

Pengaruh Pelatihan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pengemudi Ojek Online Kota Magelang)

Aldi Fadhil Lukita¹, Heni Hirawati²

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar

¹aldifadhilukita@students.untidar.ac.id

²heni.hirawati@untidar.ac.id

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam operasional suatu perusahaan, sehingga pengelolaan atas sumber daya tersebut harus dilakukan dengan sebaik mungkin sehingga mampu memberikan kinerja yang baik. Pemberian pelatihan merupakan salah satu langkah yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula dengan pemberian insentif sebagai pemantik seorang karyawan untuk bekerja dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian pelatihan dan pemberian insentif kepada pengemudi ojek online di Kota Magelang. Penelitian ini merupakan penelitian replikatif dengan metode kuantitatif, populasi pada penelitian ini adalah pengemudi ojek online Grabbike yang berada di Kota Magelang untuk sampel dipilih dengan metode *random sampling* sebanyak 100 responden dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah (1) Uji Instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, (2) Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas, (3) Uji hipotesis yang terdiri dari uji t, uji f, dan koefisien determinasi (4) Uji regresi linier berganda menggunakan aplikasi IBM SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pengemudi grabbike, sedangkan variabel insentif berpengaruh positif. Kemudian secara simultan variabel pelatihan dan insentif berpengaruh terhadap kinerja pengemudi grabbike di Kota Magelang

Kata Kunci: Pelatihan, Insentif, Kinerja

Effect Of Training and Incentives On Employee Performance (Study on OnlineTaxibike Drivers in Magelang City)

ABSTRACT

Human resources are an important factor in the operations of a company, so that the management of these resources must be carried out as well as possible so that they are able to provide good performance. Providing training is one of the way that can be taken to improve employee performance, as well as providing incentives as a trigger for an employee to work well. This study aims to determine how the effect of providing training and providing incentives to online taxibike drivers in Magelang City. This research is a replicative study with quantitative methods, the population in this study is the Grabbike online taxibike driver in Magelang City for the sample selected by random sampling method as many as 100 respondents with data collection method using a closed questionnaire. The analysis used in this study is (1) Instrument Test which consists of validity and reliability test, (2) Classical assumption test consisting of normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test, (3) Hypothesis test consisting of t test, f test, and coefficient of determination (4) Multiple linear regression test using IBM SPSS 23 application. The results showed that partially the training variable had no effect on the performance of the grabbike driver, while the incentive variable had a positive effect. Then simultaneously the training and incentive variables affect the performance of grabbike drivers in Magelang City

Keywords: Training, Incentive, Performance

PENDAHULUAN

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya sebuah perusahaan memerlukan adanya ketersediaan sumber daya (*input*), tanpa adanya sumber daya perusahaan tidak dapat menghasilkan produk baik barang maupun jasa (*output*). Semakin ketatnya persaingan antarperusahaan, menuntut sebuah perusahaan untuk dapat bertahan dan bersaing sehingga dapat tetap melakukan kegiatan operasional mereka dan mencapai tujuan perusahaan. Berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan tersebut dalam menjalankan kegiatan operasional, ditentukan oleh kerja orang-orang didalam perusahaan tersebut. Mengelola sumber daya manusia menjadi hal yang perlu untuk dilakukan dengan sangat baik sehingga dapat menghasilkan kualitas manusia yang unggul dan loyal sehingga dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan yang dapat dilihat dari kinerja mereka.

Schuler et al. (dalam Priyono, 2010) menjelaskan, manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah keputusan untuk mengakui akan krusialnya kontribusi yang disumbangkan tenaga kerja kepada perusahaan dalam mencapai tujuan mereka serta penggunaan beberapa faktor guna menjamin efektivitas SDM tersebut dan beretika dalam bekerja baik untuk kepentingan perorangan, perusahaan, dan masyarakat. Maka dari itu MSDM merupakan faktor penting terhadap berlangsungnya kegiatan operasional suatu perusahaan, apabila MSDM dapat bekerja dengan efektif maka akan mendorong efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuan. Mengatur kompensasi dan memberikan pelatihan menjadi hal yang diperhatikan dalam praktik MSDM untuk dapat menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dimana pelatihan dan kualitas kompensasi dalam bentuk insentif sering diperhatikan dalam proses pemeliharaan kinerja.

