

SKRIPSI
PENGARUH STRES KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA MITRA PENGEMUDI MAXIM (BIKE) DI SAMARINDA



Oleh :

MUHAMMAD REZA
NPM. 22.61201.047

Diajukan untuk memenuhi salah satu
syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2026

SKRIPSI
PENGARUH STRES KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA MITRA PENGEMUDI MAXIM (*BIKE*) DI SAMARINDA



Oleh :

MUHAMMAD REZA
NPM. 22.61201.047

Diajukan untuk memenuhi salah satu
syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2026



**UNIVERSITAS
WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**BERITA ACARA
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)**

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **15 April 2026** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
 6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
 7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
 2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
 3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Dr. Suyanto SE, M.Si	1.....	Ketua
2.	Dr. Sugeng Chairuddin, M.Si	2.....	Anggota
3.	Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., M.M.	3.....	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD REZA
NPM : 22.61201.047
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Mitra Pengemudi Maxim (Bike) Di Samarinda
Nilai Angka/Huruf : **79,98/ = B + =**

Catatan :

1. LULUS / ~~TIDAK LULUS~~
2. REVISI / ~~TIDAK REVISI~~

Mengetahui

Pembimbing I

Prof. Dr. Djoko Setyadi, SE, MSc

Pembimbing II

Dr. Sugeng Chairuddin, M.Si

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **Pengaruh Stres Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pengemudi Maxim (Bike) Di Samarinda**

Nama Mahasiswa : Muhammad Reza
NPM : 22.61201.047
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui

Pembimbing I



Prof. Dr. Djoko Setyadi, SE, MSc

NIDN.62008045502

Pembimbing II,

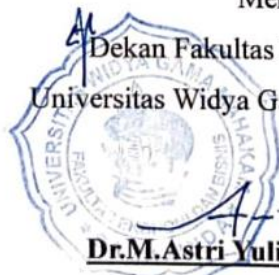


Dr. Sugeng Chairuddin, M.Si

NIDN. 8917030021

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda



Dr.M.Astri Yulidar Abbas,SE.,M.M

NIP.19730704 200501 1 002

Lulus Ujian Skripsi (Komprehensif) tanggal : 15 April 2026

HALAMAN PENGUJI



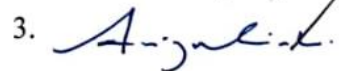
Skripsi Ini Telah Diuji dan Dinyatakan Lulus Pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 15 April 2026

Dosen Penguji

1. Dr. Suyanto SE, M.Si
2. Dr. Sugeng Chairuddin, M.Si
3. Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., M.M

1. 
2. 
3. 

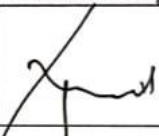


HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa :

Nama : Muhammad Reza
NPM : 22.61201.047
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen SDM

Telah melakukan revisi Skripsi yang berjudul: **Pengaruh Stres Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Mitra Pengemudi Maxim (Bike) Di Samarinda**, sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Penguji.

Disetujui :

No	Nama Dosen penguji	Bagian yang Direvisi	Tanda Tangan
1.	Dr. Suyanto SE, M.Si	-	
2.	Dr. Sugeng Chairuddin, M.Si	-	
3.	Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., M.M	<ul style="list-style-type: none">- Penjelasan lebih lanjut khususnya bab1 terkait dengan program loyalitas- Waktu pelaksanaan penelitian- Kriteria sampel Yount ditambah pada Bab III- Pembahasan ditambahkan terkait variabel X1 Pada Bab IV- Saran sesuai dari ujian ditambahkan	

RIWAYAT HIDUP



Muhammad Reza; nama panggilan Reza atau Ezak. Lahir di Muara Wis, Kabupaten Kutai Kartanegara Kalimantan Timur pada tanggal 19 Mei 2004, putra pertama dari Bapak Harli dan Ibu Alm Hj. Kuslianti. Menempuh pendidikan dasar pada tahun 2010 – 2016 pada SD Negeri 019 Kota Bangun Seberang, melanjutkan ke SMPN 7 Kota Bangun Seberang tahun 2016 - 2019, dan melanjutkan pendidikan di SMAN 1 Kota Bangun pada tahun 2019 - 2022. Terdaftar sebagai Mahasiswa Universitas Widyagama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada tahun 2022. Melaksanakan KKN di Kelurahan Sindang Sari Kec. Sambutan tahun 2025, dengan dosen Pembimbing Lapangan Ibu Kartina Wulandari, S.KM., M.Si.

Motto : “Nyatanya mau kamu begadang sampai subuh, nangis – nangis sampai mata bengkak dan ngeluh sana sini, kamu harus lanjutin perjalanan yang kamu mulai dan tinggal sedikit lagi finish. Proses mu ga harus disaksikan banyak orang, tapi keberhasilanmu harus bisa membuat banyak orang bertanya – tanya”

Salam Hormat ,
Muhammad Reza

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan karunia yang dilimpahkan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi dengan judul: Pengaruh Stres Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Mitra Pengemudi Maxim (*Bike*) Di Samarinda

Penghargaan dan ucapan terima kasih kepada yang tak terhingga juga penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Superhero dan Panutanku, Ayahanda tercinta Harli, terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan dan semangat serta selalu mengajarkan kebaikan dalam kehidupan penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Sehat selalu dan panjang umur karena Ayah harus selalu ada disetiap perjuangan dan pencapaian hidup penulis. Pintu surgaku, Ibunda tercinta Alm Hj. Kuslianti. Ibunda yang selalu penulis rindukan dan cintai, semoga ibu melihat Putra kecil ibu dari tempat terbaik di sisi- Nya. Skripsi ini penulis persembahkan sebagai wujud bakti dan cinta kasih kepada ibu. Andai waktu mengizinkan, penulis ingin memeluk dan menyampaikan rasa rindu, terima kasih, serta permohonan maaf. Semoga Allah senantiasa melimpahkan rahmat dan kasih sayang – Nya kepada Ibu.

Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan setinggi – tinggi nya kepada :

1. Bapak Prof Dr. Husaini Usman, M.Pd., M.T selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
2. Bapak Dr. Muhammad Astri Yulidar Abbas, SE., M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Ibu Dian Irma Aprianti, S.IP, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

4. Bapak Prof. Dr. Djoko Setyadi, SE, MSC selaku Dosen Pembimbing 1 dan Bapak Dr. Sugeng Chairuddin, M.Si selaku Dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyelesaian tugas akhir ini.
5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
6. Staf administrasi Fakultas dan Program Studi yang telah memberikan pelayanan terbaiknya dan selalu berbagi informasi selama proses administrasi dan perkuliahan.
7. Kepada adik penulis Muhammad Adha Rizki, Ibu Anita dan Nenek tercinta Jumayah yang selalu memberikan semangat dan motivasi selama pengerjaan tugas akhir ini.
8. Teman – teman seperjuangan kelas B Manajemen angkatan 22 yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam penyusunan tugas akhir ini.
9. Terima kasih kepada Utari Ulandari yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan perkuliahan penulis. Terima kasih selalu memberikan semangat dan support sistem penulis dalam penyusunan tugas akhir ini.
10. Muhammad Reza, ya! diri saya sendiri. Apresiasi sebesar – besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih karena terus berusaha dan tidak menyerah.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih memiliki keterbatasan dari segi isi dan bahasa karena keterbatasan pengetahuan. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa serta semua pihak yang telah membantu hingga terselesaikannya tugas akhir ini.

Samarinda, 16 Oktober 2025

Penulis,

Muhammad Reza

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGUJI	iii
HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI	iv
RIWAYAT HIDUP	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRACK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	5
1.5.1 Manfaat Praktis	5
1.5.2 Manfaat Teoritis	5
1.5.3 Manfaat Bagi Penulis	5
1.6 Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Penelitian Terdahulu	7
2.2 Dasar Teori	10
2.3 Manajemen SDM	10
2.3.1 Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.3.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.4 Kinerja (Y)	13

2.4.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	14
2.4.2 Indikator Kinerja	15
2.5 Stres Kerja (X1)	15
2.5.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	16
2.5.2 Indikator Stres Kerja	17
2.6 Pemberian Insentif (X2)	18
2.6.1 Tujuan Pemberian Insentif	19
2.6.2 Indikator Insentif	19
2.7 Kerangka Konseptual	20
2.8 Hipotesis	20
BAB III METEDOLOGI PENELITIAN	22
3.1 Jenis Penelitian	22
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian	22
3.3 Definisi Operasional Variabel	22
3.3.1 Stres Kerja	23
3.3.2 Pemberian Insentif	23
3.3.3 Kinerja	23
3.4 Populasi dan Sampel	24
3.4.1 Populasi	24
3.4.2. Sampel	24
3.5 Teknik Pengumpulan Data	26
3.6 Metode Analisis	27
3.6.1 Uji Instrumen	27
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	29
3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda	30
3.6.4 Koefisien Korelasi (R)	31
3.6.5 Koefisien Determinasi (R^2)	31
3.7 Pengujian Hipotesis	32
3.7.1 Uji Simultan (F)	32
3.7.2 Uji Parsial (T)	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	34
4.1.1 Sejarah Umum Berdirinya Maxim	34
4.1.2 Letak Geografis Maxim di Kota Samarinda	35
4.1.3 Logo Maxim	36
4.1.4 Visi dan Misi Perusahaan Maxim	37
4.1.5 Macam – Macam Jasa Layanan di Aplikasi Maxim	37
4.1.6 Syarat <i>Driver</i> Maxim	38
4.1.7 Cara Mendaftar <i>Driver</i> Maxim	38
4.2 Deskripsi Data	39
4.3 Analisis Data	47
4.3.1 Uji Instrumen	47
4.3.2 Uji Asumsi Klasik	49
4.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda	52
4.3.4 Koefisien Korelasi (R)	53
4.3.5 Koefisien Determinasi (R^2)	54
4.3.6 Uji Hipotesis	55
4.4 Pembahasan	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	64
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN	70

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 3.1 Penentuan Besarnya Sampel	25
Tabel 3.2 Skala Likert	27
Tabel 3.3 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	31
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	39
Tabel 4.2 Usia Responden	40
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	40
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden	41
Tabel 4.5 Waktu Kerja Sehari Responden	41
Tabel 4.6 Stres Kerja (X1)	42
Tabel 4.7 Pemberian Insentif (X2)	43
Tabel 4.8 Kinerja (Y)	45
Tabel 4.9 Uji Validitas Pernyataan	47
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas	48
Tabel 4.11 Uji Normalitas Kolmogorov – smirnov	49
Tabel 4.12 Uji Multikolinieritas	50
Tabel 4.13 Uji Heterokedastisitas	51
Tabel 4.14 Uji Linearitas Stres Kerja terhadap Kinerja	51
Tabel 4.15 Uji Linearitas Pemberian Insentif terhadap Kinerja	52
Tabel 4.16 Analisis Regresi Linear Berganda	52
Tabel 4.17 Uji Koefisien Korelasi (R)	53
Tabel 4.18 Koefisien Determinasi (R^2)	54
Tabel 4.19 Uji F	55
Tabel 4.20 Uji T (Parsial)	57

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2. 1 Kerangka konseptual	20
Gambar 4. 1 Kantor Maxim Samarinda	36
Gambar 4. 2 Lokasi Kantor Maxim Samarinda	36
Gambar 4. 3 Logo Maxim	36

DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Lampiran 1. Jumlah driver Community Maxim Samarinda	71
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian	71
Lampiran 3. Dokumentasi Penyebaran Kuesioner	75
Lampiran 4. Tabel Distribusi	80
Lampiran 5. Tabulasi Data Kuesioner	83
Lampiran 6. Uji pada SPSS	94

ABSTRAK

Muhammad Reza, Pengaruh Stres Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Mitra Pengemudi Maxim (*Bike*) Di Samarinda. Dengan Dosen Pembimbing I Prof. Dr. Djoko Setyadi, SE, MSc dan Dosen Pembimbing II Dr. Sugeng Chairuddin, M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Mitra Pengemudi Maxim (*Bike*) Di Samarinda. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner berbasis skala likert.

Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 163 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampel Yount (1999). Analisis data dilakukan dengan uji regresi linear berganda menggunakan program SPSS versi 25 untuk mengetahui pengaruh masing – masing variabel independen terhadap kinerja.

