merupakan keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksakan pekerjaan pada suatu periode tertentu Mangkunegara (2017) mengindikasikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya  Menurut Mathis dan Jackson (2013) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, sistem rekrutmen, sistem penempatan, motivasi kerja. Insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas, dengan kata lain penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan ikepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan (Panggabean,

2002). Menurut Hasibuan (2002) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh langsung terhadap kinerja individu dan organisasi. Disiplin kerja mengacu pada tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, kebijakan, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin yang baik tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan efisien, tetapi juga berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Maka dari itu berdasarkan pertimbangan peneliti fenomena dan riset terdahulu yang sudah dilakukan peneliti lain mengenai pemberian insentif dan disiplin kerja dalam kinerja pegawai. Maka dari itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja kerja *Driver* Shopee Food Dikota Malang**"

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap Kinerja *driver* ShopeeFood Kota Malang?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja *driver* ShopeeFood Kota Malang?
3. Apakah insentif dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja *driver* ShopeeFood Kota Malang?

## 1.3 Tujuan Penelitan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di paparkan, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja *driver* ShopeeFood Kota Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja *driver* ShopeeFood Kota Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif, disiplin kerja terhadap kinerja *driver* ShopeeFood Kota Malang

## 1.4 Manfaat Penelitian

Berikut ini beberapa manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian mengenai "Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja kerja *Driver* Shopee Food di kota Malang"

1. Manfaat Teoritis

   Diharapkan bahwa penelitian ini akan bermanfaat dan menjadi acuan untuk kemajuan ilmu manajemen, khususnya ilmu sumber daya manusia. Selain itu, diharapkan bahwa penelitian ini akan membantu peneliti lain dalam melakukan penelitian lebih lanjut tentang subjek ini.

2. Manfaat Praktis

   Diharapkan bahwa penelitian ini akan bermanfaat dan menjadi acuan untuk kemajuan ilmu manajemen, khususnya ilmu sumber daya manusia. Selain itu, diharapkan bahwa penelitian ini akan membantu peneliti lain dalam melakukan penelitian lebih lanjut tentang subjek ini.

# BAB II

# KAJIAN PUSTAKA

## 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Bernadetha Desi et al., (2023) "Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Semangat Kerja Driver Ojek Online (Kasus pada Shelter Mall Lippo Cikarang, Bekasi)". Data yang disebarkan dinyatakan valid dan reliabel, dan data dinyatakan normal dan tidak terjadi fenomena heterokedastisitas (varian residual/error yang berbeda). Kontribusi pemberian insentif terhadap semangat kerja para driver ojek online positif tinggi dengan harapan terlaksana dan konsisten. Dan mempunyai pengaruh yang sangat signifikan jika hal ini diterapkan oleh penyelenggara mitra para driver ojek online. Penelitian yang dilakukan oleh Moh. Amirul Haq Agus Febriantor, (2020) "Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Driver Ojek Online". variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Insentif menjadi pembeda antara karyawan yang berkinerja tinggi dan karyawan yang berkinerja rendah. Semakin tinggi insentif yang ditetapkan oleh perusahaan, diharapkan akan semakin tinggi kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yusuf Al Alim dan Budi Prabowo (2023)"Pengaruh Kompensasi dan *Fleksibilitas* Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Driver Shopeefood di Sidoarjo". Kompensasi/insentif memiliki nilai signifikan terhadap Kinerja driver Shopeefood di Sidoarjo, sehingga dikatakan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja driver Shopeefood di Sidoarjo. Kompensasi dapat menjadi faktor utama untuk meningkatkan kinerja khususnya driver Shopeefood di Sidoarjo. Meskipun terkadang nilainya tidak sebanding dengan jarak yang ditempuh namun driver akan tetap melakukan sesuai dengan kewajibannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Novian Ferry Setyawan (2023) "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja *Driver* Ojek *Online* Di Komunitas The Bascom". Terdapat beberapa faktor yang membuat penelitian ini mendapatkan hasil penelitian yang cenderung rendah karena terlalu sedikitnya baik dari segi kompnsasi finansial maupun flesibilitas kerja yang berada pada komunitas The Bascom.

Penelitian yang dilakukan oleh Said Almaududi (2021) “Pengaruh Insentif Terhadap

Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi" Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis secara keseluruhan karyawan Hotel Mexsicana Kota Jambi menilai kinerja berada pada skor 155 artinya dapat dikategorikan Sangat Setuju karena berada pada diatas ambang batas skala. Adapun penilaian tertinggi ada pada dimensi Pelaksanaan Tugas dengan indikator Saya selalu bediskusi dengan rekan kerja jika menemui kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rata-rata skor yang signifikan yang bisa dikategorikan Sangat Setuju. Penelitian yang dilakukan oleh Fika Darmayanti (2024) "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Rating Bintang Pada *Driver Go-Jek* Skripsi Di Kota Pekanbaru Perspektif Ekonomi Syariah". Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap rating bintang *driver* go-jek, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki *driver* maka makin meningkat *rating* bintang yang akan diperolehnya

Penelitian yang dilakukan oleh Wawan Setiawan (2022) "Pengaruh Kompensasi Finansial, Fleksibilitas, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver Shopee Food Di Solo Raya" variabel kompensasi finansial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja mitra *driver shopee food* di Solo Raya. Penelitian yang dilakukan oleh Iqbal Setiawan (2018) "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra *Driver* Go-Jek (Go-Ride) Di Daerah Istimewa Yogyakarta", Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja *driver*. Penelitian yang dilakukan oleh Toni (2021) "Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Winsen Kencana Perkasa", Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mitra driver (*GO-RIDE*) PT. GO-JEK Indoensia.

Penelitian yang dilakukan oleh Umi Wahidatul Dan Tri Harsini (2019) "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja *Driver* Grab-Bike Kabupaten Banjarnegara Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja *Driver Grab-Bike* Kabupaten Banjarnegara", Insentif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja driver grab-bike Kabupaten Banjarnegara. Penelitian yang dilakukan oleh Prihantini, Mansur, dan Khoirul. 2017. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. BPR Kertha Arthamandiri Kepanjen, Malang)" Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja, tetapi tidak dengan

motivasi yang hasilnya cenderung *negative*. Penelitian yang dilakukan oleh Lisa Septianingsih (2019) "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Bprs Metro Madani Cabang Jatimulyo" Mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPRS Metro Madani Cabang Jatimulyo. Hal ini berarti jika terjadi peningkatan upah sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,912%..

Penelitian yang dilakukan oleh Khoirotul Bariyah (2016) "Implementasi Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" Dengan disiplin yang baik maka secara tidak langsung akan tercapai kinerja dan mempercepat pencapaian tujua Disiplin yang baik berperan penting dalam mendukung tercapainya kinerja yang optimal dan mempercepat realisasi tujuan perusahaan. Sebaliknya, jika tingkat disiplin karyawan rendah, hasil kerja menjadi kurang efektif, sehingga target perusahaan sulit untuk dicapai. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi adalah mereka yang tertib dalam menjalankan tugas, bekerja dengan baik, mematuhi aturan perusahaan, serta menaati norma-norma sosial yang berlaku. Kehadiran karyawan dengan disiplin yang tinggi dapat secara signifikan meningkatkan efektivitas kerja di lingkungan perusahaan, sebaliknya jika disiplin karyawan tidak baik maka efektivitas kerja yang dihasilkan tidak maksimal dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai pula. Dapat dikatakan bahwa karyawan yang berdisiplin adalah karyawan yang tertib, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, menaati semua peraturan yang berlaku di dalam perusahaan dan mematuhi norma-norma sosial yang berlaku sehingga dengan adanya karyawan yang berdisiplin tinggi maka akan dapat meningkatkan efektivitas kerja suatu perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Asep Kurniawan dan Fitriani (2021) "Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan", Variabel insentif menunjukkan dampak positif terhadap kinerja karyawan di PT TK Industrial Indonesia. Insentif yang diberikan berdasarkan hasil evaluasi kinerja berperan dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja mereka. Dengan demikian, insentif terbukti menjadi alat motivasi yang efektif dalam mendorong karyawan mencapai performa kerja yang lebih optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Swesti Mahardani et al (2024) "Pengaruh Pemanfaatan Teknologi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja *Driver* Ojek *Online* Kecamatan Sawah Besar", Dalam penelitian ini, variabel Disiplin Kerja tidak memberikan

pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja. Walaupun variabel Disiplin Kerja memiliki kualitas yang baik dan validitas yang tinggi, dampaknya terhadap Kinerja sangat kecil dan tidak signifikan secara statistik. Oleh sebab itu, penting untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi variasi dalam Kinerja.

**Tabel 2.1**

**Penelitian Terdahulu**

| No | Penelitian Terdahulu | Variabel dan indikator | Metode/ analisis | Hasil Penelitian | Perbedaan dengan skripsi ini |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Bernadetha Desi et al., (2023) "Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Semangat Kerja *Driver* Ojek *Online* (Kasus pada Shelter Mall Lippo Cikarang, Bekasi)" | Insentif, semangat kerja | Deskriptif kuantitatif | Insentif memberikan kontribusi positif terhadap semangat kerja driver ojek online. | Skripsi ini meneliti insentif bersama disiplin kerja terhadap kinerja driver Shopee Food, bukan hanya semangat kerja. |
| 2 | Moh. Amirul Haq Agus Febriantor, (2020) "Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja *Driver* Ojek *Online*" | Motivasi, insentif, kepuasan kerja, kinerja | Kuantitatif dengan metode kausal komparatif | Insentif memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. | Skripsi ini tidak hanya fokus pada insentif, tetapi juga disiplin kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja. |
| 3 | Yusuf Al Alim dan Budi Prabowo (2023) "Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada *Driver* Shopeefood di Sidoarjo" | Kompensasi, fleksibilitas kerja, kepuasan kerja, kinerja | Kuantitatif asosiatif | Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja driver Shopee Food. | Skripsi ini tidak memasukkan fleksibilitas kerja dan kepuasan kerja, melainkan fokus pada insentif dan disiplin kerja. |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 4 | Novian Ferry Setyawan (2023) "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja *Driver* Ojek *Online* Di Komunitas The Bascom" | Kompensasi finansial, fleksibilitas kerja, kepuasan kerja | Kuantitatif asosiatif | Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja driver ojek online. | Skripsi ini lebih menekankan dampak disiplin kerja dibanding fleksibilitas kerja. |
| 5 | Said Almaududi (2021) "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi" | Insentif, kinerja karyawan | Data kuantitatif menggunakan Analisis regresi linier sederhana | Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. | Skripsi ini membahas insentif dalam konteks driver Shopee Food, bukan karyawan hotel. |
| 6 | Fika Darmayanti (2024) "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Rating Bintang Pada *Driver Go-Jek* Skripsi Di Kota Pekanbaru Perspektif Ekonomi Syariah" | Kepuasan kerja, disiplin kerja, rating bintang pada driver | Kuantitatif asosiatif | Disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap rating bintang driver Go-Jek. | Skripsi ini meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, bukan rating bintang. |
| 7 | Wawan Setiawan (2022) "Pengaruh Kompensasi Finansial, Fleksibilitas, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver Shopee Food Di Solo Raya" | Kompensasi finansial, fleksibilitas kerja, stres kerja, kepuasan kerja | Kualitatif, analisis deskriptif | Kompensasi finansial memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. | Skripsi ini meneliti insentif dan disiplin kerja, bukan fleksibilitas dan stres kerja. |
| 8 | Iqbal Setiawan (2018) "Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver Go-Jek (*Go-Ride*) Di Daerah Istimewa Yogyakarta" | Kompensasi finansial, stres kerja, kepuasan kerja | Analisis Regresi Linier Berganda | Kompensasi finansial memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja driver. | Skripsi ini berfokus pada insentif dan disiplin kerja, bukan stres kerja dan kepuasan kerja. |
| 9 | Toni (2021) "Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja | Kompensasi, kepuasan kerja, kinerja | Asosiatif kausal | Kompensasi berpengaruh positif terhadap | Skripsi ini meneliti disiplin kerja dan insentif, |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Karyawan Pada Pt Winsen Kencana Perkasa" | | | kepuasan kerja karyawan. | bukan kepuasan kerja. |
| 10 | Umi Wahidatul Dan Tri Harsini (2019) "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Driver Grab-Bike Kabupaten Banjarnegara Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Driver Grab-Bike Kabupaten Banjarnegara | Kinerja | Regresi linear berganda | Insentif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja driver Grab-Bike. | Skripsi ini menemukan bahwa insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja driver Shopee Food. |
| 11 | Prihantini, Mansur, dan Khoirul. (2017) Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. BPR Kertha Arthamandiri Kepanjen, Malang) | Kompensasi, motivasi, disiplin kerja, kinerja | Analisis linier berganda | Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja. | Skripsi ini lebih spesifik dalam meneliti disiplin kerja dan insentif dalam konteks driver Shopee Food. |
| 12 | Lisa Septianingsih (2019) "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Bprs Metro Madani Cabang Jatimulyo" | Kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, upah, kinerja | Kuantitatif dengan metode field research | Upah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. | Skripsi ini tidak membahas upah dan kepemimpinan, tetapi insentif dan disiplin kerja. |
| 13 | Khoirotul Bariyah (2016) "Implementasi Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" | Disiplin kerja, beban kerja, kinerja | Kuantitatif asosiatif | Disiplin kerja yang baik meningkatkan kinerja karyawan. | Skripsi ini meneliti disiplin kerja dan insentif secara simultan dalam konteks driver Shopee Food. |
| 14 | Asep Kurniawan dan Fitriani (2021) "Pengaruh Insentif Dan Promosi Jabatan | Insentif, promosi jabatan, kinerja | Kualitatif dengan random sampling | Insentif berpengaruh positif terhadap | Skripsi ini tidak membahas promosi jabatan, hanya insentif dan disiplin kerja. |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Terhadap Kinerja Karyawan" | | | kinerja karyawan. | |
| 15 | Swesti Mahardani et al (2024) "Pengaruh Pemanfaatan Teknologi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja *Driver* Ojek *Online* Kecamatan Sawah Besar" | Teknologi, disiplin kerja, kompensasi, kinerja | Kuantitatif asosiatif | Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja driver. | Skripsi ini menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja driver Shopee Food, berbeda dengan penelitian ini. |

Sumber : data diolah peneliti 2024

## 2.2 Kajian Teoritis

### 2.2.1 Insentif

#### 2.2.1.1 Pengertian Insentif

Insentif adalah bentuk kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan tertentu yang kinerjanya melebihi standar. Prinsip kompensasi adil digunakan dengan insentif ini. Menurut Flippo dalam Hasibuan (2009), insentif didefinisikan sebagai gaji yang adil, adil untuk karyawan karena mereka berkontribusi pada tujuan organisasi. Dengan insentif yang tepat dan metode kerja yang baik, ke depan, tujuan organisasi dapat dicapai. Menurut para ahli di atas, insentif adalah pemberian uang tambahan selain gaji sebagai pengakuan atas kinerja karyawan di perusahaan. Pekerja akan meningkatkan kinerja mereka jika insentif yang diberikan perusahaan tepat. Insentif dimaksudkan untuk mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka dan menghasilkan uang tambahan selain gaji atau upah yang telah ditentukan. memenuhi kebutuhan keluarga dan karyawan mereka. Secara umum, istilah "sistem insentif" mengacu pada rencana pembayaran upah yang terkait secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas perusahaan. Insentif dimaksudkan untuk mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka dan menghasilkan uang tambahan selain gaji atau upah yang telah ditentukan. memenuhi kebutuhan keluarga dan karyawan mereka. Secara umum, istilah "sistem insentif" mengacu pada rencana

pembayaran upah yang terkait secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas perusahaan.