Beberapa literatur dan penelitian menunjukkan bahwa dengan memberikan pelatihan bagi karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Anggereni (2018) dan Rona Kakana (2019) menunjukkan bahwa pemberian pelatihan menunjukkan pengaruh yang positif pada karyawan lembaga perkreditan desa (LPD) Kabupaten Buleleng. Namun terdapat beberapa juga literatur dengan bahasan topik pelatihan dimana hasil yang didapatkan menunjukkan adanya pengaruh negatif dari pelatihan tersebut, yang berarti hasil tersebut justru dengan adanya pemberian pelatihan berdampak pada penurunan kinerja karyawan (Priyanto, 2018). Dengan perbedaan hasil pemberian pelatihan tersebut menjadi kesenjangan yang ingin dibuktikan pada karyawan lepas atau *gig worker* yaitu pengemudi ojek online apakah dengan adanya pemberian pelatihan akan memberikan dampak positif atau negatif.

Pemberian kompensasi dalam beberapa literatur memberikan dampak yang positif, seperti yang ditunjukkan oleh Merisa & Rinto (2020) bahwa dengan memberikan insentif akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil yang serupa juga ditunjukkan oleh Mustofa (2017) dengan melakukan penelitian pada karyawan khususnya agen PT. Jiwastara Kota Malang menunjukkan hasil bahwa pemberian insentif meningkatkan kinerja agen atau karyawan perusahaan tersebut. Namun dapat dilihat juga bahwa terdapat kesenjangan atau *gap* dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa insentif yang diberikan tidak berpengaruh (Kakana, 2019) dan justru memiliki dampak negatif bagi peningkatan kinerja karyawan (Marhumi, 2018).

PT. Solusi Transportasi Indonesia atau yang lebih kita kenal sebagai Grab adalah perusahaan jasa layanan transportasi berbasis daring asal Malaysia yang masuk ke Indonesia pada tahun 2014 untuk menyediakan layanan transportasi yang kian hari fasilitas layanan yang diberikan kian beragam. Salah satu jasa layanan yang diberikan oleh Grab adalah layanan Grabbike jasa transportasi kendaraan roda dua yang mengakomodasi layanan antar jemput, antar makanan, dan antar paket. Dengan sistem kemitraan banyak sekali masyarakat yang bergabung dengan Grab untuk menjadi mitra pengemudi. Sistem kerja yang fleksibel dimana jam aktif bekerja dilakukan berdasarkan kemauan masing-masing mitra. Jangkauan Grab telah menyebar ke beberapa kota di Indonesia, termasuk Kota Magelang yang mulai beroperasi pada kisaran tahun 2016.

Dalam praktiknya masih dapat ditemukan beberapa masalah terutama dari sisi mitra pengemudi seperti halnya pemberian insentif yang berubah-ubah dan nilai *rating* mitra pengemudi yang rendah. Perubahan yang terjadi pada nominal besarnya insentif terjadi secara berkala, banyak dari pengemudi Grabbike yang menyatakan bahwa dari awal mereka bergabung hingga saat dilakukannya penelitian ini sudah banyak sekali perubahan besaran insentif yang diberikan oleh pihak perusahaan. Kemudian persoalan rendahnya nilai *rating* pengemudi dapat mengindikasikan kurangnya pemahaman mereka tentang pelayanan yang baik pada saat mengerjakan tugas-tugas atau pekerjaan dan kurangnya pemahaman atas kode etik yang telah ditentukan. Secara rutin Grab memberikan pelatihan kepada mitra mereka melalui “GrabAcademy” yang dapat diakses oleh masing-masing mitra pengemudi dengan harapan setiap mitra mampu bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan sesuai dengan kode etik yang telah ditetapkan.

Dari latar belakang tersebut yang mengangkat variabel pelatihan (X1), variabel insentif (X2), dan variabel kinerja (Y). Berdasarkan uraian masalah dan hipotesis tersebut, maka kami bermaksud untuk melakukan penelitian yang memiliki tujuan yaitu : (1) Untuk membuktikan pengaruh atas pemberian insentif terhadap kinerja pengemudi ojek online; (2) Untuk membuktikan pengaruh pelatihan terhadap kinerja mitra

pengemudi ojek online.

