

# STUDI EMPIRIS PRODUKTIVITAS KERJA *DRIVER GRAB-BIKE* DI KABUPATEN JEMBER

Siti Ameliatul Hasanah, Toni Herlambang, Ira Puspitadewi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Jember

## ABSTRAK

Penelitian dengan judul Studi Empiris Produktivitas *Driver Grab-Bike* di Kabupaten Jember menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada *diver-driver Grab* di Jember. Populasi dalam penelitian ini ialah 356 *driver* yang beroperasi di Jember dan peneliti mengambil sampel sebanyak 80 *driver* dengan menggunakan perhitungan rummus Slovin. Metode pengambilan sampel yang digunakan berdasarkan teknik Non Probability Sampling yaitu purposive sampling dimana sampel dipilih secara sengaja dan metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda menggunakan analisis uji t menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial dari variabel insentif, pengalaman, dan pendidikan terhadap produktivitas kerja.

**Kata Kunci:** insentif, pengalaman, pendidikan, produktivitas kerja.

## ABSTRACT

*Research with the title Empirical Study of Grab-Bike Driver Productivity in Jember Regency uses primary data obtained through distributing questionnaires to Grab diver-drivers in Jember. The population in this study was 356 drivers operating in Jember and researchers took a sample of 80 drivers using the Slovin Rummus calculation. The sampling method used is based on the Non Probability Sampling technique, which is purposive sampling where the sample is deliberately chosen and the method used is multiple linear regression analysis. The results of multiple linear regression analysis using t test analysis states that there is a partially significant effect of the incentive, experience, and education variables on work productivity.*

**Keywords:** incentives, experience, education, work productivity.

## 1. PENDAHULUAN

Produktivitas menurut Handoko (2011:210), adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif. Menurut Satrio:2014, peningkatan produktivitas tenaga kerja sebagai suatu sistem yang tidak mungkin diingatkan tanpa dukungan subsistem antara lain berupa pendidikan, teknologi, iklim kerja, kesehatan, dan tingkat upah minimum. Beberapa hasil penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah insentif (John Foster Marpaung, 2014), pengalaman (Nusran, Baharuddin, dan Muh. Nasir, 2018), dan pendidikan (Anoraga, 1995)

Menurut Hasibuan (2001:117) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan pada karyawan yang prestasinya diatas prestasi standar. insentif ini merupakan alat yang digunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Fungsi utama insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok (Panggabean, 2002:93).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pengalaman kerja (Nusran, Baharudin, dan Muh. Nasir, 2018). Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan

yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 1980:82). Selain dua faktor tersebut terdapat faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja ialah pendidikan. Pada hakekatnya pendidikan merupakan usaha untuk mencari pengetahuan tentang informasi yang diperlukan dan yang berguna bagi kehidupan. Seperti yang telah disebutkan oleh UU No. 20 Tahun 2003 bahwasanya pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara. Pendidikan adalah hidup. Pendidikan adalah segala pengalaman belajar yang berlangsung dalam segala lingkungan dan sepanjang hidup. Pendidikan adalah situasi hidup yang mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan hidup (Mudyahardjo, 2006: 3). Untuk menjadi *driver Grab* tidak diperlukan pendidikan yang cukup tinggi namun seperti yang disampaikan oleh Mudyahardjo 2006:3 seberapa tinggi pendidikan akan mempengaruhi kehidupan dari *driver* tersebut khususnya dalam pekerjaannya.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Insentif

#### 2.1.1 Pengertian Insentif

Menurut Hasibuan (2001:117) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan pada karyawan yang prestasinya diatas preestasi standar. insentif ini merupakan alat yang digunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

#### 2.1.2 Jenis Insentif

Manullang (1993:141) mengemukakan pada dasarnya insentif dapat dibagi menjadi 2 jenis, yaitu:

1. *Financial Insentif*
2. *Non Financial Insentif*

#### 2.1.3 Tujuan Insentif

Fungsi atau tujuan utama diberikannya insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan (Panggabean, 2010). Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi.