Adapun dalam alquran juga menjelaskan tentang pembagian pembagian harta yang menjelaskan pembagian insentif seperti ayat yang ada pada surat al anfal ayat pertama :

يَسْـَٔلُوْنَكَ عَنِ الْاَنْفَالِ ۗ قُلِ الْاَنْفَالُ لِلّٰهِ وَالرَّسُوْلِ ۚ فَاتَّقُوا اللّٰهَ وَاَصْلِحُوْا ذَاتَ بَيْنِكُمْ ۖ وَاَطِيْعُوا اللّٰهَ وَرَسُوْلَهٗٓ اِنْ كُنْتُمْ مُّؤْمِنِيْنَ

*Artinya*; "Mereka menanyakan kepadamu tentang (pembagian) harta rampasan perang. Ketahuilah; "Harta rampasan perang kepunyaan Allah dan Rasul, oleh sebab itu bertakwalah kepada Allah dan perbaikilah perhubungan di antara sesamamu; dan taatlah kepada Allah dan rasul-Nya jika kamu adalah orang-orang yang beriman." (QS Al-Anfal [8] : 1)

Ada juga teori dinyatakan oleh Andri (2022) yang menjelaskan bahwa insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi, karena insentif berbanding lurus dengan prestasi seseorang, yang dimana insentif akan lebih besar pula jika prestasi yang dibuat semakin banyak. Dalam artian ini prestasi yang didapatkan oleh para *driver* Shopee Food adalah konsisten dengan bekerja setiap hari dengan jumlah penyelesaian pengiriman pesanan yang mencapai target dengan konsisten dan juga mematuhi standar operasional yang berlaku.

#### 2.2.1.2 Jenis-jenis Insentif

Adapun Setiap jenis insentif yang ditawarkan oleh suatu perusahaan harus dijelaskan secara jelas sehingga karyawan dapat mengetahuinya dan perusahaan dapat menggunakannya untuk meningkatkan motivasi kerja.

Menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian (2017), jenis-jenis insentif tersebut adalah:

1. *Piece work*

   Piece work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit

produksi.

2. Bonus

Bonus adalah Insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

3. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

4. Insentif bagi eksekutif

Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

5. Kurva kematangan Kurva

kematangan diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar.

6. Rencana insentif kelompok

Rencana insentif kelompok adalah kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

Menurut Hasibuan (2018) jenis-jenis insentif dibagi menjadi tiga golongan diantaranya adalah:

1. Insentif materil atau financial

Insentif materil atau finansial adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang atau barang.

2. Insentif non materil atau non financial

Insentif non materil atau non finansial adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, medali dan sebagainya yang nilainya tidak terkira.

3. Insentif sosial

Insentif sosial adalah perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji dan sebagainya.

Adapun Menurut para ahli dan salah satunya adalah teori dari ahli Mangkunegara (2017) jenis-jenis insentif dibagi menjadi dua golongan diantaranya adalah :

1. Insentif Material Insentif dalam bentuk uang:
    a) Bonus
    b) Komisi
    c) Kompensasi
    d) Profit Share
2. Insentif dalam bentuk jaminan sosial

    Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain:

    a. Pembuatan rumah dinas
    b. Pengobatan secara cuma-Cuma
    c. Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis
    d. Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerjan atas barangbarang yang dibelinya dari koperasi anggota.

e. Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji

f. Pemberian piagam penghargaan

g. Biaya pindah

h. Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan

i. Dan lain-lain.

3. Insentif Non Material

a. Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:

b. Pemberian gelar (title) secara resmi.

c. Pemberian tanda jasa atau medali.

d. Pemberian piagam penghargaan.

e. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi.

f. Ucapan terima kasih secara formal atau informal.

g. Pemberian hak untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya).

h. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja (misalnya, meja rapat permadani, dan sebagainya).

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti sampai pada kesimpulan bahwa insentif biasanya dibagi menjadi insentif material dan non-material. Insentif material dapat berupa uang atau barang, sedangkan insentif non-material dapat berupa penghargaan seperti piagam, medali, dan lainnya yang diberikan kepada karyawan yang melakukan pekerjaan yang melebihi standar.

#### 2.2.1.3 Tujuan pemberian insentif

Menurut Gorda (2004) Pemberian insentif atau upah perangsang bertujuan :

1. Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda.
2. Mendorong semangat kerja karyawan dan memebrikan kepuasan.
3. Meningkatakan produktivitas.
4. Dalam melakukan tugasnya seorang pimpinan selalu membutuhkan bawahannya untuk melaksanakan rencana-rencannya.
5. Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya
6. Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017) pemberian insentif atau upah perangsang bertujuan :

1. Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil kerja yang berbeda.
2. Mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan.
3. Meningkatkan produktivitas.
4. Dalam melakukan tugasnya, seorang pimpinan selalu membutuhkan bawahanya untuk melaksanakan rencana rencananya.
5. Pemberian insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.
6. Mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, disimpulkan bahwa tujuan diberikan nya insentif adalah untuk meningkatkan kinerja driver agar dapat terus berprestasi dan loyal terhadap perusahaan. Pemberian insentif pun dapat memenuhi kebutuhan dan menambah penghasilan dari para pekerjanya dengan artian para driver.

#### 2.2.1.4 Pertimbangan Dasar Penyusunan Insentif

Menurut Hasibuan (2018) beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut:

1. Kinerja

Dengan cara ini, sistem insentif langsung menghubungkan jumlah insentif dengan kinerja pegawai. Ini berarti bahwa jumlah insentif didasarkan pada jumlah hasil yang dicapai oleh pegawai selama waktu kerja mereka. Dalam kasus di mana hasil kerja diukur secara kuantitatif, sistem ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif untuk menjadi lebih produktif. Selain itu, sangat menguntungkan bagi karyawan yang cepat dan berbakat. Sebaliknya, sangat tidak menguntungkan bagi karyawan yang lamban atau berusia agak lanjut.

2. Lama Kerja

Besar insentif ditentukan berdasarkan lamanya waktu yang dihabiskan pegawai untuk menyelesaikan tugas. Jika ada masalah dengan menerapkan insentif berdasarkan kinerja, metode perhitungan per jam, per hari, per minggu, atau per bulan biasanya digunakan.

3. Senioritas

Sistem insentif ini bergantung pada masa kerja atau senioritas karyawan di perusahaan. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, yang menunjukkan bahwa karyawan sangat setia pada organisasi di mana mereka bekerja. Pegawai yang lebih senior memiliki loyalitas yang lebih besar terhadap organisasi dan tingkat keamanan dan stabilitas yang lebih tinggi dalam perusahaan. Dengan cara ini, kelemahan yang menonjol adalah bahwa pegawai senior mungkin tidak memiliki kemampuan yang luar biasa atau menonjol. Akibatnya, pegawai junior atau pegawai muda yang memiliki kemampuan yang luar biasa mungkin akan dipimpin oleh pegawai senior, meskipun mereka tidak menonjol dalam kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan karena masa kerja, bukan kemampuan. Dalam keadaan seperti ini, pegawai junior yang dinamis dan mampu dapat meninggalkan perusahaan.

4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif untuk pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak mereka. Ini berarti bahwa insentif itu wajar jika mereka dapat memenuhi sebagian kebutuhan pokok mereka, bukan terlalu banyak atau terlalu sedikit. Dengan cara ini, karyawan dapat tetap di perusahaan.

5. Keadilan dan kelayakan

a) Keadilan

Sistem insentif tidak harus sama rata tanpa pandang bulu; sebaliknya, harus terkait dengan hubungan antara pengorbanan, atau input, dan output. Dengan demikian, insentif yang diharapkan meningkat dengan pengorbanan yang lebih besar. Oleh karena itu, yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan untuk posisi. Output yang diharapkan dari suatu jabatan ditentukan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh pejabat tersebut. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diberikan kepada para pegawai yang bersangkutan, yang memiliki rasa keadilan yang sangat diperhatikan oleh setiap pegawai yang menerimanya.

b) Kelayakan

Selain masalah keadilan dalam pemberian insentif, kelayakan juga harus dipertimbangkan. Sangat penting untuk membandingkan tingkat insentif dengan perusahaan lain dalam industri yang sama. Jika tingkat insentif di perusahaan tertentu lebih rendah daripada di perusahaan lain, perusahaan tersebut akan menghadapi masalah, yaitu kinerja karyawan yang menurun, yang dapat disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan dengan insentif tersebut.

#### 2.2.1.5 Indikator Pemberian Insentif

Menurut Marwansyah dan Mukaram (2017) indikator insentif dibagi menjadi dua kelompok yaitu :

1. Insentif Material Dapat diberikan dalam bentuk :

    a. Bonus

b. Komisi

c. Lembur

d. Pembagian Laba

e. Kompensasi

2. Insentif Non Material Dapat diberikan dalam bentuk :

a. Jaminan sosial

b. Pemberian piagam penghargaan

c. Pemberian promosi

d. Pemberian pujian lisan atau tulisan

Berdasarkan indikator insentif di atas, penulis menyimpulkan bahwa, karena sesuai dengan insentif yang diberikan perusahaan, indikator insentif yang digunakan dalam penelitian ini adalah piece work, bonus, lembur, dan jaminan sosial.

Dan dalam hadits yang dijelaskan rasullulah yang mengatakan mengenai insentif dan kemudian di riwayatkan oleh bukhori

**عن ابن عب من وا ِباء فيهم لديغ أو سليم يب صلى هللا عليه وسل م مر أصحاب الن فعرض َلم رجل من أهل املاء فقال هل فيكم من راق إن يف املاء رجال لديغا أو سليما فانطلق رجل منهم فقرأ بفاحتة الكتاب على شاء فبأ فجاء ِبلشاء أصحاب فكرهوا ذالك وقالوا أخذت على كتاب هللا أجرا حّت قدموا املدينة إىل فقالوا ّي رسول هللا أخذ على كتاب ما أجذُت عليه أجراكتاب هللا. ن أحق هللا أجرا فقال رسول هللا صلى هللا عليه وسل م إ**

dari Ibnu Abbas bahwa beberapa sahabat Nabi Shallallahu'alaihiwasallam melewati sumber mata air dimana terdapat orang yang tersengat binatang berbisa, lalu salah seorang yang bertempat tinggal di sumber mata air tersebut datang dan berkata; "Adakah di antara kalian seseorang yang pandai menjampi? Karena di tempat tinggal dekat sumber mata air ada seseorang yang tersengat binatang berbisa." Lalu salah seorang sahabat Nabi pergi ke tempat tersebut dan

membacakan al-fatihah dengan upah seekor kambing. Ternyata orang yang tersengat tadi sembuh, maka sahabat tersebut membawa kambing itu kepada teman-temannya. Namun temantemannya tidak suka dengan hal itu, mereka berkata; “Kamu mengambil upah atas kitabullah?” setelah mereka tiba di Madinah, mereka berkata; “Wahai Rasulullah, ia ini mengambil upah atas kitabullah.” Maka Rasulullah Shallallahu’alaihiwasallam bersabda: “Sesungguhnya upah yang paling berhak kalian ambil adalah upah karena (mengajarkan) kitabullah.”(HR. Bukhari).

### 2.2.2 Disiplin Kerja

#### 2.2.2.1 Pengertian Displin Kerja

Menurut Wirawan, "Disiplin adalah sikap dan perilaku yang mematuhi peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya lainnya yang harus dipatuhi dalam pekerjaan." memproduksi barang dan melayani pelanggan organisasi. Organisasi akan mendisiplikan karyawan yang melanggar aturan. Hakikat disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun, dan konsisten sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan tersebut. Disiplin kerja berarti menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku. Itu juga berarti bahwa jika seseorang melanggar tugas atau wewenang yang diberikan kepadanya, mereka harus melakukannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi.

Salah satu definisi disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu melaksanakannya dan tidak mengelak untuk menerima hukuman jika melanggar tugas atau wewenang yang diberikan kepadanya.

Dalam disiplin kerja juga diatur dalam islam yaitu pada alquran surat at-taubah ayat ke 9

اِشْتَرَوْا بِاٰيٰتِ اللّٰهِ ثَمَنًا قَلِيْلًا فَصَدُّوْا عَنْ سَبِيْلِهٖۗ اِنَّهُمْ سَاۤءَ مَا كَانُوْا يَعْمَلُوْنَ

*Artinya* : "Dan katakanlah: 'Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.'"

Ayat ini mengajarkan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seorang mukmin akan diawasi dan dinilai oleh Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang beriman. Ini mengajarkan pentingnya bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab.

