



PENGARUH MOTIVASI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA DRIVER GOJEK JAKARTA (Studi kasus pada komunitas UFO Tebet Jakarta)

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND INCENTIVES ON THE PERFORMANCE OF GOJEK DRIVERS IN JAKARTA (Case study of the Tebet Jakarta community UFO)

Khoirul Imam

kh.imam0707@gmail.com

Hotner Tampubolon

hotnertampubolon@yahoo.com

Rutman L. Toruan

Rutman.toruan@uki.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia
Jakarta, Indonesia

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of motivation on the performance of drivers in the UFO Community of Tebet Jakarta, to determine the effect of incentives on the performance of drivers in the UFO Community of Tebet Jakarta. The tipe of research used in quantitative research. This quantitative research method aims to determine the effect between the independet variable and the dependet variable. The pupulation of this study are all members of the UFO Community of Tebet Jakarta, totaling 38 drivers. The sample taken is the entire population, namely 38 drivers. The result showed that based on the partial test result, the effect of motivation on driver performance was obtained tcount (3.251) > ttable (2.028), with a significant level of $0.001 < 0.05$. The value of 3.251 is greater than 2.028, indicating that tcount is greater than ttable. From these results it can be concluded that H_a is accepted (H_0 is rejected). This shows that there is a significant influence between motivation and driver performance. Based on the partial test results, the effect of incentives on driver performance is obtained tcount (4.656) > ttable (2.028) with a significant level of $0.000 < 0.05$. The value of 4.656 is greater than 2.028, indicating that tcount is greater than ttable. From these results it can be concluded that H_a is accepted (H_0 is rejected). This shows that there is a significant influence between incentives on driver performance.

Keywords: Motivation, Incentives and Performance

I. Pendahuluan

Transportation adalah penopang bagi masyarakat dalam melakukan aktivitas setiap harinya. *Transportation* mampu membantu aktivitas masyarakat yang akan pergi ke lokasi tujuannya. Nyaris semua masyarakat membutuhkan *transportation* dalam melakukan suatu perjalanan menuju ke salah satu tempat seperti tempat bekerja, sekolah dan lain sebagainya. Seiring berkembangnya, *transportation* hingga masa ke masa mengalami perkembangan yang signifikan.

Ojek menjadi suatu angkutan umum yang memakai sepeda motor dalam menjemput dan mengantarkan *customer*. Ojek memang sudah ada sejak lama, ojek biasa digunakan untuk menjemput dan mengantarkan *customer* ke lokasi yang ingin dituju yang tidak dapat dijangkau oleh angkutan umum seperti bus dan angkot. Ojek tersebut lebih dikenal dengan sebutan ojek pangkalan (konvensional) yang mangkal di pojok-pojok kota yang mana dalam menetapkan tarif dengan cara bernegosiasi antara penumpang dan pengemudi ojek. Bertambahnya kemajuan teknologi, saat ini mulai muncul ojek online yang biasa disebut dengan sebutan ojol, seperti gojek, grab, indriver, maxim dan ojol lainnya.

Calon penumpang ojek online bisa memesan melalui aplikasi yang sudah di download dan terpasang di handphone cukup mempunyai jaringan internet dengan begitu ojek online bisa dipesan dengan mudah. Dengan kehadiran ojek online ini telah membuka lapangan pekerjaan untuk masyarakat Indonesia dan bisa merubah pandangan dari masyarakat terhadap pekerjaan ojek yang merupakan pekerjaan rendah dengan dibungkus modernisasi.

Diketahui salah satu perusahaan yang menyediakan jasa *transportation* dengan adanya kemajuan dari sebuah teknologi yaitu Gojek yang telah memodifikasi sebuah layanan *transportation* yang menjadikan mudah bagi masyarakat untuk memesan ojek dengan hanya menggunakan handphone dan internet. Nadiem Makarim adalah orang yang mendirikan perusahaan Gojek tersebut, awal mula gojek membuka pelayanan perjalanan yaitu tahun 2010 dengan layanan pertamanya adalah Goride dengan cara memesan menelpon *call-center*. Memasuki tahun 2015 gojek sudah tumbuh sangat signifikan sesudah merilis aplikasi dengan tiga pelayanan yakni Goride, Gosend dan Gomart. Detik ini aplikasi Gojek sudah mempunyai lebih dari dua puluh layanan. Mulai saat itu, perkembangan gojek sangat pesat dan terus beranjak hingga saat ini gojek adalah salah satu perusahaan golongan teknologi ternama yang memiliki jutaan pemakai layanan aplikasi ojek online di Asia Tenggara. Hasil situs resmi Gojek Indonesia sudah lebih dari angka dua juta mitra pengemudi yang tersebar di dua ratus tiga kota dan kabupaten di Indonesia.

Gojek hadir di kota Jakarta tahun 2010, kurang lebih hingga kini mitra Gojek di kota Jakarta sudah masuk di angka ribuan dan belum lagi pengemudi ojek online dari perusahaan lain. Hal inilah yang membuat persaingan antar pengemudi ojek online sendiri semakin ketat. Dimulainya sulit untuk mendapat order karena banyaknya pengemudi ojek sampai dengan banyaknya pengemudi yang diam dan berbincang atau mengobrol di sela-sela menunggu orderan yang masuk, hingga akhirnya terbentuklah antar grup. Salah satunya yaitu Komunitas

UFO Tebet Jakarta dari sekian banyaknya grup-grup komunitas pengemudi Gojek yang ada di Jakarta. Berdirinya grup ini atas dasar sarana bertukar informasi sesama pengemudi serta menambah persaudaraan.

