
PENGARUH STRES KERJA, PROGRAM INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DRIVER OJEK ONLINE

Ariq Akbar Rabbani

STIE Indonesia Banking School
ariq.20191111011@ibs.ac.id

Wasi Bagasworo*

STIE Indonesia Banking School
wasi.bagasworo@ibs.ac.id

Abstract

This study aims to examine the effect of work stress, incentive programs and work motivation of online motorcycle taxi drivers for study on Shopee Food drivers who are domiciled in DKI Jakarta. The independent variables in this study are work stress, incentive programs and work motivation. The dependent variable in this study is the performance of Shopee Food drivers. This study uses the PLS or Partial Least Square method with SmartPLS 4.0 software. The data collection technique uses the Googleform application questionnaire to collect respondent information. The sample in this study are all members of the Shopee Food driver population who live in DKI Jakarta with a total sample of 102 respondents. The results of the analysis show that work stress has no negative effect on the performance of Shopee Food drivers. The Incentive Program has a positive and significant effect on the performance of Shopee Food drivers. Work motivation has a positive and significant effect on the performance of Shopee Food drivers.

Keywords: work stress; incentive programs; work motivation; performance of shopee food drivers

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stress kerja, program insentif dan motivasi kerja driver ojek online studi pada driver Shopee Food yang berdomisili di DKI Jakarta. Variabel independen pada penelitian ini adalah stress kerja, program insentif dan motivasi kerja. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja driver Shopee Food Penelitian ini menggunakan metode PLS atau Partial Least Square dengan software SmartPLS 4.0. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner aplikasi googleform untuk mengumpulkan informasi responden. Sampel pada penelitian ini seluruh anggota populasi driver Shopee Food yang berdomisili di DKI Jakarta dengan jumlah sampel sebanyak 102 responden. Hasil analisis menunjukkan stres kerja tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja driver Shopee Food. Program Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Shopee Food. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Shopee Food

Kata Kunci: stres kerja; program insentif; motivasi kerja; kinerja driver shopee food

*) Corresponding Author

1. PENDAHULUAN

Transportasi merupakan sebuah kendaraan yang berperan penting dalam kehidupan masyarakat di Indonesia. Pentingnya transportasi ini dipengaruhi oleh faktor keadaan geografis yang terdiri dari ribuan pulau kecil dan besar serta laut, sungai, danau, sehingga diperlukan transportasi baik itu darat, laut, ataupun udara untuk memudahkan dalam menjangkau seluruh wilayah Indonesia. Transportasi online mampu membantu masyarakat Indonesia untuk melakukan berbagai kegiatan atau mobilitas dalam perjalanan. Transportasi online merupakan gabungan jasa transportasi ojek dengan teknologi komunikasi (Egeten et al., 2022)

Berkembangnya teknologi internet yang semakin meningkat setiap tahunnya secara otomatis akan memunculkan banyak teknologi baru yang sangat berguna untuk memudahkan kita dalam kegiatan sehari-hari. Sama seperti ojek online, ada orang yang memang merasakan keuntungan dengan adanya layanan jasa ojek online ini, karena membantu mereka dalam aktivitas sehari-hari seperti memesan makanan menjadi lebih mudah, saat ingin pulang cepat hanya memanfaatkan order pada aplikasi menjadi merasa memiliki sopir pribadi. Dengan kehadiran berbagai ojek online ini kiranya dapat membantu banyak masyarakat yang membutuhkan dalam kehidupan sehari-hari (Lebang & Paulina, 2017)

E-commerce merupakan teknologi internet yang dimanfaatkan oleh konsumen maupun pelaku bisnis untuk membeli dan menjual barang (Atun Mumtahana et al., 2017). Bisnis digital atau online mulai tumbuh dari mulai pembelian barang hingga pemesanan makanan sehingga individu bisa memesan makanan dengan menggunakan aplikasi yang terdapat dalam gawainya. Salah satu layanan yang menyediakan jasa pengantar makanan yang baru dan sedang ramai saat ini yaitu penggunaan Shopee Food. Shopee Food merupakan salah satu platform pemasaran makanan dan minuman secara online. Shopee Food ini merupakan fitur hasil pengembangan dari perusahaan Shopee untuk menjawab keinginan masyarakat dalam hal yang serba praktis.