Ada juga hadits yang dikatakan oleh rasul dan kemudian diriwayatkan kembali oleh Bukhori dan Muslim, adapun bunyi haditsnya adalah "Kalian semua adalah pemimpin, dan kalian semua akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya. Seorang penguasa adalah pemimpin, seorang suami adalah pemimpin atas keluarganya, seorang istri adalah pemimpin atas rumah suaminya dan anak-anaknya, seorang budak adalah pemimpin atas harta tuannya. Kalian semua adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya."(HR. Bukhari dan Muslim)

Hadis ini mengajarkan bahwa setiap individu bertanggung jawab atas tugas dan amanah yang diberikan kepada mereka, yang mencerminkan pentingnya disiplin dalam menjalankan tugas.

#### 2.2.2.2 Jenis Disiplin kerja

Mangkunegara membagi disiplin kerja menjadi 2 bentuk, yaitu sebagai beriku

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah upaya untuk mendorong karyawan untuk mengikuti dan mematuhi aturan dan pedoman organisasi. Tujuan dari disiplin preventif adalah untuk mendorong dan mengarahkan karyawan untuk mengikuti aturan dan peraturan organisasi.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif bertujuan untuk mendorong karyawan untuk membuat aturan yang konsisten dan mematuhi pedoman organisasi. Jika karyawan terbukti melanggar aturan, mereka akan diberi sanksi atau hukuman untuk mendorong mereka untuk memperbaiki diri dan mematuhi aturan.

#### 2.2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja adalah parameter yang digunakan untuk mengukur tingkat kepatuhan dan

1. Kehadiran
2. Kepatuhan Terhadap Aturan
3. Produktivitas dan Kualitas Kerja
4. Etika dan Perilaku Kerja
5. Penggunaan Waktu
6. Kepatuhan terhadap Instruksi dan Tugas
7. Responsibilitas
8. Partisipasi dalam Kegiatan Perusahaan

Menggunakan indikator-indikator ini, perusahaan dapat menilai tingkat disiplin kerja karyawan dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan atau pelatihan lebih lanjut. Indikator-indikator tersebut juga membantu dalam memberikan feedback yang konstruktif dan membangun budaya kerja yang disiplin dan produktif.

### 2.2.3 Kinerja

#### *2.2.3.1* Pengertian kinerja

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil atau pencapaian yang diperoleh dari pelaksanaan tugas atau pekerjaan tertentu, yang diukur berdasarkan standar atau kriteria tertentu. Kinerja mencerminkan kemampuan

seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal.

Kinerja kerja pada ojek online merujuk pada tingkat efektivitas dan efisiensi seorang pengemudi ojek dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kinerja ini mencakup berbagai aspek mulai dari kualitas pelayanan, jumlah perjalanan yang diselesaikan, hingga kepuasan pelanggan.

Menurut Mangkunegara (2017) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain :

1. Faktor Kemampuan (*ability*) Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge, skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.
2. Faktor Motivasi Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

Dalam alquran juga menjelaskan pengertian mengenai kinerja yang dibahas pada surat An-Nahl ayat 97 yang berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ اَوْ اُنْثٰى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۚ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ اَجْرَهُمْ بِاَحْسَنِ مَا كَانُوْا يَعْمَلُوْنَ

"Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan."

Ayat ini menekankan bahwa amal saleh dan pekerjaan yang baik akan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah, memberikan motivasi untuk bekerja dengan baik dan penuh keikhlasan.

Sedangkan pandangan Mengkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

#### 2.2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Roring (2017), mengatakan hal yang diperhatikan oleh manajer sumber daya manusia dalam kinerja karyawan dengan indikator:

1. Tanggung jawab, adanya rasa tanggung jawab pada diri karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
2. Keandalan dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan dapat diandalkan.
3. Inisiatif, kemampuan karyawan dalam mengambil kuputusan atau semua tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas pokok.
4. Mutu pekerjaan, yaitu kuantitas maupun kualitas hasil kerja yang dapat dihasilkan pegawai tersebut sesuai dari uraianpekerjaannya.
5. Kerja sama, kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik karyawan dapat diandalkan.

## 2.3 Hipotesis Penelitian

### 2.3.1 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Almaududi *et.al* (2021) pengaruh insentif terhadap kinerja mengemukakan Agar organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuan mereka, mereka membutuhkan pekerja yang memiliki kemampuan untuk menyediakan output atau hasil yang diinginkan. Banyak faktor mempengaruhi kinerja atau hasil kerja setiap karyawan. Salah satu faktor tersebut adalah insentif, yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Semakin baik kinerja karyawan, semakin besar insentif yang diberikan. Karena itu,

karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga mereka dapat menerima lebih banyak insentif.

Menurut Wibowo (2009), ini karena insentif memiliki hubungan dengan kinerja karyawan karena setiap pekerjaan yang menunjukkan kinerja terbaik pasti mengharapkan imbalan selain gaji atau upah, juga sebagai insentif atas perestasi mereka terhadap perusahaan. Almaududi (2021) menyatakan bahwa istilah "sistem insentif" biasanya digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran upah yang terkait secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar produktivitas, kinerja karyawan, atau keduanya. Insentif akan mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik untuk mendapatkan gaji yang paling besar. Insentif dapat membantu perusahaan atau organisasi mempertahankan karyawan berkualitas tinggi. Oleh karena itu, insentif tidak boleh diberikan tanpa mempertimbangkan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang dikemukakan pada penelitian ini:

H1 : Diduga Insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja *Driver* Ojek *Online* dikota Malang

### 2.3.2 Pengaruh Displin Kerja terhadap Kinerja

Disiplin dalam penggunaan sumber daya, baik waktu, tenaga, maupun material, membantu perusahaan mencapai efisiensi operasional yang lebih tinggi. Karyawan yang disiplin tidak hanya menghemat waktu dengan bekerja secara efisien tetapi juga mengurangi pemborosan bahan dan sumber daya lainnya. Efisiensi ini berujung pada penghematan biaya dan peningkatan profitabilitas perusahaan.Ketika aturan dan prosedur diikuti dengan disiplin, ketidakpastian dan kebingungan di tempat kerja dapat diminimalisir. Hal ini mengurangi potensi konflik antar karyawan dan antara karyawan dengan manajemen. Disiplin kerja juga membantu dalam mengelola beban kerja dengan lebih baik, sehingga mengurangi tingkat stres yang disebabkan oleh pekerjaan yang tidak teratur atau berantakan. Disiplin kerja yang baik berkontribusi pada pelayanan pelanggan yang lebih baik. Ketepatan waktu, kualitas layanan, dan konsistensi dalam memenuhi kebutuhan

pelanggan dapat meningkatkan kepuasan pelanggan. Pelanggan yang puas cenderung menjadi pelanggan setia dan dapat merekomendasikan layanan perusahaan kepada orang lain, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja bisnis.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Mahardini (2024) dapat disimpulkan bahwa, meskipun variabel Disiplin Kerja memiliki kualitas dan validitas yang tinggi, pengaruhnya terhadap variabel Kinerja sangat kecil dan tidak signifikan secara statistik. Oleh karena itu, untuk menjelaskan perbedaan kinerja, komponen lain harus dipertimbangkan. Dengan demikian hipotesis yang dikemukakan pada penelitian ini:

H2 : Diduga Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja *Driver* Ojek *Online* dikota Malang

### 2.3.3 Pengaruh Insentif dan Disiplin kerja terhadap Kinerja

Insentif dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengemudi ojek *online*. Insentif dalam bentuk bonus atau penghargaan dapat meningkatkan motivasi pengemudi untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien. Mereka akan lebih termotivasi untuk mencapai target yang ditetapkan demi mendapatkan insentif tambahan. Dengan adanya insentif, pengemudi cenderung menerima lebih banyak pesanan dan menyelesaikan lebih banyak perjalanan. Mereka akan lebih aktif dan siap melayani pelanggan, karena insentif tambahan merupakan dorongan untuk meningkatkan pendapatan. Insentif yang terkait dengan rating atau ulasan pelanggan dapat mendorong pengemudi untuk memberikan pelayanan yang lebih baik. Mereka akan lebih memperhatikan kenyamanan dan keamanan penumpang serta berusaha untuk mendapatkan ulasan yang baik.

Disiplin kerja memastikan pengemudi ojek *online* siap bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Mereka akan mematuhi aturan perusahaan terkait jam kerja, sehingga ketersediaan pengemudi menjadi lebih konsisten. Disiplin kerja membantu pengemudi untuk mengelola waktu dengan lebih efisien. Mereka akan cenderung menghindari keterlambatan atau absensi yang tidak terencana, sehingga dapat menyelesaikan lebih banyak perjalanan dalam waktu yang

tersedia. Dengan adanya disiplin kerja, pengemudi cenderung menjaga kualitas layanan secara konsisten. Mereka akan mematuhi prosedur dan kebijakan perusahaan terkait pelayanan kepada pelanggan, seperti penggunaan helm, kebersihan kendaraan, dan sopan santun.

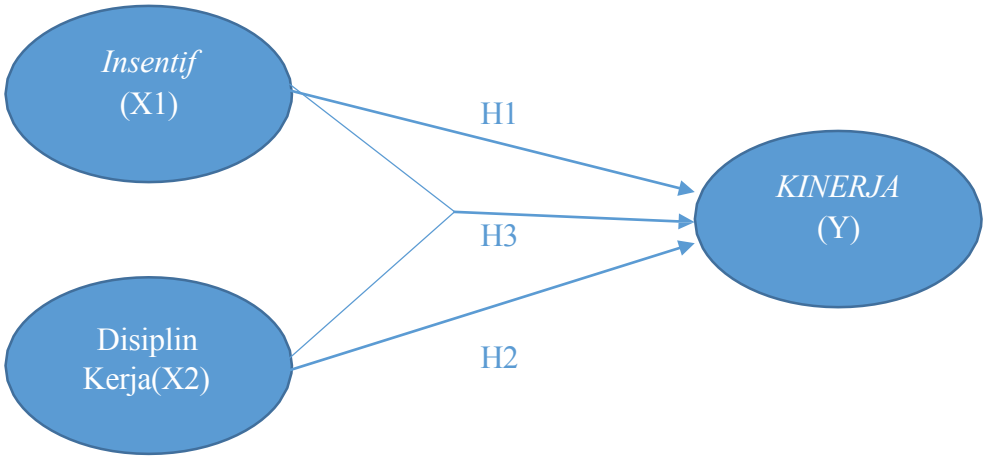
Kombinasi insentif dan disiplin kerja dapat menghasilkan peningkatan produktivitas yang signifikan. Insentif memberikan dorongan tambahan untuk bekerja lebih keras, sementara disiplin kerja memastikan pengemudi tetap fokus dan konsisten dalam menjalankan tugasnya. Insentif yang didukung oleh disiplin kerja yang baik dapat membantu mempertahankan pengemudi dalam jangka waktu yang lebih lama. Mereka akan merasa dihargai dan terdorong untuk tetap bekerja di platform tersebut. Dengan kinerja yang lebih baik dari pengemudi yang didukung oleh insentif dan disiplin kerja, akan terjadi peningkatan dalam kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan memperkuat reputasi perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sidabukke *et. al* (2024) Dikarenakan disiplin kerja dan kompensasi yang diterima karyawan sangat memengaruhi kinerja mereka, perusahaan diharapkan dapat terus menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang mendukung kerja sama tim dan meningkatkan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, insentif dan disiplin kerja memiliki peran yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja pengemudi ojek online. Kombinasi keduanya dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan berkualitas, yang menguntungkan bagi pengemudi, perusahaan, dan pelanggan. Dengan demikian hipotesis yang dikemukakan pada penelitian ini:

H3 : Diduga Insentif dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja *Driver* Ojek *Online* dikota Malang

### 2.3.4 Model Hipotesis

**Gambar 2.1** Kerangka Konseptual




### 2.3.5 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan kerangka konseptual diatas sebagai berikut

H1 : Diduga Insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja *Driver* Ojek *Online* dikota Malang

H2 : Diduga Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja *Driver* Ojek *Online* dikota Malang

H3 : Diduga Insentif dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja *Driver* Ojek *Online* dikota Malang

# BAB III

# METODE PENELITIAN

## 3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono (2010) menjelaskan bahwa metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berbasis pada filsafat positivisme, yang mana digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, yang umumnya pengambilan sampelnya dilakukan secara random, dan data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, lalu dianalisis secara kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## 3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dilakukan oleh peneliti dilakukan di wilayah kota malang mencakup beberapa wilayah dikota malang

## 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013) Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah para *driver* ojek *online* Shopee Food dikota Malang

Menurut (Sugiyono, 2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang di ambil dari populasi tersebut harus betul-betul mewakili populasi. Dalam hal ini dipilih sampel yang akan diteliti adalah *driver* shopeefood yang sudah berkerja lebih dari 6 bulan dengan spesifikasi dalam sebulan dalam satu minggu melakukan kegiatan ini minimal 5 hari.

## 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81), teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah teknik *nonprobability sampling*, yaitu dengan teknik *convenience sampling*, yaitu pengambilan sampel didasarkan pada ketersediaan elemen dan kemudahan untuk mendapatkannya.

## 3.5 Jenis Data

### 3.5.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2016) Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penyusunan ini peneliti mengumpulkan secara langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian yang sedang dilakukan. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek primer adalah kuisioner yang akan disebar kepada objek penelitian yaitu mitra driver shopeefood dikota malang yang sudah berkerja lebih dari 6 bulan dengan spesifikasi dalam sebulan dalam satu minggu melakukan kegiatan ini minimal 5 hari.