Motivasi adalah unsur pertama yang memaksa seseorang agar memulai kegiatannya di suatu tempat lingkungan kerja, untuk itu motivasi sering dianggap sebagai unsur utama karakter seseorang. Motivasi itu sendiri akan muncul karena beragam keperluan setiap yang dibutuhkan dalam kehidupan serta kemauan dalam mencapai kebutuhan hidup lainnya.

Kurangnya motivasi kerja bisa mengakibatkan munculnya kinerja yang kurang memuaskan. Baik buruknya perusahaan bergantung pada kinerja pengemudi yang melayani konsumen, bila mana ada pengemudi yang buruk kinerjanya sehingga dapat membuat konsumen kecewa maka akan berdampak negatif ke pengemudi maupun ke perusahaan. Maka dengan ini perusahaan benar-benar harus perhatikan hal-hal apa yang dapat meningkatkan kinerja mitra pengemudinya.

Diantaranya perusahaan memberikan insentif dalam bentuk pencapaian poin kepada seluruh mitra pengemudi untuk menambah tingkat kerja pengemudi. Poin merupakan angka/skor yang akan mitra pengemudi dapat setelah selesai menjalankan disetiap orderannya. Jika mitra pengemudi dapat mengumpulkan poin sesuai dengan ketentuan yang sudah dibuat PT. Gojek dalam satu hari, maka pengemudi berkesempatan memperoleh bonus. Dengan insentif seperti ini perusahaan berharap mitra pengemudi dapat meningkatkan kinerjanya agar bisa melayani konsumen dengan jujur dan maksimum.

Peneliti telah melakukan observasi pada driver Gojek UFO Tebet Jakarta, ada masalah yang ditemukan peneliti yaitu kurangnya perhatian dari perusahaan terhadap mitra nya perihal insentif yang selalu berkurang di setiap tahunnya, karena driver merasa selalu di tuntut akan kinerjanya tetapi perusahaan itu sendiri tidak memberikan apa yang diharapkan oleh driver/mitra nya. Seperti halnya tarif yang tidak sesuai dengan jarak yang di tempuh dan sulitnya driver/mitra mendapat insentif karena aturan yang dibuat oleh perusahaan memberatkan driver/mitra contohnya performa yang harus diatas 80%, target orderan yang tinggi sementara orderan tidak merata dan kurang adilnya perusahaan terhadap komplain yang dilakukan oleh customer sehingga performa driver menjadi buruk tanpa adanya klarifikasi terhadap driver yang bersangkutan.

II. Landasan Teori

A. Motivasi

1. Penjelasan Motivasi

Biasanya di dalam organisasi/perusahaan motivasi amat dibutuhkan, entah itu motivasi pimpinan ataupun motivasi yang muncul dari dalam diri. Motivasi kerja sangat besar pengaruhnya terhadap seberapa produktif suatu perusahaan, sehingga apabila tidak ada kemauan bekerjasama dalam keinginan perusahaan maka sulit untuk mewujudkan target yang sudah ditargetkan.

Menurut Siagian (2011) mengutarakan Motivasi yaitu dampak

beberapa hal yang akan dicapai manusia dan dugaan yang berkaitan bahwasanya perbuatan itu mengarah pada hasil yang akan dicapai olehnya. Motivasi adalah daya dorong yang berasal dari dalam diri seseorang yang akan menjadi semangat dalam setiap melakukan pekerjaannya apapun profesinya (Tampubolon, 2015).

Hasibuan (2007) mengutarakan bahwa motivasi yaitu bantuan energi penggagas yang memunculkan antusiasme kerja seorang supaya pekerja bakal bekerja dengan seluruh kemampuannya dalam menggapai kebahagiaan.

Wibowo (2013) mengutarakan bahwasanya Motivasi yaitu reaksi psikis yang membangunkan dan menuntun sikap atas perolehan target atau perilaku yang terarah.

Mangkunegara (2013) mengutarakan Motivasi sebagai kehendak agar terlibat dalam suatu kegiatan, dimulai dengan motivasi intrinsik dan diakhiri dengan adaptasi.

Berlandaskan pemahaman para ahli diatas, saya menyimpulkan motivasi adalah desakan kebutuhan dalam diri seseorang yang harus terpenuhi agar seseorang dapat mencocokkan peribadinya terhadap kondisi tempatnya. Serta desakan untuk membangunkan dan menunjukkan seseorang dalam mengerjakan suatu hal agar keinginan dapat mengarah kepada hasil dan tujuan yang diharapkan.

2. Tujuan Motivasi

Hasibuan (2008) mengutarakan tujuan motivasi yakni:

- a. Meningkatkan moral dan kegembiraan kinerja
- b. Menambah kreativitas kinerja
- c. Menjaga konsistensi
- d. Memajukan kepatuhan karyawan
- e. Meminimalisir pengeluaran
- f. Membuat situasi hubungan kerja yang baik
- g. Menambah tingkat kesejahteraan
- h. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi
- i. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap aspek kerjanya
- j. Mengutamakan efisiensi penggunaan alat bahan baku

3. Indikator Motivasi Kerja

Abraham Maslow mendefinisikan teori motivasi yaitu “Maslow’s Need Hierarchy Theory Maslow” didalam Hasibuan (2009), ada lima herarki kebutuhan manusia yakni:

- a. Kebutuhan Fisiologi
Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan dalam membentengi kehidupan. Tergolong dalam kebutuhan tersebut yakni kebutuhan minum, makan, tempat tinggal dan lain-lain. Kemauan dalam melengkapi kebutuhan tersebut dengan merangsang orang itu agar giat dalam bekerja.
- b. Kebutuhan Rasa Aman
Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan terhadap bebas risiko

yakni rasa terlindungi dari risiko kecelakaan serta keselamatan saat bekerja.