TEORI

Pelatihan adalah suatu proses yang ditujukan kepada karyawan dengan tujuan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan atas suatu pekerjaan sehingga dapat tercapainya efektivitas kerja (Kaswan, 2018:2). Pelatihan sering dianggap menjadi faktor yang harus diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan diberikannya pelatihan karyawan akan lebih paham dan cakap dalam mengerjakan pekerjaan mereka. Pemberian pelatihan harus tepat sasaran berdasarkan kebutuhan atas suatu masalah yang perlu dibenahi, dengan kata lain pemberian pelatihan harus dapat memenuhi dan mengatasi kendala yang menghambat produktivitas. Dalam penelitian oleh Anti Miratul et al. (2015), menunjukkan bahwa pemberian pelatihan justru secara signifikan menurunkan kinerja karyawan. Lain halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yohanes (2018), hasil yang didapatkan menunjukkan bahwasanya pemberian pelatihan kepada karyawan justru meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Dengan perbedaan yang sangat kentara tersebut penelitian ini dilakukan untuk membuktikan bagaimana pengaruh pelatihan kepada karyawan. Adapun indikator pelatihan menurut Kirkpatrick dalam (Nursanti, 2014) yaitu :

- 1) Reaksi setelah pelatihan
- 2) Pemahaman
- 3) Perubahan sikap/cara kerja
- 4) Dampak organisasional
- 5) *Return On Investment*

Selanjutnya, kompensasi adalah pendapatan yang berhak diperoleh karyawan sebagai imbal hasil atas kerja yang mereka lakukan untuk perusahaan, (Hasibuan, 2012:118). Pemberian imbal hasil tersebut kepada karyawan haruslah adil dan sesuai berdasarkan kinerja masing-masing karyawan dalam bekerja. Menurut Dessler (dalam Sumainah et al, 2016) bentuk dari kompensasi yaitu kompensasi langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, dan komisi, lalu kompensasi tidak langsung dalam bentuk asuransi, fasilitas, dan tunjangan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yanuar (2017) mendapati hasil bahwa kompensasi memberikan pengaruh negatif yang berarti kompensasi tersebut justru menurunkan kinerja. Jenis kompensasi yang tidak dijelaskan secara spesifik mungkin menjadi salah satu faktor munculnya hasil negatif atas pengaruh kompensasi tersebut, oleh karena itu penelitian ini akan mengerucutkan pada bentuk kompensasi langsung yaitu insentif. Namun hasil yang berbanding terbalik dapat dilihat pada penelitian yang dilakukan Merisa & Rinto (2020) dimana mendapatkan hasil bahwa insentif memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengertian insentif menurut (Pangabeon, 2002:77) merupakan imbal hasil langsung yang dibayarkan atas terlampauinya standar target kerja oleh karyawan atau dengan kata lain karena prestasi masing-masing individu karyawan. Pemberian insentif kepada karyawan dilakukan dengan harapan untuk mendorong karyawan untuk dapat memaksimalkan kinerja mereka, oleh karena besaran jumlah insentif didasarkan pada hasil kinerja masing-masing karyawan itu sendiri. Menurut Rivai dalam (Aloysius, 2019) indikator yang digunakan dalam mengukur insentif adalah :