### 3.5.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016) Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Dan yang menjadi sumber data sekunder berupa buku, skripsi, jurnal yang berkenaan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

## 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam hal ini peneliti akan menggunakan metode pengumpulan data menggunakan kuisioner yang akan disebarkan dalam kurung waktu 1-2 minggu kepada mitra driver shopeefood yang berkerja atau yang berdomisili di kota malang

## 3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2016) Variabel penelitian adalah segala sesuatu dalam bentuk apapun yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentangnya, kemudian ditarik kesimpulan.Untuk menentukan skala pengukuran setiap variabel, pemeriksa harus menggunakan alat statistik agar perhitungan variabel dapat dilakukan dengan benar. Definisi operasional adalah variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini variabel dibagi menjadi dua variable

**Tabel 3.7**

**Definisi Operasional Variabel**

| No | Variabel | Definisi | Indikator | Sumber |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Insentif (X1) | Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. | Insentif Material:<br>1. Bonus<br>2. Komisi<br>3. Lembur<br>4. Pembagian Laba<br>5. Kompensasi<br>Insentif Non mateial:<br>1. Jaminan sosial<br>2. Pemberian piagam penghargaan<br>3. Pemberian promosi<br>4. Pemberian pujian lisan atau tulisan | Marwansyah dan Mukaram (2017) |
| 2 | Disiplin Kerja (X2) | kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun, dan konsisten sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan tersebut. | 1. Kehadiran<br>2. Kepatuhan Terhadap Aturan<br>3. Produktivitas dan Kualitas Kerja<br>4. Etika dan Perilaku Kerja<br>5. Penggunaan Waktu<br>6. Kepatuhan terhadap Instruksi dan Tugas<br>7. Responsibilitas<br>8. Partisipasi dalam Kegiatan Perusahaan | Fika Damayanti (2024) |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 3 | Kinerja (Y) | hasil atau pencapaian yang diperoleh dari pelaksanaan tugas atau pekerjaan tertentu, yang diukur berdasarkan standar atau kriteria tertentu. Kinerja mencerminkan kemampuan seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal. | 1. Tanggung jawab<br>2. Keandalan dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan dapat diandalkan.<br>3. Inisiatif<br>4. Mutu pekerjaan<br>5. Kerja sama | Roring (2017) |

## 3.8 Analisis Data

### 3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2010), para peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) dari variabel dependen terjadi dalam situasi di mana dua atau lebih variabel independen digunakan sebagai faktor prediktor (dinaik turunkan nilainya).

Analisis regresi linier berganda, menurut Sugiyono (2010), digunakan untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk menentukan apakah ada atau tidaknya hubungan fungsi antara satu variabel terikat dan dua variabel bebas.

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu: Insentif (X1), Disiplin Kerja (X2), (2010). Variabel terikatnya adalah Kinerja Mitra (Y). Adapun persamaan regresi untuk empat prediktor (variabel) yang digunakan menurut Sugiyono (2010):

$$Y = a + b1.X1 + b2.\ X2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawanan

a = Konstanta

b1,b2, = Koefisien regresi variabel bebas

X1 = Variabel bebas faktor insentif

X2 = Variabel bebas faktor disiplin kerja

e = Variabel pengganggu

Menurut Sugiyono (2010), nilai b1 dan b2 dapat ditemukan dengan metode skor deviasi yang selanjutnya skor deviasi dimasukan ke dalam persamaan simultan yang selanjutnya untuk mencari masing masing nilai ”b” di lakukan dengan metode eliminasi, sehingga akhirnya nilai b1,dan b2 dapat diketahui.

## 3.9 Uji Validitas

Uji validitas adalah proses yang bertujuan untuk memastikan bahwa suatu skala benar-benar mampu mengukur konsep yang ingin diteliti. Pengujian ini berguna untuk menilai apakah setiap item dalam kuesioner secara tepat dapat menggambarkan aspek-aspek yang menjadi fokus penelitian. Selain itu, uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian dapat mengevaluasi variabel yang hendak diteliti. Prosedur ini melibatkan penyusunan sejumlah pertanyaan kuesioner yang nantinya diberikan kepada responden. Setelah data terkumpul, dilakukan pengujian *construct validity* dengan metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA).

Uji validitas diperlukan untuk mengukur keabsahan instrumen penelitian agar dapat berfungsi sebagai alat untuk mengumpulkan data selama proses penelitian. Metode yang digunakan adalah dengan mengkorelasikan skor dari masing-masing item dengan skor total pada setiap atribut. Teknik korelasi yang digunakan yaitu pearson product moment correlation :

$$rxy = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum x)^2}\}\{N \sum y^2 - (\sum y)^2}$$

Dimana :

$R$ = koefisien korelasi antara item (x) dengan skor total (y)

$N$ = banyaknya responden

$X$ = skor yang diperoleh dari seluruh item

$Y$ = jumlah skor yang diperoleh dari seluruh item

$\Sigma XY$ = jumlah perkalian X dan Y

$\Sigma X2$ = jumlah kuadrat dalam skor distribusi

X Σ Y2 = jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

### 3.10 Uji Realibilitas

Reliabilitas menggambarkan tingkat konsistensi dan stabilitas suatu skor atau skala pengukuran. Menurut Kuncoro (2003), reliabilitas berfokus pada masalah konsistensi dan akurasi dalam pengukuran. Suatu hasil pengukuran dianggap dapat dipercaya jika pengukuran yang dilakukan beberapa kali pada kelompok subjek yang sama memberikan hasil yang relatif serupa, asalkan aspek yang diukur tidak mengalami perubahan. Dalam penelitian ini, reliabilitas seluruh item atau pernyataan akan diuji menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha.

$$r11 = \left(\frac{K}{(k-1)}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma_{t_2}^{t}}\right)$$

Keterangan :

r11 = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

$\Sigma\sigma^2$ = jumlah butir pertanyaan

$\sigma^2$ = varians total

Koefisien alpha dapat dikatakan reliabel ketika nilai Cronbach Alpha > 0,6. Perhitungan data tersebut akan dilakukan dengan bantuan program SPSS .

### 3.11 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan analisis regresi berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi empat tahapan yaitu:

1. Uji Normalitas

   Uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah nilai residual yang

dihasilkan dari analisis regresi mengikuti pola distribusi normal. Model regresi

yang ideal adalah model dengan residual yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Rumus Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut :

$$KD : 1{,}36\,\frac{n1 + n2}{n1 + n2}$$

Keterangan :

KD = Jumlah Kolmogorov-Smirnov yang dicari
n1 = Jumlah Sampel yang diperoleh
n2 = Jumlah Sampel yang diharapkan

Data dikatakan normal, apabila nilai signifikan lebih besar 0,05 pada (P>0,05). Sebaliknya, apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada (P<0,05),maka dikatakan tidak normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah keadaan di mana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna anara variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korekasi yang sempurna atau mendekati satu. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai Tolerance. Rumus VIF (Singgih Santoso, 2015:234) sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{1 - {R_1}^2}$$

Untuk mendeteksi hal tersebut pedomannya adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.
b. Jika nilai Tolerance < 0,10 dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika:

1) Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0
2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja
3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

## 3.12 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi, menurut Sugiyono (2010), bertujuan untuk mengukur seberapa besar sumbangan pengaruh variabel X yang masuk ke dalam model (Gaya Kepemimpinan/X1, Lingkungan Kerja/X2, dan Disiplin Kerja). Untuk menentukan berapa besar Variabel Dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh Variabel Independen (X) bisa di cari melalui rumus:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y}{\sum y^2}$$

R 2 = Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2010), koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin mendekati angka 1, koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel independen hampir sepenuhnya memberikan informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai $R^2$ mendekati nol, berarti variabel independen hanya memberikan sedikit informasi yang berguna untuk memprediksi variabel dependen. Dengan kata lain, semakin mendekati angka 1, semakin besar peran variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

## 3.13 Uji Hipotesis

### 3.13.1 Uji t hitung

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh suatu variable independen secara parsial terhadap variasi variable dependen. Adapun dasar pengambilan kesimpulan pada uji t ialah sebagai berikut:

a. Apabila nilai thitung < t tabel dan jika probabilitas (signifikasi ) > 0,05 (α), maka H0 diterima, artinya variable independen secara parsial (individual) tidak mempengaruhi variable dependen secara signifikan.

b. Apabila nilai t hitung > t tabel dan jika probabilitas (signifikasi) < 0,05 (α),maka H0 ditolak, artinya variable independen secara parsial (individual) mempengaruhi variable dependen secara signifikan.

### 3.13.2 Uji F hitung

Uji F atau uji simultan ini pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan ialah dengan melihat besarnya nilai probabilitas signifikan-nya. Menurut Imam Ghozali (2018:115), Apabila nilai probabilitas signifikannya < 5% maka variabel independen atau variabel bebas akan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun dasar pengambilan kesimpulan pada uji F ialah sebagai berikut:

a. Apabila nilai F hitung < F tabel dan jika probabilitas (siginifikasi) > 0,05(α), maka H0 diterima, artinya variable independen secara simultan atau bersama-sama tidak mempengaruhi variable dependen secara signifikan.

b. Apabila nilai F hitung > F tabel dan jika probabilitas (signifikasi) lebih kecil dari 0,05(α), maka H0 ditolak, artinya variable independen secara simultan mempengaruhi variable dependen secara signifikan.

# BAB IV

# HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

## 4.1 Hasil Penelitian

### 4.1.1 Gambaran umum

Pekerjaan sebagai *driver Shopee food* merupakan salah satu profesi yang tumbuh pesat di era digital, khususnya dalam layanan pengantaran makanan berbasis aplikasi. *Driver Shopee food* adalah mitra pengemudi yang bertugas mengantarkan pesanan makanan atau minuman dari restoran atau merchant ke pelanggan dengan menggunakan sistem yang terintegrasi melalui aplikasi Shopee. Profesi ini hadir sebagai respons terhadap kebutuhan masyarakat akan layanan pengantaran yang cepat, praktis, dan mudah diakses. Sebagai seorang mitra pengemudi, *driver Shopee food* memiliki peran yang cukup kompleks dan menuntut tanggung jawab tinggi. Mereka diharuskan untuk mengambil pesanan dari merchant sesuai dengan detail yang telah diberikan melalui aplikasi, memastikan ketepatan pesanan, serta mengantarkannya ke lokasi pelanggan dengan tepat waktu. Selama proses ini, seorang *driver* dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik, menjaga kebersihan pesanan, dan berkomunikasi dengan pelanggan secara ramah dan profesional. Dalam menjalankan tugasnya, *driver* juga mengandalkan teknologi sebagai panduan utama, mulai dari menerima notifikasi pesanan, menggunakan navigasi untuk menemukan rute tercepat, hingga menyelesaikan transaksi pembayaran.

Pekerjaan ini memiliki karakteristik fleksibel, di mana *driver* dapat memilih jam kerja sesuai dengan preferensi mereka. Hal ini memberikan kebebasan bagi para *driver* untuk mengatur waktu kerja dan target pendapatan yang ingin dicapai. Pendapatan seorang *driver* bergantung pada jumlah pesanan yang diselesaikan, yang berarti semakin tinggi tingkat produktivitas seorang *driver* , maka semakin besar pula penghasilan yang akan mereka peroleh. Selain itu, *Shopee food* menerapkan sistem insentif sebagai bentuk apresiasi terhadap performa para *driver* . Insentif ini diberikan dalam berbagai bentuk, seperti bonus harian untuk penyelesaian target pesanan, tambahan pendapatan saat jam sibuk, dan berbagai program lainnya yang bertujuan untuk memotivasi *driver* agar bekerja lebih giat dan konsisten.Namun, di balik fleksibilitas tersebut, profesi ini juga menyimpan

sejumlah tantangan. Cuaca yang tidak menentu, kemacetan lalu lintas, serta kendala teknis seperti gangguan pada aplikasi sering kali menjadi hambatan bagi *driver* dalam menyelesaikan pesanan. Selain itu, persaingan yang ketat antar sesama *driver* juga menjadi faktor yang memengaruhi pendapatan harian. Karena sifat pekerjaan ini yang berbasis komisi, pendapatan *driver* tidak selalu stabil dan sangat bergantung pada jumlah pesanan yang berhasil diselesaikan dalam sehari. Dengan demikian, disiplin kerja memegang peranan penting bagi *driver* dalam mengelola waktu, konsistensi, dan tanggung jawab selama menjalankan pekerjaannya.

Disiplin kerja tercermin dari bagaimana seorang *driver* mengatur jam kerjanya, mematuhi aturan yang ditetapkan oleh *Shopee food*, dan menjaga kepercayaan pelanggan melalui layanan yang cepat dan berkualitas. Ketepatan waktu dalam pengantaran menjadi salah satu indikator kinerja yang sangat diperhatikan, karena keterlambatan dapat berdampak pada kepuasan pelanggan. Selain itu, rating atau ulasan yang diberikan oleh pelanggan melalui aplikasi juga menjadi ukuran performa *driver* . Dengan mempertahankan pelayanan yang baik, *driver* berpotensi memperoleh lebih banyak pesanan dan pendapatan.Secara keseluruhan, profesi *driver Shopee food* tidak hanya menuntut keterampilan teknis dalam pengantaran makanan, tetapi juga kedisiplinan dan motivasi yang tinggi untuk mencapai kinerja optimal. Insentif yang diberikan oleh platform dapat menjadi pendorong bagi *driver* untuk bekerja lebih giat dan produktif, sementara disiplin kerja menjadi kunci keberhasilan dalam menghadapi tantangan yang ada. Dengan memahami dinamika pekerjaan ini, dapat dilihat bahwa hubungan antara insentif, disiplin kerja, dan kinerja sangat erat kaitannya dalam menentukan produktivitas seorang *driver Shopee food*. Hal ini menjadi landasan penting dalam menganalisis bagaimana faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi efektivitas kerja para *driver* di lapangan.

### 4.1.2 Profil Responden

Penulis melakukan analisis terhadap data yang telah terkumpul, yaitu jawaban dari responden, untuk mengkaji pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja mitra Shopee Food yang berdomisili di Kota Malang. Penelitian ini melibatkan 176 responden yang tinggal di Kota Malang. Untuk memberikan gambaran tentang profil responden,

penjelasan berikut akan menguraikan informasi berdasarkan usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan jumlah jam kerja per hari.