- c. **Kebutuhan Sosial atau rasa memiliki**
Kebutuhan sosial atau rasa memiliki merupakan kebutuhan yang didasari oleh perasaan sosial, affliasi, hubungan, dicintai dan mencintai, serta diterima kelompok pekerja dan lingkungan kerja.
- d. **Kebutuhan Harga diri**
Kebutuhan harga diri adalah harga diri dan kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan terhadap prestise oleh perusahaan. Ketenaran dan status diwakili sejumlah objek yang dipakai menjadi simbol status itu.
- e. **Kebutuhan Aktualisasi diri**
Kebutuhan aktualisasi diri adalah keinginan seseorang dalam ingin mencapai kebutuahan dengan menggunakan semua kemampuan, keterampilan dan kapasitas yang dimiliki agar optimal dalam melampau prestasi kerja yang amat memuaskan.

B. Insentif

1. Penjelasan Insentif

Dessler (2015) mengemukakan bahwa insentifnya adalah upah untuk driver yang didapat dari perusahaan dikarenakan driver kinerjanya bagus di perusahaan itu. Sedangkan Moehersono (2021) berpendapat insentif merupakan hasil timbal balik dari kesepakatan kedua belah pihak dengan kedua belah pihak menerima sesuatu sebagai balasannya, hal ini bisa berupa uang atau hadiah dari perusahaan kepada driver yang menunjukkan kerja keras dalam bekerja. Menurut Yani (2012) insentif adalah imbalan finansial yang diberikan kepada driver yang melebihi tujuan dari perusahaan tersebut.

Marwansyah (2010) mengutarakan insentif adalah sarana untuk memberi penghargaan kepada driver selain gaji atau upah pokok mereka, bisa uang ataupun barang. Sedangkan Panggabean (2010) mengemukakan insentif yaitu suatu penghargaan yang diberikan untuk mereka yang telah bekerja lebih keras dari diharapkan.

Menurut Hasibuan (2013) mengemukakan insentif merupakan bentuk kompensasi yang diberikan untuk driver yang kinerjanya melebihi apa yang diinginkan oleh perusahaan. Sedangkan Mangkunegara (2011) mengutarakan insentif merupakan cara untuk menghargai kinerja driver yang telah bekerja keras dalam melakukan yang terbaik, pemimpin memberikan insentif untuk mendorong driver bekerja dengan penuh semangat dan mencapai tujuan organisasi. Hal ini mengakui kontribusi driver dan menunjukkan penghargaan atas kerja keras mereka.

Insentif dengan demikian menjadi kebutuhan pengemudi dalam bentuk uang atau lainnya. Isu kebutuhan ini dapat menciptakan semangat kerja baik dengan menjadi pendorong untuk bekerja maupun

dengan mengharapkan imbalan dari perusahaan yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan.

2. Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan diberikannya insentif supaya kebutuhan dan kelangsungan hidup para *driver* terpenuhi. Terpenuhnya kebutuhan dan kelangsungan hidup dapat meningkatkan kinerja dari *driver* tersebut. Menurut Sutrisno (2011) tujuan diberikannya insentif adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kinerja
- b. Menjamin Keadilan para *driver*
- c. Mempertahankan *driver*
- d. Mendapatkan *driver* yang berkualitas
- e. Pengendalian biaya yang cukup
- f. Menaati peraturan

Menurut Panggabean (2010) maksud tujuan pemberian insentif yaitu memberikan kewajiban serta dukungan untuk *driver*. Insentif akan menjamin kinerja *driver* untuk mengeluarkan segala usaha dan kemampuannya agar dapat mencapai tujuan organisasi dan menambah produktifitas kerjadari setiap individu/ kelompok.

3. Indikator Insentif

Bagi Hasibuan (2013) insentif merupakan penghargaan tambahan yang diberikan kepada karyawan tertentu untuk memastikan bahwa kinerja mereka melebihi kinerja yang sudah distandarkan. Insentif ini merupakan cara yang digunakan para penyokong asas keadilan untuk memberikan imbalan.

Menurut Hasibuan (2013) insentif digolongkan menjadi tiga, diantaranya sebagai berikut :

a. *Insentif financial*

Insentif financial adalah daya rangsang dari perusahaan untuk para *driver* atas prestasi kerjanya, berupa uang.

b. *Insentif non financial*

Insentif non financial adalah daya rangsang dari perusahaan untuk para *driver* yang berwujud penghargaan atau barang berlandaskan performa kerjanya, contohnya: piagam, sertifikat dan lainnya.

c. Insentif sosial

Insentif sosial merupakan daya rangsang untuk para *driver* yang diberikan oleh perusahaan berlandaskan performa kerjanya mengenai keleluasaan dan peluang dalam menumbuhkan keterampilan, pendidikan, haji dll.

C. Kinerja

1. Penjelasan Kinerja

Menurut (2015) mengemukakan kinerja *driver* yaitu hasil dari kinerja yang dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dicapai *driver*

setelah selesai melakukan suatu pekerjaan yang sudah diberikan perusahaan. Moenir (Moenir, 2013) Kinerja adalah hasil *driver* saat waktu, tahap dan tingkat keberhasilan *driver* pada saat menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Dessler (2015) mengungkapkan bahwa ada beberapa unsur yang dapat mempengaruhi kinerja *driver* yaitu besarnya insentif, skema bonus, kepuasan *driver* terhadap kinerja, kualitas beban kerja, kondisi fisik, tanggung jawab *driver* dan tingkah laku *driver*. Handoko (2012) mengutarakan bahwa kinerja yaitu suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai hasil kinerja pengemudi.