Hasil menunjukkan bahwa secara simultan, kedua variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Stres Kerja menunjukkan pengaruh negatif signifikan, dibuktikan dengan nilai nilai t hitung sebesar -6,065 lebih kecil dari t tabel 1,974 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Namun, secara parsial variabel Pemberian Insentif berpengaruh positif signifikan, dibuktikan dengan hasil nilai t hitung 9,166 lebih besar dari t tabel 1,974 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan dalam penelitian ini, namun variabel tersebut tetap perlu diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia dibidang mitra pengemudi transportasi online, sedangkan dalam upaya peningkatan kinerja mitra pengemudi sebaiknya difokuskan pada aspek penghargaan finansial, komitmen dalam menerima order, maupun penilaian kinerja melalui rating pelanggan. Serta, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, loyalitas dan lingkungan kerja.

Kata kunci : kinerja, stres kerja, pemberian insentif, motivasi kerja, loyalitas dan lingkungan kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan bisnis pada masa modern menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi secara cepat terhadap perubahan lingkungan usaha. Perkembangan teknologi, khususnya di sektor transportasi berbasis aplikasi, mendorong perusahaan untuk meningkatkan kualitas layanan agar dapat mempertahankan kepercayaan masyarakat. Salah satu bentuk adaptasi tersebut terlihat pada hadirnya layanan transportasi daring yang menawarkan kemudahan, kecepatan, serta efisiensi bagi pengguna. Oleh karena itu, penyedia layanan transportasi dituntut untuk memberikan pelayanan yang berkualitas serta terus berinovasi. Salah satu Perusahaan transportasi online yang mulai mendapatkan perhatian di Indonesia adalah Maxim.

Maxim ialah satu dari banyaknya perusahaan yang bergerak dalam jasa transportasi umum yang berbasis online dalam pelayanan jasanya. Dalam sistem manajemen, Maxim menerapkan sistem kemitraan kepada para *driver*, *driver* Maxim itu sendiri ialah orang yang memberikan jasa berupa mengantarkan penumpang menggunakan fitur Maxim yang disebut *bike* dan titipan barang yang ada difitur aplikasi Maxim yang disebut *delivery* serta makanan dan minuman di fitur Maxim disebut *food* yang bermitra dengan penyedia jasa layanan transportasi online.

Asal usul Maxim dimulai dari layanan angkutan taksi kecil di *Chandriks, Kurgan, Rusia* yang berlokasi di wilayah pegunungan *Ural*. Pendiri Perseroan ini ialah Maxim Belonogov, seorang insinyur muda asal Kota Kurgan, Rusia pada tahun 2003.

Maxim merupakan penyedia layanan transportasi daring yang beroperasi dibawah naungan PT Teknologi Perdana Indonesia dan menawarkan kebutuhan masyarakat sehari – hari. Sejak mulai beroperasi di Indonesia pada tahun 2018, Maxim telah memperluas jangkauan layanannya hingga lebih dari 310 kota di seluruh Indonesia.

Di kalangan Masyarakat khususnya di kota Samarinda ojek online yang paling populer dan banyak di minati ialah Maxim dilihat dari tarifnya bahwa Maxim lebih murah di bandingkan aplikasi transportasi lainnya, tarif awal Maxim motor Rp.7.000 – Rp.8.000 untuk 3,05 km pertama setelah itu Rp.2.000/km. Jika dibandingkan dengan aplikasi transportasi online seperti Gojek tarifnya Rp.9.200 – Rp.11.200 4 km pertama dan Grab tarifnya sebesar Rp.9.200 – Rp.11.000 4 km pertama data ini bersumber dari internet. Dalam beberapa tahun, layanan Maxim semakin populer, Kehadiran Maxim tidak hanya memudahkan mobilitas masyarakat tetapi juga menciptakan lapangan pekerjaan terutama sebagai *driver* (pengemudi). Namun bekerja sebagai *driver* transportasi *online* juga memiliki tantangan, salah satunya terkait kinerja *driver*. Dua faktor utama yang mempengaruhi hal ini adalah Stres Kerja dan Pemberian Insentif.

Berdasarkan wawancara langsung dengan beberapa orang *driver* Maxim di lapangan ada beberapa fenomena yang sering terjadi pada *driver* yang menyebabkan stres kerja dan kesulitan dalam mengejar poin untuk mendapatkan insentif pada saat melakukan proses pelayanan pada setiap konsumen, para *driver* sering mendapatkan konsumen yang tingkatnya terbilang menyebalkan sebagai contoh saat memesan *bike* ataupun *food* kebanyakan para konsumen memberikan titik antar pesanan yang salah. Hal ini menyebabkan para *driver* kesulitan dalam menemukan titik antar yang benar, selain itu tidak jarang para *driver* juga mendapatkan orderan fiktif atau palsu biasa terjadi pada layanan *delivery* dan *food*. Orderan fiktif dalam Maxim sudah sering terjadi, banyak *driver* yang mengalami kerugian akibat konsumen yang tidak bertanggung jawab, sehingga para *driver* mengalami kerugian waktu bahkan jika fiktif dalam layanan *food* akan mengalami kerugian berupa uang tergantung barang fiktif yang dibeli.

Dalam upaya mengetahui peningkatan pelayanan perusahaan transportasi online seperti Maxim tentu semua bergantung pada kinerja *driver* yang menjadi tolak ukur baik dan buruknya pelayanan perusahaan, untuk menunjang kualitas pelayanan yang lebih baik para *driver* terhadap konsumen maka Maxim memberikan insentif untuk semua *driver*. Insentif yang diberikan berupa Bonus hari raya dengan syarat aktif, *rating* tinggi, tidak ada pelanggaran, bergabung < 1

tahun dengan besaran insentif 20% dari rata – rata penghasilan 12 bulan terakhir, Potongan komisi aplikasi maksimal 15% bisa lebih rendah jika ikut program loyalitas, dimana program loyalitas diberikan oleh perusahaan kepada mitra pengemudi berdasarkan kriteria termasuk jumlah order, rating pelanggan, hingga kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku yang bertujuan untuk mendorong motivasi mitra pengemudi dalam meningkatkan kinerja. Bantuan sosial : selama bulan Ramadhan Maxim memberikan bantuan sosial berupa paket sembako dan makanan gratis kepada mitra pengemudi, Santunan sosial : Maxim juga memberikan santunan sosial kepada mitra pengemudi dan anak yatim piatu melalui Yayasan Pengemudi Selamat Sejahtera Indonesia (YPSSI).

Maxim sering memberikan bonus bagi *driver* yang memenuhi target tertentu, seperti menyelesaikan sejumlah perjalanan dalam sehari atau mendapatkan *rating* dari pelanggan. Dengan adanya insentif ini menjadi motivasi tambahan bagi *driver* untuk bekerja lebih giat lagi.

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi kini sudah mengubah cara publik dalam mendapatkan layanan transportasi. Salah satu fenomena yang muncul adalah layanan transportasi online di berbagai kota termasuk kota Samarinda. Salah satu layanan transportasi online yang berkembang adalah Maxim, yang menawarkan kemudahan bagi penggunanya. Seiring dengan perkembangan teknologi digital, layanan transportasi berbasis aplikasi seperti Gojek dan Grab semakin memperkuat posisinya sebagai sarana mobilitas yang banyak digunakan oleh masyarakat. Pelanggan tidak hanya memilih layanan berdasarkan harga, tetapi juga pada kualitas dan layanan yang diberikan oleh *driver*.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dijalankan oleh sejumlah penulis sebagaimana riset yang dijalankan oleh Aldi Septiyansyah, dkk (2024) yang berjudul “ Pengaruh Stress Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Driver PT. Gojek Indonesia Cabang Palembang” Hasil menunjukkan stres kerja dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver.

Riset yang berjudul “Pengaruh Insentif dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja Driver Grabbike di Kota Kupang” riset yang dijalankan oleh Wemplus

Benyamin Bissilisin, dkk (2023) hasil menunjukkan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver.

Riset yang berjudul “Pengaruh Gaji, Insentif, dan Bonus terhadap Kepuasan Kerja Mitra Pengemudi Grab Car PT. Solusi Transportasi Indonesia Cabang Kota Manado” riset yang dijalankan oleh Rizki Reinaldi Thanan , dkk (2021) hasil menunjukkan Stres Kerja dan Program Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Riset yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Program Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Driver Ojek Online” riset yang dijalankan oleh Rabbani, A.A. & Bagasworo, W. (2024) hasil insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja driver.

Riset yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja *Driver Maxim* di Bandar Lampung” riset yang dijalankan oleh Anasthasya Lynetta Widjaja & Iskandar Ali Alam (2023) hasil menunjukkan bahwa secara simultan variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengendara ojek online Maxim.

Dari penelitian terdahulu diatas menunjukkan bahwa semuanya berpengaruh. Sehingga, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Mitra Pengemudi Maxim (*Bike*) di Samarinda”, dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana stres kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja driver Maxim dalam menjalankan aktivitas operasional sehari-hari.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, rumusan permasalahan yang di buat sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja mitra pengemudi Maxim (*bike*) di Kota Samarinda?
2. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja mitra pengemudi Maxim (*bike*) di Kota Samarinda?
3. Apakah pemberian insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja mitra pengemudi Maxim (*bike*) di Kota Samarinda?

1.3 Batasan Masalah

Mengacu pada permasalahan diatas, maka riset berikut terbatas dan hanya berfokus pada Pengaruh Stres Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Mitra Pengemudi Maxim (*bike*) di Samarinda.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan utama penelitian berikut meliputi :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan pemberian insentif secara simultan terhadap kinerja mitra pengemudi Maxim (*bike*) di Kota Samarinda.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja mitra pengemudi Maxim (*bike*) di Kota Samarinda.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif secara parsial terhadap kinerja mitra pengemudi Maxim (*bike*) di Kota Samarinda.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya pengelolaan stres kerja dan pemberian insentif sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

1.5.2 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat di jadikan sebagai panduan untuk penelitian selanjutnya mengenai Pengaruh Stres Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Mitra Pengemudi Maxim (*bike*) di Samarinda.

1.5.3 Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan pengalaman dan pengetahuan praktis dalam memahami penerapan teori – teori MSDM, khususnya mengenai Pengaruh Stres Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Mitra Pengemudi Maxim (*bike*) di Samarinda. Serta sebagai persyaratan dalam menyelesaikan studi Strata-1 (S1).

1.6 Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi terdiri dari lima bab yang secara garis besar adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan penelitian terdahulu, Kinerja, Stres Kerja, Pemberian Insentif, Kerangka Konseptual dan Hipotesis.

BAB III METEDOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, metode analisis dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi gambaran umum dan deskripsi data, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan maupun saran dari penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan judul penelitian, penulis mengkaji sejumlah studi terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Kajian tersebut digunakan untuk mengidentifikasi kesamaan dan perbedaan hasil penelitian sebelumnya. Pada bagian ini disajikan ringkasan temuan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Aldi Septiyansyah, et al (2024) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja *Driver* PT. Gojek Indonesia Cabang Palembang” Menggunakan metode kuantitatif, hasil menunjukkan stres kerja dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*.

Persamaan : Dari uraian tersebut menunjukkan kesamaan baik dari penelitian terdahulu dan penelitian ini, yaitu sama – sama membahas variabel stres kerja dan pemberian insentif serta kinerja di bidang ojek online.

Perbedaan : Dari penelitian terdahulu dengan penelitian penulis terdapat perbedaan dari segi objek dan teori pengambilan sampel, serta pengaruh masing – masing variabel. Peneliti terdahulu mengambil objek *driver* PT. Gojek Indonesia cabang Palembang dengan menggunakan slovin, serta stres kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan, sedangkan pada penelitian penulis mengambil objek pada *driver* Maxim di Samarinda dengan menggunakan teknik sampel Yount (1999) stres kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Wemplus Benyamin Bissilisin, et al (2023) yang berjudul “Pengaruh Insentif dan Fleksibilitas Kerja Terhadap Kinerja *Driver* Grabbike di Kota Kupang” Menggunakan metode kuantitatif, hasil menunjukkan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Persamaan: Dari uraian tersebut menunjukkan kesamaan baik dari penelitian terdahulu dan penelitian ini, yaitu sama – sama membahas variabel insentif dan kinerja, serta meneliti dibidang ojek online.

Perbedaan : Dari penelitian terdahulu dengan penelitian penulis terdapat perbedaan dari variabel, objek dan pengambilan sampel. Peneliti terdahulu menggunakan variabel fleksibilitas kerja dan mengambil objek *Driver* Grabbike di Kota Kupang dengan menggunakan teknik slovin, sedangkan penelitian penulis tidak membahas variabel fleksibilitas kerja melainkan membahas variabel stres kerja dan objek dilakukan pada *driver* Maxim di Samarinda dan menggunakan teknik sampel Yount (1999).