- 1) Kinerja
- 2) Lama Kerja
- 3) Kebutuhan
- 4) Keadilan dan Kelayakan

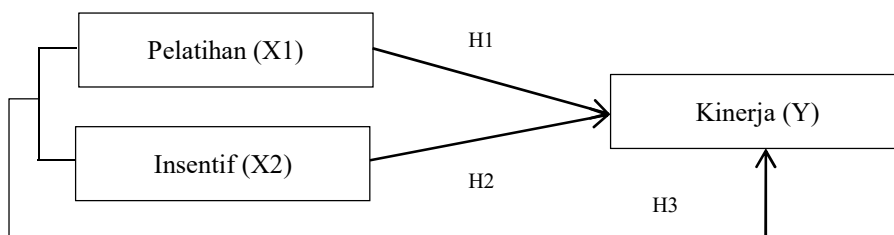
Secara etimologi kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau *performance*, menurut Sodikin et al. (2017: 130) kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang karyawan pada sebuah perusahaan akan berdampak pada kinerja perusahaan tersebut, sebab tercapainya tujuan dan target pasti tidak lepas dari kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan pengertian tersebut, kinerja karyawan merupakan hasil yang mampu dicapai dan dihasilkan oleh karyawan atas pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan, kompetensi, dan ketepatan waktu. Terdapat komponen penting dalam melihat kinerja karyawan, Simamora (2004) menyatakan bahwa dalam melihat kinerja menyangkut pada tiga komponen yaitu tujuan, ukuran, dan penilaian. Tujuan adalah sasaran yang ingin dicapai oleh perusahaan, dengan adanya tujuan akan memberikan arah bagi manajemen untuk mengarahkan karyawan bekerja sehingga sesuai dengan tujuan tersebut. Komponen kedua adalah ukuran, ukuran digunakan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sesuai dengan target yang harus dicapai atau belum. Dan komponen yang ketiga adalah penilaian yaitu tindakan menilai secara reguler atas hasil kerja yang

mampu dikerjakan oleh karyawan pada suatu periode, tindakan tersebut dilakukan membuat karyawan senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja searah dengan tujuan yang hendak dicapai. Dalam mengukur kinerja terdapat indikator-indikator yang harus diperhatikan, menurut Zaputri dalam (Nursanti, 2014) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan indikator sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Ketepatan waktu

Kemudian dengan mempertimbangkan pada peraturan yang menjadi landasan kerja para pengemudi ojek online maka kami memasukkan kode etik mitra sebagai salah satu indikator dalam mengukur kinerja pengemudi ojek online tersebut.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

H ₁	Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja mitra pengemudi
H ₂	Insentif berpengaruh terhadap kinerja mitra pengemudi.
H ₃	Pelatihan dan Insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja mitra pengemudi.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan ini menggunakan metode kuantitatif, metode kuantitatif bertujuan untuk meneliti atas suatu populasi atau sampel tertentu, dengan proses untuk mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat matematis, dengan tujuan untuk membuktikan atas suatu praduga yang terkait atas keadaan empiris (Sugiyono, 2012). Data pada penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dari responden langsung yaitu mitra pengemudi Grabbike di Kota Magelang yang berjumlah 100 sampel.

Populasi dan Sampel

Populasi yang dipilih dalam melakukan penelitian ini yaitu mitra pengemudi Grabbike di Kota Magelang. Sampel dipilih berdasarkan *random sampling*, Menurut Sugiyono (2001:57) teknik sampel random sampling adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu, kemudian untuk menentukan jumlah sampel menggunakan rumus sampel wibisono (Riduwan dan Akdon, 2013) dikarenakan populasi penelitian tidak diketahui jumlah pasti, yang kemudian dengan menggunakan rumus tersebut didapatkan jumlah sampel sebanyak 100 orang.

$$N = \left[\frac{((Z_{\alpha/2}) \cdot \sigma)}{e} \right]$$

$$N = \left[\frac{(1,96 \cdot 0,25)}{0,05} \right]$$

$$N = 96,04$$

Dibulatkan menjadi 100

N = jumlah sampel
 Za/2 = nilai dari distribusi normal
 σ = standar deviasi
 e = batas kesalahan (5%)

Sumber : Riduwan dan Akdon, 2013

Metode Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data dari responden kami menggunakan metode kuesioner, “Kuesioner adalah teknik pengumpulan data responden dengan memberi beberapa pertanyaan tertulis” (Sugiyono, 2008:199). Kuesioner yang diberikan bersifat tertutup yang mana jawaban dari pertanyaan telah diberikan pilihan jawaban. Skala ukur yang digunakan adalah skala Likert dengan pernyataan Sangat setuju s/d Sangat tidak setuju yang kemudian dinyatakan menjadi angka nilai 1 s/d 5, Menurut Menurut Sugiyono (2012:93) skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penyebaran kuesioner dilakukan secara daring menggunakan e-form yang disebarakan melalui paguyuban ojek online Kota Magelang.