Hal yang serba praktis ini mampu meningkatkan perilaku masyarakat dalam menggunakan aplikasi Shopee. Shopee Food hadir sebagai pesaing dari aplikasi Grab dan Gojek yang juga memiliki fitur pengantaran makanan. Shopee Food memulai operasional pada bulan April 2020 yang awalnya hanya melayani pembelian makanan beku, minuman, aneka kue, serta makanan olahan saja. Pada awal tahun 2021 Shopee Food mulai melayani pemesanan makanan dan minuman yang bekerjasama dengan berbagai industri food and beverage dan menarik banyak mitra driver untuk mengantarkannya kepada konsumen (Octaviana et al., 2021)

Hasil jerih payah seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan keahlian, pengalaman, dan kesungguhan disebut kinerja. Motivasi yang mendorong usaha seseorang untuk bekerja merupakan untuk memuaskan segala keinginan atau keinginannya. Kinerja yang baik dapat dikatakan sebagai kinerja yang optimal, kinerja yang memenuhi standar perusahaan dan meningkatnya produktivitas tenaga kerja. Jika sumber daya manusia tidak dimanfaatkan secara maksimal, kinerja tenaga kerja akan menurun. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang mendukung tercapainya produktivitas yang tinggi dan sesuai dengan standar perusahaan. Peran sumber daya manusia yang tidak optimal akan mempengaruhi kinerja (Fauzi et al., 2016)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hak dan kewajibannya masing-masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, dalam batas-batas hukum, dan sesuai dengan norma dan etika. Kinerja karyawan adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu (Jufrizen & Rahmadhani, 2020)

Stres yang ditimbulkan dapat berpengaruh positif dan negatif terhadap kinerja karyawan. Stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja pegawai yang drastis (Hotiana & Febriansyah, 2018)

Kemacetan sering merugikan pengemudi itu sendiri, juga ekonomi dan lingkungan. Kemacetan lalu lintas menimbulkan stres bagi pengemudi. Ada juga konsekuensi ekonomi negatif seperti kehilangan waktu karena waktu mengemudi yang lama dan peningkatan biaya pekerjaan transportasi (pemeliharaan bensin dan mesin) karena seringnya berhenti. Selain itu juga merusak ruang alam, seperti meningkatnya polusi udara dengan karbon monoksida dan meningkatnya kebisingan dari kendaraan. Pedal rem dan gas menimbulkan polusi udara dan tambahan kebisingan dari deru mobil. Pengemudi lebih cenderung menggunakan klakson yang berlebih karena tingkat stres yang tinggi, hal ini tentu menyebabkan kebisingan bagi pengemudi lainnya (Styaningsih et al., 2022).

Adanya masalah masalah tersebut yang dialami driver ini tentu sangat berpengaruh dan mengganggu keseimbangan pikiran mereka. Perbuatan perbuatan yang dialami para driver di indikasi bisa mengarah kepada stres kerja. Stres terjadi di Setiap orang, tanpa memandang jenis kelamin, usia, posisi, atau kelas sosial ekonomi, pernah mengalaminya. Pejabat, anak-anak dan karyawan semuanya rentan terhadap stres. Gejala stres terbagi menjadi dua yaitu tanda-tanda fisik serta tanda-tanda psikis, gejala stres yang dirasakan oleh driver ojol dicemaskan dapat mensugesti motivasi kerja. Stres dapat berpengaruh positif ataupun negatif terhadap individu. bahwa stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu kinerja driver ojek online (Kuncoro, 2018).

Insentif merupakan kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas. Hadiah dalam bentuk uang diberikan sebagai insentif bagi karyawan yang melampaui hasil kerja mereka. Insentif merupakan imbalan dan penghargaan yang diberikan perusahaan untuk memotivasi karyawan yang sifatnya tidak tetap untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan (Adiati & Saroyo, 2022)

Tentunya driver pun harus memperhatikan kondisi motor setiap bulannya untuk pergi ke bengkel. Adanya insentif tentunya ini sangat membantu kebutuhan keluarga maupun kebutuhan motor para driver ini. Dikuatkan dari hasil wawancara para driver lainnya yang beroperasi di sekitar stasiun Pasar Minggu lama masih mengeluhkan insentif yang berubah-ubah yang dianggap targetnya semakin memberatkan para driver. Driver merasa resah dengan pembaharuan sistem yang begitu sering sehingga berdampak pada pendapatan sehari-hari mereka.

Seringnya perubahan yang dilakukan dapat menyebabkan keresahan bagi para driver, Pengemudi terkadang dipaksa untuk bekerja lebih keras dan tidak menentu dengan hari kerja yang lebih Panjang akibat dari ketidakjelasan sistem yang dikeluhkan driver. Hal ini menjadikan para driver menjadi cemas akan pendapatan sehari-hari mereka. Begitu juga tarif Shopee Food yang rendah dan sulitnya mengajukan asuransi orderan fiktif saat para driver mendapatkan orderan fiktif dari customer yang tidak bertanggung jawab. Harapan besar mereka jika pihak Shopee Food tidak selalu merubah skema insentif apalagi untuk menurunkan bonus yang didapatkan dari poin yang sudah dikumpulkan dari setiap orderan yang telah diselesaikan. Dikarenakan menurut mereka insentif sangat berpengaruh terhadap kinerja dan pendapatan mereka setiap harinya, jika target yang ditentukan masih mudah untuk digapai tentunya mereka semakin giat untuk bekerja setiap harinya.