3. Penelitian yang dilakukan oleh Rizki Reinaldi Thanan, et al (2021) yang berjudul “Pengaruh Gaji, Insentif, dan Bonus terhadap Kepuasan Kerja Mitra Pengemudi Grab Car PT. Solusi Transportasi Indonesia cabang Kota Manado” Menggunakan penelitian kuantitatif, hasil menunjukkan stres kerja dan program insentif berpengaruh positif dan signifikan.

Persamaan : Dari uraian tersebut menunjukkan kesamaan baik dari penelitian terdahulu dan penelitian ini, yaitu sama – sama membahas variabel insentif dan meneliti dibidang ojek online.

Perbedaan : Dari penelitian terdahulu dengan penelitian penulis terdapat perbedaan dari variabel, objek dan pengambilan sampel, serta pengaruh masing – masing variabel. Peneliti terdahulu menggunakan variabel pengaruh gaji, dan bonus serta kepuasan kerja dan mengambil objek Mitra Pengemudi Grab Car PT. Solusi Transportasi Indonesia cabang Kota Manado dengan menggunakan slovin, serta stres kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan. Sedangkan penelitian penulis tidak membahas variabel pengaruh gaji, dan bonus serta kepuasan kerja melainkan membahas variabel stres kerja, kinerja dan objek dilakukan pada *driver* Maxim di Samarinda dan menggunakan teknik sampel Yount (1999), stres kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Rabbani, A.A. & Bagasworo, W. (2024) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Program Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja *Driver* Ojek Online” Menggunakan metode kuantitatif dengan hasil stres kerja positif tidak berpengaruh signifikan sedangkan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Persamaan : Dari uraian tersebut menunjukkan kesamaan baik dari penelitian terdahulu dan penelitian ini, yaitu sama – sama membahas variabel stres kerja, insentif, dan kinerja serta meneliti dibidang ojek online.

Perbedaan : Dari penelitian terdahulu dengan penelitian penulis terdapat perbedaan dari variabel, objek dan pengambilan sampel, serta pengaruh masing – masing variabel. Peneliti terdahulu menggunakan variabel motivasi dan mengambil objek *Driver* Ojek Online dengan metode total sampling, hasil stres kerja secara parsial tidak berpengaruh negatif signifikan sedangkan penelitian penulis tidak membahas variabel motivasi dan objek dilakukan pada *driver* Maxim di Samarinda dan menggunakan teknik sampel Yount (1999), hasil stres kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Anasthasya Lynetta Widjaja & Iskandar Ali Alam (2023) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja *driver* Maxim di bandar Lampung” Menggunakan metode kuantitatif dengan hasil menunjukkan bahwa secara simultan variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengendara ojek online Maxim.

Persamaan : Dari uraian tersebut menunjukkan kesamaan baik dari penelitian terdahulu dan penelitian ini, yaitu sama – sama membahas stres kerja dan kinerja serta meneliti dibidang ojek online.

Perbedaan : Dari penelitian terdahulu dengan penelitian penulis terdapat perbedaan dari variabel, objek dan pengambilan sampel, serta serta pengaruh masing – masing variabel. Peneliti terdahulu menggunakan variabel Komitmen Organisasi dan motivasi kerja mengambil objek

driver Maxim di bandar Lampung dengan menggunakan rumus Cochran, serta secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. sedangkan penelitian penulis tidak membahas variabel komitmen organisasi dan motivasi kerja melainkan membahas variabel pemberian insentif dan objek dilakukan pada *driver* Maxim di Samarinda dan menggunakan teknik sampel Yount (1999), stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Keterbaruan dalam penelitian ini adalah fokus pada pengaruh stres kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja *driver* Maxim (*Bike*) di Kota Samarinda serta variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja yang berbeda dengan penelitian sebelumnya, serta menggunakan teknik sampel Yount (1999).

2.2 Dasar Teori

Dasar teori bertujuan untuk memberikan landasan teoritis yang kuat bagi penelitian yang sedang dilakukan, serta untuk menunjukkan dimana posisi penelitian ini dalam konteks penelitian yang sudah ada.

2.3 Manajemen SDM

Manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian aktivitas yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, penetapan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, hingga pemutusan hubungan kerja terhadap tenaga kerja yang bertujuan untuk mencapai kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia meliputi berbagai kebijakan serta praktik dalam pengelolaan aspek kepegawaian, antara lain perekrutan, seleksi, pelatihan, pemberian imbalan, dan penilaian kinerja Dessler, (2015) dalam buku (Soewito, 2020:1).

Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan strategis yang berfokus pada pengelolaan keterampilan, motivasi, serta pengembangan tenaga kerja dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Irfan *et al*,(2023) dalam buku Chairuddin, H. (2025:1) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bidang kajian yang menitikberatkan pada peran manusia beserta pola interaksinya dalam suatu organisasi. Sumber

daya manusia dipandang sebagai komponen utama karena berfungsi sebagai penggerak seluruh aktivitas organisasi. Oleh karena itu, kajian manajemen sumber daya manusia diarahkan pada berbagai aspek yang secara langsung berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi.

Berdasarkan berbagai pendapat ahli, manajemen sumber daya manusia dapat dimaknai sebagai pendekatan strategis dalam pengelolaan tenaga kerja yang mencakup pengembangan kemampuan, motivasi, serta potensi individu dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai ilmu dan seni dalam mengatur hubungan kerja, tetapi juga berorientasi pada pencapaian efektivitas dan efisiensi guna mewujudkan tujuan organisasi maupun karyawan. Selain itu, manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mampu meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

2.3.1 Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Mathis dan Jackson (2001) dalam buku Soewito, (2020:5-6) mengemukakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam mendukung organisasi agar berorientasi pada peningkatan produktivitas, kualitas, dan pelayanan. Fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut mencakup beberapa aspek berikut:

1. Perencanaan dan analisis sumber daya manusia merupakan proses untuk mengidentifikasi serta mempersiapkan kebutuhan tenaga kerja baik dari segi jumlah maupun kualitas, guna menghadapi tuntutan pekerjaan dimasa mendatang. Tahap ini menuntut analisis yang cermat terhadap kebutuhan organisasi dan sangat bergantung pada sistem informasi sumber daya manusia yang mampu menyediakan data akurat sebagai dasar peramalan serta pengambilan keputusan.
2. Kesetaraan kesempatan kerja dan kepatuhan hukum menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari pengelolaan sumber daya manusia. Organisasi dituntut untuk mematuhi peraturan perundang – undangan yang berlaku serta memastikan tersedianya tenaga kerja

yang beragam. Seluruh manajer perlu memahami dan menerapkan ketentuan hukum tersebut dalam proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan karyawan.

3. Perekrutan dan seleksi yang bertujuan menyediakan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi baik dari segi jumlah maupun kualitas. Analisis pekerjaan menjadi landasan utama dalam proses ini, karena membantu organisasi Menyusun uraian dan spesifikasi pekerjaan secara jelas. Proses seleksi selanjutnya dilakukan untuk menentukan individu yang paling memenuhi kriteria dan persyaratan guna mengisi posisi yang tersedia.
4. Pengembangan sumber daya manusia diarahkan sebagai proses sistematis untuk meningkatkan kinerja karyawan sekaligus mengoptimalkan kompetensi yang dimiliki agar selaras dengan kebutuhan organisasi. Kegiatan ini umumnya diawali dengan orientasi bagi karyawan baru dan pelatihan keterampilan kerja. Mengingat pekerjaan dan teknologi terus mengalami perubahan, pelatihan berkelanjutan menjadi kebutuhan penting. Selain itu, pengembangan karyawan, supervisor, dan manajer diperlukan untuk mempersiapkan organisasi menghadapi tantangan dimasa depan, termasuk melalui perencanaan karier yang mengidentifikasi jalur pengembangan individu dalam organisasi.
5. Kompensasi dan insentif yaitu imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang dilakukan. Organisasi dituntut untuk merancang serta terus menyempurnaan sistem penggajian dan pemberian insentif agar adil, kompetitif, dan mampu memotivasi karyawan.
6. Kesehatan, keselamatan, dan keamanan kerja yang mencakup perlindungan terhadap kondisi fisik dan mental karyawan. Peraturan keselamatan kerja mendorong organisasi untuk lebih memperhatikan aspek Kesehatan dan keselamatan ditempat kerja.

Selain itu, keamanan lingkungan kerja harus mampu memastikan bahwa karyawan bekerja dalam kondisi yang aman dan terlindungi.

7. Hubungan kerja dan manajemen yang perlu dikelola secara efektif agar karyawan dan organisasi dapat berkembang secara Bersama – sama. Penghormatan terhadap hak- hak karyawan harus di jaga, baik ada maupun tidak adanya serikat pekerja. Organisasi juga perlu secara konsisten mengembangkan, mengomunikasikan, dan memperbarui kebijakan serta prosedur manajemen sumber daya manusia agar pimpinan dan karyawan memahami peran, hak, dan tanggung jawab masing- masing.

2.3.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedarmayanti (2017:6-7) menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia dapat bervariasi sesuai dengan jenis dan tahap perkembangan suatu organisasi atau bisnis. Secara umum, manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memberikan arahan dalam perumusan kebijakan pengelolaan tenaga kerja agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang bermotivasi tinggi, produktif serta mampu beradaptasi terhadap berbagai Perusahaan. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga berperan dalam mengelola dan menerapkan kebijakan terkait pemanfaatan tenaga kerja guna mencapai sasaran organisasi. Tujuan lainnya meliputi berbagai permasalahan dan krisis dalam hubungan kerja untuk mencegah terjadinya konflik yang dapat menghambat pencapaian tujuan Perusahaan. Disamping itu, manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai jembatan komunikasi antara karyawan dan pihak manajemen, serta memberikan arah dan rencana strategis perusahaan yang mempertimbangkan aspek – aspek sumber daya manusia secara menyeluruh.

2.4 Kinerja (Y)

Colquitt (2015) dalam buku Soewito,(2020:9) menjelaskan bahwa kinerja merupakan nilai yang dihasilkan dari serangkaian perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penilaian kinerja menjadi hal yang penting untuk

dilakukan guna menilai dan mengevaluasi Tingkat kinerja individu dalam organisasi.

Andayani & Tirtayasa (2019) dalam Bagasworo, W. *et al* (2024) mengemukakan bahwa kinerja merupakan capaian kerja yang dihasilkan oleh individu dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Konsep kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang ditunjukkan melalui hasil atau output yang dihasilkan oleh individu maupun organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangan yang dimiliki. Selain itu, kinerja juga mencerminkan bagaimana seseorang menjalankan perannya sesuai dengan tugas yang diberikan, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Hasibuan (2017:94) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang dipengaruhi oleh kemampuan, upaya, serta kesempatan yang dimiliki. Sementara itu, Moehersono (2012:95) memandang kinerja sebagai pencapaian kerja yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, baik dari aspek kuantitas maupun kualitas, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab yang di emban. Pencapaian tersebut dilaksanakan secara sah, tidak melanggar ketentuan hukum, serta selaras dengan norma moral dan etika yang berlaku.

Mangkunegara (2016:67) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan capaian kerja yang dihasilkan oleh individu, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

2.4.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Davis dan Newstrom (1985) dalam buku Soewito,(2020:10) tingkat pencapaian kinerja dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu :

1. Kemampuan (*Ability*) secara psikologis mencakup kemampuan potensi dan kemampuan aktual. Kemampuan potensi berkaitan dengan tingkat kecerdasan individu (IQ), sedangkan kemampuan aktual tercermin dalam penguasaan pengetahuan dan keterampilan. Pimpinan maupun karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan

diatas rata – rata, didukung oleh latar belakang pendidikan yang sesuai dengan jabatannya serta keterampilan yang memadai dalam melaksanakan tugas sehari – hari, cenderung lebih mampu mencapai kinerja yang optimal.

2. Motivasi (*Motivation*) dipahami sebagai sikap pimpinan dan karyawan terhadap kondisi kerja dalam organisasi. Sikap yang positif terhadap lingkungan dan situasi kerja akan mendorong munculnya motivasi kerja yang tinggi, sehingga berpengaruh pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, sikap negatif terhadap situasi kerja dapat menurunkan motivasi dan berdampak pada rendahnya pencapaian kinerja.

