

PENGARUH INSENTIF DAN FLEKSIBILITAS KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GRABBIKE DI KOTA KUPANG

The Effect Of Work Incentive And Flexibility On Grabbike Driver Performance In Kupang City

Wemplus Benyamin Bissilisin^{1,a)}, Rolland E. Fanggidae^{2,b)}, Clarce S. Maak^{3,c)}, Tarsisius Timuneno^{4,d)}

^{1,2,3,4)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} bonikbissilisin70@gmail.com, ^{b)} rolland_fanggidae@staf.undanana.ac.id, ^{c)} clarce.maak@staf.undana.ac.id, ^{d)} tarsisiustimuneno@staf.undanana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja driver grabbike di Kota Kupang dengan jenis penelitian Deskriptif-Asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan menggunakan penelitian survey yang kuisisionernya disebarakan secara online kepada driver grabbike untuk pengumpulan datanya. Populasi pada penelitian ini adalah berjumlah 212 driver grabbike dan jumlah sampel yang diambil berjumlah 68 responden dengan menggunakan teknik rumus slovin. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Uji validitas dan uji reliabilitas digunakan dalam uji kualitas data, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas serta uji normalitas digunakan dalam uji asumsi klasik, dan uji t dan uji F digunakan untuk uji hipotesisnya. Uji kualitas data dan uji asumsi klasik sudah terpenuhi kemudian diolah sehingga menghasilkan persamaan regresi $Y = 11,726 + 0,673(X1) + 0,552(X2)$ dimana insentif dan fleksibilitas kerja memiliki hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hasil dari uji F ditunjukkan secara simultan berpengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa nilai adjusted R square sebesar 0,428 yang menunjukkan besar persentase sumbangan variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 42,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Fleksibilitas Kerja, Insentif, dan Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) biasanya meliputi daya pikir serta daya fisik pada setiap individu, Hasibuan (2017). SDM merupakan bagian penting dari suatu perusahaan yang tidak dapat di pisahkan dari perusahaan atau organisasi yang berfungsi sebagai penggerak dari suatu perusahaan. Suparyadi (2015) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan. Panjaitan (2018), Pengelolaan sumber daya manusia akan mempengaruhi kinerja organisasi dengan praktik manajemen yang dilakukan dan memiliki sasaran yang luas

yakni dengan melakukan perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat esensial untuk mendukung keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, tolak ukur kemajuan suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja sumber daya manusia yang dimiliki, organisasi akan mampu bertahan di tengah persaingan yang ada jika efektif melakukan pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada didalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi.

Dalam organisasi tentulah terdiri dari orang-orang, dibutuhkan sumber daya manusia untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi, Robbins & Judge (2013). Sutrisno (2009) organisasi adalah kumpulan orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Mangkunegara (2016) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Untuk dapat segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu dorongan dari perusahaan agar sumber daya manusianya mampu bekerja dengan baik. Salah satu pendorongnya adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan. Karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai sesuai dengan kemampuan masing-masing.

Dessler (2015), insentif adalah peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada suatu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual. Hasibuan (2017) jenis-jenis insentif terbagi 2 (dua) macam, yaitu Insentif positif dan insentif negatif. Insentif positif adalah daya perangsang dengan memberikan hadiah material atau non-material kepada karyawan yang berprestasi kerjanya diatas prestasi standar, sedangkan Insentif negatif adalah daya perangsang dengan memberikan ancaman hukuman kepada karyawan yang prestasi kerjanya di bawah standar. Dengan adanya penerimaan insentif, perusahaan juga dapat memenuhi kebutuhan karyawan, salah satunya dengan menerapkan *schedule flexibility* (fleksibilitas kerja).