Motivasi adalah sesuatu yang mendorong dan mempertahankan keterlibatan seseorang dalam tindakan yang telah mereka mulai. Motivasi adalah proses dimana seseorang diminati perusahaan untuk meningkatkan keinginan dan kemauannya untuk mengerahkan seluruh usahanya untuk mencapai tujuan organisasi (Lebang & Paulina, 2017). Motivasi adalah suatu kebutuhan seseorang yang pergerakannya berjenjang dan tersusun dalam suatu hierarki. Maka, motivasi dapat mendorong orang untuk bekerja sama dengan permintaan atasan untuk mencapai tujuan organisasi (Aksa & Transistari, 2021).

Malas bekerja bagi driver berdampak buruk bagi driver karena tidak menghasilkan pendapatan. Adapun mitra driver menyadari banyak faktor yang menyebabkan rendahnya motivasi dalam bekerja, dan faktor yang paling mendominasi minimnya orderan yang diterima driver, hal ini menyebabkan ketidakpastian orderan yang diterima, dengan sistem ini driver merasa dirugikan

karena sistem tersebut berdasarkan kecanggihan device dan kecepatan jaringan. Hal ini berdampak buruk bagi driver karena membuang waktu tanpa kepastian orderan. Hal ini mengakibatkan kerugian yang tidak bisa dihindarkan para driver. Beberapa mitra ojek online sudah lama merasakan masalah ini, yang menyebabkan turunnya kinerja mereka. Kinerja driver akan meningkat ketika permintaan mereka terpenuhi.

Berdasarkan latar belakang ataupun fenomena yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul pengaruh stres kerja, program insentif dan motivasi terhadap kinerja driver ojek online (Studi Kasus Pada Driver Shopee Food Domisili DKI Jakarta)

2. KAJIAN LITERATUR

Stres Kerja

Stres kerja yaitu suatu keadaan yang bersifat internal yang menyimpang dari fungsi normal yang ditimbulkan oleh adanya tuntutan fisik, lingkungan kerja dan situasi sosial. Stres mengakibatkan seseorang mengalami kelelahan kerja yang kemudian berlanjut pada kelelahan emosionalnya dan akan berpengaruh pada kelelahan secara fisik. Stres kerja juga dapat diartikan sebagai stres yang dialami tenaga kerja sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, yang dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal (Irmadiani, 2022).

Insentif

Insentif adalah pemberian sesuatu, biasanya dalam bentuk uang, yang dapat mendorong semangat pekerja untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif, dalam melaksanakan tugas-tugasnya manusia selalu mempunyai motivasi yang mendorong dirinya untuk melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Husnainy, 2021). Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada insentif yang memadai, yaitu sebagaimana diharapkan oleh karyawan tersebut (Devita, 2019)

Motivasi

Motivasi diartikan dengan keinginan untuk memberikan usaha yang lebih baik terhadap kehendak perusahaan, yang didasari oleh seberapa besar keinginan tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut, bahwa pribadi tersebut termotivasi untuk memuaskan keinginan apa pun yang paling mendesak baginya pada saat itu. Siapapun akan termotivasi jika kebutuhannya sudah terpenuhi (Musyadad et al, 2022) Menurut Putra et al (2018) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapainya kepuasan. Motivasi yaitu membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi.

Kinerja

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan seorang pekerja yang dihasilkan untuk memenuhi tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Kinerja mengacu pada keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas, output yang dapat dihasilkan oleh individu atau dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan kewajibannya masing-masing, atau bagaimana seseorang diharapkan berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan jumlah waktu yang dihabiskan untuk menjalankan tugas (Andayani & Tirtayasa, 2019).

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

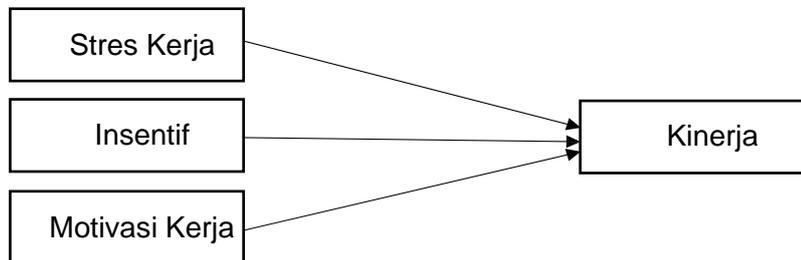
Kerangka pemikiran menunjukkan sebab akibat antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Variabel i eksogen terdiri dari Stres Kerja, Program Insentif, dan Motivasi. Sementara variabel endogen dalam penelitian ini adalah Kinerja. Dari hasil analisa penelitian yang telah

dilakukan oleh peneliti terdahulu dan penjabarannya terkait masing-masing variabel, maka dirumuskanlah kerangka pemikiran sebagai berikut:

H1: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

H2: Program insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilakukan di wilayah DKI Jakarta yang sudah menjadi mitra Shopee Food selama satu tahun atau lebih. Pengumpulan data primer pada penelitian ini menggunakan metode kuesioner. Analisis data pada penelitian ini menggunakan aplikasi Smart Partial Least Square (SmartPLS) versi 4. Berikut merupakan daftar tabel operasional variabel yang terdiri atas definisi, indikator, dan skala pengukurannya.