2.4.2 Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2016:70-73) untuk bisa mengukur kinerja terdapat 4 aspek yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas kinerja (*Quality of work*) merupakan pengukuran melalui ketepatan, kerapihan, keakurasian bekerja atau terpenuhnya mutu kerja.
2. Kuantitas kinerja (*Quality of work*) berdasarkan nilai volume pekerjaan yang dapat dihasilkan oleh tenaga kerja dalam kondisi ideal.
3. Keandalan bekerja, dilihat dari bagaimana seseorang dapat diandalkan dalam menyelesaikan, teliti, dan berkomitmen dalam bekerja.
4. Sikap kerja, dapat dilihat pada pendekatan dan perilaku seseorang terhadap tugas yang diberikan kepada tenaga kerja, Tingkat kerja sama dengan rekan kerja, tingkat kerja dengan rekan kerja, Tingkat kesiapan terhadap atasan dan perilaku terhadap orang – orang yang berada di luar Perusahaan.

2.5 Stres Kerja (X1)

Hamali (2016:241) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang berdampak pada emosi, pola pikir, serta keadaan individu, dimana

tingkat stres yang tinggi dapat menghambat kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Surya (2015) dalam Septiyansyah A, *et al* (2024) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi ketika seseorang mengalami ketegangan akibat masalah atau situasi tertentu yang memengaruhinya.

Siagian (2013:300) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan bentuk ketegangan yang menimbulkan gangguan pada perasaan, pikiran, serta kondisi di lingkungan sekitar individu.

Stres kerja merupakan kondisi internal seseorang yang menyimpang dari fungsi normal akibat adanya tekanan dari tuntutan fisik, lingkungan kerja, maupun situasi sosial. Kondisi ini dapat menyebabkan individu mengalami kelelahan dalam bekerja, yang kemudian berkembang menjadi kelelahan emosional dan akhirnya berdampak pada kelelahan fisik. Selain itu, stres kerja juga dapat diartikan sebagai tekanan yang dialami oleh pekerja sebagai konsekuensi dari proses pekerjaan, yang berpotensi menimbulkan gangguan fisik dan mental sehingga menghambat kemampuan mereka untuk bekerja secara optimal Irmadiani, (2022) dalam Bagasworo, W. *et al* (2024).

2.5.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Bersumber melalui Robbins dan Judge (2018) dalam Septiyansyah A, *et al* (2024) ada tiga faktor yang mempengaruhi stress kerja yaitu:

1) Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan dapat berpengaruh bentuk organisasi dan tingkat *stress* kerja antar pegawai dalam suatu organisasi. Ada 3 tipe ketidakpastian lingkungan yang utama: *economy*, *political* serta *technology*.

2) Faktor Organisasional

Sebagai contoh, individu dapat merasakan tekanan akibat keinginan untuk menghindari kesalahan atau karena keterbatasan waktu dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, beban kerja yang berlebihan, perilaku atasan yang cenderung menekan dan kurang memperhatikan kondisi bawahan, serta sikap rekan kerja yang melemahkan semangat

juga dapat menjadi sumber stres. Faktor – faktor tersebut termasuk dalam kategori yang berkaitan dengan aspek tugas, peran, dan hubungan interpersonal di lingkungan kerja.

3) Faktor Pribadi

Faktor pribadi sebagai contoh masalah *family* seperti pernikahan, masalah ekonomi seperti mengelola *financial* dan keinginan yang melebihi kapasitas penghasilan.

2.5.2 Indikator Stres Kerja

Menurut Van Laar et al. (2007) dalam buku Kasaga M dan Athoillah, (2025:199-200) pengukuran stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan

Mengacu pada sebagian besar karyawan, kondisi seperti beban kerja yang tidak sesuai kapasitas, rendahnya rasa pencapaian dari hasil kerja, serta tidak adanya pengakuan dari atasan atau institusi menjadi penyebab terjadinya kehilangan motivasi, kejenuhan (*burnout*) dan frustrasi emosional yang menjadi pemicu utama stres kerja kronis.

2. Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work–Life Balance*)

Merupakan tingkat kemampuan karyawan dalam mengelola keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan personal dan sosial. Kondisi seperti terbatasnya kesempatan untuk beristirahat maupun melakukan rekreasi yang cukup, adanya gangguan pekerjaan diluar jam kerja, serta kebijakan organisasi yang kurang memberikan dukungan terhadap fleksibilitas waktu kerja berpotensi menimbulkan tekanan psikologis yang berlebihan, kelelahan emosional, serta permasalahan dalam hubungan sosial dan pribadi. Hal ini sangat umum dalam pekerjaan dengan jam Panjang, tekanan target tinggi atau sistem kerja shift.

3. Kesehatan Psikologis di Tempat Kerja

Kondisi Kesehatan psikologis karyawan di lingkungan kerja sangat dipengaruhi oleh kualitas iklim organisasi. Munculnya perasaan

tidak aman, ketakutan, maupun kecemasan dalam menjalankan pekerjaan dapat berkembang menjadi permasalahan yang serius. Lingkungan kerja yang kurang kondusif secara psikologis, seperti adanya konflik yang berkepanjangan, minimnya dukungan sosial, serta praktik intimidasi berpotensi menjadi faktor utama yang memicu distres psikologis dan berbagai gangguan Kesehatan mental.

2.6 Pemberian Insentif (X2)

Menurut Dessler (2015) dalam Bissilisin, *et al* (2023) menyatakan bahwa insentif merupakan bentuk tambahan penghasilan yang diberikan kepada karyawan pada periode tertentu berupa peningkatan gaji pokok yang umumnya didasarkan pada pencapaian kinerja individu.

Hamali (2016) dalam Septiyansyah A, *et al* (2024) menjelaskan bahwa insentif merupakan bentuk penghargaan berupa uang yang diberikan perusahaan kepada karyawan berdasarkan hasil kerja yang dicapai. Insentif dapat dipahami sebagai penghargaan atas kinerja, misalnya melalui pembagian keuntungan kepada karyawan akibat peningkatan produktivitas. Sistem insentif termasuk dalam bentuk pembayaran langsung yang berbeda dengan upah tetap, dan sering disebut sebagai skema bonus kinerja.

Sutrisno (2019:183) menjelaskan bahwa insentif merupakan bentuk imbalan tambahan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki tingkat prestasi kerja lebih tinggi dibandingkan karyawan lainnya dengan tujuan mendorong peningkatan produktivitas serta menjaga kinerja karyawan agar tetap optimal dalam organisasi.

Insentif merupakan bentuk kompensasi langsung yang diberikan kepada karyawan berdasarkan pencapaian kinerja atau hasil kerja mereka. Sistem ini juga dapat dikaitkan dengan program pembagian keuntungan (*gain sharing*), di mana karyawan memperoleh bagian dari keuntungan perusahaan sebagai hasil peningkatan produktivitas atau efisiensi biaya. Tujuan utama pemberian insentif adalah untuk memotivasi karyawan agar lebih bertanggung jawab dan berupaya meningkatkan kualitas serta kuantitas hasil kerjanya. Bagi perusahaan, insentif

berfungsi sebagai strategi untuk mendorong produktivitas dan efisiensi dalam menghadapi persaingan bisnis. Dengan demikian, sistem insentif merupakan bentuk penghargaan berupa bonus atau tambahan kompensasi yang diberikan berdasarkan kinerja individu maupun kinerja perusahaan secara keseluruhan (Rivai, 2009:55).

Sementara itu, Hasibuan (2017) dalam Bissilisin, *et al* (2023) mengemukakan bahwa insentif merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang berhasil mencapai tingkat prestasi kerja di atas standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Adapun menurut Marwansyah (2016:276-278), insentif merupakan bentuk penghargaan berupa uang atau barang yang diberikan kepada karyawan di luar gaji atau upah tetap, berdasarkan pencapaian kinerja baik secara individu maupun organisasi.

2.6.1 Tujuan Pemberian Insentif

Bersumber dari Hasibuan (2016:118-121), pemberian insentif memiliki tujuan dan dampak positif terhadap kinerja *driver* sebagai berikut:

1. Memberikan penghargaan kepada *driver* yang berhasil dalam mencapai tujuan suatu Perusahaan.
2. Mentransfer tanggung jawab serta mempromosikan *driver*.
3. Memastikan *driver* dalam mencapai tujuan perusahaan.
4. Memberikan motivasi kepada *driver* untuk bekerja lebih giat.
5. Meningkatkan motivasi *driver* untuk mendorong kinerja yang lebih baik.
6. Meningkatkan taraf hidup *driver* dengan pemberian reward motivasional.

2.6.2 Indikator Insentif

Menurut Sirait (2012:138-140), pengukuran variabel insentif adalah sebagai berikut:

1. *Financial Incentive*

Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja atas prestasi yang dicapai dalam organisasi atau Perusahaan, yang dapat berupa bonus, komisi, maupun pembayaran yang ditangguhkan.

2. *Non Financial Incentive*

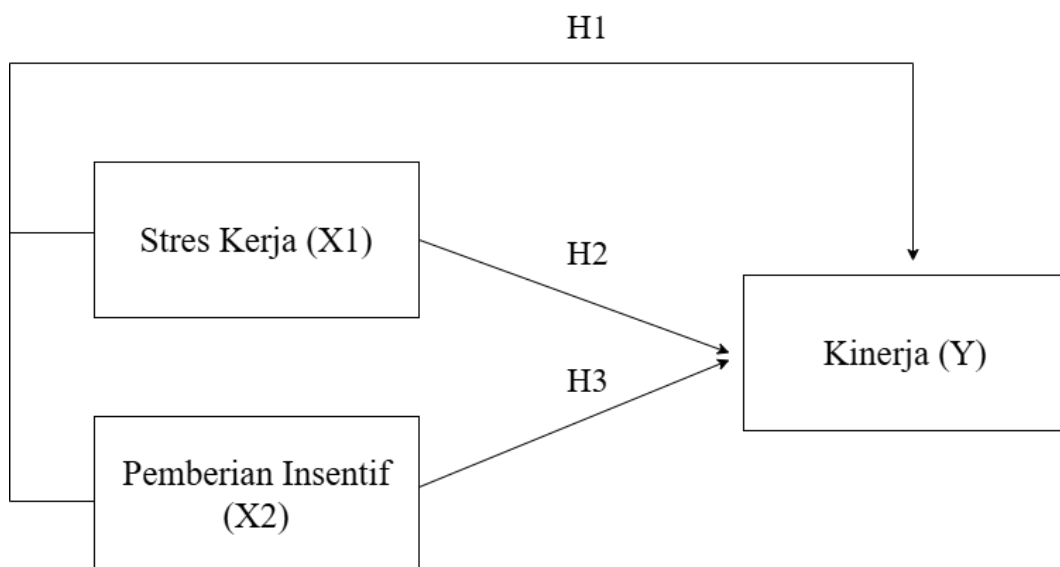
Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja bukan dalam bentuk uang atau barang, melainkan dalam bentuk hiburan, Pendidikan dan pelatihan, serta penghargaan berupa pujian atau jaminan lingkungan kerja yang baik. Sehingga dapat memotivasi pekerja agar semakin bersemangat dalam melaksanakan tugasnya.

3. *Social Incentive*

Kondisi dan sikap rekan kerja merupakan salah satu faktor pendukung yang dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

2.7 Kerangka Konseptual

Gambar 2. 1 Kerangka konseptual



Sumber : Diolah penulis, 2026

2.8 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori serta uraian latar belakang, hipotesis disusun sebagai acuan dalam pelaksanaan penelitian sekaligus sebagai dasar dalam perumusan kesimpulan. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan dan diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Ha₁: Stres kerja dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja mitra pengemudi maxim (*bike*) di Samarinda.
H₀₁: Stres kerja dan pemberian insentif secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja mitra pengemudi maxim (*bike*) di Samarinda.
2. Ha₂: Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja mitra pengemudi maxim (*bike*) di Samarinda.
H₀₂: Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja mitra pengemudi maxim (*bike*) di Samarinda.
3. Ha₃: Pemberian insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja mitra pengemudi maxim (*bike*) di Samarinda.
H₀₃: Pemberian insentif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja mitra pengemudi maxim (*bike*) di Samarinda.

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis studi yang dipakai pada penelitian berikut ialah studi kuantitatif dengan pendekatan korelasional (asosiatif). Menurut Sugiyono (2023:16) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif bertujuan untuk memperoleh kesimpulan mengenai suatu permasalahan melalui pengumpulan dan analisis data berbentuk angka yang diolah secara statistik, kemudian juga berupa data kualitatif sebagai proses penelitian deskriptifnya, seperti kata – kata atau kalimat tersusun dalam angket, kalimat hasil konsultasi atau wawancara antara peneliti dan informan. Pendekatan korelasional merupakan salah satu jenis penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana variasi pada satu atau lebih variabel lainnya yang di ukur melalui koefisien korelasi (Abdullah dkk.,2021:7). Selain itu, penelitian dengan pendekatan asosiatif bertujuan untuk memperoleh kesimpulan berdasarkan pengolahan data yang menunjukkan adanya hubungan atau keterkaitan (interdependensi) antara dua variabel atau lebih (Sutja dalam Amelia dkk., 2022).