#### 2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Insentif

Menurut Hasibun Melayu S. P (2013:35) faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian insentif adalah sebagai berikut:

1. Kinerja
2. Lama Kerja
3. Senioritas
4. Kebutuhan
5. Keadilan dan kelayakan
6. Evaluasi jabatan

## 2.2 Pengalaman

### 2.2.1 Pengertian Pengalaman

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 1980:82).

### 2.2.2 Pengukuran Pengalaman

Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja (Asri, 1986:131) :

1. Gerakannya lancer tanpa keraguan.
2. Gerakannya tercipta dari kebiasaan sehari-hari.
3. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda
4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya.
5. Bekerja dengan tenang karna seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

### 2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman

Adapun faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja menurut T. Hani Handoko (2009) adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi.
2. Bakat dan minat.
3. Sikap dan kebutuhan (*attitude and needs*)
4. Kemampuan analisis dan manipulatif.

## 2.3 Pendidikan

### 2.3.1 Pengertian Pendidikan

Pendidikan adalah segala situasi hidup yang mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan hidup (Mudyahardjo, 2006:3), maka dapat dikatakan pendidikan adalah hidup.

### 2.3.2 Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan terkandung dalam setiap pengalaman belajar, tidak ditentukan dari luar. Tujuan pendidikan adalah sama dengan tujuan hidup (Mudyahardjo, 2012:3).

### 2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan

Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Hasbullah (2001: 63) adalah sebagai berikut :

1. Ideologi
2. Sosial Ekonomi
3. Sosial Budaya
4. Perkembangan IPTEK
5. Psikologi Konseptual

## 2.4 Produktivitas

### 2.4.1 Pengertian Produktivitas

Pengertian produktivitas menurut Handoko (2011:210), adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif.

## 2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

### Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Refrensi	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas
Muchdarsyah (2003:56-58)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Manusia</li><li>2. Modal</li><li>3. Metode/proses</li><li>4. Produksi</li><li>5. Lingkungan organisasi (internal)</li><li>6. Lingkungan negara (eksternal)</li><li>7. Lingkungan internasional (regional)</li><li>8. Umpan balik</li></ol>
Anoraga (1995:71)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Pendidikan</li><li>2. Motivasi</li><li>3. Disiplin kerja</li><li>4. Keterampilan</li><li>5. Sikap etika kerja</li><li>6. Gizi dan kesehatan</li><li>7. Tingkat penghasilan</li><li>8. Lingkungan dan iklim kerja</li><li>9. Teknologi</li><li>10. Sarana produksi</li><li>11. Jaminan sosial</li><li>12. Manajemen</li></ol>

	13. Kesempatan berprestasi
Nusran, Baharudin, Muh. Nasir (2018)	1. Pengalaman kerja 2. Pemberian Insentif 3. Disiplin kerja

Sumber: Data diolah 2019

### 2.4.3 Pengukuran Produktivitas

Menurut Muchdarsyah (2003:25) pengukuran produktivitas tenaga kerja dapat dicari dengan rumus:

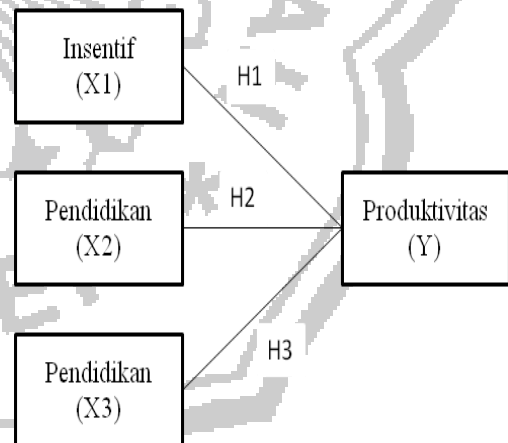
$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