Tabel 1
Operasional Variabel

No.	Variabel dan Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Kinerja Karyawan (KK) Penilaian kinerja sebagai suatu tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam perusahaan yang digunakan sebagai umpan balik yang akan dapat memberikan informasi tentang pelaksanaan suatu rencana. (Mamuaja, 2016)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil pekerjaan harus sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan 2. Hasil pekerjaan harus sesuai dengan prosedur standar kerja yang ditetapkan perusahaan 3. Hasil pekerjaan sudah memenuhi waktu yang ditetapkan perusahaan 4. Dalam setiap pekerjaan selalu menggunakan sumber daya yang disediakan oleh perusahaan. 5. Melakukan semua pekerjaan secara profesional (Narottama & Surya, 2015)	Likert 1-6
2	Stres Kerja (SK) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. (Bhastary, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres kerja cenderung membuat kinerja saya menurun. 2. Tekanan yang berat menyebabkan kinerja tidak optimal 3. Stres kerja menyebabkan ketidakharmonisan dengan rekan kerja. 4. Informasi yang kurang jelas 	Likert 1-6

		mengenai pekerjaan dari atasan membuat saya stress (Pratama & Satrya, 2018)	
3	Insentif (IT) Insentif adalah imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan disebabkan kinerja karyawan tersebut melampaui standar yang ditetapkan perusahaan dan bersifat tidak tetap (Yudiasra & Darma, 2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya diberikan bonus sesuai kontribusi kerja saya. 2. Saya diberikan komisi sesuai kontribusi kerja saya. 3. Saya diberikan penghargaan uang sesuai kontribusi kerja saya 4. Saya diberikan penghargaan dari perusahaan agar bekerja lebih aktif 5. Saya diberikan Pendidikan dari perusahaan agar bekerja lebih aktif 6. Saya diberikan pelatihan dari perusahaan agar bekerja lebih aktif 7. Saya diberikan pujian dari perusahaan agar bekerja lebih aktif 8. Kenyamanan saat bekerja menunjang produktivitas kerja saya 9. Sikap dan rekan kerja mendukung pekerjaan saya (Nati et al., 2021)	Likert 1-6
4	Motivasi Kerja (MK) Motivasi adalah sebuah proses mempengaruhi perilaku orang lain agar karyawan bekerja ke arah pencapaian suatu tujuan. Selain itu, Motivasi merupakan bagaimana cara mendorong kinerja kerja bawahan, agar karyawan mau bekerja keras dengan memberikan kemampuan dan keterampilannya dengan kemauannya untuk mencapai tujuan perusahaan (Agustini, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Harus memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya. 2. Harus melakukan Sesuatu atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya 3. Keinginan mendapatkan upah sesuai dengan pekerjaan 4. Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya 5. Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidangnya (Fadillah et al., 2013)	Likert 1-6

Objek Penelitian

Objek penelitian ini driver Shopee Food yang berdomisili di wilayah DKI Jakarta. Responden didapatkan melalui pengisian kuesioner melalui google form. Serta penelitian ini memerlukan karakteristik responden yang sesuai agar penelitian ini dapat memperoleh hasil yang memuaskan. Karakteristik responden yaitu terdiri dari jenis kelamin, domisili, Pendidikan terakhir, umur, dan pekerjaan

Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Perempuan	15	14%
Laki - laki	90	86%
TOTAL	105	100%

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan gambar diatas diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 90 orang atau sebesar 86% dari total responden yang berjumlah 105 orang. Responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 15 orang atau sebesar 14%. Kesimpulan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki.

2. Pendidikan Terakhir

Tabel 3
Pendidikan Terakhir

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
SD	28	27%
SMP`	19	18%
SMA	45	43%
D3	5	5%
S1	8	7%
TOTAL	105	100%

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan gambar diatas diketahui responden yang berpendidikan SD berjumlah 28 orang atau hanya sebesar 26,7% dari total responden yang berjumlah 105 orang, responden yang berpendidikan SMP berjumlah 19 orang atau sebesar 18,1%, responden yang berpendidikan SMA sebanyak 45 orang atau sebesar 42,9%, responden yang berpendidikan D3 berjumlah 5 orang atau sebesar 4,8% dan responden dengan berpendidikan S1 hanya 8 orang atau sebesar 7,6%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berpendidikan SMA.