Carlson et al. (2010) fleksibilitas kerja merupakan kebijakan yang sudah ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Selanjutnya, Carlson mengungkapkan bahwa fleksibilitas jadwal

sebagai pengaturan kerja yang fleksibel yang artinya bahwa pemilihan waktu dan tempat kerja baik formal maupun informal yang menjadi fasilitas dalam kebijakan kerja bagian dari hubungan kerja. Seiring berkembangnya zaman jenis jam kerja fleksibel seakan sudah menjadi sebuah tren dikalangan pengelola perusahaan. Masalah satu ini memang masih memberikan pro dan kontra bagi pemilik perusahaan. Para pemilik perusahaan mulai memahami bahwa inti dari berkerja adalah hasilnya bukan dari kehadirannya di kantor. Para karyawan modern juga telah menunjukkan bahwa dengan menggunakan jam kerja fleksibel di rumah mereka bisa memberikan hasil yang tidak jauh berbeda dengan berada di kantor. Hal positif bisa dirasakan oleh kedua pihak ketika menjalankan sistem kerja seperti ini, begitu juga dengan dampak negatifnya. Adapun dampak positif penggunaan fleksibilitas kerja yaitu mengurangi beban kerja serta stress, menghilangkan biaya berlebih, peningkatan yang sangat besar kepada produktifitas. Sedangkan dampak negatifnya banyak karyawan yang memaksakan diri, terlantarnya kewajiban dengan hasil rasa penyesalan, koordinasi dan komunikasi terhambat. Salah satu perusahaan yang menerapkan fleksibilitas kerja adalah perusahaan Grab.

Grab merupakan salah satu platform layanan *on demand* yang bermarkas di Singapura. Berawal dari layanan transportasi, perusahaan tersebut kini telah mempunyai layanan lain seperti pengantaran makanan dan pembayaran yang bisa diakses lewat aplikasi mobile. Pada awalnya, Grab didirikan di Malaysia, sebelum kemudian memindahkan kantor pusat mereka ke Singapura. Saat ini Grab tersedia di 125 kota di seluruh Indonesia salah satunya di Kota Kupang. Grab beroperasi di Kota Kupang sejak pertengahan 2018, Grab semakin mengembangkan jenis pelayanannya, pada awal beroperasi di Kota Kupang, Grab hanya memberikan layanan Grab Motor (*Grabbike*) dan Grab mobil, lalu seiring kebutuhan konsumen telah tersedia layanan Grab seperti Grab makanan (*Grabfood*), Grab pengantaran (*Grabexpress*).

Grab memiliki sistem pemberian Insentif tersendiri bagi para driver Grab. Insentif yang didapat apabila pengemudi tersebut sudah mencapai target yang ditetapkan dari perusahaan, dimana target tersebut diukur berdasarkan perolehan poin berupa “Berlian” dan jumlah presentase penyelesaian kerja yang terdapat pada aplikasi yang digunakan oleh setiap pengemudi. Para pengemudi akan memperoleh Insentif harian apabila telah mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan, setiap jenis layanan memiliki target dan insentif yang berbeda-beda. Berikut adalah tabel kriteria perolehan insentif driver Grab tahun 2021.

Tabel 1.
Kriteria Perolehan Insentif Driver Grab Tahun 2020-2021

Jenis Layanan	Tahun							
	2020				2021			
	Jumlah Poin Berlian	Jumlah Target	Pendapatan 1 Poin Berlian(Rp)	Insentif Yang Diperoleh	Jumlah Poin Berlian	Jumlah Target	Pendapatan 1 Poin Berlian(Rp)	Insentif Yang Diperoleh
<i>Grabbike</i>	10	100 poin	Rp.140	Rp 14.000	10 Poin	30 poin	Rp.65	Rp 1.950
<i>GrabExpress</i>	10	150 poin	Rp.140	Rp 21.000	10 Poin	30 poin	Rp.65	Rp. 1.950
<i>Grabfood</i>	15	200 poin	Rp.140	Rp 40.000	13Poin	30 poin	Rp.65	Rp. 1.950