3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dimulai dari disusunnya pada bulan Oktober 2025 sampai hingga April 2026. Penelitian ini dilakukan di Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Dalam kurun waktu tersebut, peneliti akan mengumpulkan data serta mengolahnya sehingga layak dijadikan sebagai hasil penelitian.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2022:67) variabel merupakan peneltian yakni ciri atau karakter atau sesuatu hal yang diputuskan peneliti berdasarkan karakteristiknya untuk dipelajari dan diteliti sehingga dapat dipetik kesimpulannya.

Terdapat tiga macam variabel yang akan digunakan pada penelitian ini, antara lain : Variabel Dependen dan Variabel Independen. Adapun menurut Sugiyono (2022:67-70) yaitu :

1. Variabel Dependen dikenal sebagai variabel terikat atau output merupakan variabel yang mampu diberikan pengaruh.
2. Variabel Independen dikenal sebagai variabel bebas atau stimulus merupakan variabel yang bisa memberi pengaruh dan menyebabkan adanya perubahan.

Adapun variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

3.3.1 Stres Kerja

Stres kerja merupakan tingkat tekanan yang dialami oleh mitra pengemudi Maxim dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan sehari – hari.

Adapun indikator yang digunakan yaitu sebagai berikut :

1. Pendapatan per hari
2. Lama waktu bekerja
3. Dukungan sosial

3.3.2 Pemberian Insentif

Insentif merupakan bentuk penghargaan yang diterima oleh *driver* Maxim dari Perusahaan yang bergantung dari beberapa faktor seperti Lokasi, waktu, serta jumlah perjalanan yang diselesaikan oleh *driver* tersebut.

Adapun indikator yang digunakan yaitu sebagai berikut :

1. Jumlah perjalanan yang diselesaikan
2. Tingkat penerimaan pesanan/orderan
3. Ulasan dan *rating*

3.3.3 Kinerja

Kinerja merupakan hasil yang diwujudkan oleh *driver* Maxim ketika menjalankan pekerjaannya. Adapun indikator yang digunakan yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2023:126) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda – benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah mitra driver aktif Maxim domisili Samarinda pada *database* Community Maxim Samarinda, yang dapat di pastikan jumlahnya berkisar sebanyak 3260 driver. Data dapat dilihat pada lampiran 1.

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2023:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik *sampling purposive*, yakni sistem pengambilan sampel secara teratur dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2023:133). Adapun yang menjadi kriteria dalam penelitian sampel ini yaitu :

1) Kriteria Inklusi

1. Laki – laki dan Perempuan yang bekerja sebagai mitra *driver* Maxim dengan rentang usia yaitu 19 – 50 tahun.
2. Status aktif sebagai *driver* dan rutin menerima order minimal selama 3 bulan agar bisa memahami sistem kerja dan insentif.
3. Bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner secara lengkap

2) Kriteria Eksklusi

1. *Driver* yang tidak aktif (jarang atau sudah tidak menerima order).

2. *Driver* dengan masa kerja kurang dari 3 bulan.
3. *Driver* yang bekerja pada lebih dari satu aplikasi transportasi online selain Maxim.

Selain itu penulis menggunakan *sampling incidental* yakni penentuan sampel secara kebetulan dengan tetap memperhatikan bahwa subjek tetap memenuhi kriteria (Sugiyono, 2023:133).

Sampel yang diambil dalam penelitian ini berdasarkan presentase menurut Yount (1999) dalam Arikunto (2006:134-135), apabila subjek dari populasi kurang dari 100 atau lebih baik di ambil semua, tetapi jika subjek nya lebih dari jumlah tersebut, maka dapat diambil sampel antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Penentuan besarnya sampel menurut Yount, yaitu :

Tabel 3.1 Penentuan Besarnya Sampel

Besarnya Populasi	Besar Sampel
0-100	100%
100-1.000	10%
1.001-5.000	5%
5.001-10.000	3%
>10.000	1%

Sumber : Arikunto, S. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan penelitian ini termasuk ke dalam kategori dengan jumlah populasi 1.001-5.000. Sehingga jumlah sampel adalah 5% dari besarnya populasi *driver* Maxim dengan jumlah 3260. Maka dapat dihitung dengan rumus Yount (1999) sebagai berikut :

$$n = \text{Besar Sampel Presentase} \times \text{Besarnya Populasi}$$

Keterangan :

n = Sampel

Berdasarkan rumus tersebut maka :

$$n = 5\% \times 3260$$

$$n = 163$$

Bersumber dari Yount (1999) diperoleh sampel sejumlah 163 responden *driver* Maxim di Samarinda.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dipakai pada riset berikut guna memperoleh data yang diperlukan yaitu :

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2023:199-200), kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan. Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada beberapa *driver* Maxim di Samarinda menggunakan *Google Form*. Peneliti terlebih dahulu memberikan tautan kuesioner kepada *driver* yang ditemui secara langsung untuk di isi oleh responden. Selanjutnya, responden yang telah menerima tautan kuesioner tersebut diminta untuk membantu menyebarkan kembali tautan kuesioner kepada *driver* Maxim lainnya. Metode ini dilakukan dengan tujuan untuk memperluas jangkauan responden sehingga jumlah sampel yang diperoleh dapat memenuhi kebutuhan data penelitian terkait pengaruh stres kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja mitra pengemudi Maxim (*Bike*) di Samarinda.

Sugiyono (2023:146) menyatakan bahwa skala *likert* merupakan alat ukur yang digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap pernyataan – pernyataan yang berkaitan dengan fenomena sosial.

Dengan demikian, skala *likert* yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert

Kategori	Skor
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Data diolah penulis, 2026

2. Kepustakaan (*Library Research*)

Data sekunder digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui studi kepustakaan (*library research*) yang bersumber langsung dari berbagai sumber tertulis seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu yang relevan. Melalui studi pustaka, peneliti memperoleh dasar teori, membangun kerangka konseptual, serta merumuskan hipotesis penelitian. Studi Pustaka tersebut dimanfaatkan untuk memperkuat landasan teoritis maupun metedeologis dalam pelaksanaan penelitian (Magdalena *et al* 2021:74).

3.6 Metode Analisis

Menurut Abdullah *et al*, (2021:87) merupakan suatu metode atau cara untuk mengolah sebuah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah untuk di pahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan, terutama adalah masalah yang ada dalam penelitian. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini memakai SPSS 25 (*Statistical Package for the Social Sciences*) yang bertujuan guna melakukan perhitungan yang akurat dan tepat sehingga dapat memudahkan dalam pengolahannya, sehingga data yang diolah lebih cepat dan akurat.

3.6.1 Uji Instrumen

Sugiyono (2018:102) menjelaskan bahwa instrumen penelitian merupakan sarana atau perangkat yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data melalui proses pengukuran terhadap fenomena alam maupun fenomena sosial yang menjadi objek kajian penelitian.

1) Uji Validitas

Uji validitas merupakan teknik pengujian yang digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan suatu instrumen kuesioner dalam mengukur variabel yang seharusnya diukur. Menurut

Ghozali (2021:66) menyatakan kuesioner dianggap valid apabila setiap butir pertanyaannya mampu secara tepat merepresentasikan variabel yang akan diteliti. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien korelasi r – hitung terhadap nilai r – tabel. Adapun kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut:
 R tabel $df = N - 2$ $df : 163 - 2 = 161$ dengan kelonggaran $0,05 = 0,153$

- a. Apabila nilai r – hitung $>$ r – tabel (0,153) maka item pertanyaan atau instrumen memiliki hubungan yang signifikan dengan skor total sehingga dinyatakan valid.
- b. Sebaliknya, apabila nilai r – hitung $<$ r – tabel (0,153) maka item pertanyaan atau instrumen tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan skor total dan dinyatakan tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Ghozali (2021:61) menjelaskan bahwa uji reliabilitas merupakan metode yang digunakan untuk menilai tingkat ketepatan dan konsistensi suatu kuesioner penelitian. Kuesioner berperan sebagai alat ukur yang merepresentasikan variabel penelitian. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur tersebut memberikan hasil yang stabil dan dapat dipercaya dari waktu ke waktu. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan membandingkan keterkaitan antar butir pertanyaan guna mengetahui konsistensi jawaban responden. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cornbach Alpha $>$ 0.6. Dalam pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai Cornbach Alpha $>$ 0.6 maka instrumen kuesioner dinyatakan reliabel.
- b. Apabila nilai Cornbach Alpha $<$ 0.6 maka instrument kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021:196) pengujian normalitas bertujuan guna memahami apakah permodelan menggunakan regresi untuk variabel independent dan dependen serta residu distribusi normal. Uji normalitas digunakan dengan kolmogorov smirnov karena sampel yang diambil lebih dari 50 responden dengan nilai signifikannya. Untuk mengetahui uji statistic dilakukan menggunakan kriteria diantaranya :

- a. Jika angka menunjukkan $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.
- b. Jika angka menunjukkan $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Ghozali (2021:157) menjelaskan bahwa pengujian multikolinieritas ialah perhitungan yang dipakai untuk menetapkan apakah terdapat korelasi diantara variabel independent. Tidak berkaitan diantara variabel independent untuk menentukan modal yang baik. Nilai faktor variasi inflasi (VIF) dan nilai toleransi dapat dilihat untuk mengidentifikasi multikolinieritas pada regresi. Adapun nilai – nilai yang digunakan untuk mengidentifikasi tanda – tanda multikolinieritas yaitu:

- a. Jika bobot toleransi $\leq 0,10$ atau sama dengan bobot VIF $\geq 10,00$ maka multikolinieritas terjadi pada permodelan regresi.
- b. Jika bobot toleransi $\geq 0,10$ atau sama dengan bobot VIF \leq dari 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas pada permodelan regresi.

3) Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2021:178) menjelaskan pengujian Heterokedastisitas ialah guna memahami apakah permodelan regresi menunjukkan ketidakcocokan antara residual pemeriksaan

satu ke pemeriksaan lainnya. Cara yang dapat dilakukan menggunakan uji glejser dan uji scatterplot. Oleh karena itu pengujian heterokedastisitas dapat dilakukan pada uji glejser untuk permodelan regresi bila signifikannya kurang 0,05 dan tidak heterokedastisitas pada permodelan regresi bila signifikannya melebihi 0,05.

4) Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2021:203) uji linearitas berguna dalam memverifikasi bahwa model yang digunakan sudah cukup. Uji linearitas bertujuan dalam mengetahui apakah dari kedua variabel memiliki korelasi linear atau tidak. Uji ini digunakan untuk syarat dalam menganalisis korelasi dan regresi linier. SPSS dalam penelitian ini menggunakan *Test for Linearity* dengan signifikansi 0,05 yang memiliki ketentuan, jika nilai *sig deviation from linearity* > 0,05, maka terdapat hubungan linear antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sedangkan, jika nilai *sig deviation from linearity* < 0,05, maka tidak ada hubungan linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.6.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Wibowo dkk (2021:59) analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel (Y). Analisis ini untuk memprediksikan nilai variabel dependen apabila nilai variabel independent mengalami kenaikan dan penurunan. Serta untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing – masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X_1, X_2, \dots, X_n = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b_1, b_2, \dots, b_n = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan).

3.6.4 Koefisien Korelasi (R)

Ghozali (2021:145) menjelaskan bahwa analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel. Analisis korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional antara variabel dependen dan independent.

Menurut Sugiyono (2017:231-233) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut :

Tabel 3.3 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

<i>Pearson Correlation</i>	Koefisien Korelasi
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber : Data diolah penulis, 2026

3.6.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2021:147) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan variasi dependen. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang nol hingga satu. Nilai R^2 yang relatif rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen masih terbatas. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen atau nilai semakin besar mendekati 100% maka semakin besar pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen (Hafni Sahir, 2021:54).