3. Umur Responden

Tabel 4
Umur Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
<20 tahun	5	5%
21-30 tahun	29	27%
30-40 tahun	51	49%
>40 tahun	20	19%
TOTAL	105	100%

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan gambar diatas responden yang berusia < 20 tahun berjumlah 5 orang atau hanya sebesar 5% dari total responden yang berjumlah 105 orang, responden yang berusia 21-30 tahun berjumlah 29 orang atau sebesar 27%, responden yang berusia 30-40 tahun sebanyak 51 orang atau sebesar 49%, dan responden dengan usia > 40 tahun berjumlah 20 orang atau sebesar 19%. Kesimpulan bahwa mayoritas responden berusia 30-40 tahun.

4. Status Pernikahan

Tabel 5
Status Pernikahan

Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
Sudah menikah	69	66%
Belum menikah	36	34%
TOTAL	105	100%

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan gambar diatas diketahui responden yang sudah menikah berjumlah 69 orang atau sebesar 66% dari total responden yang berjumlah 105 orang. Kemudian responden yang belum menikah berjumlah 36 orang sebesar 34%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merupakan driver Shopee Food yang sudah menikah.

5. Pengeluaran Perbulan

Tabel 6
Pengeluaran Perbulan

Pendapatan	Jumlah Responden	Persentase (%)
Pengeluaran perbulan <30%	25	24%
Pengeluaran perbulan 30%-50%	28	27%
Pengeluaran perbulan 50%-70%	39	37%
Pengeluaran perbulan >70%	13	12%
TOTAL	105	100%

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan gambar diatas diketahui persentase pengeluaran dari pendapatan < 30% berjumlah 25 orang atau sebesar persentase dari total responden yang berjumlah 105 orang. Responden yang persentase pengeluaran dari pendapatan per bulannya 30% - 50% berjumlah 28 orang atau sebesar 27%, dan responden persentase pengeluaran dari pendapatan perbulan senilai 50% - 70% dan berjumlah 39 orang atau sebesar 37% dan persentase pengeluaran dari pendapatan perbulan > 70% berjumlah 13 orang atau sebesar 12%. Kesimpulan bahwa mayoritas responden memiliki persentase pengeluaran dari pendapatan setiap bulannya 50% - 70%.

6. Keturunan Responden

Tabel 7
Keturunan Responden

Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
Mempunyai anak	68	65%
Tidak mempunyai anak	37	35%
TOTAL	105	100%

Berdasarkan gambar 8 diketahui responden yang mempunyai anak satu berjumlah 68 orang atau sebesar 65% dari total responden yang berjumlah 104 orang. Responden yang tidak mempunyai anak berjumlah 37 orang atau sebesar 35%. Kesimpulan bahwa mayoritas responden adalah mempunyai anak senilai 65%.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis

Data diolah didapatkan melalui kuesioner, sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik probability sampling dengan metode simple random sampling dengan hasil perhitungan 102 responden yang menggunakan skala likert. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan model pengukuran/outer model dan model struktural/inner model.

Convergent Validity

Tabel 8
Hasil Convergent Validity

Variabel	Indikator	Outer Loadings	AVE	Kriteria
Kinerja	KK1	0.734	0.568	VALID
	KK2	0.756		VALID
	KK3	0.846		VALID
	KK4	0.732		VALID
Stres Kerja	SK1	0,829	0.600	VALID
	SK3	0.833		VALID
	SK4	0.747		VALID
Insentif	IT1	0.849	0.611	VALID
	IT2	0.707		VALID
	IT3	0.783		VALID
Motivasi Kinerja	MK1	0.728	0.572	INVALID
	MK2	0.801		VALID
	MK3	0.839		VALID
	MK5	0.712		VALID

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Berdasarkan tabel dan gambar diatas dapat dilihat bahwa berdasarkan pengujian convergent validity yaitu outer loadings dan AVE terdapat 3 indikator yang tidak valid karena memiliki outer loadings < 0,7 yaitu:

- 1) Melakukan semua pekerjaan secara profesional (KK5)
- 2) Tekanan yang berat menyebabkan kinerja tidak optimal (SK2)
- 3) Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya (MK4)

Discriminant validity

Tabel 9
Hasil Discriminant Validity

Indikator	Kinerja	Stres Kerja	Insentif	Motivasi
KK1	0.734	0.064	0.114	0.728
KK2	0.756	0.401	0.246	0.753
KK3	0.846	0.326	0.462	0.835
KK4	0.732	-0.013	0.170	0.681
SK1	0.159	0.829	0.428	0.137
SK3	0.323	0.833	0.214	0.315
SK4	0.242	0.747	0.088	0.243
IT1	0.370	0.192	0.849	0.348
IT2	0.146	0.264	0.707	0.138
IT3	0.306	0.247	0.783	0.190
MK1	0.734	0.064	0.114	0.728

MK2	0.801	0.454	0.274	0.801
MK3	0.791	0.339	0.415	0.839
MK5	0.688	0.344	0.278	0.712

Sumber: Data diolah (2023)

Pada tabel diatas, terlihat bahwa nilai cross loadings tersebut menunjukkan adanya discriminant validity yang lebih naik dikarenakan nilai korelasi terhadap konstruk tertentu nilai lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi antar indikator dengan konstruksi lainnya. Hasil ditemukan nilai cross loadings MK1 lebih rendah dari indikator kinerja yang menyatakan bahwa tanggung jawab pribadi yang tinggi akan menunjang kinerja driver.