#### *4.1.2.1 Usia*

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti, dominan usia tenaga kerja yang menjadi mitra *shopeefood* berada di rentang usia 31-40 tahun dengan persentase 53% dengan jumlah 93 responden, sedangkan yang terkecil berada di usia lebih dari 40 tahun dengan persentase 7% dengan jumlah 13 responden, dan pada rentang usia 20-30 tahun berada di persentase 34% dengan jumlah 59 responden. Sedangkan untuk rentang usia kurang dari 20 tahun peneliti mendapatkan 11 responden kurang dari 20 tahun dengan persentase 6%. Untuk lebih jelas digambarkan dengan diagram dibawah ini;

**Tabel 4.1 Profil Responden berdasarkan usia**

| Usia | Jumlah responden | Persentase |
|---|---|---|
| Kurang dari 20 tahun | 11 | 6% |
| 20 - 30 tahun | 59 | 34% |
| 31 - 40 tahun | 93 | 53% |
| Lebih dari 40 tahun | 13 | 7% |
| Total | 176 | 100% |

Sumber data: data primer yang diolah oleh peneliti (2024)

#### *4.1.2.2 Jenis kelamin*

Berdasarkan hasil penelitian dari 119 responden, diperoleh *driver* yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 153 orang dengan presentase 87% dan mitra yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 23 orang dengan presentase 13%. Untuk lebih jelas digambarkan pada diagramdibawah ini ;

**Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis kelamin**

| Jenis kelamin | Jumlah responden | Persentase |
|---|---|---|
| Laki – laki | 153 | 87% |
| Perempuan | 23 | 13% |
| Total | 176 | 100% |

Sumber data: data primer yang diolah oleh peneliti (2024)

### *4.1.2.3 Lama Berkerja*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti didalam penelitiannya didapatkan hasil yang menyatakan bahwa mitra yang berkerja didominasi dengan jumlah lama berkerja 3-4 tahun berjumlah 78 responden dengan persentase 44%, kemudian dengan jumlah lama berkerja lebih dari 4 tahun berjumlah 39 responden dengan persentase 22%, selanjutnya responden dengan data lama berkerja 1-2 tahun berjumlah 51 responden dengan persentase 29%, dan yang paling sedikit adalah responden yang berkerja kurang dari 1 tahun dengan jumlah responden 8 dengan persentase 5%. Untuk lebih jelas digambarkan pada diagram berikut ini ;

**Tabel 4.3 Profil responden Berdasarkan lama berkerja**

| Lama berkerja | Jumlah responden | Persentase |
|---|---|---|
| Kurang dari 1 Tahun | 8 | 5% |
| 1 – 2 Tahun | 51 | 29% |
| 3 - 4 Tahun | 78 | 44% |
| Lebih dari 4 tahun | 39 | 22% |
| Total | 176 | 100% |

Sumber data: data primer yang diolah oleh peneliti (2024)

#### *4.1.2.4 Jam Kerja*

Jam kerja responden berdasarkan karakteristik jam kerjanya yaitu responden yang berkerja 9-12 jam menempati urutan pertama yaitu berjumlah 76 responden (43%), dan yang menempati urutan terakhir yaitu responden yang berkerja lebih dari 12 jam yaitu berjumlah 15 responden (9%). Untuk responden yang berkerja dalam kurun waktu 5-8 jam berjumlah 64 responden (36%), dan responden yang berkerja dalam kurun waktu kurang dari 5 jam yaitu 21 responden (12%). Untuk lebih jelasnya digambarkan pada diagram dibawah ini;

**Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Jam kerja**

| Jam Kerja | Jumlah responden | Persentase |
|---|---|---|
| Kurang dari 5 jam/hari | 21 | 12% |
| 5-8 jam/hari | 64 | 36% |
| 9-12 jam per hari | 76 | 43% |
| Lebih dari 12 jam | 15 | 9% |
| Total | 176 | 100% |

Sumber data: data primer yang diolah oleh peneliti (2024)

### 4.1.3 Deskripsi Jawaban Responden

#### *4.1.3.1 Variabel Insentif*

Pada variabel insentif pada penelitian ini digunakan 11 indikator. Data variabel insentif disajikan pada table berikut ini

**Tabel 4.5 Distribusi jawaban Indikator Insentif (X1)**

**Distribusi Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel Insentif**

| Indikator | STS | | TS | | N | | S | | SS | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| X1.1 | 2 | 1,7% | 13 | 10,9% | 18 | 15,1% | 47 | 39,5% | 39 | 32,8% |
| X1.2 | 2 | 1,7% | 10 | 8,4% | 22 | 18,5% | 44 | 43,5% | 41 | 34,5% |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| X1.3 | 8 | 6,7% | 4 | 3,4% | 32 | 26,9% | 38 | 31,9% | 37 | 31,1% |
| X1.4 | 4 | 3,4% | 10 | 8,4% | 34 | 28,6% | 34 | 28,6% | 37 | 31,1% |
| X1.5 | 3 | 2,5% | 8 | 6,7% | 29 | 24,4% | 40 | 33,6% | 39 | 32,8% |
| X1.6 | 5 | 4,2% | 13 | 10,9% | 18 | 15,1% | 37 | 31,1% | 46 | 38,7% |
| X1.7 | 5 | 4,2% | 8 | 6,7% | 26 | 21,8% | 44 | 37,3% | 36 | 30,3% |
| X1.8 | 20 | 16,8% | 17 | 14,3% | 18 | 15,1% | 38 | 31,9% | 26 | 21,8% |
| X1.9 | 21 | 17,6% | 17 | 14,3% | 7 | 5,9% | 36 | 30,3% | 38 | 31,9% |
| X1.10 | 18 | 15,1% | 18 | 15,1% | 18 | 15,1% | 38 | 31,9% | 27 | 22,7% |
| X1.11 | 14 | 11,8% | 19 | 16% | 17 | 14,3% | 44 | 37% | 25 | 21% |

Sumber data : output spss yang diolah peneliti (2024)

**Tabel 4.6 Distribusi jawaban Indikator Disiplin Kerja (X2)**

**Distribusi Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel Disiplin Kerja**

| Indikator | STS | | TS | | N | | S | | SS | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| X2.1 | 3 | 2,5% | 11 | 9,2% | 9 | 7,6% | 38 | 31,9% | 58 | 48,7% |
| X2.2 | 5 | 4,2% | 6 | 5% | 20 | 16,8% | 46 | 38,7% | 42 | 35,3% |
| X2.3 | 8 | 6,7% | 3 | 2,5% | 37 | 31,1% | 33 | 27,7% | 38 | 31,9% |
| X2.4 | 6 | 5% | 6 | 5% | 20 | 16,8% | 38 | 31,9% | 49 | 41,2% |
| X2.5 | 4 | 3,4% | 6 | 5% | 15 | 12,6% | 51 | 42,9% | 43 | 36,1% |
| X2.6 | 4 | 3,4% | 5 | 4,2% | 24 | 20,2% | 53 | 44,5% | 33 | 27,7% |
| X2.7 | 8 | 6,7% | 4 | 3,4% | 15 | 12,6% | 51 | 42,9% | 41 | 34,5% |
| X2.8 | 5 | 4,2% | 8 | 6,7% | 19 | 16% | 44 | 37% | 43 | 36,1% |
| X2.9 | 4 | 3,4% | 7 | 5,9% | 18 | 15,1% | 49 | 41,2% | 41 | 34,5% |
| X2.10 | 8 | 6,7% | 8 | 6,7% | 17 | 14,3% | 52 | 43,7% | 34 | 28,6% |

Sumber data : output spss yang diolah peneliti (2024)

**Tabel 4.7 Distribusi jawaban Indikator Kinerja (y)**

**Distribusi Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel kinerja (Y)**

| Indikator | STS | | TS | | N | | S | | SS | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Y1 | 3 | 2,5% | 12 | 10,1% | 8 | 6,7% | 45 | 37,8% | 511 | 42,9% |
| Y2 | 4 | 3,4% | 9 | 7,6% | 24 | 20,2% | 44 | 37% | 38 | 31,9% |
| Y3 | 10 | 8,45 | 12 | 10,1% | 41 | 34,5% | 25 | 21% | 31 | 26,1% |
| Y4 | 16 | 13,4% | 8 | 6,7% | 31 | 26,1% | 27 | 22,7% | 37 | 31,1% |
| Y5 | 7 | 5,9% | 13 | 10,9% | 19 | 16% | 32 | 26,95 | 48 | 40,3% |
| Y6 | 6 | 5% | 12 | 10,1% | 19 | 16% | 54 | 54,4% | 28 | 23,5% |
| Y7 | 8 | 6,7% | 14 | 11,8% | 15 | 12,6% | 56 | 47,1% | 26 | 21,8% |
| Y8 | 7 | 5,9% | 14 | 11,8% | 17 | 14,3% | 49 | 41,2% | 32 | 26,9% |
| Y9 | 9 | 7,6% | 11 | 9,2% | 22 | 18,5% | 36 | 30,3% | 41 | 34,5% |
| Y10 | 9 | 7,6% | 13 | 10,9% | 17 | 14,3% | 45 | 37,8% | 35 | 29,4% |

Sumber data: output spss yang diolah oleh peneliti

### 4.1.4 Analisis Data

#### *4.1.4.1 Uji Validitas*

**Tabel 4.8 Uji Validitas**

| Indikator | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|
| X1.P1 | 0,381 | 0.1480 | VALID |
| X1.P2 | 0,342 | 0.1480 | VALID |
| X1.P3 | 0,304 | 0.1480 | VALID |
| X1.P4 | 0,387 | 0.1480 | VALID |
| X1.P5 | 0,347 | 0.1480 | VALID |
| X1.P6 | 0,424 | 0.1480 | VALID |
| X1.P7 | 0,370 | 0.1480 | VALID |
| X1.P8 | 0,601 | 0.1480 | VALID |
| X1.P9 | 0,676 | 0.1480 | VALID |
| X1.P10 | 0,730 | 0.1480 | VALID |

| | | | |
|---|---|---|---|
| X1.P11 | 1 | 0.1480 | VALID |
| X2.P1 | 0,557 | 0.1480 | VALID |
| X2.P2 | 0,526 | 0.1480 | VALID |
| X2.P3 | 0,562 | 0.1480 | VALID |
| X2.P4 | 0,514 | 0.1480 | VALID |
| X2.P5 | 0,487 | 0.1480 | VALID |
| X2.P6 | 0,630 | 0.1480 | VALID |
| X2.P7 | 0,608 | 0.1480 | VALID |
| X2.P8 | 0,544 | 0.1480 | VALID |
| X2.P9 | 0,450 | 0.1480 | VALID |
| X2.P10 | 1 | 0.1480 | VALID |
| YP1 | 0,389 | 0.1480 | VALID |
| YP2 | 0,422 | 0.1480 | VALID |
| YP3 | 0,457 | 0.1480 | VALID |
| YP4 | 0,440 | 0.1480 | VALID |
| YP5 | 0,533 | 0.1480 | VALID |
| YP6 | 0,510 | 0.1480 | VALID |
| YP7 | 0,524 | 0.1480 | VALID |
| YP8 | 0,575 | 0.1480 | VALID |
| YP9 | 0,647 | 0.1480 | VALID |
| YP10 | 1 | 0.1480 | VALID |

Sumber data: Output spss yang diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Uji validitas yang dilakukan oleh peneliti dengan membandingkan keseluruhan nilai pada indikator terhadap nilai tabel R, menunjukan bahwa hasil semua item yang digunakan pada variabel Insentif (X1), Disiplin Kerja (X2) dan kinerja (Y) yang memiliki nilai hitung yang lebih besar dari R tabel (0,1480) dan tingkat signifikasi 5% atau nilai Sig.(2-tailed) dibawah 0,05. Dengan demikian semua item kuisioner pada seluruh variabel dinyatakan valid.

#### *4.1.4.2 Uji Reliaibilitas*

Reliabilitas menggambarkan tingkat konsistensi dan stabilitas suatu skor atau skala pengukuran. Menurut Kuncoro (2003), reliabilitas berfokus pada masalah konsistensi dan akurasi dalam pengukuran. Suatu hasil pengukuran dianggap dapat dipercaya jika pengukuran yang dilakukan beberapa kali pada kelompok subjek yang sama memberikan hasil yang relatif serupa, asalkan aspek yang diukur tidak mengalami perubahan. Dalam penelitian ini, reliabilitas seluruh item atau pernyataan akan diuji menggunakan rumus koefisien Cronbach Alpha.

$$r11 = \left( \frac{K}{(k-1)} \right) (1 \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2})$$

Keterangan :

r11 = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

$\Sigma \sigma^2$ = jumlah butir pertanyaan

$\sigma^2$ = varians total

Koefisien alpha dapat dikatakan reliabel ketika nilai Cronbach Alpha > 0,6. Perhitungan data tersebut akan dilakukan dengan bantuan program SPSS.

**Tabel 4.9 Uji Reliabilitas**

| **Reliability Statistics** | |
|---|---|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| 0.964 | 31 |

Sumber data; output spss yang diolah oleh peneliti (2024)

Kesimpulannya dari data penelitian yang sudah dikumpulkan dan sudah diuji oleh peneliti berdasarkan tabel Reliabilitas terlihat bahwa nilai cronbach's alpha (α) untuk variabel Insentif (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja (Y) lebih tinggi dari > 0,60. Ini berarti semua jawaban pada kuisioner ini reliable.

### 4.1.5 Uji Asumsi Klasik

#### *4.1.5.1 Uji normalitas*

Uji normalitas digunakan untuk menguji nilai residual yang dihsilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki residual yang terdestribusi secara normal.

Uji normalitas yang digunakan adalah uji Kolmogorov-Smirnov. Rumus Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut :

$$KD : 1{,}36\frac{n1+n2}{n1+n2}$$

Keterangan :

KD = Jumlah Kolmogorov-Smirnov yang dicari

n1 = Jumlah Sampel yang diperoleh

n2 = Jumlah Sampel yang diharapkan

Data dianggap normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (P > 0,05). Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 (P < 0,05), data tersebut dianggap tidak normal.