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 1. diatas dapat dilihat bahwa penerimaan insentif pada tahun 2020 lebih besar dibandingkan dengan tahun 2021, akan tetapi jumlah perolehan target poin yang ditetapkan perusahaan pada tahun 2020 lebih besar dibandingkan dengan tahun 2021. Berdasarkan observasi yang penulis lakukan, walaupun jumlah terget poin perhari di tahun 2021 lebih kecil dari tahun 2020 akan tetapi nilai perberlian ditahun 2021 sangat kecil sehingga insentif yang di terima driver apabila memenuhi semua target dapat terbilang kecil, misalnya jika seorang driver memenuhi semua terget perharinya maka ia hanya menerima insentif harian sebesar Rp 5.850 dan sebulan ia hanya akan menerima total insentif Rp 175.500. sehingga penulis ingin melihat bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja pengemudi grab kota kupang meskipun insentif yang di terima sangat kecil. Kriteria perolehan penerimaan insentif pada *driver* Grab tahun 2021 untuk mencapai target driver bisa mengumpulkan berlian dari berbagai orderan seperti *Grabbike* jumlah poin berlian per orderan berjumlah 10 poin berlian, *GrabExpress* 10 poin berlian, dan *Grabfood* 13 poin berlian. Dimana untuk mendapatkan insentif driver harus memenuhi dua kriteria yang ada pada tabel diatas yaitu total target poin berlian minimal 30 poin serta jumlah penyelesaian kerja yaitu minimal 60% dari jumlah orderan yang masuk pada aplikasi driver pada hari yang sama dari ketiga jenis layanan Grab. Insentif yang diterima oleh driver grab berupa uang non-tunai yang akan masuk ke aplikasi driver grab masing-masing sesuai dengan kriteria perolehan insentif. Pada penelitian yang dilakukan oleh Nati, Timuneno & Fanggidae (2021) dengan judul pengaruh insentif terhadap kinerja pengemudi Grab Bike di Kota Kupang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver Grab di Kota kupang.

Selain insentif, kebijakan fleksibilitas kerja perusahaan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menyangkut dengan kemampuan karyawan dalam beradaptasi

menghadapi tantangan pada penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono(2019) tentang Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja *Driver* GO-JEK Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan penelitian tentang pengaruh insentif dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja driver grab di kota Kupang belum pernah dilakukan. Maka dari itu, peneliti berharap lewat penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam penerapan insentif dan fleksibilitas kerja.

STUDI PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017) Kinerja merupakan suatu hasil kerja oleh seseorang pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan juga kesempatan. Moehariono (2012) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2016) definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi kinerja menurut para ahli yang telah disampaikan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yaitu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai tugas dan tanggungjawab yang diemban dalam perusahaan.

Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan instrument yang biasanya dipergunakan untuk mengukur kinerja. Beberapa ahli mengemukakan tentang indikator kinerja pekerja diantaranya menurut Mangkunegara (2016) untuk bisa mengukur kinerja pekerja terdapat lima (5) aspek yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas adalah suatu hasil kerja pekerja dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah diberikan perusahaan yang dapat dilihat dari kerapian dan juga ketelitiannya. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah jumlah hasil kerja pekerja yang dinyatakan dalam satuan angka dalam waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada pekerja. Dengan begitu maka kuantitas kerja adalah pekerja yang mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3. Tanggung jawab

Tanggung Jawab adalah kesadaran manusia dalam bertindak laku maupun dalam perbuatannya yang sengaja ataupun tidak disengaja. Tanggung jawab dalam pekerjaan-pekerjaan merupakan sebuah perwujudan kesadaran mengenai kewajiban seseorang pekerja dalam menerima, melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Biasanya seseorang yang memiliki tanggungjawab tinggi bisa menerima dan melaksanakan pekerjaan dengan baik.

4. Kerjasama

Kerjasama adalah kesediaan pekerja untuk berpartisipasi dengan sesama pekerja secara vertikal maupun horizontal, baik dalam urusan pekerjaan maupun diluar urusan pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan menjadi semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah suatu keinginan yang berasal dari dalam diri pekerja untuk melakukan pekerjaan serta dalam hal mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan. Inisiatif dari pekerja dapat menunjukkan tanggung jawabnya dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang pekerja.

Insentif

Menurut Dessler (2015), insentif adalah peningkatan gaji yang dihadiahkan kepada seorang karyawan pada suatu waktu yang ditentukan dalam bentuk gaji pokok yang lebih tinggi, biasanya didasarkan secara eksklusif pada kinerja individual. Menurut Hasibuan (2017) Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Menurut Marwansyah (2016) insentif adalah uang dan atau barang yang diberikan kepada karyawan diuar gaji/upah, berdasarkan kinerja individu atau organisasi.

Berdasarkan definisi menurut para ahli yang diuraikan diatas dapat dibuat kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang

tinggi, berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Indikator Insentif

Jenis insentif yang berlaku dalam Grab adalah insentif material berupa bonus harian dan insentif non-material berupa pemberian pujian kepada para pengemudi oleh para konsumen atau pengguna baik secara langsung maupun tidak langsung yaitu melalui aplikasi yang digunakan. Menurut Sirait (2012), Indikator Insentif adalah sebagai berikut:

1. *Financial Incentive*

Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja atas prestasinya dalam organisasi atau perusahaan dalam bentuk bonus, komisi, pembayaran yang ditangguhkan.