### 2.5 Penelitian Terdahulu

Terdapat penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini, diantaranya penelitian dari John Foster Marpaung (2014) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara insentif terhadap produktivitas kerja, Oswaldo W Turangan dkk (2017) yang menunjukkan insentif dan upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, Nusran dkk (2018) yang menunjukkan pengalaman kerja, pemberian insentif dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, Nina Yulian (2019) yang menunjukkan insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, Salju dkk (2018) yang menunjukkan motivasi dan pengalaman berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, Saptarini Widyawati (2018)

menunjukkan insentif financial dan jaminan sosial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, Yosua Daniel (2017) menunjukkan pemberian upah dan insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, Jaelani Bachtiar dkk (2018) menunjukkan insentif, kepuasan kerja, dan daya saing berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, Jeyzen Rompis (2019) menunjukkan insentif, *turnover*, dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, Surya Ningsih Sinaga (2015) menunjukkan kompetensi dan insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dan yang terakhir adalah penelitian dari Hanna Rianita (2016) yang menunjukkan pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin terhadap produktivitas kerja.

### 2.6 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1

Kerangka Konseptual

Sumber: Kerangka Konseptual Diolah 2019

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka penelitian ini bertujuan mencari tahu pengaruh insentif,

pengalaman, dan pendidikan terhadap produktivitas kerja *driver Grab-Bike* di Jember secara parsial. Penelitian ini dilakukan pada *driver Grab-Bike* di Jember.

### 2.7 Hipotesis

H1: Insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

H2: Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

H3: Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Definisi Operasional Variabel

#### 1. Insentif

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas standar (Hasibuan, 2001).

#### 2. Pengalaman

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 1980:82).

#### 3. Pendidikan

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 1980:82).

#### 4. Produktivitas

Pengertian produktivitas menurut Handoko (2011:210), adalah hubungan antara masukan-masukan dan

keluaran-keluaran suatu sistem produktif.

### 3.2 Desain Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui latar belakang masalah yang sedang dihadapi oleh *Grab-Bike*. kerangka konseptual atau konsep dasar pemikiran menjadi acuan. Hipotesis atau dengan sementara digunakan untuk menjawab permasalahan. Data yang digunakan yaitu data sekunder dan primer. Teknik pengumpulan data primer dilakukan dengan observasi pada pihak terkait (*frontliner*) dan validasi data, sedangkan teknik yang digunakan untuk pengumpulandata sekunder yaitu wawancara dengan pihak terkait dan membagikan kuesioner. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif melalui pendekatan deskriptif.

### 3.3 Jenis Data

#### 3.3.1 Data Primer

Pengertian data primer menurut Umi Narimawati (2008:98) data primer ialah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini tidak tersedia dalam bentuk file-file.

#### 3.3.2 Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media situs web, internet dan seterusnya (Uma Sekaran, 2011).

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh *driver grab-bike* di Kabupaten Jember yang berjumlah 356 pengemudi.

#### 3.4.2 Sampel

Adapun tehnik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan tehnik *nonprobability sampling*, yaitu tehnik pengambilan sampel dengan tidak semua anggota sampel diberi kesempatan untuk dipilih sebagai anggota sampel.

#### 3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling* dengan metode *Purposive Sampling*. Metode *Purposive Sampling* yang dilakukan dalam penelitian ini dengan beberapa pertimbangan seperti :

1. *Driver* yang sudah bekerja minimal 9 bulan.
2. Dalam pengambilan sampel ini tidak memandang jenis kelamin artinya baik laki-laki maupun perempuan dapat dijadikan responden.
3. Responden berasal dan bekerja di Jember.

Ukuran responden tersebut didasarkan menurut Slovin dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = kesalahan yang ditolelir 10%

maka,

$$n = \frac{356}{1 + 356.10\%^2}$$

$n = 78,07$  Dibulatkan menjadi 80.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Wawancara
2. Kuesioner

### 3.6 Metode Analisis Data

#### 3.6.1 Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Apabila korelasi masing-masing skor pertanyaan dengan skor total menunjukkan hasil yang signifikan atau kurang dari  $\alpha = 0,05$  maka kuesioner dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujiannya menggunakan rumus alpha, suatu konstruk atau variabel dikatakan reable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0, 60 (Ghozali, 2013).

#### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah dari garis diagonal atau grafik histogramnya, menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau garis

histogramnya, tidak menunjukkan pola terdistribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 2. Uji MultiKolinearitas

Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan mencari besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF kurang dari 10 maka model regresi bebas dari multikolinieritas (Ghozali, 2013).

### 3. Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2013) menjelaskan heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dikatakan heteroskedastisitas.

### 3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun persamaan regresi yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

- Y = Produktivitas
- a = Konstanta persamaan regresi
- b<sub>1</sub> b<sub>2</sub> b<sub>3</sub> = Koefisien regresi
- X<sub>1</sub> = Insentif
- X<sub>2</sub> = Pengalaman
- X<sub>3</sub> = Pendidikan

### 3.6.4 Uji Hipotesis

#### 1. Uji T

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2013) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

#### 2. Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Digunakan untuk mengukur ketepatan dari model analisis yang dibuat. Criteria pengujian sebagai berikut:

- a. Apabila R<sup>2</sup> mendekati 1 berarti pengaruh antara variable-variabel bebas terdapat pengaruh yang kuat.
- b. Apabila R<sup>2</sup> mendekaati 0 berarti pengaruh antara variable-variabel bebas terhadap variable terikat terdapat pengaruh yan lemah atau tidak ada.
- c. Apabila R<sup>2</sup> sama dengan 1 berarti pengaruh antara variable-variabel bebas terhadap variable terikat terdapat pengaruh sempurna.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Analisis Data

#### 4.1.1 Uji Instrumen Data

##### 1. Uji Validitas

#### Hasil Uji Validitas

N o.	Variabel/Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
	Insentif			
1	X1.1	,452	0,21	VALID



			99	
2	X1.2	,588	0,21 99	VALID
3	X1.3	,585	0,21 99	VALID
4	X1.4	,440	0,21 99	VALID
Pengalaman				
1	X2.1	,356	0,21 99	VALID
2	X2.2	,419	0,21 99	VALID
3	X2.3	,619	0,21 99	VALID
4	X2.3	,508	0,21 99	VALID
Pendidikan				
1	X3.1	,647	0,21 99	VALID
2	X3.2	,413	0,21 99	VALID
3	X3.3	,645	0,21 99	VALID
4	X3.4	,428	0,21 99	VALID

Sumber: Lampiran

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan r hitung pada masing-masing item pernyataan lebih besar daripada r tabelnya. Maka, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

### Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alph a Hitun g	Standar Alpha	Keterang an
1	Insentif (X1)	,792	0,60	RELIABEL
2	Pengalaman (X2)	,795	0,60	RELIABEL
3	Pendidikan (X3)	,808	0,60	RELIABEL

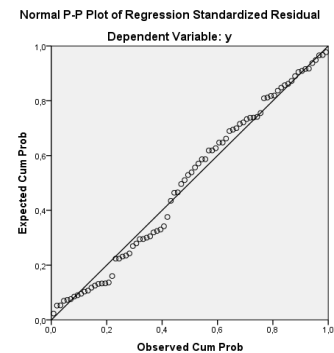
Sumber: Lampiran

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha

yang cukup atau memenuhi kriteria untuk dikatakan reliable yaitu  $> 0,60$  sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

## 4.1.2 Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas



Gambar 4.1

Hasil Uji Normalitas

Sumber: Lampiran

Berdasarkan gambar 4.1 diatas menunjukkan bahwa sebaran data berada disekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini disebut normal atau memenuhi asumsi normalitas.