**Tabel 4.9 Uji Kolmogorov Smirnov**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|---|---|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 176 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | 0 |
| | Std. Deviation | 3.1042002 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0.054 |
| | Positive | 0.039 |
| | Negative | -0.054 |
| Test Statistic | | 0.054 |
| 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; output spss yang diolah oleh peneliti (2024)

Kesimpulannya dari data penelitian yang sudah dikumpulkan dan sudah diuji oleh peneliti nilai asymp.sig *(2-Tailed)* yang didapatkan sebesar 0,200(>0,05) maka berkesimpulan data berdistribusi secara normal , karena nilai signifikansi yang didapat lebih besar dari 0,05

### *4.1.5.2 Uji Multikolinearitas*

Uji multikolinearitas merujuk pada situasi di mana variabel independen dalam model regresi saling berkorelasi secara sempurna. Dalam model regresi yang baik, tidak seharusnya ada korelasi yang sempurna atau hampir mencapai satu antara variabel-variabel independen tersebut. Rumus VIF (Singgih Santoso, 2015:234) sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{1 - R_1^2}$$

Untuk mendeteksi kondisi tersebut, pedoman yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Apabila nilai Tolerance > 0,100 dan nilai VIF < 10,00, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.
b. Apabila nilai Tolerance < 0,100 dan nilai VIF > 10,00, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

**Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas**

| **Coefficients[a]** | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 0.228 | 1.355 | | 0.168 | 0.867 | | |
| | total_X1 | 0.72 | 0.042 | 0.785 | 17.176 | 0 | 0.423 | 2.365 |
| | Total_X2 | 0.188 | 0.05 | 0.17 | 3.726 | 0 | 0.423 | 2.365 |
| a. Dependent Variable: Total_Y | | | | | | | | |

Sumber data; output spss yang diolah oleh peneliti (2024)

Jika tolerance value dibawah 0,10 atau VIF lebih dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas

Tabel diatas diketahui bahwa;

**Tabel 4.11 Keterangan Uji Multikolinearittas**

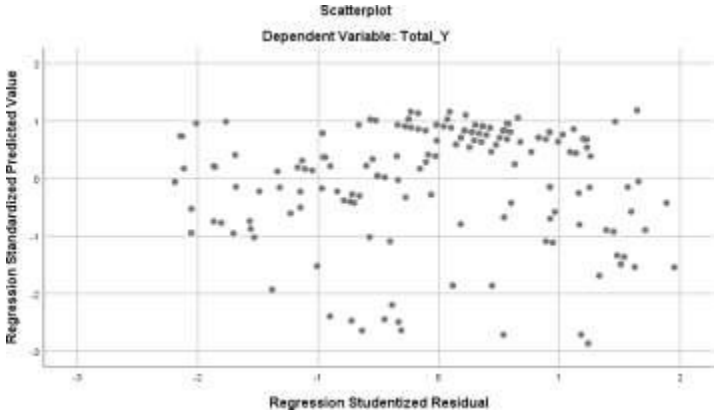
| Variabel | Tolerance | VIF | Kriteria |
|---|---|---|---|
| X1 | 0,423 | 2.365 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |
| X2 | 0,423 | 2.365 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |

### *4.1.5.3 Uji Heterokedastisitas*

Uji heteroskedastisitas merupakan kondisi di mana terdapat ketidaksamaan varians residual antara pengamatan yang satu dengan yang lainnya dalam model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model, hal tersebut dapat dilihat melalui pola pada grafik Scatterplot. Regresi dianggap bebas dari heteroskedastisitas jika:

1) Titik-titik data tersebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
2) Titik-titik data tidak hanya terkumpul di atas atau di bawah saja.
3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang yang melebar, menyempit, dan melebar lagi.
4) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola tertentu.

**Gambar 4.1 Uji Hetroskedastisitas**




Sumber data; output spss yang diolah oleh peneliti (2024)

Analisis Data yang dilakukan oleh peneliti terdapat pola yang menyebar diatas 0 maka peneliti berkesimpulan terjadi tidak gejala heteroskedasitas atau asumsi uji heterokedastisitas sesuai dengan persyaratannya dalam uji Heteroskedasitas

### 4.1.6 Analisis Linear Berganda

#### *3.8.1.1 Uji Hipotesis*

#### 3.8.1.1.1 Uji T (parsial)

**Tabel 4.12Uji T (Parsial)**

| Coefficients[a] | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 0.228 | 1.355 | | 0.168 | 0.867 | | |
| | total_X1 | 0.72 | 0.042 | 0.785 | 17.176 | 0.00 | 0.423 | 2.365 |
| | Total_X2 | 0.188 | 0.05 | 0.17 | 3.726 | 0.00 | 0.423 | 2.365 |
| a. Dependent Variable: Total_Y | | | | | | | | |

Sumber data; output spss yang diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel yang ada maka dapat dibandingkan dengan hipotesis:

H1 : Diduga Insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja mitra *Driver* Shopee Food di Kota Malang

H2 : Diduga Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja mitra *Driver* Shopee Food *d*i Kota Malang

1. Uji hipotesis H1

   Variabel insentif memiliki nilai t hitung (17.176) yang berarti jauh lebih besar dari t tabel (1.654) dan nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05. Dari data trsebut menunjukan bahwa variabel insentif memiliki pengaruh yang positif signifikan secara parsial. Dan dapat disimpulkan bahwa insentif memiliki pengaruh yang positif signify kan terhadap kinerja mitra driver Shopee Food di Kota Malang.

2. Uji Hipotesis H2

   Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t hitung (3.726) yang berarti lebih besar dari t tabel (1.654) dan nilai signifikasi jauh lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukan bahwa variabel X2 juga memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja secara parsial. Dan dapat disimpulkan bahwa displin kerja berpengaruh posisitif signifikan terhadap kinerja mitra driver Shopee Food di Kota Malang.

#### *4.1.6.1 Uji F (simultan)*

**Tabel 4.13 Uji F (Simultan)**

| ANOVA[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 9364.69 | 2 | 4682.345 | 480.366 | .000[b] |
| | Residual | 1686.31 | 173 | 9.747 | | |
| | Total | 11051 | 175 | | | |
| a. Dependent Variable: Total_Y | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Total_X2, total_X1 | | | | | | |

Sumber data: output spss yang diolah peneliti(2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat dibandingkan dengan hipotesis berikut :

H3 : Diduga Insentif dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja mitra *Driver* Shopee Food dikota Malang

3. Uji Hipotesis H3

   Dari tabel diatas bisa disimpulkan bahwa nilai f hitung (11051) lebih besar dari f tabel (3,073763), dengan nilai signifikansi 0,000<0,05. Dengan nilai f hitung (11051)> f tabel (3,073763), sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Maka insentif dan disiplin kerja keduanya (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja mitra *Driver* Shopee Food

#### *4.1.6.2 Uji Koefisien Determinasi*

Koefisien Determinasi, menurut Sugiyono (2010), bertujuan untuk mengukur seberapa besar sumbangan pengaruh variabel X yang masuk ke dalam model (Insentif/X1, Disiplin kerja/X2, dan Disiplin Kerja). Untuk menentukan berapa besar Variabel Dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh Variabel Independen (X) bisa di cari melalui rumus:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y}{\sum y^2}$$

R 2 = Koefisien Determinasi

**Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi**

| Model Summary | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .921[a] | 0.847 | 0.846 | 3.12209 |
| a. Predictors: (Constant), Total_X2, total_X1 | | | | |

Sumber data: output spss yang diolah oleh peneliti(2024)

Menurut Sugiyono (2010), koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin mendekati angka 1, koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel independen hampir sepenuhnya memberikan informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai $R^2$ mendekati nol, berarti variabel independen hanya memberikan sedikit informasi yang berguna untuk memprediksi variabel dependen. Dengan kata lain, semakin mendekati angka 1, semakin besar peran variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Kesimpulannya dari data penelitian yang sudah dikumpulkan dan sudah diuji oleh peneliti berdasarkan tabel Uji R determinasi , nilai R square (R2) sebesar 0,847 dan Adjusted R square 0,847. Dapat diartikan bahwa besaran kontribusi variabel independen yaitu insentif (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap perubahan variabel Kinerja(Y) sebesar 84,7%, dan dari jumlah itu terdapat sisa 15,3% variabilitas kinerja yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Pengaruh Insentif terhadap kinerja *Driver Shopee Food*

Hasil analisis menunjukan bahwa secara parsial insentif memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja *driver shopee food* dikota malang,kesimpulan ini juga didasari oleh nilai t hitung (17.176) yang berarti jauh lebih besar dari t tabel (1.654) dan nilai signifikasi lebih besar dari 0,05 oleh karena itu disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima , kemudian berdasarkan hasil kuesioner, 85% responden menyatakan bahwa insentif yang diberikan oleh Shopee Food cukup memotivasi mereka dalam bekerja. Insentif yang memadai dapat meningkatkan produktivitas driver dalam menyelesaikan lebih banyak pesanan dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Data menunjukkan bahwa rata-rata insentif yang diterima oleh driver per hari berkisar antara Rp50.000 - Rp150.000 tergantung jumlah pesanan yang diselesaikan.

Dari total responden, sebanyak 40% menerima insentif dalam kategori rendah (Rp50.000 - Rp80.000), 35% menerima dalam kategori sedang (Rp80.000 - Rp120.000), dan 25% menerima insentif dalam kategori tinggi (Rp120.000 - Rp150.000). Semakin tinggi jumlah insentif yang diberikan, semakin tinggi pula tingkat motivasi yang dirasakan oleh driver, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka.

Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam Surah Az-Zariyat ayat 39:

لَنْأَ d lD لُ إِ ىٌ
سَ إِ

*Artinya: "Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya." (QS. Az-Zariyat: 39)*

Ayat ini mengajarkan bahwa manusia akan mendapatkan hasil dari usaha yang mereka lakukan, yang dalam konteks ini berarti bahwa insentif adalah bentuk apresiasi terhadap kerja keras para driver.

### 4.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja *driver Shopee Food*

Didasari dengan uji parsial yang sudah dilakukan oleh peneliti ditemukan pengaruh yang signifikan Antara disiplin kerja dan juga kinerja dan hasil ini didasari pada nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel yaitu nilai t hitung (3.726) yang berarti lebih besar dari t tabel (1.654) dan nilai signifikasi jauh lebih kecil dari 0,05.yang berarti ini mempengaruhi secara signifikan, kemudian disiplin kerja mitra driver Shopee Food menunjukkan tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap aturan kerja. Dari hasil analisis, 78% responden mengaku selalu mematuhi standar operasional prosedur yang ditetapkan oleh Shopee Food. Faktor kedisiplinan yang paling berpengaruh adalah kepatuhan terhadap jam kerja dan penyelesaian pesanan tepat waktu, dengan rata-rata keterlambatan dalam mengantarkan pesanan hanya 5-10 menit.

Dari data kuesioner, sebanyak 55% responden menyatakan memiliki tingkat disiplin tinggi dengan jarang terlambat atau membatalkan pesanan, 30% memiliki tingkat disiplin sedang, dan 15% memiliki tingkat disiplin rendah. Responden yang memiliki disiplin kerja tinggi umumnya mencapai target pesanan harian lebih banyak dibandingkan mereka yang memiliki disiplin rendah.

Ini selaras dengan firman Allah dalam Surah Al-Baqarah ayat 286:

*Artinya: "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya." (QS. Al-Baqarah: 286)*

Ayat ini mengingatkan bahwa setiap individu memiliki tanggung jawab untuk berusaha dan disiplin dalam menjalankan tugas sesuai dengan kemampuannya.

### 4.2.3 Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja *Driver Shopee Food*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif dan disiplin kerja memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja. Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa insentif

dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver. Dari hasil analisis diperoleh:

- Nilai F hitung sebesar 110,51, lebih besar dari F tabel sebesar 3,073763.
- Nilai signifikansi sebesar 0,000 (<0,05), yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa baik insentif maupun disiplin kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja driver. Selain itu, hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa insentif dan disiplin kerja berkontribusi sebesar 84,7% terhadap kinerja driver Shopee Food, sedangkan sisanya 15,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Ini sesuai dengan firman Allah dalam Surah Al-Kahfi ayat 30:

اُمDىَنَسَلَّ لْ ٌ ىَرَجَ سل إ ِ ع لض dً ل نِْ ، ى ِ ّصْ. إلَّ ُصْ.

إلِ ً ٌّ إاللمَ ِ ْ نَ لِمَ ِ ْ ى ً إنلِّ ٌ
لِ ْ

*Artinya: "Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang yang mengerjakan amalannya dengan baik." (QS. Al-Kahfi: 30)*

Ayat ini menegaskan bahwa kerja keras dan disiplin akan selalu mendapat balasan yang baik, baik dalam kehidupan dunia maupun akhirat. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa insentif dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mitra driver Shopee Food di Kota Malang. Semakin tinggi insentif yang diberikan dan semakin baik disiplin kerja yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, peningkatan dalam sistem insentif dan disiplin kerja sangat diperlukan guna meningkatkan efisiensi dan produktivitas mitra driver.

# BAB V

# KESIMPULAN

## 4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Mitra Driver Shopee Food di Kota Malang, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberian insentif secara signifikan memengaruhi kinerja mitra driver dengan arah yang positif. Artinya, semakin baik insentif yang diberikan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh mitra driver. Insentif yang tepat tidak hanya meningkatkan motivasi tetapi juga mendukung pencapaian target kerja.
2. Disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja mitra driver. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi, baik dalam mematuhi aturan maupun dalam menjalankan tanggung jawab kerja, berkontribusi secara langsung pada peningkatan kinerja.
3. Kombinasi pemberian insentif dan disiplin kerja secara simultan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra driver. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal. Strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif membutuhkan sinergi antara insentif yang memadai dan penerapan disiplin kerja untuk mencapai hasil yang maksimal.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya pemberian insentif dan penerapan disiplin kerja sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja mitra driver, khususnya di lingkungan kerja yang kompetitif seperti Shopee Food di Kota Malang.

## 4.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran yang dapat menjadi acuan untuk perbaikan dan pengembangan ke depan:

1. Bagi Perusahaan: Perusahaan diharapkan untuk meningkatkan dan mengoptimalkan sistem insentif yang diberikan kepada mitra driver. Insentif yang menarik, adil, dan berbasis kinerja dapat meningkatkan motivasi kerja serta mendorong produktivitas mitra driver. Selain itu, penting bagi perusahaan untuk menyelenggarakan program pelatihan

yang berkelanjutan, seperti pelatihan manajemen waktu, pemahaman mendalam tentang aturan kerja, dan peningkatan keterampilan dalam memberikan pelayanan pelanggan. Evaluasi berkala terhadap kinerja mitra driver juga perlu dilakukan untuk memastikan bahwa pelatihan dan insentif memberikan dampak positif yang maksimal. Dengan langkah-langkah ini, tidak hanya kinerja mitra driver yang meningkat secara signifikan, tetapi juga kualitas layanan pengantaran dan kepuasan pelanggan akan terjamin, mendukung keberlangsungan dan daya saing perusahaan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya: Peneliti masa depan disarankan untuk menambahkan variabel-variabel baru yang dapat memengaruhi kinerja mitra driver, seperti tingkat motivasi kerja, kepuasan kerja, atau peran teknologi dalam mendukung efisiensi layanan. Penelitian lanjutan juga dapat memperluas cakupan wilayah studi dengan membandingkan kinerja mitra driver di kota besar dan kota kecil, sehingga menghasilkan wawasan yang lebih mendalam dan menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Dengan pendekatan yang lebih luas ini, penelitian di masa mendatang dapat memberikan kontribusi signifikan dalam memahami dinamika kerja mitra driver Shopee Food dan sektor jasa pengantaran secara umum.