Metode Analisis Data

Metode analisis data penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Metode analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menggambarkan hubungan antara beberapa variabel bebas dengan variabel terikat (Lind et. al., 2014: 113). Analisis data penelitian tersebut menggunakan *software* IBM SPSS 23.0, pengujian penelitian meliputi (1) Uji Instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, (2) Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas, (3) Uji hipotesis yang terdiri dari uji t, uji f, dan koefisien determinasi (4) Uji regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan

Variabel	Butir Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pelatihan (X1)	1	0,719	0,196	Valid
	2	0,597	0,196	Valid
	3	0,747	0,196	Valid
	4	0,759	0,196	Valid
	5	0,758	0,196	Valid
Insentif (X2)	6	0,646	0,196	Valid
	7	0,723	0,196	Valid
	8	0,305	0,196	Valid
	9	0,582	0,196	Valid
	10	0,707	0,196	Valid
Kinerja (Y)	11	0,437	0,196	Valid
	12	0,758	0,196	Valid
	13	0,813	0,196	Valid
	14	0,629	0,196	Valid
	15	0,536	0,196	Valid
	16	0,709	0,196	Valid
	17	0,470	0,196	Valid
	18	0,756	0,196	Valid
	19	0,842	0,196	Valid
	20	0,780	0,196	Valid

Sumber : Data Diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.1 dapat disimpulkan bahwa instrumen setiap variabel penelitian (Pelatihan,

Insentif, dan Kinerja) adalah valid karena masing-masing variabel memiliki angka r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,196.

Tabel 4.2
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,881	Reliabel
Insentif (X2)	0,784	Reliabel
Kinerja (Y)	0,896	Reliabel

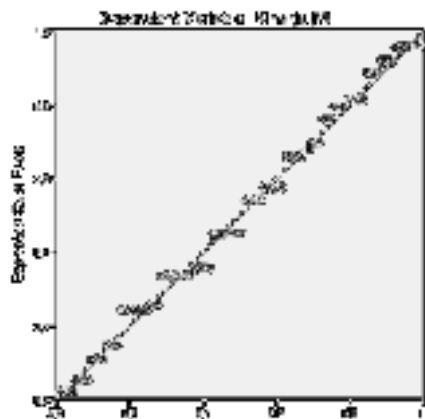
Sumber : Data Diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa setiap variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 maka dapat diambil kesimpulan bahwa setiap variabel adalah reliabel yang berarti jawaban daripada responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:47).

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan nilai uji Kolmogorov Smirnov. Dari data yang telah diolah menunjukkan angka signifikansi uji sebesar 0,20 yang berarti data berdistribusi normal dikarenakan $p > 0,05$. Normalitas data juga dapat dilihat dari grafik normal P-Plot apabila data plotting mengikuti garis diagonal, maka dengan melihat pada gambar 1 normal p-plot dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

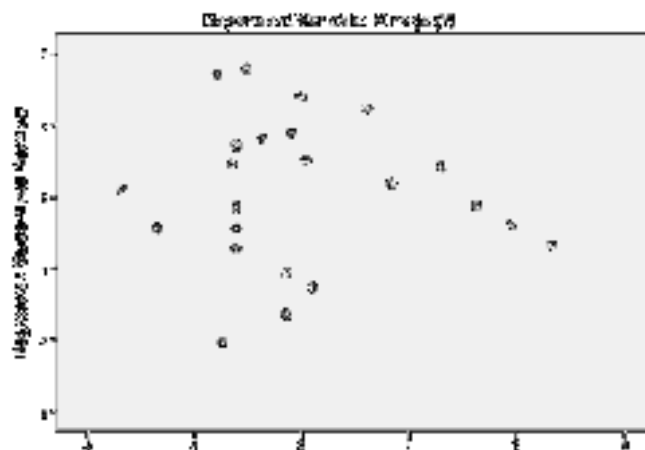
Gambar 1
Normal P-Plot



Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak variabel independen yang terdapat kemiripan atau korelasi dengan variabel independen lain dalam satu model regresi. Menurut Imam Ghozali (2011:107) tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel jika nilai *tolerance* > 0,100 dan nilai VIF < 10,00. Dari hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai *tolerance* menunjukkan angka 0,969 yang berarti lebih besar dari 0,100 kemudian nilai VIF 1,03 yang berarti lebih kecil dari 10,00, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan dari variabel yaitu ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini jika dilihat dari grafik scatterplots (gambar 2) menunjukkan bahwa tidak ada gejala heterokedastisitas dengan sebaran titik yang tidak berpola atau tersebar.