2. *Non-financial Incentive*

Insentif diberikan kepada tenaga kerja bukan dalam bentuk uang atau barang, tetapi dalam bentuk hiburan, pendidikan dan latihan, penghargaan berupa pujian serta tempat kerja yang terjamin, sehingga diharapkan dapat memotivasi pekerja agar semakingiat.

3. *Sosial Incentive*

Keadaan dan sikap rekan kerja merupakan salah satu pendukung untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Fleksibilitas Kerja

Menurut (Shagvaliyeva & Yazdanifard, 2014), fleksibilitas kerja yaitu jam kerja yang fleksibel ini dapat diringkas sebagai kemampuan anggota organisasi untuk bisa memantau durasi atau jangka jam kerja mereka berdasarkan lokasi kerja (diluar tempat kerja) dan kemampuan untuk memenuhi jadwal kerja yang diberikan oleh organisasi. Menurut (Carlson et al., 2010) fleksibilitas kerja merupakan kebijakan yang sudah ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Selanjutnya, Carlson mengungkapkan bahwa fleksibilitas jadwal sebagai pengaturan kerja yang fleksibel yang artinya bahwa pemilihan waktu dan tempat kerja baik formal maupun informal yang menjadi fasilitas dalam kebijakan kerja. Menurut Harris (2018) fleksibilitas kerja mempunyai keuntungan terhadap perusahaan maupun anggota atau para pekerja. Untuk perusahaan, pemberian fleksibilitas dalam hal kerja dapat memikat,

mendapatkan, dan bisa mempertahankan para pekerja dengan kualitas yang baik di dalam perusahaan.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas kerja merupakan kebijakan yang diberikan oleh perusahaan yang bersifat formal maupun informal yang berkaitan dengan jadwal, tempat, waktu bekerja serta kebijakan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan.

Indikator Fleksibilitas Kerja

Menurut (Possenriede & Plantenga, 2011), *flexible work arrangements* (FWA) mempunyai tiga kategori secara umum, yaitu fleksibilitas dalam penjadwalan (*schedule*), fleksibilitas dalam lokasi (*telehomeworking*) dan fleksibilitas dalam waktu (*part time*).

Sedangkan menurut Carlson, Dkk (2010), memaparkan bahwa *schedule flexibility* merupakan pengaturan kerja secara fleksibel yang di mana pemilihan waktu dan tempat kerja, baik itu formal atau informal, yang memfasilitasi pekerja dalam kebijakan berapa lama (*time flexibility*), kapan (*timing flexibility*), dan di mana (*place flexibility*) pekerjabekerja.

1. Berapa lama (*Time Flexibility*)

Fleksibilitas pekerja yang dimaksud ialah dalam memodifikasi durasi kerja, pekerja bebas untuk menentukan berapa lama durasi untuk mereka sendiri.

2. Kapan (*Timing Flexibility*)

Fleksibilitas pekerja yang dimaksud ialah dalam memilih jadwal kerjanya, disini pekerja bisa mengatur kapan mereka akan bekerja sesuai dengan apa yang sudah mereka jadwalkan.

3. Dimana (*Place Flexibility*)

Fleksibilitas pekerja yang dimaksud ialah dalam memilih tempat kerjanya. Disini pekerja bisa mengatur dimana tempat atau lokasi untuk mereka bekerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah Deskriptif-Asosiatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian yang menggunakan rancangan penelitian berdasarkan prosedur statistik. Menurut Sugiyono (2017) pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme untuk meneliti. Populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik. Penelitian ini terdiri dari dua variabel

yang meliputi variabel bebas (Independent) dan variabel terikat (Dependent) Variabel bebas dalam penelitian ini yakni Insentif (X1) dan Fleksibilitas kerja (X2) dan sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yakni Kinerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah Driver Grab Bike Di Kota Kupang dengan jumlah sebanyak 212 orang. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan cara *simple random sampling* yaitu sampel yang ditarik dengan memisahkan elemen metode penarikan dari sebuah populasi dengan cara tertentu sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih atau terambil. Perhitungan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2003), Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 68 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuisisioner (angket), Wawancara, Observasi atau pengamatan langsung, dan dokumentasi.