Sedangkan (2012) berpendapat bahwa kinerja mengacu pada kemampuan pencapaian kinerja yang dihasilkan oleh pengemudi itu sendiri. Menurut Kasmir (2016) bahwa kinerja adalah prestasi kerja dan sikap kerja yang telah digapai dalam mengatasi pekerjaan dan tanggung jawab yang dikasih pada saat periode yang telah ditentukan.

Dari hasil penjelasan para ahli, selanjutnya bisa disimpulkan kinerja adalah hasil kerja untuk menyelesaikan tugas tertentu dan dievaluasi oleh perusahaan pada waktu tertentu.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja adalah kontrak multidimensi dengan banyak faktor yang mempengaruhi. Pendapat Mahmudi (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya sebagai berikut :

a. *Personal Factor*

Faktor-faktor ini termasuk: pemahaman, kepandaian, wawasan, kepercayaan diri, motivasi dan tanggung jawab yang dimiliki para pesonal.

b. *Leadership Factor*

Faktor-faktor ini termasuk: kualitas anjuran, antusiasme, bimbingan dan dukungan dari manajer pimpinan tim.

c. *Team factor*

Faktor-faktor ini termasuk: kualitas dukungan dan antusiasme rekan satu tim, kepercayaan yang disengaja pada anggota tim dan kohesi atau kedekatan anggota tim.

d. *System factor*

Faktor-faktor ini termasuk: struktur kerja, akomodasi kerja ataupun infrakstruktur yang didapat dari perusahaan, proses perusahaan dan kebiasaan kerja di dalam perusahaan.

e. *Contextual factor*

Faktor-faktor ini termasuk: desakan dan transformasi lingkungan eksternal dan internal.

3. Indikator Kinerja

Kasmir (2016) indikator kinerja dapat berupa:

a. Kualitas/mutu

Kualitas adalah suatu cara atau hasil dari penyelesaian pekerjaan yang mencapai keutuhan.

- b. Kuantitas/jumlah
Kuantitas adalah hasil yang didapatkan pada bentuk satuan mata uang, total unit atau total peredaran pekerjaan yang dibereskan.
- c. Waktu/jangka waktu
Memberikan jangka waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Jika pekerjaan tidak memenuhi target waktu yang sudah ditetapkan berarti kerjanya terbilang rendah.
- d. Penegasan pengeluaran
Pengeluaran anggaran disetiap kegiatan perusahaan tidak boleh melebihi dari anggaran yang sudah ditetapkan hal tersebut adalah suatu acuan agar tidak terjadi pembengkakan biaya.
- e. Pengawasan
Disetiap pekerjaan membutuhkan pengawas supaya terarah dari ketentuan yang berlaku.
- f. Hubungan antar pekerja
Pada hal ini seorang pengemudi dapat harus kembangkan rasa menghormati, hasrat apik serta bekerja sama antar karyawan.

4. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Danang (2012) mengatakan bahwa alasan penilaian kinerja yakni:

- a. Perbaikan prestasi kerja
Untuk hal ini, kritik pelaksanaan pekerjaan mengizinkan perwakilan, direktur dan kantor staf untuk mengerjakan latihan mereka.
- b. Penyesuaian kompensasi
Sebagai bahan dinamis dalam pemberian penghargaan ujian pelaksanaan pekerjaan, hal ini membantu atasan untuk memutuskan ukuran upah atau tingkat upah yang sesuai.
- c. Keputusan-keputusan
Eksekusi pekerjaan individu sebelumnya adalah alasan untuk membuat pilihan kemajuan, pemindahan dan penurunan peringkat.
- d. Kebutuhan beban kerja dan pengembangannya
Memiliki pelaksanaan kerja yang rendah menyiratkan bahwa layak untuk terus mempersiapkan diri untuk membenahi beragam kelemahan dan memiliki pilihan untuk menumbuhkan kemampuan perwakilan yang belum seutuhnya diselidiki.
- e. Rencana pengembangan karir
Dalam menjamin masukan dari seorang pekerja, mereka harus dijunjung tinggi oleh kemajuan diri dan profesi untuk menjamin kecukupan organisasi.

III. METODELOGI PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Hatch dan Farhady berpendapat perihal variabel (Sugiyono, 2015), adalah indikasi atau sasaran yang mempunyai berbagai variasi. Pengidentifikasi pada riset diberlakukan guna menopang pengoperasian pengumpulan data dan teknis analysis data yang dipakai. Riset skripsi ini melingkupi dua variabel yakni variabel independen dan dependen. Variabel independen di antaranya motivasi dan insentif sementara variabel terikat yaitu kinerja.

Berdasarkan pertanyaan kunci dan hipotesis riset skripsi ini, maka variabel penelitian ini terdiri dari:

1. Motivasi (X1)

Motivasi merupakan variabel bebas, motivasi bermakna pemicu untuk giat memperoleh target tertentu. Indikator digunakan ialah kebutuhan, penghargaan, keadilan dan rasa aman.

2. Insentif (X2)

Insentif merupakan variabel bebas, insentif berarti stimulus/apresiasi karena melebihi target yang ditetapkan. Indikator yang dipakai ialah financial, non financial dan sosial.

3. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan variabel terikat, yang dimaksud adalah performativitas individu dalam mengemban tanggung jawabnya. Indikator yang dipakai ialah bobot, kapasitas, periode, penekanan biaya, pengamatan dan relasi antar pekerja.

B. Lokasi Penelitian

Riset penelitian ini mengupas berkenaan “Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Driver Gojek UFO Tebet Jakarta” dan akan di laksanakan di Bascamp Driver Gojek UFO Tebet Jakarta yang berada di sekitaran Stasiun Tebet, sebagai objek riset skripsi.