Gambar 2
Grafik Scatterplots



Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Tabel 4.3
Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	17,768	3,716		4,781	,000
	Pelatihan (X1)	-,125	,070	-,147	-1,794	,076
	Insentif (X2)	1,361	,182	,614	7,483	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Menurut Imam Ghazali (2011:101) apabila nilai Sig < 0,05 maka dapat diartikan bahwa variabel independen (X) secara parsial atau terpisah berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Dengan melihat hasil pada tabel 4.3 maka variabel Pelatihan (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y) dengan nilai Sig. > 0,05 sedangkan nilai variabel Insentif (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Untuk mengetahui pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat melalui nilai Thitung dan Ttabel apabila nilai Thitung > Ttabel maka dapat diartikan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, nilai Ttabel dapat diketahui menggunakan rumus $(\alpha/2;n-k-1)$ maka nilai Ttabel yaitu 1,984 . Berdasarkan hasil uji t didapatkan bahwa Variabel Pelatihan memiliki nilai Thitung sebesar -1,794 yang berarti lebih kecil daripada nilai Ttabel artinya Variabel Pelatihan (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Kemudian nilai Thitung Variabel Insentif didapatkan sebesar 7,483 yang berarti lebih besar daripada nilai Ttabel, maka dapat diartikan bahwa Variabel Insentif (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 4.4
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	702,968	2	351,484	28,111	,000 ^b
	Residual	1212,822	97	12,503		
	Total	1915,790	99			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Insentif (X2), Pelatihan (X1)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan. Menurut Imam Ghozali (2011:101) nilai uji F dilihat dari Sig. Jika nilai Sig. < 0,05 maka dapat diartikan bahwa variabel independen (X1, X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y). Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa nilai Sig. < 0,05 artinya variabel pelatihan (X1) dan variabel insentif (X2) berpengaruh secara simultan pada variabel kinerja (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 4.5
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
	,606 ^a	,367	,354

a. Predictors: (Constant), Insentif (X2), Pelatihan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,354 hal ini berarti variabel pelatihan (X1) dan variabel insentif (X2) menjelaskan variabel kinerja pengemudi ojek online sebesar 35,4% sedangkan 64,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linier Berganda

Persamaan model regresi dari variabel pada penelitian ini dapat dirumuskan menjadi :

$$Y = 17,768 - 0,125X_1 + 1,361X_2$$

Persamaan regresi tersebut menggambarkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan variabel Insentif (X2) merupakan variabel independen. Nilai konstanta α bernilai positif berarti jika variabel X1 dan X2 dianggap konstan atau sama maka nilai kinerja sebesar 17,768. Kemudian variabel X1 Pelatihan memiliki nilai koefisien regresi -0,125 yang dapat diartikan setiap peningkatan satu satuan maka akan menurunkan kinerja sebesar -0,125. Sedangkan koefisien regresi variabel X2 Insentif dengan besaran angka 1,361 maka setiap kenaikan Insentif akan meningkatkan kinerja sebesar 1,361.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menganalisis dan mengolah data yang telah didapatkan dari sampel, dari hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja mitra pengemudi grabbike dengan besaran angka t yaitu -1,794 < 1,984 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti Pelatihan tidak berpengaruh pada Kinerja. Pelatihan tidak berpengaruh kepada karyawan karena sistem pelatihan yang cenderung sering diabaikan oleh para mitra pengemudi serta kontrol yang kurang dari pihak perusahaan sehingga Pelatihan yang diberikan kepada mitra pengemudi tidak tersampaikan kepada mereka, terlebih untuk memahami mekanisme kerja saat *on bid* para pengemudi lebih memilih untuk diberikan arahan dari rekan sesama pengemudi. Maka hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Yohanes (2018) Anti Miratul et al. (2015) yang menunjukkan adanya pengaruh pelatihan. Kemudian variabel Insentif pada penelitian ini secara parsial memberikan pengaruh positif pada mitra pengemudi dengan nilai t 7,483 > 1,984, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti variabel Insentif memberikan pengaruh terhadap kinerja mitra pengemudi sejalan dengan penelitian yang dilakukan Merisa & Rinto (2020) dimana mendapatkan hasil bahwa insentif memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan dapat meningkatkan kinerja para mitra pengemudi dengan meningkatkan besaran insentif yang diberikan kepada mitra pengemudi. Serta secara simultan kedua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, dengan berdasarkan hasil koefisien determinasi yang menunjukkan besaran pengaruh kedua variabel tersebut terbatas pada angka 35% maka dapat disimpulkan bahwa terdapat variabel diluar penelitian ini yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja para mitra pengemudi.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian pelatihan dan pemberian insentif kepada pengemudi ojek online. Setelah dilakukannya penelitian ini didapatkan hasil bahwa; Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja pengemudi ojek online, Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pengemudi ojek online.