Composite Reliability

Tabel 10
Hasil Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Kinerja	0.867
Stres Kerja	0.856
Insentif	0.824
Motivasi	0.869

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas , dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel karena memiliki Composite Reliability diatas 0,70.maka dapat disimpulkan tidak adanya lag atau error Composite Reliability pada konsistensi atau data responden dalam mengisi kuesioner yang ditanyakan, sehingga hasil ini dapat dikatakan reliabel.

Cronbach's Alpha

Tabel 11
Hasil Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Kinerja	0.808
Stres Kerja	0.791
Insentif	0.703
Motivasi	0.812

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 11 diatas, dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel karena memiliki Cronbach's Alpha diatas 0,70.

R Square

Tabel 12
Hasil R Square

Indikator	R-Square	Kriteria
Kinerja	0.942	Baik

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan pada output tabel 12 diatas menunjukkan bahwa minat kinerja mewakili R- Square sebesar 0.942 yang berarti 94,2% variasi dari kinerja telah terwakili oleh variabel stres kerja, insentif dan motivasi. Sisanya 5,8% diwakili oleh variabel lain diluar model penelitian.

Path Coefficients

Tabel 13
Hasil Path Coefficients

	Original Sample	T-Statistiks (O/STDEV)	P-Values	Keterangan
Stres Kerja → Kinerja	0.005	0.241	0.809	H1 tidak dukung oleh data
Insentif → Kinerja	0.086	2.654	0.008	H2 didukung oleh data
Motivasi → Kinerja	0.938	46.608	0.000	H3 didukung oleh data

Sumber: Data diolah (2023)

Pada tabel diatas menunjukkan stres kerja memiliki nilai original sampel sebesar 0.005 yang mengartikan ketika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan ikut meningkat sebesar 0.005, selanjutnya nilai t statistik $0.241 < 1.98$ atau p-value $0.809 > 0.005$ yang tidak sesuai dengan kriteria hal ini mengartikan tidak adanya pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Program insentif memiliki nilai original sampel sebesar 0.086 yang mengartikan ketika program insentif meningkat maka kinerja karyawan ikut meningkat sebesar 0.086 selanjutnya nilai t statistik $2.654 > 1.98$ atau p-value $0.008 < 0.005$ yang sesuai dengan kriteria, hal ini mengartikan adanya pengaruh antara insentif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja memiliki nilai original sampel sebesar 0.938 yang mengartikan ketika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan ikut meningkat sebesar 0.938 selanjutnya nilai t statistik $46.608 > 1.98$ atau p-value $0.000 < 0.005$ yang sesuai dengan kriteria, hal ini mengartikan adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Driver Shopee Food

Pada Pada tabel diatas kesimpulan bahwa nilai t-statistik bernilai 46.608 yaitu diatas 1,96 dan nilai p-value sebesar $0.000 < 0,05$. Nilai original sampel sebesar 0.938 yang menunjukkan arah yang positif dan signifikan antara motivasi (MK) terhadap kinerja karyawan (KK). Berdasarkan dalam hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi (MK) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (KK).

Hasil penelitian menyatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan yang ditimbulkan antara motivasi (MK) terhadap kinerja (KK) driver Shopee Food, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hadi Purnomo (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Driver Shopee Food

Pada Pada tabel 12 kesimpulan bahwa nilai t-statistik bernilai 2.654 yaitu diatas 1,96 dan nilai p-value sebesar $0.008 < 0,05$. Nilai original sampel sebesar 0.086 yang menunjukkan arah yang positif dan signifikan antara insentif (IT) terhadap kinerja karyawan (KK). Berdasarkan dalam hasil penelitian ini menyatakan bahwa insentif (IT) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (KK) yang didukung oleh hasil data.

Hasil pembahasan menyatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan yang ditimbulkan antara insentif terhadap kinerja driver, Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Bengngu et al 2019) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja.

3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Driver Shopee Food

Pada Pada tabel 12 kesimpulan bahwa nilai t-statistik bernilai 0.241 yaitu dibawah 1,96 dan nilai

p-value sebesar $0.809 > 0,05$. Nilai original sampel sebesar 0.005 yang menunjukkan arah yang positif namun tidak signifikan antara stres kerja (SK) terhadap kinerja karyawan (KK). Berdasarkan dalam hasil penelitian ini menyatakan bahwa stres kerja (SK) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (KK) yang tidak didukung oleh hasil data.

Hasil dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh yang positif namun tidak signifikan yang ditimbulkan antara stres kerja terhadap kinerja driver Shopee Food, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Ahmad et al., 2019) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa pengaruh stres kerja, program insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja driver Shopee Food domisili DKI Jakarta. Dari hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan metode analisis SmartPLS 4 menunjukkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja driver Shopee Food
2. Program Insentif berpengaruh terhadap Kinerja driver Shopee Food
3. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja driver Shopee Food.