Dalam melakukan uji kualitas data menggunakan dua pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Ghazali (2018) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas menggunakan metode koresali *Person* atau metode *corrected item total correlation*. Adapun hasil dari uji validitas adalah sebagai berikut:

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	(r_{hitung}) <i>Correlations pearson</i>	$r_{tabel} (\alpha=0,05)$ $n=68$	Keterangan
Insentif (X_1)	X1.1	0,605	0,2352	VALID
	X1.2	0,726	0,2352	VALID
	X1.3	0,585	0,2352	VALID
	X1.4	0,566	0,2352	VALID
	X1.5	0,544	0,2352	VALID
	X1.6	0,527	0,2352	VALID
Fleksibilitas Kerja (X_2)	X2.1	0,646	0,2352	VALID
	X2.2	0,691	0,2352	VALID
	X2.3	0,626	0,2352	VALID
	X2.4	0,735	0,2352	VALID
	X2.5	0,669	0,2352	VALID
	X2.6	0,736	0,2352	VALID
Kinerja (Y)	Y1	0,684	0,2352	VALID
	Y2	0,592	0,2352	VALID
	Y3	0,690	0,2352	VALID
	Y4	0,475	0,2352	VALID
	Y5	0,501	0,2352	VALID
	Y6	0,672	0,2352	VALID
	Y7	0,650	0,2352	VALID
	Y8	0,574	0,2352	VALID
	Y9	0,711	0,2352	VALID
	Y10	0,640	0,2352	VALID

Sumber: Data Diolah, 2022

Dari tabel 2 dapat disimpulkan bahwa tiap item dari setiap variabel dinyatakan valid, dilihat dari r_{hitung} tiap item lebih besar 0,2352. Hasil uji Validitas tersebut menunjukkan bahwa data layak dianalisis lebih lanjut dalam penelitian ini. Adapun uji reliabilitas Menurut

Sugiyono (2017) adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk menilai kestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab kuisioner, sehingga mendapatkan hasil yang konsisten. Uji reliabilitas menggunakan program SPSS. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronboach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Intensif (X1)	0,609	0,60	Reliabel
Fleksibilitas Kerja (X2)	0,763	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,806	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 nilai *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel penelitian lebih dari batas 0,60. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kehandalan atau tingkat reliabilitas yang tinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Analisis Deskriptif

Dari 68 responden ini capaian nilai variabel insentif adalah sebesar 1.732 yang berada dalam skala (1.729-2.040) atau dalam ketegori sangat setuju. Capaian tertinggi pada variabel insentif adalah terletak pada item Saya sebagai driver grab bike memiliki relasi yang baik antar sesama driver dengan capaian sebesar 316. hal ini dikarenakan setiap driver diwajibkan menjadi anggota disalah satu grup driver grab bike yang dimana grup tersebut menjadi media komunikasi antar sesama driver grab. Sedangkan untuk capaian terendah terdapat pada item Perusahaan menyediakan tunjangan trasnportasi sendiri yaitu sebesar 249. Hal ini dikarenakan perusahaan tidak menyediakan tunjangan transportasi berupa fasilitas kendaraan melaikan driver bekerja dengan menggunakan kendaraan milik pribadi.

Capaian nilai variabel fleksibilitas kerja adalah sebesar 1.792 yang berada dalam skala (1.729-2.040) atau dalam ketegori sangat setuju. Capaian tertinggi pada variabel fleksibilitas kerja adalah terletak pada item Driver mengatur jadwal kerja secara bebas.dengan capaian sebesar 313. hal ini dikarenakan driver bebas memilih jam untuk mulai bekerja dan juga jam untuk mengakhiri pekerjaan. Sedangkan untuk capaian terendah terdapat pada item Driver dapat bekerja dimana saja berada yaitu sebesar 286. Hal ini dikarenakan ada tempat tertentu yang melarang driver menjalankan pekerjaan seperti pelabuhan ataupun bandara.