C. Populasi dan Sampel

Penggunaan populasi dan sampel pada riset ini bertujuan meraup data atau informasi dari narasumber utama perihal kinerja driver gojek di Komunitas UFO Tebet Jakarta.

1. Populasi

Populasi ialah domain penyamarataan terhadap objek dan subjek yang berkualitas dan kekhasan tertentu yang ditetapkan oleh penulis agar ditelaah lalu diambil kesimpulan (Sugiyono, 2011). Mengacu pada pendapat ahli tersebut menjadi landasan untuk menggariskan populasi. Populasi yang dipergunakan pada riset ini adalah Komunitas UFO Tebet Jakarta sebanyak 38 responden.

2. Sampel

Sampel ialah elemen dari keseluruhan dan kekhususan yang dicakupi oleh besaran populasi (Sugiyono, 2011). Periset menerapkan purposive sampling pada skripsi ini. Sedangkan

pengertiannya menurut Sugiyono ialah, teknik penentuan sampel dengan padanan tertentu. Berpijak pengertian di atas periset menorehkan sifat-sifat dan khususan yang ditetapkan dalam riset ini. Sampel yang dipergunakan dengan ketentuan, sebagai anggota Komunitas UFO Tebet Jakarta.

D. Jenis Sumber Data

1. Riset skripsi ini memakai data primer dan data sekunder.
 - a. Data primer berarti dari sumber data utama dan dikumpulkan periset pada tempat objek penelitian dilakukan. Sementara teknik pengumpulan yang dilakukan lewat pengisian kuesioner anggota komunitas deiver gojek UFO Tebet Jakarta.
 - b. Data sekunder bermakna mensistematisir data yang diekstrak dari studi kepustakaan, jurnal, dan sumber lain yang kontributif riset ini.
2. Sumber data pada riset skripsi ini ialah semua anggota Komunitas UFO Tebet Jakarta.

E. Metode Pengumpulan Data

Skripsi riset ini memakai metode dalam menghimpun data dengan:

- a. Library Research
Studi kepustakaan menghimpun data dari jurnal, buku, website, dan informasi yang relevan dengan skripsi ini. Untuk kemudian diperbandingkan dan dikomparasikan sehingga menjadi landasan dasar bagi penulis untuk mendiagnosa persoalan dan mengajukan hipotesis.
- b. Kuesioner
Kuesioner ialah teknik menghimpun data dengan peranti pertanyaan ataupun pernyataan tertulis terhadap responden (Sugiyono, 2017). Peneliti merumuskan sejumlah pertanyaan lewat angket ataupun kuesioner.

F. Metode Analisis Data

1. Uji Validitas
Uji validitas dipakai dalam mengukur sah tidaknya kuesioner itu. Menaksir keabsahan suatu angket. Digolongkan valid bila pernyataan yang termaktub pada angket sanggup mempresentasikan penemuan yang nantinya diukur oleh angket tersebut (Imam Ghozali, 2018). Perkiraan uji validitas ini memakai program SPSS 25.
2. Uji Reliabilitas
Uji reliabilitas ialah perangkat menakar sebuah indicator kuesioner dari variabel atau konstruk. Dikategorikan reliable, jika jawaban responden dalam *statement* dapat taat asas dari sebuah kurun tempo (Imam Ghozali, 2018). Sedangkan cara yang dipergunakan pada riset skripsi ini yakni *cronbachs alpha*. Daftar angket dikategorikan reliabel bila *cronbach Alpha* > 0,70 dan tidak reliabel jika *cronbach Alpha* < 0,70.
3. Asumsi Klasik

Uji ini mempunyai syarat statistik yang wajib dilaksanakan dengan berbasis *ordinary lest square*. Termuat satu variabel terikat, sementara variabel bebas terdiri lebih dari satu. Ghozali menjelaskan ketepatan model diperlukan memeriksa perihal sejumlah asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2018).

1) Uji Normalitas

Diperlukan pengujian terhadap model regresi agar dapat dilihat residual yang terdistribusi normal atau tidak. Pemeriksaan ini diterapkan uji normalitas untuk mengecek residual berdistribusi normal atau tidak, uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov (K-S) test* yang terkandung dalam program SPSS 25 bisa dijadikan sebagai perkakas. Distribusi data bisa dikategorikan normal bilamana hasil signifikansi $> 0,05$ (Imam Ghozali, 2018). Terdapat cara lain untuk mengecek menggunakan metode Normal Probability Plot, melihat aspek lainnya untuk melengkapi dan lebih meyakinkan. Model regresi dapat digolongkan sah jika data berdistribusi normal, yakni dengan memeriksa dan memandang pengedaran data (titik) atas sumbu diagonal grafik.

2) Uji Multikolinieritas

Pengujian berikutnya adalah memeriksa korelasi antar variabel independen, menelisik model regrasi dibutuhkan uji multikolinieritas. Dapat digolongkan baik, jika tidak terdapat korelasi antara variabel independen dari gejala multikolinieritas. Untuk menerangkan itu alat yang dipakai adalah berasan dari hasil VIF (*Variance Inflation Factor*) dan hasil toleransi. Toleransi dijadikan untuk menakar kemajemukan komponen pilihan yang tidak dipaparkan oleh variabel bebas lainnya. Guna memperlihatkan indikasi multikolinieritas yaiu ukuran hasil VIF $< 10,00$ dan hasil Tolerance $> 0,10$ (Imam Ghozali, 2018).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bermaksud membuktikan apakah dalam model ini terdapat ketidakselarasan variance terhadap residual di antara berbagai penglihatan (Imam Ghozali, 2018). Pemeriksaan ini dengan perangkat yang disebut grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED yakni penelusuran perihal motif tertentu. Berikut basis penetapan secara demikian:

- a. Pembuktian pola tertentu dan stabil, semisal mengombak, meluas lalu mengecil, berarti menunjukkan terdapat heteroskedastisitas.