### 2. Uji Multikolinearitas

#### Hasil Uji Multikolinearitas

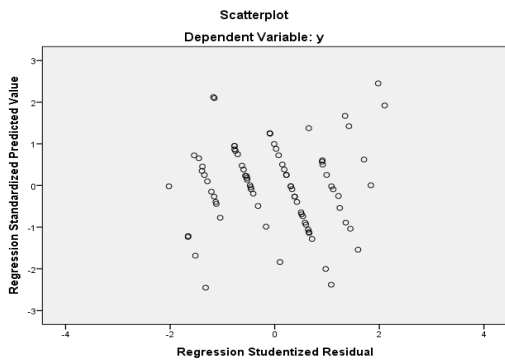
No.	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Insentif (X1)	,979	1,022
2	Pengalaman (X2)	,991	1,009
3	Pendidikan (X3)	,972	1,029

Sumber: Lampiran

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10,

sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak berbentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Artinya, pada penelitian ini tidak terjadi penyimpangan heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

#### 4.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No.	Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikan
1	Konstanta	,000	5,799	,000
2	Insentif (X1)	,354	2,706	,008

3	Pengalaman (X2)	,248	2,253	,027
4	Pendidikan (X3)	,286	2,870	,005

Sumber: Lampiran

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan:

- Konstanta pada 0,000 menunjukkan besaran produktivitas satuan pada insentif, pengalaman, dan pendidikan sama dengan nol.
- $X_1 = 0,354$  artinya meningkatnya insentif per 0,354 satuan akan meningkatkan produktivitas apabila pengalaman dan pendidikan sama dengan nol. Hal ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja yang berarti semakin besar insentif yang diberikan perusahaan maka produktivitas kerja *driver* akan meningkat.
- $X_2 = 0,248$  artinya meningkatnya pengalaman kerja per 0,248 satuan akan meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa pengalaman berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang berarti semakin banyak pengalaman maka semakin tinggi produktivitas kerja *driver*.
- $X_3 = 0,286$  artinya meningkatnya pendidikan per 0,286 satuan akan meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja yang berarti

semakin tinggi pendidikan maka semakin tinggi produktivitas kerja *driver*.

#### 4.1.4 Uji Hipotesis

##### 1. Uji T

Hasil Uji T

No.	Variabel	Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	t hitung	t tabel	Keterangan
1	Insentif	,008	,05	2,706	1,6651	Signifikan
2	Pengalaman	,027	,05	2,253	1,6651	Signifikan
3	Pendidikan	,005	,05	2,870	1,6651	Signifikan

Sumber: Lampiran

Berdasarkan tabel 4.14 tersebut diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel yaitu

- Hasil uji insentif mempunyai nilai signifikansi hitung 0,008 dan lebih kecil dari 0,05.  $T_{hitung} (2,706) > t_{tabel} (1,6652)$  yang berarti bahwa hipotesis insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas diterima.
- Hasil uji pengalaman mempunyai nilai signifikansi hitung 0,027 dan lebih kecil dari 0,05.  $T_{hitung} (2,253) > t_{tabel} (1,6652)$  yang berarti bahwa hipotesis pengalaman berpengaruh signifikan terhadap produktivitas diterima.
- Hasil uji pendidikan mempunyai signifikansi hitung 0,005 dan lebih

kecil dari 0,05.  $T_{hitung} (2,870) > t_{tabel} (1,6652)$  yang berarti bahwa hipotesis pendidikan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas diterima.

##### 2. Koefisien Determinan

Hasil Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

No.	Kriteria	Koefisien
1	<i>R</i>	,299
2	<i>R Square</i>	,089
3	<i>Adjusted R Square</i>	,053

Sumber: Lampiran

Dari tabel 4.15 diatas diketahui hasil perhitungan regresi bahwa koefisien determinan yang diperoleh sebesar 0,53. Hal ini berarti 5,3% variasi variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh insentif, pengalaman, dan pendidikan sedangkan sisanya diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Dari pengujian statistik yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Hasil uji statistik telah membuktikan bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas. Maka, semakin tingginya insentif yang diperoleh mampu meningkatkan produktivitas kerja *driver Grab-Bike* di Kabupaten Jember itu sendiri
- Hasil uji statistik telah membuktikan bahwa variabel pengalaman berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas. Maka, semakin

banyaknya pengalaman yang didapat mampu menjadi faktor pendorong produktivitas kerja *driver Grab-Bike* di Kabupaten Jember.