3.7 Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji Simultan (F)

Kasmir (2022:295) menyatakan bahwa uji F merupakan metode pengujian yang digunakan untuk menilai pengaruh variabel independent secara simultan terhadap variabel dependen.

$$F_{\text{tabel}} = (a; df1; d2)$$

$$Df1 = 3 - 1 = 2$$

$$Df2 = 163 - 3 = 160$$

$$F_{\text{tabel}} = (0,05; 2; 160), F_{\text{tabel}} = 3,05$$

Selanjutnya Ghozali (2021:148) menjelaskan bahwa kriteria pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut:

- a. Apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{Tabel}} (3,05)$ serta signifikansi $< 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{Tabel}} (3,05)$ serta signifikansi $> 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa variabel independent secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.7.2 Uji Parsial (T)

Kasmir (2022:292) menjelaskan bahwa uji T digunakan sebagai alat analisis untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara parsial.

$$T_{\text{tabel}} = (a; df2)$$

$$Df2 = 163 - 3 = 160$$

$$T_{\text{tabel}} = (0,05; 160), T_{\text{tabel}} = 1,654$$

Menurut Gunawan (2020:171) kriteria pengujian uji t yaitu :

- a. Apabila $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}} (1,974)$ serta signifikan $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- b. Apabila $T_{hitung} < T_{tabel} (1,974)$ serta signifikan $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Umum Berdirinya Maxim

Maxim merupakan satu dari banyaknya perusahaan yang bergerak dalam jasa transportasi umum yang berbasis online dalam pelayanan jasanya. Dalam sistem manajemen, Maxim menerapkan sistem kemitraan kepada para *driver*, *driver* Maxim itu sendiri ialah orang yang memberikan jasa berupa mengantarkan penumpang menggunakan fitur Maxim yang disebut *bike* dan titipan barang yang ada difitur aplikasi Maxim yang disebut *delivery* serta makanan dan minuman di fitur Maxim disebut *food* yang bermitra dengan penyedia jasa layanan transportasi online.

Asal – usul Maxim dimulai dari layanan angkutan taksi kecil di *Chandriks, Kurgan, Rusia* yang berlokasi di wilayah penguungan *Ural*. Pendiri Perseroan ini ialah Maxim Belonogov yang mendirikan usaha ini pada tahun 2003 di kota *Chandrik*, penguungan *Ural*.

Selama enam tahun pertama, layanan ini didirikan di 4 kota. Pada tahun 2009, Maxim membuka cabang di 7 Kota baru sekaligus, pada tahun 2010 di 7 kota, kemudian berkembang mencapai 22 kota atau lebih per tahun dan pada tahun 2020, lokasi pelayanan di Rusia mencakup lebih dari 500 wilayah. Sejak 2014 sampai sekarang, Maxim telah melebarkan sayapnya di luar Federasi Rusia dengan membuka cabang yang beroperasi di 13 negara yaitu, Rusia, Ukraina, Kazakhstan, Georgia, Bulgaria, Tajikistan, Belarusian, Azerbaijan, Italia, Iran, Kirgiztan, Malaysia dan Indonesia.

Maxim adalah aplikator layanan transportasi daring yang berada dibawah naungan PT Teknologi Perdana Indonesia. Menyediakan berbagai layanan untuk kebutuhan sehari – hari. Di Indonesia Maxim memulai perjalanan pada tahun 2018, kini Maxim telah tersedia lebih dari 310 kota di Indonesia seperti Jakarta, Bandung, Bali, Banda Aceh, Surabaya, Makassar, Bandar Lampung, Banjarmasin, Batam, Pontianak, Samarinda, Singkawan,

Surakarta, Solo, Yogyakarta, Medan, Semarang, Palembang dan Balikpapan dengan total lebih dari 500.000 mitra pengemudi.

Maxim hadir di Samarinda pada tahun 2020, di kalangan masyarakat di kota Samarinda ojek online yang paling populer dan banyak di minati ialah Maxim dilihat dari tarifnya bahwa Maxim lebih murah di bandingkan kompetitor aplikasi transportasi lainnya. Maxim semakin berkembang pesat khususnya di kota Samarinda, sehingga Perusahaan Maxim membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat kota samarinda. Selain itu, dalam menggunakan layanan Maxim masyarakat atau pengguna dapat mengunduh aplikasinya melalui *Appstore* di *iOS* maupun *Playstore* di *Android* atau bisa melalui link *website* <https://id.taximaxim.com/>.

Semakin meningkatnya eksistensi penggunaan Maxim sebagai jasa transportasi online di Indonesia maka dilakukan kerjasama Maxim dengan PT. Jasa Raharja dengan memberikan perlindungan dasar risiko kecelakaan lalu lintas bagi pengguna layanan Maxim. Pada desember 2021 Maxim bekerja sama dengan Yayasan Pengemudi Selamat Sejahtera Indonesia (YPSSI) sebagai yayasan pemberi bantuan sosial yang berfokus pada pemberian amal dan santunan untuk penumpang maupun mitra layanan Maxim yang mengalami kecelakaan dalam perjalanan saat menggunakan layanan Maxim.

4.1.2 Letak Geografis Maxim di Kota Samarinda

Alamat kantor Maxim Samarinda terletak di area yang terbilang cukup strategis dengan akses yang cukup terjangkau oleh masyarakat. Lebih tepatnya, kantor ini berada di Jalan D.I Panjaitan (Kawasan *Citraland City Ruko greenland*) no. GL 03 Gn. Lingai, Kec. Sungai Pinang, Kota Samarinda , Kalimantan Timur 75243.

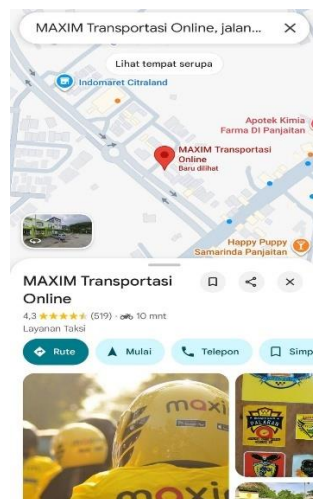
Lokasi ini sangat mudah diakses baik dengan kendaraan pribadi maupun transportasi umum, sehingga memudahkan siapa saja yang ingin mendatangi kantor Maxim untuk keperluan administrasi atau mendapatkan informasi lebih lanjut mengenai layanan Maxim .

Gambar 4. 1 Kantor Maxim Samarinda



Sumber : Kantor Maxim Samarinda

Gambar 4. 2 Lokasi Kantor Maxim Samarinda



Sumber : Maps Maxim Transportasi Online

4.1.3 Logo Maxim

Gambar 4. 3 Logo Maxim



Sumber : Maxim App Logo

4.1.4 Visi dan Misi Perusahaan Maxim

1) Visi Perusahaan Maxim

Visi perusahaan Maxim adalah menjadi layanan transportasi *online* terbaik di Indonesia dengan memperkenalkan inovasi baru dan memberikan pengalaman pengguna lebih baik.

2) Misi Perusahaan Maxim

Misi perusahaan Maxim ialah terus meningkatkan interaksi antara pengguna dan membantu banyak orang untuk melakukan perjalanan ke tujuan masing – masing. Perusahaan Maxim memberikan kesempatan kepada pengguna aplikasi Maxim untuk berinteraksi dan berkomunikasi secara efektif dalam hal pemesanan menggunakan layanan yang tersedia di aplikasi maxim dengan cara yang mudah. Selain itu, saat memenuhi pesanan dapat mengoptimalkan proses pencairan lokasi tersedia di aplikasi untuk memudahkan pengguna dalam pemesanan, serta memantau makanan atau barang yang dipesan pengguna hanya dengan satu genggaman.

4.1.5 Macam – Macam Jasa Layanan di Aplikasi Maxim

1) *Bike*, merupakan ojek atau jasa antar jemput roda dua atau sepeda motor siap pakai untuk mengantarkan pelanggan ke lokasi yang diinginkan pelanggan. Pengemudi akan menjemput pelanggan ditempat yang telah ditentukan oleh pelanggan atau pengguna pada aplikasi Maxim.

2) *Car*, merupakan layanan dengan menggunakan kendaraan roda empat atau mobil yang siap mengantarkan pelanggan ke lokasi yang diinginkan pelanggan. Pengemudi akan menjemput pelanggan di tempat yang telah ditentukan oleh pelanggan atau pengguna melalui aplikasi Maxim.

3) *Food*, merupakan layanan pesan antar makanan dengan menggunakan kendaraan roda dua atau sepeda motor yang siap melakukan pemesanan makanan sesuai dengan pilihan menu

restoran atau kedai yang ada di aplikasi Maxim, pengantaran makanan ke pelanggan atau pengguna sesuai dengan tujuan pengiriman makanan tersebut.

- 4) *Delivery*, merupakan layanan pesan antar makanan dan barang yang telah dipilih oleh pengguna sesuai pilihan menu dari restoran atau kedai serta toko barang sesuai pilihan di aplikasi Maxim. Ada beberapa layanan dalam kategori pesan antar yaitu *food and shop, delivery, and car delivery*.
- 5) *Cargo*, merupakan layanan angkutan dengan muatan barang baik dalam kota maupun antar kota yang dipesan terlebih dahulu pada aplikasi Maxim.
- 6) *Life*, merupakan penyedia layanan jasa ahli yang akan siap datang ke lokasi pelanggan atau pengguna yang menggunakan layanan ini. Ada beberapa layanan pada kategori Maxim *life* yaitu *cleaning and message & spa*.

4.1.6 Syarat *Driver* Maxim

Adapun beberapa syarat untuk menjadi calon mitra *driver* Maxim yang harus dipenuhi dalam pendaftaran yaitu sebagai berikut:

- a. Nama lengkap calon *driver*
- b. Nomor *handphone* aktif
- c. *E-mail* yang masih aktif
- d. Foto Diri
- e. Kartu Tanda Pengenal (KTP)
- f. Surat Izin Mengemudi (SIM)
- g. Surat Tanda Nomor Kendaraan (STNK)
- h. Foto Kendaraan (foto depan dan belakang)

4.1.7 Cara Mendaftar *Driver* Maxim

Setelah persyaratan terpenuhi, adapun cara mendaftar sebagai *driver* Maxim adalah sebagai berikut :

- a. Akses situs resmi Maxim di <https://id.taximaxim.com/id/driver> melalui *handphone*
- b. Masuk menu “Untuk Pengemudi”

- c. Klik tombol “Daftar”
- d. Pilih kota dan masukkan nomor *handphone*
- e. Verifikasi kode OTP
- f. Isi data diri sesuai KTP
- g. Masukkan data SIM
- h. Pilih kendaraan dan isi data
- i. Proses selesai dan tunggu verifikasi

Jika semua data sudah lengkap serta proses pendaftaran sudah selesai, selanjutnya menunggu verifikasi dari pihak Maxim. Biasanya proses ini tidak lama, hanya butuh waktu beberapa jam hingga 1 -2 hari kerja. Jika akun sudah aktif akan diarahkan untuk download aplikasi *Taxsee Driver* di *play store* di *android* maupun *Appstore* di *iOS* untuk mulai bekerja.

4.2 Deskripsi Data

Pada Bab ini membahas data penelitian yang diuraikan dengan bentuk deskriptif disajikan untuk memberikan Gambaran mengenai karakteristik data dan rekapulasi Kuesioner sehingga memudahkan pemahaman terhadap kondisi yang akan diteliti.

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki – Laki	143	87,7%
Perempuan	20	12,3%
TOTAL	163	100%

Sumber : Diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan data pada tabel 4.1 tersebut, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki – laki. Dari total 163 responden, sebanyak 143 orang atau sekitar 87,7% adalah laki – laki. Sementara itu, responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 20 orang dengan persentase 12,3%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan penelitian berasal dari kalangan laki laki. Meskipun jumlah responden perempuan lebih sedikit, tetap memberikan kontribusi yang signifikan, meskipun dalam jumlah yang lebih kecil.

Tabel 4.2 Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Persentase
19 – 28 Tahun	63	38,7%
29 – 35 Tahun	73	44,8%
35 > Tahun	27	16,6%
TOTAL	163	100%

Sumber : Diolah penulis, 2026

Berdasarkan tabel 4.2 distribusi usia responden, dapat dijelaskan bahwa kelompok usia 29 – 35 tahun merupakan responden terbanyak, yaitu sebanyak 73 orang atau sekitar 44,8%. Selanjutnya, responden berusia 19 – 28 tahun berjumlah 63 orang dengan presentase 38,7%. Sedangkan responden dengan usia diatas 35 tahun merupakan kelompok paling sedikit, yaitu 27 orang atau 16,6%. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh kelompok usia produktif yang sangat potensial untuk menghasilkan kinerja optimal.

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SD	0	-
SMP	13	8%
SMA/SMK	77	47,2%
S1/S2/S3	73	44,8%
TOTAL	163	100%

Sumber : Diolah penulis,2026

Berdasarkan tabel 4.3 dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK, yaitu 77 orang atau sekitar 47,2%. Selanjutnya, responden pendidikan tingkat tinggi S1/S2/S3 berjumlah 73 orang atau 44,8%. dan responden dengan jumlah sedikit tingkat pendidikan SMP 13 orang atau 8%. Dengan demikian, mayoritas responden merupakan pendidikan menengah atas dan sebagian besar juga melanjutkan ke jenjang pendidikan lebih tinggi.

Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
3 – 6 Bulan	31	19%
1 -3 Tahun	57	35%
> 4 Tahun	75	46%
TOTAL	163	100%

Sumber : Diolah penulis,2026

Berdasarkan tabel 4.4 lama bekerja responden, dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 4 tahun tahun, yaitu sebanyak 75 orang atau 46%. Selanjutnya, responden dengan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 57 orang atau 35%. Sementara itu, responden dengan masa kerja 3 – 6 bulan merupakan kelompok paling sedikit, yaitu 31 orang atau 19%. Hal ini mengindikasikan bahwa *driver* sudah memiliki pengalaman kerja yang baik dan memahami budaya serta prosedur kerja sebagai *driver* Maxim.

Tabel 4.5 Waktu Kerja Sehari Responden

Waktu Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
4 – 8 Jam	87	53,4%
> 8 Jam	76	46,6%
TOTAL	163	100%

Sumber : Diolah penulis, 2026

Berdasarkan tabel 4.5 waktu bekerja responden, dapat diketahui bahwa responden memiliki waktu kerja 4 – 8 jam yaitu 92 orang atau 53,4%. Sementara responden dengan waktu kerja > 8 jam yaitu 75 orang atau 46,6%. Dengan demikian, mayoritas responden menunjukkan bahwa lama waktu bekerja sehari normal berkisar 4 – 8 jam per hari.

Tabel 4.6 Stres Kerja (X1)

No	Stres Kerja	STS	TS	S	SS
1	Saya memperoleh pendapatan yang cukup dari hasil kerja saya setiap hari	1 0,6%	41 25,2%	94 57,7%	27 16,6%
2	Pendapatan harian yang saya terima sesuai dengan jumlah order yang saya selesaikan	0 0%	52 31,9%	81 49,7%	30 18,4%
3	Saya bekerja sebagai driver sesuai dengan jumlah jam kerja yang saya tentukan setiap hari	0 0%	42 25,8%	102 62,6%	19 11,7%
4	Saya mengakhiri pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah saya rencanakan	3 1,8%	36 22,1%	103 63,2%	21 12,9%
5	Saya mendapatkan bantuan dari sesama driver ketika mengalami kesulitan di lapangan	4 2,5%	39 23,9%	86 52,8%	34 20,9%
6	Saya mendapatkan informasi pekerjaan dari komunitas sesama driver	2 1,2%	46 28,2%	79 48,5%	36 22,1%

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner yang melibatkan 163 responden, dapat diketahui bahwa secara umum stres kerja memperoleh penilaian yang positif. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada seluruh indikator variabel stres kerja.

Pada aspek pendapatan per hari, hasil penelitian menunjukkan bahwa 71,2% responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa ketidakstabilan atau ketidakpastian pendapatan harian dapat menimbulkan tekanan psikologis, kecemasan, dan dorongan untuk bekerja lebih lama demi memenuhi kebutuhan sehari - hari. Meskipun demikian, masih terdapat 28,8% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, yang menunjukkan bahwa tidak semua *driver* menjadikan pendapatan harian sebagai sumber stres. Hal ini dipengaruhi oleh faktor seperti kemampuan mengelola keuangan, adanya pendapatan tambahan, serta tingkat ketergantungan terhadap penghasilan tersebut. Selanjutnya terkait lama waktu bekerja, sebanyak 75,2% responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa durasi kerja yang panjang berpotensi menimbulkan kelelahan fisik, tekanan mental, serta berkurangnya waktu istirahat yang pada akhirnya meningkatkan stres kerja. Namun demikian, terdapat 24,8% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju menunjukkan bahwa tidak semua *driver* menganggap lama bekerja sebagai sumber stres.

Perbedaan ini dipengaruhi oleh kemampuan manajemen waktu, kondisi fisik, serta persepsi individu terhadap pekerjaannya. Pada aspek dukungan sosial, hasil menunjukkan bahwa 72,15% responden menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa dukungan dari keluarga, rekan kerja, maupun lingkungan sekitar membantu dalam mengurangi tekanan kerja dan menjaga kestabilan emosional. Akan tetapi, terdapat 27,85% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju menunjukkan bahwa tidak semua individu bergantung pada dukungan sosial dalam menghadapi stres kerja. Perbedaan ini dipengaruhi oleh tingkat kemandirian, serta persepsi individu terhadap pekerjaannya.

Secara keseluruhan, berdasarkan persepsi 163 responden, dapat disimpulkan bahwa stres kerja memang dialami oleh *driver*, namun tekanan tersebut bersifat sementara, dapat dikendalikan, dan tidak berlangsung terus-menerus. Fleksibilitas jam kerja, kemampuan adaptasi *driver*, serta motivasi ekonomi yang kuat membuat mereka tetap mampu menjaga kualitas dan kuantitas kerja. Dengan demikian, meskipun stres kerja ada, dampaknya tidak cukup kuat untuk menurunkan atau memengaruhi kinerja secara signifikan.

Tabel 4.7 Pemberian Insentif (X2)

No	Pemberian Insentif	STS	TS	S	SS
1	Saya mengetahui adanya insentif tambahan dari perusahaan apabila menyelesaikan jumlah perjalanan tertentu	1 0,6%	10 6,1%	108 66,3%	44 27%
2	Saya menyelesaikan setiap perjalanan yang saya terima hingga selesai	0 0%	10 6,1%	110 67,5%	43 26,4%
3	Saya meningkatkan penerimaan pesanan demi mencapai target insentif tertentu	0 0%	7 4,3%	109 66,9%	47 28,8%
4	Saya jarang menolak pesanan yang masuk selama jam kerja	0 0%	11 6,7%	113 69,3%	39 23,9%
5	Saya secara rutin memeriksa ulasan dan <i>rating</i> dari pelanggan sebagai bahan evaluasi demi meningkatkan peluang mendapatkan insentif	0 0%	14 8,6%	103 63,2%	46 28,2%
6	Saya menjaga kualitas pelayanan agar <i>rating</i> akun saya tetap berada pada nilai yang baik	0 0%	11 6,7%	114 69,9%	38 23,3%

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner yang melibatkan 163 responden, dapat diketahui bahwa secara umum pemberian insentif memperoleh

penilaian yang positif. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada seluruh indikator variabel pemberian insentif.

Pada jumlah perjalanan yang diselesaikan, hasil penelitian menunjukkan bahwa 93,6% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sistem insentif dinilai mampu memberikan motivasi serta tambahan pendapatan yang sesuai dengan kinerja *driver*. Namun demikian, masih terdapat 6,4% sebagian kecil responden yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju, yang menunjukkan adanya ketidakpuasan terhadap besaran, transparansi, atau mekanisme perhitungan insentif. Kondisi ini menjadi masukan penting agar perusahaan dapat melakukan evaluasi dan perbaikan sistem sehingga lebih adil, realistis, dan merata. Pada tingkat penerimaan pesanan/orderan, sebanyak 94,5% responden menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar *driver* memiliki tingkat penerimaan order yang tinggi serta menunjukkan komitmen dalam menerima dan menyelesaikan pesanan yang masuk melalui aplikasi. Akan tetapi, terdapat 5,5% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju menunjukkan bahwa terdapat sebagian *driver* yang tidak selalu mampu atau tidak bersedia menerima setiap pesanan yang masuk. Hal ini dipengaruhi oleh jarak penjemputan yang terlalu jauh, lokasi pelanggan yang sulit dijangkau, kondisi lalu lintas, atau ketidaksesuaian tarif dengan jarak tempuh. Faktor-faktor tersebut dapat membuat *driver* lebih selektif dalam menerima pesanan karena mempertimbangkan efisiensi waktu, biaya bahan bakar, dan potensi keuntungan yang diperoleh. Selanjutnya terkait ulasan dan *Rating*, hasil menunjukkan 92,3% responden menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar *driver* menyadari pentingnya ulasan dan rating dari pelanggan sebagai bagian dari penilaian kinerja mereka. Rating yang tinggi dipandang sebagai bentuk apresiasi atas pelayanan yang baik serta menjadi cerminan profesionalisme dalam bekerja. Sementara itu, 7,7% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju menunjukkan bahwa sebagian *driver* masih merasakan ketidakadilan atau ketidaksesuaian dalam sistem rating. Penilaian dipengaruhi faktor di luar kendali *driver* seperti kondisi lalu lintas,

cuaca, atau kebijakan tarif aplikasi yang berdampak besar terkait ulasan dan *rating*.

Secara keseluruhan, berdasarkan persepsi 163 responden, dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif berada pada kategori sangat baik. *Driver* menunjukkan pemberian insentif yang diterapkan, baik dari aspek penghargaan finansial, komitmen dalam menerima order, maupun penilaian kinerja melalui *rating* pelanggan relatif tinggi, serta sangat baik dan stabil dalam pekerjaannya. Namun demikian, masih terdapat sebagian *driver* mengalami kendala atau ketidakpuasan terhadap mekanisme insentif, distribusi order, maupun sistem *rating*, seperti kondisi lapangan, transparansi sistem, serta dampak penilaian pelanggan menjadi perhatian yang perlu dievaluasi.

Tabel 4.8 Kinerja (Y)

No	Kinerja	STS	TS	S	SS
1	Saya menyelesaikan 10 trip dalam sehari bahkan lebih	0 0%	49 30,1%	100 61,3%	14 8,6%
2	Saya menyelesaikan semua pesanan yang saya terima selama jam kerja	0 0%	43 26,4%	110 67,5%	10 6,1%
3	Saya memastikan bahwa setiap tugas yang saya selesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan	0 0%	45 27,6%	108 66,3%	10 6,1%
4	Saya menerima dan menyelesaikan order secara konsisten selama jam kerja	2 1,2%	41 25,2%	112 68,7%	8 4,9%
5	Saya menjemput pelanggan sesuai dengan waktu yang tertera pada aplikasi	0 0%	52 31,9%	102 62,6%	9 5,5%
6	Saya mengantarkan pelanggan ke tujuan sesuai estimasi waktu perjalanan	1 0,6%	46 28,2%	103 63,2%	13 8%

Sumber : Hasil Pengolahan Kuesioner, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner yang melibatkan 163 responden, dapat diketahui bahwa secara umum pemberian insentif memperoleh penilaian yang positif. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada seluruh indikator variabel pemberian insentif.

Pada kuantitas, hasil penelitian menunjukkan bahwa 71,75% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar *driver* merasa telah bekerja secara efektif dan produktif dalam memenuhi tuntutan

pekerjaan. Namun demikian, masih terdapat 28,25% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, yang menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian *driver* yang merasa kuantitas kerjanya belum optimal. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor internal seperti kondisi fisik, keterbatasan waktu kerja, atau tingkat motivasi, maupun faktor eksternal seperti persaingan antar *driver* dan fluktuasi jumlah pesanan. Pada konsep kualitas, sebanyak 73% menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa para *driver* merasa mampu memberikan pelayanan yang baik, menjaga profesionalitas, serta memperhatikan kepuasan pelanggan dalam setiap perjalanan yang diselesaikan. Akan tetapi, masih terdapat 27% sebagian kecil responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, hal ini mengindikasikan bahwa terdapat *driver* yang merasa kualitas kerjanya belum optimal yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti tekanan kerja, kondisi lapangan, atau kurangnya pengalaman. Selanjutnya terkait ketepatan waktu, hasil menunjukkan 69,65% responden menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa *driver* menilai dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, baik dalam hal menjemput pelanggan, mengantarkan ke tujuan, maupun menyelesaikan order secara efisien. Sementara itu, masih terdapat 30,35% responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kondisi lalu lintas, cuaca, jarak tempuh, atau kendala teknis pada kendaraan maupun aplikasi.

Secara keseluruhan, berdasarkan persepsi 163 responden, dapat disimpulkan bahwa *driver* telah mampu memenuhi standar kerja yang diharapkan, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun ketepatan waktu. Namun demikian, terdapat sebagian kecil *driver* yang merasa belum optimal dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kondisi fisik, tingkat kelelahan, tekanan kerja, situasi lapangan, maupun faktor eksternal seperti cuaca dan kondisi lalu lintas. Dengan demikian, variabel kinerja dalam penelitian ini dapat dikategorikan berada pada tingkat yang sangat baik dan mendukung pencapaian tujuan individu maupun perusahaan.