- b. Ketidakberaturan pola, dari sudut yang berserakan diatas maupun dibawah angka 0 dari sumbu Y, berarti nir heteroskedastisitas (Imam Ghozali, 2018).

Validasi lain dari scatterplot ialah pemeriksaan uji park. Yakni jika variabel independen mendapati nilai tingkat relevansi melampaui 0,05, kemudian dimaknai tidak terkandung fenomena heteroskedastisitas pada model regresi riset skripsi penulis.

4. Uji T (Uji Parsial)

Uji t parsial dipergunakan dalam rangka menerangkan imbas antar variable bebas terhadap variabel terikat. Diagnosa data penelitian penulis memakai derajat signifikansi yakni 0,05. Perangkat untuk membantu menerapkan Uji t dikenal dengan bantuan SPSS 25 yang disajikan pada tabel *Coefficient* (Imam Ghozali, 2018).

5. Uji Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi (R²) memperlihatkan besaran dampak segenap variabel bebas kepada variabel terikat. Implikasi (model simultan) secara regresi kepada hasil variabel terjalin dengan analysis variansi. Perangkat yang dipergunakan ialah *ANOVA*.

Nilai hitung R² terdapat ketentuan antara 0 dan 1. Jika hasil R² mengecil (hampir nol) bermakna sedikit implikasi seluruh variabel independen terhadap hasil variabel dependen maupun terbatas keahlian model menerangkan perusahaan nilai variabel terikat. Kebalikannya, jika hasil R² membesar (hampir satu) bermakna luas, implikasi seluruh variabel independen pada hasil variabel dependen atau menguat keahlian model menerangkan perusahaan hasil variabel dependen.

6. Transformasi Data

Sebelum penghitungan data dengan program SPSS, data berskala ordinal mesti ditransformasikan ke data berskala interval, hal ini menggenapi prasyarat standarisasi analisis parametrik yang kemestian data berskala interval dengan menggunakan program *ExcelStar97* yang dilampirkan (Riduwan, 2011).

IV. PEMBAHASAN

A. Sejarah Komunitas

Komunitas UFO Tebet Jakarta terbentuk pada tanggal 16 Agustus 2019, yang secara alamiah terjadi dari aktivitas driver ojek online yang bertitik operasi di sekitar *Under Fly Over Tebet* dan sekitar stasiun Tebet. Stasiun menjadi pertemuan organik antara driver dan customer, Arus aktivitas masyarakat yang padat di sekitar stasiun menjadikan tempat strategis bagi para driver untuk mencapai target order hingga mendapat bonus. Stasiun menjadi magnet bagi para driver yang saat bersamaan kolong fly over menjadi sarana driver untuk menitikkan keberadaan untuk

memudahkan menjemput customer. Lokus sosial stasiun Tebet membuat sesama driver membuat ikatan sosial dalam komunitas UFO Tebet Jakarta.

Perasaan senasib dan sejalan bagi sesama driver mendorong inisiasi perkumpulan sebagai wadah saling membantu, bertukar informasi, dan komunikasi yang efektif bagi sesama driver yang beraktivitas di sekitar fly over Tebet. Komunitas ini bersifat taktis sebagai bagian dari aktivitas jalanan bagi sesama driver ataupun hal-hal lainnya. Faktor proses sosial ekonomi inilah yang mendorong lahirnya komunitas UFO Tebet yang menjadi sarana bagi sesama driver untuk saling bertukar pesan dan kebutuhan lainnya. Dari kesamaan minat dan keperluan menjadikan perkumpulan ini sebagai bagian organik dari aktivitas sosial ekonomi bagi driver ojek online di sekitar fly over Tebet untuk menopang pekerjaan hingga yang bersifat pengembangan hobi bagi sesama driver.

VISI Komunitas UFO Tebet Jakarta

Menjaga tali persaudaraan antar ojek online khususnya maupun ojek offline tanpa pandang perbedaan suku atau ras dan menjadikan komunitas online yang bersifat positif.

MISI Komunitas UFO Tebet Jakarta

1. Menjadikan komunitas yang memiliki kesadaran sosial tinggi.
2. Mempererat tali persaudaraan antara ojek online.
3. Menjadikan komunitas yang bermuatan positif.

B. Deskriptif Responden

Anggota komunitas Driver Gojek UFO Tebet Jakarta merupakan objek pada riset skripsi penulis. Terdapat 38 orang populasi dari responden. Uraian mengenai responden, sebagai berikut:

a. Tabel 1

Umur Responden

Keterangan	Frekuensi	Presentase
< 25 Tahun	7	18.4%
25-30 Tahun	16	42.1%
30-40 Tahun	13	34.2%
>40 Tahun	2	5.3%
Total	38	100%

(Sumber: Olah data peneliti, 2022)

Tergambar pada tabel 3 perihal keseluruhan responden berumur di bawah 25 tahun terdapat 7 driver (18.4%), bagi responden umur 35-30 tahun berjumlah 16 driver (42.1%), bagi responden umur 30-40 tahun mencapai 13 driver (34.2%), sedangkan untuk responden berumur 40 tahun ke atas hanya 2 orang dengan persentase 5.3%. Dapat disimpulkan terdapat responden yang mayoritas berumur usia 25-30 tahun (42.1%).

b. Tabel 2

Jenis Kelamin

Keterangan	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	38	100%
Perempuan	0	0%
Jumlah	38	100%

(Sumber: Olah data peneliti, 2022)

Tergambar tabel diatas tertera responden seluruhnya laki-laki sebanyak 38 driver capaian sebesar 100%.