3. Hasil uji statistik telah membuktikan bahwa variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas. Maka, semakin tingginya pendidikan yang diperoleh mampu meningkatkan produktivitas kerja *driver Grab-Bike* di Kabupaten Jember.

## 5.2 Saran

1. Diharapkan *driver Grab-Bike* di Kabupaten Jember sebaiknya memperbanyak pengalaman sehingga dapat memudahkan para *driver* itu sendiri untuk lebih produktif lagi dalam bekerja.
2. Dengan adanya penelitian ini diharapkan para *driver Grab-Bike* di Kabupaten Jember lebih memperhatikan pendidikan. Pendidikan tidak hanya didapat di sekolah namun diluar sekolahpun dapat diperoleh pendidikan, perndidikan moral misalnya. Karena dengan semakin tingginya pendidikan yang dimiliki maka semakin tinggi pula produktivitas dari *driver* itu sendiri.

## 6. PENUTUP

Peneliti merasa bahwa dalam penyusunan skripsi ini peneliti banyak mendapat masukan dan bimbingan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini

peneliti mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Toni Herlambang, MM., selaku pembimbing I, Ibu Ira Puspitadewi S, SE, MM., selaku pembimbing II, dan Ibu Dra, Retno Endah Supeni, SE, MM., selaku penguji yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberi pengarahan untuk kesempurnaan skripsi ini.
2. Seluruh dosen dan staff fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember terutama Program Studi Manajemen.
3. Kedua orang tua yang telah memberikan doa dan dukungan.
4. Teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Jember angkatan 2016.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir, 2012, *Dasar-Dasar Pendidikan*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Grup.
- Turangan, Osfaldo W., 2017, *Pengaruh Pemberian Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara*, Jurnal EMBA, Vol. 5 No. 2 September 2017.
- Nusran, dkk, 2018, *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pemberian Insentif, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*

- Guru di SMA 27 Bone*, Journal Of Management, Volume 1 No. 3 2018.
- Marpaung, John Foster, 2014, *Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Inited Dico Citas*, Jurnal Mantik Penusa, Vol. 15 No. 1 Juni 2014 ISSN 208-3943.
- Yulian, Nina, 2019, *Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero)*, Jurnal Akrab Juara, Vol. 4 No. 4 Edisi Nvember 2019.
- Lukman, Muhammad, Salju, 2019, *Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo*, Jurnal Manajemen, Vol. 1 No. 1 Desember 2018 ISSN: 2339-1510.
- Widyawati, Sapta Rini, 2018, *Pengaruh Insentif Financial dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Secara Antique Kuta Badung Bali*, Vol 13 No. 2 31 Agustus 2018 ISSN: 1978-6069.
- Daniel, Yosua, 2017, *Pengaruh Pemberian Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja dengan Masa Kerja sebagai Variabel Moderating pada PT. Puninar Yusen Logistic Indonesia di Jakarta*, Jurnal Media Manajemen Jasa, Vol. 5 No. 2 ISSN: 2502-3632.
- Bachtiar, Jaelani dkk, 2018, *Pengaruh Insentif, Kepuasan Kerja, dan Daya Saing Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UD. Jeparo Karya Furniture, Ke. Tuminiting*, Jurnal EMBA Vol. 6 No. 1 April 2018 ISSN: 2303-1174.
- Rompis, Jeyzen, 2019, *Pengaruh Insentif, Turnover, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Sgarindo Utama Mahasa*, Jurnal EMBA Vol. 7 No. 1 Januari 2019 ISSN: 2303-1174.
- Sinaga, Surya Ningsih, 2015, *Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Salesman*, JOM FISIP Vol. 2 No. 2 Oktober 2015.
- Hanna Rianita Putri, 2016, *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. KARUNIA ABADI WONOSOBO*, Jurnal Pendidikan dan Ekonomi. Volume 5, Nomor 4, Tahun 2016.