Berdasarkan Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja driver Shopee Food, maka hendaknya pihak Shopee Food memberikan pelatihan safety riding bagaimana mengendarai motor dengan aman dan tepat waktu dan meningkatkan semangat kerjanya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan program insentif berpengaruh terhadap kinerja driver Shopee Food, hal itu perlu dilakukan karena 86% responden adalah laki-laki dengan status sudah menikah 66% serta 65% sudah memiliki anak sehingga mereka perlu bekerja secara aman dan tepat waktu dengan semangat yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan keluarganya.

Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan variabel intervening atau penghubung untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap akan pengaruh variabel independen terhadap dependen secara langsung, penelitian selanjutnya disarankan melakukan penelitian serupa namun dengan objek yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiati, R. R., & Saroyo. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv.Yazid Bersaudara Kabupaten Tabalong. *Japb*, 5(1), 2022.
- Agustini, I. G. A. A., & Ari, G. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Kinerja Perusahaan Pt. Erha Clinic Indonesia. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(12), 2493-2508.
- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado The Effect Of Work Stress, Workload, And Work Environment On Employee Performance At Pt. Fif Group Manado. *Pengaruh... 2811 Jurnal Emba*, 7(3), 2303–1174.
- Aksa, N. D. A., & Transistari, R. (2021). Pengaruh Insentif Finansial, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver Go Ride. *Jurnal Cakrawala Bisnis*, 2(1), 1–10.
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 2(1), 45–54.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 4(2).
- Asswan Waruwu Ahmad. (2018). *Jurnal Manajemen Tools Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai*

- Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Utara. *Manajemen Tools*, 10(2).
- Ayu, D. K., & Sinulan, J. H. (2018). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bintang Satoe Doea. *Jurnal Ekonomi*, 20(3), 373-382.
- Atun Mumtahana, H., Nita, S., & Winerawan Tito, A. (2017). *Khazanah Informatika Jurnal Ilmu Komputer Dan Informatika Pemanfaatan Web E-Commerce Untuk Meningkatkan Strategi Pemasaran (Vol. 3, Issue 1)*.
- Bengngu, Allen, Paulina Yuritha Amtiran, Dan Rolland Epafras Fanggaldae. "Pengaruh Part Time, Flexitime Dan Reward Terhadap Produktivitas (Studi Kasus Pada Mitra Transportasi Online Grab Di Kota Kupang)." *International Conference On Tourism, Economics, Accounting, Management, And Social Science (TEAMS 2018)* . Atlantis Press, 2019.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V3i2.5287>
- Desty Aspirariana Aksa, N., & Transistari, R. (2021). Pengaruh Insentif Finansial, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver Go Ride (Vol. 2, Issue 1).
- Devita, R. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Insentif Karyawan Pada Apotek Kimia Farma Cabang Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 4(2), 423–428. I2.128
- Dinda Marsyandi, F., & Paulina. (2022). *Organizational Culture, Leadership And Work Motivation Terhadap Employee Performance*. www.ppsdml.bpsdm.dephub.go.id
- Egeten, S. R. E., Rorong, I. P. F., & Sumual, J. I. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Driver Grab Bike Di Kota Manado. In *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi (Vol. 22, Issue 1)*.
- Fadillah, B., Djoko W, H., Budiarmo, A., & I. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe Pt. Njonja Meneer Semarang. *Journal Of Social And Politic*, 1–9.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Fauzi, M., Warso, M. M., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT Toys Games Indonesia Semarang). *Journal Of Management*, 02(81), 51–64.
- Febiani Musyadad, V., Tanjung, R., Arifudin, O., Rakeyan Santang, S., Akademik, S., Kerja, M., & Pembelajaran, P. (2022). *Supervisi Akademik Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Dalam Membuat Perangkat Pembelajaran Kata Kunci (Vol. 5, Issue 6)*.
- Ghozali. 2021. *Partial Least Squares. Konsep Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Warppls 4.0 Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*
- Gunnard Lebang, D., & Paulina. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Driver GO-JEK. *Journal Economics, Management And Banking*, 137–150.
- Hair, J. F., Black, B. B., & Rolph, A. (2019). *Multivariate Data Analysis, 8th Edition (8th Ed.)*. Cengage, U.K.
- Husnainy, S. (2021). Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Lahat. *Manajemen Dan Bisnis*, 10(2).
- Hotiana, N., & Febriansyah, F. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 27-36.
- Irmadiani, N. D. (2022). Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Terhadap Stres Kerja : Studi Kasus Pada Karyawan Wanita Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Yogyakarta. *Majalah Ilmiah Fisip Untag Semarang*, 1(22).
- Jalu Kuncoro, W. (2018). *The Effect Of Stress Towards Work Motivation Of Drivers In The Community Of Keluarga Gojek 3 Yogyakarta*.
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1).
- Kuncoro, W. Jalu. (2018). Pengaruh Stres Terhadap Motivasi Kerja Driver Di Komunitas Keluarga Gojek 3 Yogyakarta *The Effect Of Stress Towards Work Motivation Of Drivers In The Community Of Keluarga Gojek 3 Yogyakarta. Jurnal Riset Mahasiswa Bimbingan Dan Konseling*, 4(6).