C. Uji Validitas

a. Tabel 3

Uji Validitas Motivasi (X1)

Item pernyataan	rhitung	rtabel	Kriteria	Keterangan
X1.1	0.545	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
X1.2	0.409	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
X1.3	0.653	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
X1.4	0.705	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
X1.5	0.632	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
X1.6	0.454	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
X1.7	0.539	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
X1.8	0.690	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
X1.9	0.448	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
X1.10	0.771	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
X1.11	0.754	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
X1.12	0.838	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
X1.13	0.837	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
X1.14	0.789	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
X1.15	0.839	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid

(Sumber: Olah data SPSS 25, 2022)

b. Tabel 4

Uji Validitas Insentif (X2)

Item Pertanyaan	rhitung	rtabel	Kriteria	Keterangan
X2.1	0.702	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
X2.2	0.351	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
X2.3	0.416	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
X2.4	0.346	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
X2.5	0.759	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
X2.6	0.609	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
X2.7	0.727	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
X2.8	0.751	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid

X2.9	0.736	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
X2.10	0.789	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
X2.11	0.805	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
X2.12	0.776	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
X2.13	0.743	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
X2.14	0.465	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
X2.15	0.646	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid

(Sumber: Olah data SPSS 25, 2022)

c. Tabel 5

Uji Validitas Kinerja (Y)

Item Petanyaan	rhitung	rtabel	Kriteria	Keterangan
Y1	0.646	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
Y2	0.644	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
Y3	0.738	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
Y4	0.780	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
Y5	0.818	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
Y6	0.797	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
Y7	0.745	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
Y8	0.812	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
Y9	0.888	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
Y10	0.726	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
Y11	0.767	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
Y12	0.868	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
Y13	0.582	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
Y14	0.853	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid
Y15	0.689	0.320	rhitung>rtabel	Tervalid

(Sumber: Olah data SPSS 25, 2022)

D. Uji Reliabilitas

Tabel 6

Hasil Uji Reliabilitas Tiap Variabel

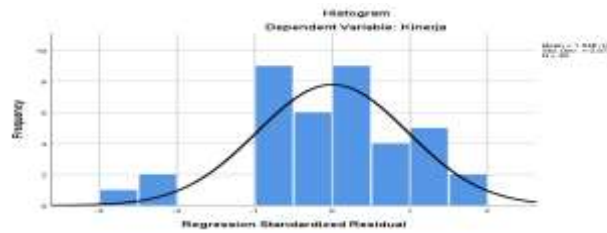
Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi (X1)	0.925	0.70	Reliabil
Insentif (X2)	0.923	0.70	Reliabil
Kinerja (Y)	0.955	0.70	Reliabil

(Sumber: Olah data SPSS 25, 2022)

E. Uji Normalitas

a. Gambar 1

Hasil Uji Normalitas Histogram

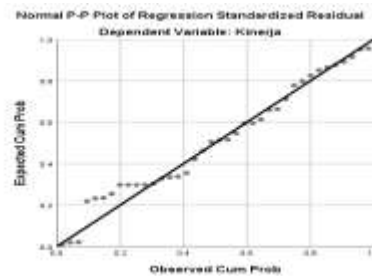


(Sumber: Olah data SPSS 25, 2022)

Dilihat gambar diatas grafik histogram menampakkan data terdistribusi normal, sebab tidak melebar kanan kiri pada grafik yang normal. Normal plot mensupport satu sama lain dengan pengujian dengan grafik histogram.

b. Gambar 2

Hasil Uji Normalitas P-Plot



(Sumber: Olah data SPSS 25, 2022)

Ditunjukkan gambar diatas P-Plot terdapat titik mengarah kontributif garisnya dengan itu bisa diambil kesimpulan, melengkapi asumsi normalitas.

c. Tabel 7

Hasil Uji Normaalitas One Sample

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		8.08227456
Most Differences	Extreme	Absolute	.133
		Positive	.071
		Negative	-.133
Test Statistic			.133
Asymp. Sig. (2-tailed)			.087 ^c

(Sumber: Olah data SPSS 25, 2022)

Tergambar tabel 7, pengujian normalitas residual dengan perkakas *One Sample Kolmogorov-Smirnov* (K-S) diperoleh besarnya *value* signifikan

0,087 lebih dari (0,05) nilai itu memperlihatkan residual berdistribusi normal.

F. Uji Multikolinearitas

Tabel 8

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.262	9.224		2.739	.010		
	Motivasi	.287	.164	.261	1.750	.089	.738	1.354
	Insentif	.505	.157	.480	3.219	.003	.738	1.354

a. Dependent Variable: Kinerja

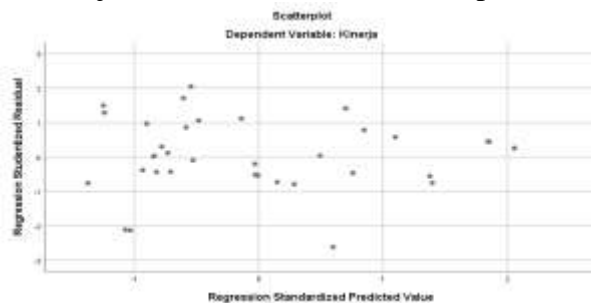
(Sumber: Olah data SPSS 25, 2022)

Tergambar tabel 8 mengungkap *value* VIF variabel motivasi (x1) dan variabel insentif (x2), yakni $1,174 < 10$ dan *tolerance value* $0,852 > 0,1$ berarti data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