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas, peneliti dapat memberikan saran yang dapat dijadikan pertimbangan untuk dapat meningkatkan kinerja. Saran bagi perusahaan, untuk meningkatkan kinerja pengemudi Grabbike yaitu dengan meningkatkan insentif karena dari beberapa penuturan pengemudi di lapangan, banyak pengemudi yang menuturkan bahwa insentif yang dahulu diberikan lebih adil dan sesuai atas hasil kerja yang mereka lakukan dibandingkan dengan insentif yang saat ini mereka dapatkan. Kemudian mengenai pelatihan, perusahaan dapat memberikan kontrol atas pelatihan yang diberikan sehingga pelatihan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini belum sempurna, dimana terdapat keterbatasan yaitu luas cakupan penelitian yang terbatas hanya di Kota Magelang dan terbatas pada variabel pelatihan dan insentif karena adanya variabel lain yang belum dikaji, diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini karena nilai koefisien determinasi variabel pelatihan dan insentif yang terbatas pada nilai 35,6% ini berarti masih terdapat variabel lain yang memberikan pengaruh sebesar 64,4% terhadap kinerja pengemudi ojek online.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggereni, Ni Wayan. 2018. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* Vol. 10 No. 2 2018 Hal. 606-615.
- Bukit, Benjamin et. al. 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Zahir Publishing
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, A. T. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Persepsi Keputusan Perekrutan Karyawan Baru Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pengemudi Go-Jek). Skripsi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma
- Husna, A. M. et al. 2015. "Pengaruh Tingkat Satuan Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru". Riau: Universitas Riau
- Kakana, Rona. 2019. Pengaruh Insentif, Tunjangan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Syariah, Tbk KCP Simpang Empat. *Jurnal Tasyri'iy* Vol. 2 No. 1 2019 Hal. 104-117.
- Kaswan. 2018. Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM. Bandung: Alfabeta
- Lind et. al. 2014. Teknik-Teknik Statistika dalam Bisnis dan Ekonomi Edisi 15. Jakarta: Salemba Empat
- M, Yasir. 2020. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Mitra Driver Go-Ride Pada PT. Gojek Indonesia Di Kota Makassar (Studi Kasus Pada Komunitas Brigade Gojek Makassar). Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Marhumi, Sitti & Nugroho, Hardianto S. 2018. Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Media Fajar Koran. *Jurnal Economix* Volume 6 Nomor 2 Desember 2018 Hal. 183-194.
- Mustofa, Galaxy. 2017. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Agen PT. Jiwasurya Kantor Cabang Malang Kota). *Jurnal Manajemen Bisnis* Vol. 7 No. 2 Hal. 139-148.
- Oktaria, M. & Alexandro, R. (2020). "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Honda Utama Putra Di Pangkalan Bun". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi (JIMAT)* 11(1):126-131
- Priyono. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Zifatama Publisher
- Priyanto. 2018. Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Grandkeisha Hotel By Horison Yogyakarta. (Skripsi, Universitas Islam Indonesia) diakses pada <https://dspace.uii.ac.id/handle/123456789/6375>
- Sumual, T. E. Meggy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie.
- Yusnita, Nancy. & Fadhil, Feriza. 2015. "Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Cibalong Happy Land Bogor". *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi (JIMFE)* 1(1):1-5