

**PENGARUH INSENTIF DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP
KINERJA MITRA DRIVER GRAB DI SUNTER, JAKARTA UTARA**

Oleh :

Nama : Sukma Tulus

NIM : 24170198

Skripsi

**Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen**

Program Studi Manajemen

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia



KWIK KIAN GIE
SCHOOL OF BUSINESS

INSTITUT BISNIS DAN INFORMATIKA KWIK KIAN GIE

JAKARTA

FEBRUARI 2024

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

PENGESAHAN

PENGARUH INSENTIF DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP KINERJA MITRA DRIVER GRAB DI SUNTER, JAKARTA UTARA

Diajukan Oleh :

Nama : Sukma Tulus

NIM : 24170198

Jakarta , January 2024

Disetujui Oleh :

Pembimbing



(Dr.Abdullah Rahman,S.T.P., M.M.,)

INSTITUT BISNIS dan INFORMATIKA KWIK KIAN GIE
JAKARTA 2024



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



ABSTRAK

Sukma Tulus / 24170198 / 2024 / Pengaruh Insentif dan *Job Insecurity* terhadap Kinerja Mitra driver Grab di Sunter, Jakarta Utara / Dosen Pembimbing: Dr. Abdullah Rahman, S.T.P., M.M.,

Mengelolah Sumber daya Manusia dengan baik adalah tugas yang sangat penting agar bisnis dapat bertahan dan menuju lebih baik lagi. Kualitas sumber daya manusia yang terolah dengan baik akan berdampak pada kinerja melalui pemberian insentif dan adanya *Job Insecurity*, sehingga keberlangsungan sebuah perusahaan dapat tercapai.

Terdapat dua indikator dalam variabel insentif yaitu insentif material dan insentif non material. Kemudian terdapat empat indikator dalam variabel *Job Insecurity* yaitu tingkat ancaman yang dirasakan, arti pekerjaan itu sebagai individu, tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan tingkat kepentingan yang dirasakan. Setelah itu terdapat empat indikator dalam variabel kinerja yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner kepada 45 responden secara langsung, sehingga keseluruhan kuesioner yang dibagikan dan dikembalikan. Penelitian ini berfokus pada 45 responden, dengan menggunakan alat ukur uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, skala likert, uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda. Data diolah dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis satu tidak diterima sedangkan hipotesis dua diterima, yang berarti bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja dan *Job Insecurity* berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Saran dari hasil penelitian ini adalah bahwa perusahaan Grab dapat memberikan dan mendistribusikan pelatihan dan pengembangan secara berkala agar para driver dapat mendapatkan pelatihan yang diperoleh dengan baik dan juga dapat merancang sebuah sistem yang dapat memprediksi potensial pendapatan agar para mitra driver dapat mengerti lebih terhadap jejang karirnya sehingga dapat memberikan kinerja yang lebih baik lagi untuk diri sendiri maupun untuk perusahaan.

Kata kunci: Insentif, *Job Insecurity*, Kinerja



ABSTRACT

Sukma Tulus / 24170198 / 2024 / *The Effect of Incentives and Job Insecurity on the Performance of Grab Driver Partners in Sunter, North Jakarta* / Lecturer: Abdullah Rahman, M.M.,

Managing Human Resources properly is a very important task so that the business can survive and be better. The quality of human resources that are managed properly will have an impact on performance through the provision of incentives and the existence of Job Insecurity, so that the sustainability of a company can be achieved.

There are two indicators in the incentive variable, namely material incentives and non-material incentives. Then there are four indicators in the Job Insecurity variable, namely the level of perceived threat, the meaning of the job as an individual, the level of threat that is likely to occur and the level of perceived importance. After that, there are four indicators in the performance variable, namely quality, quantity, implementation of duties and responsibilities.

This study uses the method of distributing questionnaires to respondents 45 directly, so that the entire questionnaire distributed can be returned. This study focuses on 50 respondents, using validity test, reliability test, descriptive analysis, Likert scale, classical assumption test and multiple regression analysis. The data was processed using the IBM SPSS Statistics 22 program.

The results show that hypothesis one is not accepted while hypothesis two is accepted, which means that incentives have no effect on performance and Job Insecurity has a positive effect on performance. Suggestions from the results of this study are that that Grab companies should provide and distribute training and development in a better way so that driver partners can receive training that can be useful and to also design a system that can predict potential income so that driver partners can understand more about their career paths so that they can provide a better performance for themselves and for the company.