G. Uji Heteroskedastisitas

a. Gambar 3

Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



(Sumber: Olah data SPSS 25, 2022)

Ditunjukkan gambar 3 menguraikan ketidakberaturan pola serta vlek-vlek tersebut merebak atas serta bawah angka nol pada sumbu Y. Tampak data dalam riset skripsi penulis tidak adanya heteroskedastisitas.

b. Tabel 9

Uji Glesjer

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.007	5.399		1.854	.072
	Motivasi	.124	.096	.237	1.294	.204

	Insentif	-.215	.092	-.429	-2.344	.025
--	----------	-------	------	-------	--------	------

(Sumber: Olah data SPSS 25, 2022)

Dilihat tabel 9 menerangkan nilai uji heteroskedastisitas pakai model gesjer didapati *value* signifikan seluruh variabel lebih besar 0,05, dengan ini bisa ditarik kesimpulan tidak terdapat *problem heteroskedastisitas*.

H. Uji T (Uji Parsial)

a. Tabel 10

Hasil Uji T Variabel X1 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.502	9.720		3.653	.001
	Motivasi	.557	.158	.506	3.521	.001

(Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2022)

Berbasiskan nilai pengujian secara parsial implikasi antara motivasi terhadap kinerja driver didapati thitung (3,521) > ttabel (2,028), dengan standar signifikan 0,001 < 0,05. Nilai 3,521 lebih besar 2,028 memperlihatkan thitung > ttabel. Maka hasil yang didapat menyimpulkan H_a diterima (H_0 ditolak). Terjadi pengaruh yang signifikan antar motivasi terhadap kinerja driver.

b. Tabel 11

Hasil Uji T Variabel X2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.280	7.438		4.743	.000
	Insentif	.645	.139	.613	4.656	.000

(Sumber: Olah data SPSS 25, 2022)

Berbasiskan nilai pengujian secara parsial implikasi antara motivasi terhadap kinerja driver didapati thitung (4,656) > ttabel (2,028), dengan standar signifikan 0,000 < 0,05. Nilai 4,656 lebih besar dari 2,028 memperlihatkan thitung > ttabel. Dari hasil yang didapat dikerucutkan H_a diterima (H_0 ditolak). Terjadi pengaruh yang signifikan antar insentif terhadap kinerja driver.

I. Uji Koefisien Determinasi R²

Tabel 12

Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.426	.393	8.310

(Sumber: Olah data SPSS 25, 2022)

Tergambar tabel 12 hitungan diterangkan koefisien determinasi yang didapat sebesar 0,426. Atau bermakna 42,6% variance variabel kinerja karyawan (Y) diputuskan kedua variabel bebas yakni insentif (X1) dan motivasi (X2). Sementara 57,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. KESIMPULAN

1. Riset skripsi ini memaparkan terdapat implikasi signifikan dari motivasi dan insentif terhadap performa kerja para driver dari penelitian terhadap komunitas drive UFO TEBET. Kedua hal ini menjadi faktor yang saling berkaitan, di mana insentif menjadi salah satu pemicu motivasi bagi driver melaksanakan tugasnya dengan semaksimal mungkin dan motivasi yang ditimbulkan berdampak pada performa kinerja yang produktif dan sesuai bahkan melebihi target yang ditetapkan perusahaan.
2. Dari pengujian parsial di masing-masing variabel, menunjukkan signifikansi pengaruh terhadap kinerja dengan menghasilkan indeks penilaian sebagai berikut:
 - A. Implikasi variabel motivasi terhadap kinerja mencatat signifikansi $0,001 < 0,05$ dengan uji statistik, dengan angka yang didapat thitung berbanding ttabel, $3,521 > 2,028$. Hal ini menerangkan pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap performa kerja atau kinerja.
 - B. Implikasi variabel insentif terhadap kinerja menunjukkan signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan uji statistik, dengan menunjukkan angka thitung berbanding ttabel, $4,656 > 2,028$. Hal ini memperlihatkan pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja para driver.

2. SARAN

Penelitian ini menunjukkan beberapa penemuan penting yang dapat dijadikan saran dan rekomendasi bagi PT. Gojek Indonesia Jakarta, yakni:

1. Motivasi dan Insentif berimplikasi signifikan terhadap kinerja driver. Sebabnya, PT. Gojek dapat menyediakan insentif yang lebih besar untuk tiap target yang tercapai. Perusahaan harus menemukan perimbangan antara profit perusahaan dan kesejahteraan driver sehingga memotivasi lebih bagi driver dan menghasilkan keuntungan berkelanjutan. Relasi yang membangun mesti diciptakan bersama antara perusahaan dan driver untuk memastikan bisnis yang sustainable. Di sisi lain driver dengan tugasnya di lapangan dapat melaksanakan tugasnya sesuai prosedur, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, ramah terhadap *customer*, dan meminimalisir kesalahan.
2. Perusahaan Gojek harus dapat memberikan apresiasi atau piagam bagi driver yang sering melebihi pencapaian target standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar driver merasa bahwa Gojek juga peduli terhadap mitra drivernya, Gojek juga harus bisa menjaga dan menambah pemberian insentif supaya driver lebih loyal dan memiliki kinerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, P. M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Handoko, H. T. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Imam Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegor.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Maslow, A. (2009). *Paradigma baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Ekonisia.
- Moehariono. (2021). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moenir. (2013). *Manajemen Pelayanan Umum*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Panggabean, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Riduwan, A. (2011). *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simammora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tampubolon, H. (2015). Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kinerja Guru di Sekolah Sebagai Dasar Pengembangan Tenaga Pendidik. *Prosiding Seminar Nasional Penguatan ...*, 145–155.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali .

Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.