- Kurniawan Gultom, D. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Manajemen & Bisnis*, 14(02).
- Lebang, D. G., & Paulina. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Driver GO-JEK. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, 3, 137–150. [Www.infoteknojek.Com](http://www.infoteknojek.com)
- Lukito, Leonardo Hendy, And Ida Martini Alriani. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang." *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi* 25.45 (2019).
- Malhotra, N. K. (2010). *Marketing Research: An Applied Orientation (Sixth Edition)*. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Malhotra, N. K., & Dash, S. (2010). *An Applied Orientation. Marketing Research*, 2
- Mamuaja, B. (2016). Analisis Efektivitas Penerapan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Di Dinas Pendapatan Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1).
- Marsyandi, F. D., & Paulina. (2022). *Organizational Culture, Leadership Dan Work Motivation Terhadap Employee Performance*. [Www.ppsdml.bpsdm.dephub.Go.Id](http://www.ppsdml.bpsdm.dephub.go.id)
- Musyadad, V. F., Hanafiah, Tanjung, R., & Arifudin, O. (2022). Supervisi Akademik Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Dalam Membuat Perangkat Pembelajaran. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(6), 2614–8854. [Http://jiip.stkipyapisdmpu.Ac.Id](http://jiip.stkipyapisdmpu.ac.id)
- Narottama, I. G. H., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(12), 4302–4334.
- Nati, A., Timuneno, T., & Fanggidae, R. E. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pengemudi Grab Bike Di Kota Kupang. *Bisnis & Manajemen*, 11(2). [Http://ejournal.stiemj.Ac.Id/Index.Php/Ekobis](http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis)
- Novi, C., Dewi, C., Wayan Bagia, I., Agus, G. P., & Susila, J. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2).
- Oktaviana, M., Dharma Nurhalim, A., & Hernawati, E. (2021). An Analysis Of Go-Food, Grabfood, And Shop Food Utilization To Improve Customer Loyalty On Home-Based Business Owners In Tangerang City. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 19.
- Pratama, P. Y. A., & Satria, I. H. S. (2018). Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Di Dinas Perhubungan Provinsi Bali. *Manajemen Unud*, 7(8), 4570–4598. [Https://Doi.Org/10.24843/EJMUNUD.2018.V7.I08.P19](https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.V7.I08.P19)
- Purnomo, H. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karoseri Tenram Sejahtera Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 49-63.
- Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Ilmu Manajemen*, 4.
- Putri Primawanti Eka, A. H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support System (Ess) For Business). *Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3).
- Rimadias Santi, P. R. I. (2017). Analisis Peran Kompensasi Non Finansial, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak (Studi Pada PT Xacti). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan*, 3, 29–37.
- Riyadi Putra, Y. W., Nur Styaningsih, F., & Herviana, W. H. (2022). Analisis Perkembangan Transportasi Online Di Indonesia Di Era 4.0 Dengan Metode Penelitian Deskriptif. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Bisnis*, 4(1), 162–170.
- Rizki Adiati, R., & Saroyo. (2022). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv.Yazid Bersaudara Kabupaten Tabalong. 5.
- Sekaran, U & Bougie, R. (2016). *Research Method For Business*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach (7 Edition)*. John Willey & Sons.
- Sinaga, S. (2020). Peranan Balas Jasa Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada Pt. Sony Gemerlang Medan. *Darma Agung*, 28(1), 132–144.

-
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Novieyana, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Inovasi Bisnis* 8, 1–15.
- Styaningsih, F. N., Putra, Y. W. R., & Herviana, W. H. (2022). Analisis Perkembangan Transportasi Online Di Indonesia Di Era 4.0 Dengan Metode Penelitian Deskriptif. *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Bisnis*, 4(1), 162–170. <https://doi.org/10.47233/Jteksis.V4i1.389>
- Subianto, M. (2016). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat. *Administrasi Bisnis*, 4(3), 698–712.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CVAlfabeta.
- Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management And Business (JOMB)*, 2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/Jomb.V2i1.1215>
- Yudiasra, P.P., And Darma, G.S. (2015). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Insentif, Turnover Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 12 (1): 156- 172.
- Zameer, H., Alireza, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The Impact Of The Motivation On The Employee's Performance In Beverage Industry Of Pakistan. *International Journal Of Academic Research In Accounting, Finance And Management Sciences*, 4(1). <https://ginee.com/id/insights/sejarah-shopee-indonesia/>