Capaian nilai variabel kinerja adalah sebesar 2.952 yang berada dalam skala (2.857-3.400) atau dalam kategori sangat setuju. Capaian tertinggi pada variabel kinerja adalah terletak pada item Saya menjalankan pekerjaan dengan penuh rasa tanggungjawab dengan capaian sebesar 313. Hal ini dikarenakan driver memiliki komitmen untuk menjaga citra dari perusahaan. Sedangkan untuk capaian terendah terdapat pada item Pelanggan selalu memberikan bintang 5 kepada Driver yaitu sebesar 276. Hal ini dikarenakan banyak konsumen yang memilih menskip fitur rating untuk driver tanpa mengisinya terlebih dahulu.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah teknik untuk mengukur besarnya pengaruh dari beberapa variabel independen yaitu Insentif dan Fleksibilitas kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja. Adapun hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS, dapat dilihat melalui tabel 4 berikut ini;

Tabel 4.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.726	4.459		2.630	.011
	X1	.673	.136	.472	4.937	.000
	X2	.552	.145	.364	3.810	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data olahan, 2022

Dari tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda :

$$Y = 11,726 + 0,673X_1 + 0,552X_2,$$

Persamaan model regresi berganda di atas menunjukkan bahwa variabel independen yang di analisis yaitu Insentif (X1) dan Fleksibilitas Kerja (X2), memberikan pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) yaitu Kinerja. Penjelasan bentuk persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar, 11,726 artinya jika nilai Insentif (X1) dan fleksibilitas kerja (X2) dianggap 0, maka kinerja (Y) nilainya sebesar 11,726 satuan.
2. Koefisien regresi (b1) variabel insentif sebesar 0,673, artinya jika insentif bertambah satu satuan maka, kinerja akan meningkat sebesar 0,673 satuan.
3. Koefisien regresi (b2) variabel fleksibilitas kerja sebesar 0,552, artinya jika fleksibilitas kerja bertambah satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,552 satuan.

UJI HIPOTESIS

Uji Statistik t

1. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja (H1)

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} (4,937) > t_{tabel} (1,997)$ dan signifikansi $(0,000) < \alpha (0,05)$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada driver Grabbike di Kota Kupang.

2. Pengaruh Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja (H2)

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} (3,810) > t_{tabel} (1,997)$ dan signifikansi $(0,000) < \alpha (0,05)$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Driver Grabbike di Kota Kupang.

Uji Simultan F

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji statistik F bisa dilihat hasilnya pada tabel 5 berikut:

Tabel 5.
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	462.259	2	231.129	26.073	.000 ^a
	Residual	576.212	65	8.865		
	Total	1038.471	67			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan, 2022

Karena $F_{hitung} (26,073) > F_{tabel} (3,14)$ dan signifikansi $(0,000) < \alpha (0,05)$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif dan fleksibilitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Driver Grabbike di Kota Kupang.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa besar persentase pengaruh antara variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Jika (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa kemampuan menjelaskan variabel bebas (X_1 dan X_2) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil. pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat seperti pada tabel 6 berikut:

Tabel 6.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.445	.428	2.97738

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Sumber: Data Olahan, 2022

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,428 berarti bahwa variabel insentif dan fleksibilitas kerja, mempengaruhi variabel kinerja sebesar 0,428 atau 42,8% dan sisanya 57,2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini. Nilai *adjusted R square* sebesar 0.428 yang lebih mendekati 0 (nol), menunjukkan pula bahwa kemampuan variabel insentif dan fleksibilitas kerja dalam menjelaskan variabel kinerja pada *driver grabbike* di Kota Kupang relatif lemah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner maka dilakukan pengujian sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Kemudian dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dari masing-masing variabel valid dan reliable.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor diperoleh variabel insentif, fleksibilitas kerja, dan kinerja berada pada kategori sangat baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap kinerja pada driver Grabbike di Kota Kupang. Hal ini dikarenakan insentif mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan mereka memberikan insentif agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama mampu memajukan jalannya usaha perusahaan.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh positif signifikan fleksibilitas kerja terhadap kinerja Driver Grabbike di Kota Kupang. Pemberian jam kerja yang fleksibel dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan work life balance dari anggota organisasi. Dengan adanya fleksibilitas kerja, pekerjaan dapat dilakukan dimana saja, kapan saja, sehingga para pekerja merasa tidak ada beban jam kerja yang diterapkan oleh perusahaan, dengan berkurangnya beban yang diberikan oleh perusahaan.
4. Berdasarkan hasil uji F(simultan) yang dilakukan dapat dilihat bahwa bahwa insentif dan fleksibilitas kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Driver Grabbike di Kota Kupang. Dalam hal ini driver grabbike bebas bekerja dimana dan kapan saja. Akan tetapi para driver juga bertanggungjawab dalam melakukan pekerjaannya yang harus sesuai dengan standar operasional perusahaan (SOP) sehingga memungkinkan para driver untuk memperoleh insentif yang lebih besar dan sesuai dengan kinerja dari para driver.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan maka diberikan beberapa saran bagi pembaca karya tulis ini, Adapun saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan perusahaan grab lebih memperhatikan dan memperbaiki sistem insentif yang dimiliki agar dapat menjadi motivasi bagi driver untuk meningkatkan kinerja dari para driver, serta mempertahankan pengaturan jam kerja yang fleksibel agar dapat meningkatkan kualitas kinerja dari para driver.