## Daftar Pustaka


Alim, Y. Al, & Prabowo, B. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Driver Shopeefood di Sidoarjo. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, *5*(6), 3245–3258. https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i6.3787

Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains), 6(1), 96-10 http://jmas.unbari.ac.id/index.php/jmas/article/view/233

Anggraeni, B. D. (2023). *Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Semangat Kerja Driver Ojek Online ( Kasus pada Shelter Mall Lippo Cikarang , Bekasi )*. *3*, 2922–2931. https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/5659

Ariansy, N. I., & Kurnia, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Borobudur Management Review*, *2*(1), 1–23. https://doi.org/10.31603/bmar.v2i1.6820

Bariyah, K. (1999). Implementasi Disiplin Kerja Dan Beban Kerja. *Jurnal Ilmiah.Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, *16*, 27–36. https://www.neliti.com/id/publications/235036/implementasi-disiplin-kerja-dan-beban-kerja-terhadap-kinerja-karyawan

Chong, D., & Ali, H. (2022). *Literature Review : Competitive Strategy , Competitive Advantages , And Marketing Performance On E-Commerce Shopee Indonesia*. *3*(2), 299–309. https://dinastipub.org/DIJDBM/article/view/1198

Febriantora, M. A. H. A., & Fuadati, S. R. (2020). Pengaruh Motivasi, Insentif dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Driver Ojek Online. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, *9*(9), 1–15. http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3521

Hasibuan, M. S. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke). Bumi Aksara.

Kangean, S., & Rusdi, F. (2020). Analisis Strategi Komunikasi Pemasaran dalam Persaingan E-Commrece di Indonesia. *Prologia*, *4*(2), 280. https://doi.org/10.24912/pr.v4i2.6504

Kurniawan, A. (2021). *Pengaruh insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan*. *7*(2018), 1–18. https://journal.uniku.ac.id/index.php/jrka/article/view/4858

Kusdiana, Y., & Tinaria, L. (2022). Pengaruh Stress Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Graha Pekanbaru. *Jurnal Embistek*, *1*(1), 63–73.

Lukita, A. F., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pengemudi Ojek Online Kota Magelang). *JEBDEKER: Jurnal Ekonomi,*

*Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital, Ekonomi Kreatif, Entrepreneur*, *2*(1), 1–9. https://doi.org/10.56456/jebdeker.v2i1.75

Mahardini, S., Hidayat, M., & Marliana, M. (2024). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Ojek Online Kecamatan Sawah Besar. *Ikraith-Ekonomika*, *7*(1), 25–32. https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i1.3277

Manajemen, P. S., Sosial, F., Humaniora, D. A. N., & Batam, U. P. (2020). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Osi Electronics Terhadap Kinerja Karyawan Pada. *Skripsi*, *5*.

Mangkunegara .2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi.* Bandung: PT. Ravika Aditama

Mangkunegara, Anwar Prabu.2011. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.

Marianus.S. (2016). *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Serba Mulia Auto*. *4*, 698–712.

Melisa Setiawan Hotana. (2018). Industri E-Commerce Dalam Menciptakan Pasar Yang Kompetitif Berdasarkan Hukum Persaingan Usaha. *Jurnal Hukum Bisnis Bonum Commune*,*1*(1),28–38. http://jurnal.untagsby.ac.id/index.php/bonumcommune/article/view/1754

Mahardini, S., Hidayat, M., & Marliana, M. (2024). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Ojek Online Kecamatan Sawah Besar. *Ikraith-Ekonomika*, *7*(1), 25–32. https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i1.3277

Prihantini, Yusi, Mansur, M., & Khoirul, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. BPR Kertha Arthamandiri Kepanjen, Malang). *Prihantini, Y., Mansur, M., & Abs, M. K. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. BPR Kertha Arthamandiri Kepanjen, Malang). Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, 6(1), 15–28.Jurnal Ilmiah*, *6*(1), 15–28.

Rahmansyah, H. P., & Himayasari, N. D. (2023). Tinjauan Fiqih Muamalah terhadap Transparansi Sistem Insentif pada Grab Driver. *Jurnal Riset Ekonomi Syariah*, 41–48. https://doi.org/10.29313/jres.v3i1.1740

Riyadi, S. 2011. "*Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*". *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*,

Rukmini, & Ningsih, S. (2020). Pengukuran Kinerja Ojek Online Yang Dipengaruhi Oleh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja. *Proceeding Seminar Nasional & Call For Papers*, *November 2020*, 199–209.

Roring, F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamond Cabang Manado. Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi. Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi , 4 (3), 144-154.

Rosanti, I. A. (2023). Pengaruh Sistem Kerja, Kompensasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Tenaga Outsourcing di Bank BNI Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, *2*(2), 152–168. https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1656

Sembiring, A. P. G. (2018). Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat ( BPR ) Nusantara Bona Pasogit 17 Kantor Pusat Sunggal. *Skripsi*, 1–68. http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/9672

Setiawan, I. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver Go-Jek (Go-Ride) Di Daerah Istimewa Yogyakarta. *Skripsi Prodi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*, *April*, 5–24.

Setiawan, W. (2016). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Fleksibilitas, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver Shopee Food Di Solo Raya*. 1–23.

Setyawan, N. F. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Ojek Online di Komunitas The Bascom. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, *Vol. 2*. http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/55786

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* (Sutopo (ed.); Ke-2). Alfabeta.

Triani, N. N. A. (2012). Penerapan Strategi It E-Commerce Sebagai Peningkatan Persaingan Bisnis Perusahaan. *AKRUAL: Jurnal Akuntansi*, *3*(2), 209. https://doi.org/10.26740/jaj.v3n2.p209-224

Tua Sidabukke, R., Sitepu, C. N., & Situmorang, M. K. (2024). *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan, Saintek, Sosial dan Hukum (PSSH) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerjara Karyawan Effect Of Work Discipline And Providing Compensation On The Performance Of Vizta Gym Focal Point Employe*. *3*, 2024

## Lampiran

**Lampiran 1. kuisioner**

# PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER SHOPEE FOOD DIKOTA MALANG

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Perkenalkan nama saya Tri Adi Nugroho, Mahasiswa Program Studi Manejemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian pada skripsi saya dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) di Fakultas Ekonomi Uin Malang Jurusan Manejemen, saya meminta kesediaan saudara/i sejenak untuk meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini yang berjudul **"PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER SHOPEE FOOD DIKOTA MALANG".**

Kriteria Responden

1) Mitra *Driver Shopeefood*

2) Sudah berkerja selama 6 bulan menjadi mitra *ShopeeFood*

3) Melakukan *On Bid* 5 hari dalam seminggu

4) Bekerja di Kota

Malang Petunjuk

Pengisian:

1. Kuisioner ini bertujuan untuk mengumpulkan data dalam rangka penelitian skripsi.
Partisipasi Anda sangat berharga untuk keberhasilan penelitian ini.

2. Jawaban Anda akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian.

Karakteristik Responden

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Usia | : | □ <20 Tahun | □ 21-30 Tahun | □ 31-40 Tahun | □ >40 tahun |
| Jenis Kelamin | : | □ Laki-laki | | □ Perempuan | |
| Lama Bekerja (Dalam Tahun) | : | □ <1 tahun | □ 1-2 Tahun | □ 3-4 Tahun | □ >4 Tahun |
| Jam Bekerja/ Hari | : | □ <5 jam | □ 5-8 jam | □ 9-12 Jam | □ >12 Jam |

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Kuisioner ini bertujuan untuk mengumpulkan data dalam rangka penelitian skripsi. Partisipasi Anda sangat berharga untuk keberhasilan penelitian ini.

2. Jawaban Anda akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian.

**Keterangan:**

| Angka | Keterangan |
|---|---|
| **1** | **Sangat Tidak Setuju** |
| **2** | **Tidak Setuju** |
| **3** | **Netral** |
| **4** | **Setuju** |
| **5** | **Sangat Setuju** |

## Pertanyaan Kuisioner

### 1. Insentif

| No | Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Pemberian insentif dari Shopee Food memotivasi saya untuk bekerja lebih baik. | | | | | |
| 2 | Pemberian insentif dari Shopee Food memotivasi saya untuk bekerja lebih baik. | | | | | |
| 3 | Saya merasa insentif yang diberikan Shopee Food sudah sesuai dengan kinerja saya. | | | | | |
| 4 | Insentif yang saya terima membuat saya lebih bersemangat untuk mencapai target harian. | | | | | |
| 5 | Saya merasa insentif dari Shopee Food membantu saya memenuhi kebutuhan hidup. | | | | | |
| 6 | Jumlah insentif yang diberikan mempengaruhi keputusan saya untuk terus bekerja di Shopee Food. | | | | | |
| 7 | Saya merasa bahwa insentif tambahan diberikan secara adil kepada semua driver. | | | | | |
| 8 | Pemberian insentif membuat saya lebih disiplin dalam menjalankan tugas sehari-hari. | | | | | |
| 9 | Saya merasa bahwa pemberian insentif telah meningkatkan kinerja saya secara keseluruhan. | | | | | |
| 10 | Insentif yang diberikan mempengaruhi keputusan saya untuk bekerja lebih lama dalam sehari. | | | | | |
| 11 | Pemberian insentif dari Shopee Food mempengaruhi loyalitas saya terhadap perusahaan. | | | | | |

**2. Disiplin Kerja**

| No | Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Saya selalu mematuhi peraturan dan ketentuan yang diberikan oleh Shopee Food. | | | | | |
| 2 | Saya selalu datang tepat waktu ketika menerima pesanan dari pelanggan. | | | | | |
| 3 | Saya merasa bahwa disiplin kerja mempengaruhi tingkat kepuasan pelanggan. | | | | | |
| 4 | Saya selalu menjaga komunikasi yang baik dengan pelanggan untuk menghindari kesalahpahaman. | | | | | |
| 5 | Saya selalu mengikuti aturan keselamatan dalam menjalankan tugas sebagai driver. | | | | | |
| 6 | Disiplin kerja membuat saya lebih efisien dalam menjalankan tugas sehari-hari. | | | | | |
| 7 | Saya selalu memastikan kendaraan saya dalam kondisi baik sebelum bekerja. | | | | | |
| 8 | Saya merasa bahwa disiplin dalam menjalankan tugas berdampak pada kinerja saya secara keseluruhan. | | | | | |
| 9 | Saya selalu memprioritaskan tugas yang diberikan oleh Shopee Food dalam bekerja. | | | | | |
| 10 | Saya selalu mengikuti instruksi yang diberikan oleh Shopee Food dengan tepat. | | | | | |

### 3. Kinerja Driver

| No | Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Saya merasa kinerja saya meningkat seiring dengan pemberian insentif dari Shopee Food. | | | | | |
| 2 | Saya selalu mencapai target yang ditetapkan oleh Shopee Food setiap hari. | | | | | |
| 3 | Saya merasa pelanggan saya puas dengan layanan yang saya berikan. | | | | | |
| 4 | Saya sering mendapatkan feedback positif dari pelanggan. | | | | | |
| 5 | Saya merasa kinerja saya sebanding dengan penghargaan yang saya terima. | | | | | |
| 6 | Saya merasa efisiensi kerja saya meningkat seiring waktu. | | | | | |
| 7 | Saya merasa bahwa saya mampu menyelesaikan lebih banyak pesanan dibandingkan dengan sebelumnya. | | | | | |
| 8 | Saya merasa kinerja saya konsisten setiap hari. | | | | | |
| 9 | Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan. | | | | | |
| 10 | Saya merasa bahwa kinerja saya sebagai driver berkontribusi positif terhadap reputasi Shopee Food. | | | | | |

Lampiran 2. Rekapitulasi jawaban Kuisioner

| Insentif (X1) | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **X1.1** | **X1.2** | **X1.3** | **X1.4** | **X1.5** | **X1.6** | **X1.7** | **X1.8** | **X1.9** | **X1.10** | |
| 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | |
| 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | |
| 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 1 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | |
| 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 1 |
| 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | |
| 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | |
| 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | |
| 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | |
| 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | |
| 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | |
| 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 3 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | |
| 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | |
| 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 2 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 | 2 | 1 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | |
| 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 3 | |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | |
| 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 1 | |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | |

| Disiplin kerja (X2) | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **X2.1** | **X2.2** | **X2.3** | **X2.4** | **X2.5** | **X2.6** | **X2.7** | **X2.8** | **X2.9** | **X2.10** |
| 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 |
| 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 |
| 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 2 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 |
| 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |

| Kinerja (Y) | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **Y1** | **Y2** | **Y3** | **Y4** | **Y5** | **Y6** | **Y7** | **Y8** | **Y9** | **Y10** |
| 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 |
| 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 3 | 1 | 5 | 1 | 5 |
| 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 |
| 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 |
| 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 |
| 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 5 | 3 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 3 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |

