



## PENGARUH INSENTIF DAN KOMITMEN ORGANISASI

### TERHADAP KINERJA *DRIVER* GOJEK

#### DI KAWASAN STASIUN JUANDA, JAKARTA PUSAT

Oleh:

Nama: Daniel Leon Santosa

NIM: 27160001

#### Latar Belakang Masalah

Transportasi ojek *online* merupakan industri yang sedang maju pada era sekarang, hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya pekerja yang beralih profesi menjadi *driver* ojek *online*. Perusahaan jasa ojek *online* sebagai suatu organisasi yang bergerak di bidang penyediaan layanan atau jasa, sangat membutuhkan sumber daya manusia bagi kegiatan operasinya. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam pengoperasian kegiatan perusahaan ojek *online*. Ojek *online* pada awal mula kemunculannya masih dianggap asing di kalangan masyarakat dikarenakan

masih baru di telinga masyarakat Indonesia. Seiring berjalannya waktu, ojek *online* semakin banyak peminatnya, hal ini dibuktikan dengan semakin bertambahnya jumlah *driver* menurut data 1 tahun terakhir yang dikutip dari data Gabungan Aksi Roda Dua (GARDA). Jumlah pengemudi ojek *online* dari PT. Gojek Indonesia pada tahun 2019 sekitar 1,7 juta orang.

Insentif menurut Lijan Poltak Sinabela dalam Hidayat (2019 : 238) merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai.



Menurut Mowday dalam Kurniawan (2015), komitmen organisasi adalah ikatan keterkaitan individu dengan organisasi, sehingga individu tersebut merasa memiliki organisasinya.

Kinerja menurut Prawirosentono dalam Sandra (2019), adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

### Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang ada, yaitu:

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja *Driver* Gojek di kawasan Stasiun Juanda, Jakarta Pusat?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja

*Driver* Gojek di kawasan Stasiun Juanda, Jakarta Pusat?

## Landasan Teori

### Insentif

Menurut Sarwoto dalam Larasati (2018), insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama diberikan kepada pekerja yang berprestasi. Definisi insentif yang lainnya mengatakan bahwa insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar (Hasibuan dalam Shalikhah, 2018).

### Komitmen Organisasi

Menurut Mowday dalam Kurniawan (2015), komitmen organisasi adalah ikatan keterkaitan individu dengan organisasi, sehingga individu tersebut merasa memiliki organisasinya.



## Kinerja

Wirawan dalam Meidiana (2015) berpendapat bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Hasil keluaran tersebut sangat bergantung kepada baik buruknya kinerja, semakin baik kinerja, maka semakin besar keluaran yang dihasilkan.

## Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan observasi dan penyebaran kuesioner kepada responden untuk memperoleh data primer. Pertanyaan di dalam kuesioner ini merupakan pertanyaan dalam bentuk tertutup, yaitu responden memberikan tanggapan yang terbatas pada jawaban yang telah ditentukan

## Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono dalam Sopian (2017), teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan non-probability sampling. Peneliti mengambil sebuah populasi menjadi sampel, terdapat 50 s/d 60 *driver Gojek* di lokasi Stasiun Juanda. Penelitian ini menggunakan kuesioner langsung dengan pertanyaan mengenai insentif, komitmen organisasi dan kinerja *driver Gojek*

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 2. Analisis Deskriptif

### 3. Skala Likert

### 4. Uji Asumsi Klasik:

- Uji Normalitas,
- Uji Heteroskedastisitas
- Uji Multikolinearitas

### 5. Analisis Regresi Berganda

- Uji Simultan (Uji F)
- Uji Parsial (Uji t)
- Koefisien Regresi Berganda ( $R^2$ )