2. Bagi Peneliti

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan dan dapat dikembangkan dengan menggunakan variabel yang tidak diteliti seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amron, T. I. (2009). Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Outlet Telekomunikasi Seluler Kota Makasar. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia*.
- Ardiyanta, I. A. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif, Fleksibilitas Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Studi pada driver Gojek di Yogyakarta. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Arini, L. G. (n.d.). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Flexible Work Arrangement, Dan Konflik Peran Ganda Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pekerja Unit Usaha Bobbin Jember. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.
- Beham, B., Präg, P., & Drobnič, S. (2012). Who's got the balance? A study of satisfaction with the work-family balance among part-time service sector employees in five western European countries. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(18), 3725–3741.
- Carlson, D. S., Grzywacz, J. G., & Kacmar, K. M. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Bpfe.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Indonesia Publishing.
- Harris, L., Majerczyk, M., & Newman, A. H. (2018). An examination of how the effort-inducing property of incentive compensation influences performance in multidimensional tasks. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 149, 185–196.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke-21*. PT Bumi Aksara. Jakarta, 145.
- Hofäcker, D., & König, S. (2013). Flexibility and work-life conflict in times of crisis: a gender perspective. *International Journal of Sociology and Social Policy*.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers, 72.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

- Marwansyah, M. S. D. M., Dua, E., & Keempat, C. (2016). Bandung: CV. Alfabeta.
- MaryAnn, D. (2016). DVT.
- Maziah, M. (2016). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Moehariono, E., & Si, D. M. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nati, A., Timuneno, T., & Fanggidae, R. E. (2021). PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA PENGEMUDI GRAB BIKE DI KOTA KUPANG. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(2), 266–284.
- Possenriede, D. S., & Plantenga, J. (2011). Access to flexible work arrangements, working-time fit and job satisfaction. Discussion Paper Series/Tjalling C. Koopmans Research Institute, 11(22).
- Priyatno, D. (2011). Buku saku analisis statistik data SPSS. Yogyakarta: MediaKom.
- Putri, M. A., & Setiawan, M. (2021). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada Mitra Pengemudi Gojek Di Wilayah Kabupaten Sidoarjo). Universitas Brawijaya.
- Ranupandojo, H., & dan Drs, D. (n.d.). Suad Husnan, MBA. 1984. Manajemen Personalialia.
- Rivai, V., & Sagala, E. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational behavior . Hoboken. NJ: Pearson/Prentice Hall.
- Septianti, F. (2021). PENGARUH INSENTIF, FLEKSIBILITAS KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA MITRA PENGEMUDI GRABBIKE DI PURWOKERTO. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PURWOKERTO.
- Shagvaliyeva, S., & Yazdanifard, R. (2014). Impact of flexible working hours on work-life balance. *American Journal of Industrial and Business Management*, 2014.
- Siagian, S. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Prof. Dr, MPA. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. J. (2005). Management and Performance Evaluation. Jakarta: FE UI.
- Sirait, J. T. (2012). Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya. Manusia Dalam Organisasi, Grasindo, Jakarta.
- Soeprapto, Sri. 1989. Metode Lakusebagai cara untuk memperoleh Pengetahuan. Fakultas Filsafat UGM: Bentang.
- Sugiyono. (2015). Metode penelitian kombinasi (mixed methods). Bandung: Alfabeta, 28.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen sumber daya manusia edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2014). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis.
- Usman, H. (2019). Kepemimpinan Efektif: Teori, Kepemimpinan, Dan Praktik. Bumi Aksara.
- Wibowo, M. K. (2011). Edisi 3, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.