## Lampiran 3. R Tabel

**Tabel r untuk df = 151 - 200**

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| 151 | 0.1335 | 0.1587 | 0.1879 | 0.2077 | 0.2635 |
| 152 | 0.1330 | 0.1582 | 0.1873 | 0.2070 | 0.2626 |
| 153 | 0.1326 | 0.1577 | 0.1867 | 0.2063 | 0.2618 |
| 154 | 0.1322 | 0.1572 | 0.1861 | 0.2057 | 0.2610 |
| 155 | 0.1318 | 0.1567 | 0.1855 | 0.2050 | 0.2602 |
| 156 | 0.1313 | 0.1562 | 0.1849 | 0.2044 | 0.2593 |
| 157 | 0.1309 | 0.1557 | 0.1844 | 0.2037 | 0.2585 |
| 158 | 0.1305 | 0.1552 | 0.1838 | 0.2031 | 0.2578 |
| 159 | 0.1301 | 0.1547 | 0.1832 | 0.2025 | 0.2570 |
| 160 | 0.1297 | 0.1543 | 0.1826 | 0.2019 | 0.2562 |
| 161 | 0.1293 | 0.1538 | 0.1821 | 0.2012 | 0.2554 |
| 162 | 0.1289 | 0.1533 | 0.1815 | 0.2006 | 0.2546 |
| 163 | 0.1285 | 0.1528 | 0.1810 | 0.2000 | 0.2539 |
| 164 | 0.1281 | 0.1524 | 0.1804 | 0.1994 | 0.2531 |
| 16.. | 0.1277 | 0.1519 | 0.1799 | 0.1988 | 0.2524 |
| 166 | 0.1273 | 0.1515 | 0.1794 | 0.1982 | 0.2517 |
| 167 | 0.1270 | 0.1510 | 0.1788 | 0.1976 | 0.2509 |
| 168 | 0.1266 | 0.1506 | 0.1783 | 0.1971 | 0.2502 |
| 169 | 0.1262 | 0.1501 | 0.1778 | 0.1965 | 0.2495 |
| 170 | 0.1258 | 0.1497 | 0.1773 | 0.1959 | 0.2488 |
| 171 | 0.1255 | 0.1493 | 0.1768 | 0.1954 | 0.2481 |
| 172 | 0.1251 | 0.1488 | 0.1762 | 0.1948 | 0.2473 |
| 173 | 0.1247 | 0.1484 | 0.1757 | 0.1942 | 0.2467 |
| 174 | 0.1244 | 0.1480 | 0.1752 | 0.1937 | 0.2460 |
| 175 | 0.1240 | 0.1476 | 0.1747 | 0.1932 | 0.2453 |
| 176 | 0.1237 | 0.1471 | 0.1743 | 0.1926 | 0.2446 |
| 177 | 0.1233 | 0.1467 | 0.1738 | 0.1921 | 0.2439 |

## Lampiran 4. Data SPSS

## Validitas Insentif (X1)

**Correlations**

| | | X1.p1 | X1.p2 | X1.p3 | X1.p4 | X1.p5 | X1.p6 | X1.p7 | X1.p8 | X1.p9 | X1.p10 | X1.p11 | total_X1 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| X1.p1 | Pearson Correlation | 1 | .787** | .369** | .584** | .606** | .583** | .460** | .465** | .458** | .418** | .381** | .748** |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 |
| X1.p2 | Pearson Correlation | .787** | 1 | .404** | .540** | .583** | .587** | .462** | .363** | .370** | .342** | .342** | .696** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 |
| X1.p3 | Pearson Correlation | .369** | .404** | 1 | .428** | .488** | .628** | .505** | .272** | .256** | .328** | .304** | .600** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 |
| X1.p4 | Pearson Correlation | .584** | .540** | .428** | 1 | .508** | .539** | .508** | .349** | .338** | .350** | .387** | .671** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 |
| X1.p5 | Pearson Correlation | .606** | .583** | .488** | .508** | 1 | .601** | .499** | .385** | .421** | .406** | .347** | .711** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 |
| X1.p6 | Pearson Correlation | .583** | .587** | .628** | .539** | .601** | 1 | .600** | .383** | .414** | .461** | .424** | .760** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 |
| X1.p7 | Pearson Correlation | .460** | .462** | .505** | .508** | .499** | .600** | 1 | .269** | .353** | .367** | .370** | .652** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| X1.p8 | Pearson Correlation | .465** | .363** | .272** | .349** | .385** | .383** | .269** | 1 | .822** | .660** | .601** | .750** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 |
| X1.p9 | Pearson Correlation | .458** | .370** | .256** | .338** | .421** | .414** | .353** | .822** | 1 | .747** | .676** | .788** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 |
| X1.p10 | Pearson Correlation | .418** | .342** | .328** | .350** | .406** | .461** | .367** | .660** | .747** | 1 | .730** | .771** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 |
| X1.p11 | Pearson Correlation | .381** | .342** | .304** | .387** | .347** | .424** | .370** | .601** | .676** | .730** | 1 | .737** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 |
| total_X1 | Pearson Correlation | .748** | .696** | .600** | .671** | .711** | .760** | .652** | .750** | .788** | .771** | .737** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Validitas Disiplin Kerja (X2)

**Correlations**

| | | X2.p1 | X2.p2 | X2.p3 | X2.p4 | X2.p5 | X2.p6 | X2.p7 | X2.p8 | X2.p9 | X2.p10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| X2.p1 | Pearson Correlation | 1 | .692** | .394** | .613** | .533** | .445** | .575** | .558** | .563** | .557** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | N | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 |
| X2.p2 | Pearson Correlation | .692** | 1 | .362** | .566** | .535** | .512** | .544** | .579** | .506** | .526** | .762** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 |
| X2.p3 | Pearson Correlation | .394** | .362** | 1 | .340** | .523** | .527** | .503** | .398** | .425** | .562** | .664** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 |
| X2.p4 | Pearson Correlation | .613** | .566** | .340** | 1 | .457** | .555** | .609** | .610** | .604** | .514** | .772** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 |
| X2.p5 | Pearson Correlation | .533** | .535** | .523** | .457** | 1 | .457** | .572** | .576** | .540** | .487** | .745** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 |
| X2.p6 | Pearson Correlation | .445** | .512** | .527** | .555** | .457** | 1 | .594** | .510** | .559** | .630** | .759** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 |
| X2.p7 | Pearson Correlation | .575** | .544** | .503** | .609** | .572** | .594** | 1 | .550** | .642** | .608** | .815** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 |
| X2.p8 | Pearson Correlation | .558** | .579** | .398** | .610** | .576** | .510** | .550** | 1 | .580** | .544** | .773** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 |
| X2.p9 | Pearson Correlation | .563** | .506** | .425** | .604** | .540** | .559** | .642** | .580** | 1 | .450** | .769** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 |
| X2.p10 | Pearson Correlation | .557** | .526** | .562** | .514** | .487** | .630** | .608** | .544** | .450** | 1 | .775** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Total_X2 | Pearson Correlation | .778** | .762** | .664** | .772** | .745** | .759** | .815** | .773** | .769** | .775** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Validitas Kinerja (Y)

**Correlations**

| | | Yp1 | Yp2 | Yp3 | Yp4 | Yp5 | Yp6 | Yp7 | Yp8 | Yp9 | Yp10 | Total_Y |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Yp1 | Pearson Correlation | 1 | .597** | .348** | .473** | .528** | .505** | .374** | .514** | .346** | .389** | .662** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 |
| Yp2 | Pearson Correlation | .597** | 1 | .409** | .570** | .577** | .551** | .503** | .547** | .419** | .422** | .734** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 |
| Yp3 | Pearson Correlation | .348** | .409** | 1 | .552** | .511** | .669** | .601** | .505** | .381** | .457** | .722** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 |
| Yp4 | Pearson Correlation | .473** | .570** | .552** | 1 | .470** | .555** | .678** | .583** | .550** | .440** | .782** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 |
| Yp5 | Pearson Correlation | .528** | .577** | .511** | .470** | 1 | .637** | .578** | .673** | .486** | .533** | .795** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 |
| Yp6 | Pearson Correlation | .505** | .551** | .669** | .555** | .637** | 1 | .605** | .615** | .432** | .510** | .804** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 |
| Yp7 | Pearson Correlation | .374** | .503** | .601** | .678** | .578** | .605** | 1 | .636** | .559** | .524** | .804** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Yp8 | Pearson Correlation | .514** | .547** | .505** | .583** | .673** | .615** | .636** | 1 | .532** | .575** | .817** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 |
| Yp9 | Pearson Correlation | .346** | .419** | .381** | .550** | .486** | .432** | .559** | .532** | 1 | .647** | .710** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 |
| Yp10 | Pearson Correlation | .389** | .422** | .457** | .440** | .533** | .510** | .524** | .575** | .647** | 1 | .727** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 |
| Total_Y | Pearson Correlation | .662** | .734** | .722** | .782** | .795** | .804** | .804** | .817** | .710** | .727** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 | 176 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Uji Reliabilitas

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---|---|
| .964 | 31 |

## Uji Normalitas(Kolmogorov smirfnoff)

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|---|---|---|
| N | | 176 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.10420020 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .054 |
| | Positive | .039 |
| | Negative | -.054 |
| Test Statistic | | .054 |

| | |
|---|---|
| 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.

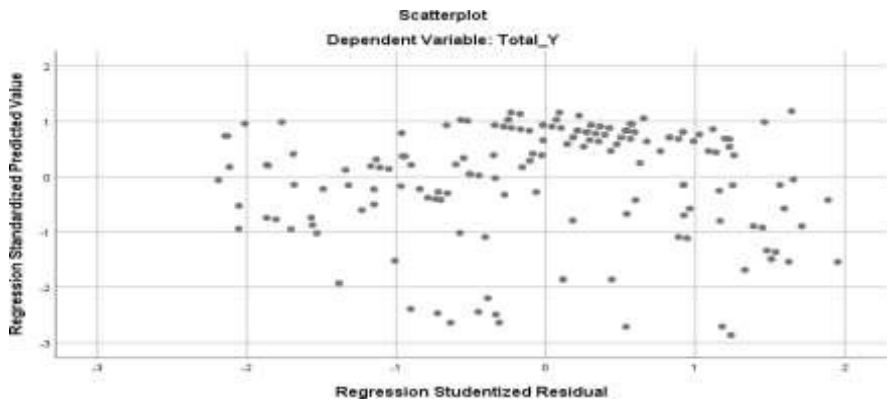
## Uji Mulitikolinearitas

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | .228 | 1.355 | | .168 | .867 | | |
| | total_X1 | .720 | .042 | .785 | 17.176 | .000 | .423 | 2.365 |
| | Total_X2 | .188 | .050 | .170 | 3.726 | .000 | .423 | 2.365 |

a. Dependent Variable: Total_Y

## Uji Heterokedasitas




## Uji T Parsial

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | .228 | 1.355 | | .168 | .867 | | |
| | total_X1 | .720 | .042 | .785 | 17.176 | .000 | .423 | 2.365 |
| | Total_X2 | .188 | .050 | .170 | 3.726 | .000 | .423 | 2.365 |

a. Dependent Variable: Total_Y

**Uji F Simultan**

| ANOVA[a] | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 9364.690 | 2 | 4682.345 | 480.366 | .000[b] |
| | Residual | 1686.310 | 173 | 9.747 | | |
| | Total | 11051.000 | 175 | | | |
| a. Dependent Variable: Total_Y | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Total_X2, total_X1 | | | | | | |

**Uji R determinasi**

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .921[a] | .847 | .846 | 3.12209 |

a. Predictors: (Constant), Total_X2, total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

## Lampiran 5. Bukti Penyebaran kuisioner

**Lampiran 6. Bukti Konsultasi**

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**
**FAKULTAS EKONOMI**
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

## JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

| | |
|---|---|
| NIM | 19510151 |
| Nama | : Tri Adi Nugroho |
| Fakultas | : Ekonomi |
| Program Studi | : Manajemen |
| Dosen Pembimbing | : Ryan Basith Fasih Khan, M.M |
| Judul Skripsi | : PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER SHOPEE FOOD Di Kota Malang |

JURNAL BIMBINGAN :

| No | Tanggal | Deskripsi | Tahun Akademik | Status |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 15 Mei 2024 | Bimbingan pertama, pengajuan outline skripsi dengan revisi untuk mencari beberapa indikator pendukung lain yang lebih sesuai dengan variabel yang sudah ada | Genap 2023/2024 | Sudah Dikoreksi |
| 2 | 17 Mei 2024 | revisi bab 1 | Genap 2023/2024 | Sudah Dikoreksi |
| 3 | 22 Mei 2024 | bimbingan ke 3 yang beragendakan revisi bab 1,2 dan 3 | Genap 2023/2024 | Sudah Dikoreksi |
| 4 | 22 Mei 2024 | Bimbingan ke 4 , yang dilakukan secara online via whatsapp | Genap 2023/2024 | Sudah Dikoreksi |
| 5 | 22 Mei 2024 | Bimbingan ke 4 , yang dilakukan secara online via whatsapp | Genap 2023/2024 | Sudah Dikoreksi |
| 6 | 23 Mei 2024 | Bimbingan ke 5, yang diadakan secara online via whatsapp, melakukan revisi bab 1-3 sebelum mendaftar ujian sempro | Genap 2023/2024 | Sudah Dikoreksi |
| 7 | 23 Mei 2024 | Bimbngan ke 6, dilakukan secara online via whatsapp, bimbingan bab 1- bab 3 yang akan didaftarkan untuk ujian sempro | Genap 2023/2024 | Sudah Dikoreksi |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 8 | 29 Agustus 2024 | bimbingan kuisioner secara online | Ganjil 2024/2025 | Sudah Dikoreksi |
| 9 | 26 Januari 2025 | Bimbiingan online untuk persetujuan pendaftaran sidang skripsi periode 1 | Genap 2024/2025 | Sudah Dikoreksi |



Malang, 26 Januari 2025
Dosen Pembimbing,

**Ryan Basith Fasih Khan, M.M**

**Lampiran 7. Biodata Peneliti**

# BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Tri Adi Nugroho

Tempat, tanggal lahir : Bekasi, 08 Maret 2001

Alamat : Villa Bekasi Indah 1 Blok C3 No.09 Rt.10 Rw.12, Mangunjaya, Tambun Selatan, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat

Telepon/Hp 0857 8044 6683

E-mail : triadinugroho618@gmail.com

Pendidikan Formal

2006-2013 : SDN Mangunjaya 07

2013-2016 : SMP Putra Darma Islamic School

2016-2019 : SMA Negeri 03 Tambun Selatan

2019-2025 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Malang, 7 Maret 2025

Tri Adi Nugroho

**Lampiran 8. Bukti Plagiarisme**

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**
**FAKULTAS EKONOMI**
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME**

Yang bertanda tangan dibawah ini:
Nama : Puji Endah Purnamasari,M.M
NIP 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :
Nama : Tri Adi Nugroho
NIM 19510151
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi :**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA *DRIVER* SHOPEE FOOD Di Kota Malang**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

| SIMILARTY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATION | STUDENT PAPER |
|---|---|---|---|
| 8% | 9% | 5% | 2% |

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 7 Maret 2025
UP2M

Puji Endah Purnamasari, M.M