Keywords: Incentive, Job Insecurity, Performance



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, tugas akhir dengan judul Pengaruh Insentif dan *Job Insecurity* terhadap Kinerja mitra *Driver Grab* di Sunter, Jakarta Utara dengan baik dan tepat pada waktunya. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat walaupun dengan segala keterbatasan yang dimiliki.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai dengan baik tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih kepada pihak-pihak yang membantu, mendukung dan memberikan kontribusi dalam penyusunan skripsi ini. Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Bapak Abdullah Rahman ,M.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan, masukan dan dukungan kepada penulis selama proses penyusunan skripsi.
2. Bapak Abdullah Rakhman , M.M., selaku ketua Program Studi Manajemen.
3. Seluruh dosen pengajar Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie yang telah mengajar dan memberikan ilmu yang bermanfaat kepada peneliti selama memperoleh pendidikan S1 (Strata satu)
4. Kedua Orang Tua dan Seluruh keluarga yang selalu mendukung peneliti dalam penyusunan skripsi.
5. Terutama adik saya Febri Onika yang selalu mengingatkan, menanyakan progress skripsi, serta mengajari selama proses penyusunan hingga terselesaikannya skripsi ini.
6. Sahabat di kampus, yaitu Andy Mediyanto, Aron Alexander, Sandra Oktaviani dan terutama Hetty Nainggolan yang selalu mengingatkan peneliti untuk menyelesaikan

skripsi, menemani dan menyemangati selama proses penyelesaiannya, serta membantu

C apabila peneliti mengalami kesulitan dalam menyelesaikan revisi penelitian ini.

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

7.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

8.

9.

10.

Sahabat peneliti Robet arjuana , Daniel Oliver ,Felix Gilbert,Gusti kanjeng larasati dan Abraham Kristen yang selalu ada memberikan saran dan dukungan yang sangat berarti.

UKM Penelitian dan Pengembangan Kwik Kian Gie yang selalu memberikan semangat dan dukungan penuh kepada peneliti.

Para mitra *Driver* Grab sebagai responden yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner.

Kepada semua pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa terdapat banyak kesalahan dan kekurangan dalam skripsi ini, oleh karena itu penulis ingin mengucapkan maaf atas kesalahan dan kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya dan dapat menjadi referensi yang baik bagi para penelitian selanjutnya.

Hormat Saya,

Sukma Tulus



DAFTAR ISI

PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
A. Landasan Teoritis.....	9
1. Kinerja Karyawan.....	9
2. Insentif.....	12
3. Job Insecurity.....	16
B. Penelitian Terdahulu.....	17
C. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	18
1. Kerangka Pemikiran.....	19
2. Hipotesis.....	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	21
A. Obyek Penelitian.....	21
B. Desain Penelitian.....	21
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	23
D. Teknik Pengumpulan Data.....	24
E. Teknik Pengambilan Sampel.....	24
F. Teknik Analisis Data.....	25
1. Uji Validitas.....	25
2. Uji Realibilitas.....	25
G. Analisis Deskriptif.....	26



1. Analisis Presentase	26
2. Rata – Rata Hitung (<i>Mean</i>).....	26
H. Skala Likert	27
I. Uji Asumsi Klasik.....	28
1. Uji Normalitas	28
2. Uji Heteroskedastisitas.....	28
3. Uji Multikolinearitas.....	29
J. Analisis Regresi Berganda.....	29
1. Uji Parsial (Uji t)	29
2. Koefisien Determinasi (R^2)	30
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	31
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	31
1. Profil Perusahaan	31
2. Visi dan Misi	32
B. Analisis Deskriptif.....	32
1. Profil Responden	33
2. Analisis Responden	35
C. Hasil Penelitian.....	42
1. Uji Validitas.....	42
2. Uji Reliabilitas	45
3. Uji Asumsi Klasik	47
4. Analisis Berganda.....	49
D. Pembahasan	50
1. Profil Responden	51
2. Pengaruh Insentif (X1) Terhadap Kinerja (Y).....	52
3. Pengaruh <i>Job Insecurity</i> (X2) Terhadap Kinerja (Y)	53
4. Koefisien Determinasi (R^2).....	53
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	53
A. Simpulan.....	54
B. Saran	55
DAFTAR PUSTAKA.....	55
LAMPIRAN.....	56



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perbandingan Insentif lama dan Insentif baru	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	29
Tabel 3.2 Skala Likert	34
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	43
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Insentif	43
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Job Insecurity	46
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja	49
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Job Insecurity	44
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	45
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	56
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	57
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	58
Tabel 4.14 Hasil Statistik Persamaan Regresi.....	59
Tabel 4.15 Hasil Uji t	60
Tabel 4.16 Hasil Uji F.....	61
Tabel 4.17 Uji R ²	62



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Data Tekanan Pengangguran Hasil Penelitian (FEB UI)	3
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	25
Gambar 3.1	Rentang Skala Likert	35
Gambar 4.1	Rentang Skala Rata-Rata Insentif	45
Gambar 4.2	Rentang Skala Rata-Rata Job Insecurity	49
Gambar 4.3	Rentang Skala Rata-Rata Kinerja	52