4.3 Analisis Data

Bab ini menyajikan analisis data penelitian yang diperoleh dari proses pengumpulan data yang telah dilakukan sebelumnya. Data – data tersebut selanjutnya diolah dan dianalisis secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis yang sesuai dengan pendekatan penelitian yang digunakan. Analisis ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai temuan penelitian serta menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan. Selain itu, hasil analisis data dalam bab ini juga digunakan sebagai dasar dalam melakukan pembahasan lebih lanjut dan penarikan kesimpulan sesuai dengan tujuan penelitian.

4.3.1 Uji Instrumen

Uji kualitas data diperlukan agar data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan. Uji ini terdiri uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian, seperti kuesioner atau angket benar – benar mampu dalam mengukur apa yang seharusnya diukur sesuai dengan tujuan penelitian. Melalui uji validitas, peneliti dapat mengetahui apakah setiap pertanyaan atau pernyataan dalam instrumen relevan dan tepat sasaran terhadap variabel yang diteliti, sehingga data yang diperoleh akurat, dapat dipercaya, dan mencerminkan kondisi yang sebenarnya terjadi di lapangan.

Tabel 4.9 Uji Validitas Pernyataan

No	Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	STRES KERJA(X1)	X1.1	0,754	0,153	Valid
		X1.2	0,798	0,153	Valid
		X1.3	0,745	0,153	Valid
		X1.4	0,739	0,153	Valid
		X1.5	0,789	0,153	Valid
		X1.6	0,802	0,153	Valid
2	PEMBERIAN INSENTIF (X2)	X2.1	0,792	0,153	Valid
		X2.2	0,728	0,153	Valid
		X2.3	0,730	0,153	Valid
		X2.4	0,737	0,153	Valid
		X2.5	0,798	0,153	Valid
		X2.6	0,777	0,153	Valid

	Y1	0,755	0,153	Valid	
	Y2	0,691	0,153	Valid	
3	KINERJA (Y)	Y3	0,788	0,153	Valid
	Y4	0,749	0,153	Valid	
	Y5	0,768	0,153	Valid	
	Y6	0,738	0,153	Valid	

Sumber : Diolah penulis SPSS 25, 2026

Berdasarkan pada tabel 4.9 hasil perhitungan pada tabel diatas, menyatakan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung pada masing – masing item lebih besar daripada nilai r tabel (0,153) yang digunakan sebagai acuan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan memiliki keterkaitan yang signifikan dengan skor total, sehingga mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat dan sesuai dengan tujuan penelitian. Dengan demikian, seluruh pernyataan layak digunakan pada tahap pengumpulan data karena telah memenuhi kriteria.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa statistik penelitian memiliki statist konsistensi yang tinggi, sehingga jika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama akan menghasilkan data yang stabil. Hasil uji reliabilitas yang memenuhi kriteria pernyataan menunjukkan bahwa setiap item dalam statistik memberikan jawaban yang selaras dan dapat dipercaya untuk menggambarkan variabel yang diukur.

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Hasil Uji Reliabilitas
Stres Kerja (X1)	0,793	0,6	Reliabel
Pemberian Insentif (X2)	0,791	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,788	0,6	Reliabel

Sumber : Diolah penulis SPSS 25, 2026

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach' Alpha yang diperoleh lebih besar

dari batas minimum 0,6. Variabel Stres Kerja (X1) memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,793, Pemberian Insentif (X2) sebesar 0,791, dan Kinerja (Y) sebesar 0,788. Hal ini menunjukkan bahwa setiap statistik pada masing – masing variabel memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga dipercaya untuk digunakan dalam pengumpulan data dan analisis penelitian.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bahwa data yang diolah sah atau tidak terdapat penyimpangan, maka data tersebut akan diuji melalui uji asumsi klasik.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu prosedur statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Distribusi normal ditandai dengan penyebaran data yang seimbang disekitar nilai rata – rata dan membentuk kurva menyerupai lonceng (bell – shaped curve). Pengujian normalitas menjadi penting karena banyak teknik analisis statistik mensyaratkan data yang berdistribusi normal agar hasil yang diperoleh bersifat valid dan dipercaya. Apabila data tidak memenuhi asumsi normalitas, peneliti perlu melakukan penyesuaian atau memilih metode analisis lain yang lebih sesuai.

Tabel 4.11 Uji Normalitas Kolmogorov – smirnov

N	163
Asymp.Sig. (2-tailed)	.200

Sumber : Diolah penulis SPSS 25, 2026

Berdasarkan pada tabel 4.11 hasil uji normalitas diatas, nilai signifikansi Kolmogorov – Smirnov sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data tersebut memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan dalam analisis statistik selanjutnya.

2) Uji Multikolineritas

Uji Multikolinieritas merupakan kondisi dimana dua atau lebih variabel bebas dalam regresi memiliki hubungan yang sangat kuat satu sama lain. Kondisi ini dapat menyebabkan kesulitan dalam menentukan pengaruh masing – masing variabel secara terpisah terhadap variabel terikat. Uji ini dapat mengakibatkan hasil analisis menjadi kurang akurat dan interpretasi yang membingungkan, karena variabel – variabel tersebut saling tindi pengaruhnya. Oleh karena itu, penting untuk mendeteksi dan mengatasi multikolinieritas agar hasil penelitian lebih valid dan dapat dipercaya.

Tabel 4.12 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Stres Kerja (X1)	0,991	1,009
Pemberian Insentif (X2)	0,991	1,009

a. Dependent Variable : Kinerja (Y)

Sumber : Diolah penulis SPSS 25, 2026

Berdasarkan pada tabel 4.12 hasil multikolinieritas diatas, bahwa nilai dari variabel Stres Kerja (X1), Pemberian Insentif (X2) nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,00$. Variabel Stres Kerja (X1) memiliki VIF 1,009 dan tolerance 0,991, variabel Pemberian Insentif (X2) memiliki VIF 1,009 dan tolerance 0,991. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas yang signifikan antar variabel statistik dalam model. Dengan demikian, model regresi yang digunakan sudah memenuhi syarat bebas dari masalah multikolinieritas dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah varians dari galat (error) dalam model regresi bersifat konstan pada setiap nilai variabel statistik. Jika varians galat tidak konstan, maka terjadi heterokedastisitas yang dapat menyebabkan estimasi parameter menjadi tidak efisien dan mengganggu validitas uji

statistik. Sebaliknya, jika varians galat konstan, maka model regresi memenuhi asumsi klasik dan hasil analisis dapat dipercaya. Oleh karena itu, uji heterokedastisitas penting untuk dilakukan agar model regresi yang digunakan valid dan akurat.

Tabel 4.13 Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.
Stres Kerja (X1)	0,073
Pemberian Insentif (X2)	0,874

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Diolah penulis SPSS 25, 2026

Berdasarkan pada tabel 4.13 diatas, menggunakan uji Glejser yang bertujuan untuk mendekteksi adanya gejala heterokedastisitas, diperoleh nilai signifikansi variabel X1 sebesar 0,073 dan X2 sebesar 0,874. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi klasik terkait heterokedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4) Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel independent dan variabel dependen bersifat linear. Hal ini penting karena model regresi mangamsumsikan adanya hubungan linear agar hasil analisis menjadi valid dan interprestasi koefisien regresi tepat. Jika hasil menunjukkan hubungan tidak linear, maka model regresi linear tidak sesuai dan perlu dilakukan penyesuaian atau menggunakan metode analisis lain yang lebih tepat.

Tabel 4 .14 Uji Linearitas Stres Kerja terhadap Kinerja

Model	Deviation from Linearity Sig.
Kinerja (Y) Stres Kerja (X1)	0,578

Sumber : Diolah penulis SPSS 25, 2026

Berdasarkan pada tabel 4.14 diatas, nilai deviasi linearitas Stres Kerja terhadap Kinerja sebesar 0,578 yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linear. Oleh karena itu, model regresi linear yang digunakan sudah memenuhi asumsi linearitas serta layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 4.15 Uji Linearitas Pemberian Insentif terhadap Kinerja

Model	Deviation from Linearity Sig.
Kinerja (Y) Pemberian Insentif (X2)	0,694

Sumber : Diolah penulis SPSS 25, 2026

Berdasarkan pada tabel 4.14 diatas, nilai deviasi linearitas Stres Kerja terhadap Kinerja sebesar 0,694 yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linear. Oleh karena itu, model regresi linear yang digunakan sudah memenuhi asumsi linearitas serta layak untuk dianalisis lebih lanjut.

4.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Pada bagian ini, data penelitian yang telah dikumpulkan dianalisis secara kuantitatif dengan menerapkan metode regresi linear berganda guna mengidentifikasi arah, besar, dan signifikansi pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai hubungan antar variabel serta menjadi tolak ukur dalam pengambilan kesimpulan sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan.

Tabel 4.16 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Undstandardized B
(Constant)	10.910
X1	-.295
X2	.566

Sumber : Diolah penulis SPSS 25, 2026

a. Dependent Variable : Kinerja (Y)

$$Y = 10.910 - 0,295X1 + 0,566X2$$

Nilai Konstanta sebesar 10,910 hal ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel Stres Kerja (X1), Pemberian Insentif (X2) sama dengan 0 (nol), maka nilai variabel kinerja (Y) sebesar 10,910.

- a. Koefisien (B) X1 = -0,295 (Stres Kerja X1). Nilai Koefisien Regresi bernilai negatif. Koefisien regresi Stres Kerja (X1) sebesar -0,295 satuan dalam hal ini nilai koefisien Stres Kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja.
- b. Koefisien (B) X2 = 0,566 (Pemberian Insentif X2). Nilai Koefisien Regresi bernilai positif. Koefisien regresi Pemberian Insentif (X2) sebesar 0,566 satuan dalam hal ini nilai koefisien Pemberian Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja.

4.3.4 Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan dan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini. Nilai koefisien korelasi menunjukkan seberapa kuat hubungan antar variabel serta apakah hubungan tersebut bersifat positif dan negatif.

Tabel 4.17 Uji Koefisien Korelasi (R)

Model	R
X1,X2	.640

a. Dependent Variabel Y

Sumber : Diolah penulis SPSS 25, 2026

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,640 menunjukkan adanya hubungan yang sedang antara variabel bebas yang terdiri dari Stres Kerja (X1), Pemberian Insentif (X2) dengan variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Semakin tinggi kondisi pada kedua variabel bebas tersebut secara simultan, maka variabel terikat juga cenderung meningkat secara signifikan. Dengan korelasi sebesar ini, hubungan antar variabel tergolong sangat erat dan menunjukkan pengaruh sedang.

4.3.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan proporsi kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dalam suatu model regresi. Semakin besar nilai R^2 yang diperoleh, maka semakin besar pula kemampuan model regresi dalam menjelaskan fenomena yang diteliti. Sebaliknya, nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa variabel independen memiliki keterbatasan dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen, sehingga masih terdapat faktor lain di luar model yang turut mempengaruhi.

Tabel 4.18 Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R Square
X1,X2	.410

a. Dependent Variabel Y

Sumber : Diolah penulis SPSS 25, 2026

Pada tabel 4.18 diatas, Nilai koefisien determinasi sebesar 0,410 menunjukkan bahwa sekitar 41,0% variasi atau perubahan pada variabel dependen (Kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model,

yaitu Stres Kerja, Pemberian Insentif. Sisa 59,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang tidak diteliti. Dengan nilai determinasi ini, model regresi dianggap cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel – variabel tersebut.

4.3.6 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan metode statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan atau hipotesis tentang populasi berdasarkan data yang diambil dari sampel. Dalam uji ini, peneliti membandingkan hipotesis nol yang menyatakan tidak ada pengaruh atau perbedaan dengan hipotesis alternatif yang menyatakan sebaliknya. Dengan menggunakan nilai statistik dan tingkat signifikansi tertentu, uji hipotesis membantu untuk menentukan apakah membuktikan untuk menerima atau menolak hipotesis tersebut secara objektif.

1) Uji F (Simultan)

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menilai pengaruh seluruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibangun mampu menjelaskan hubungan antar variabel secara keseluruhan. Hasil uji F memberikan informasi mengenai kelayakan model regresi, dimana keputusan pengujian didasarkan pada nilai signifikansi lebih kecil dari tingkat kesalahan yang ditetapkan , maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang bermakna terhadap variabel dependen.

Tabel 4.19 Uji F

Model	F Hitung	Sig.
Regresion	55.565	.000

a. Dependent Variabel Kinerja (Y)
b. Predictors Stres Kerja (X1),
Pemberian Insentif (X2)

Sumber : Diolah penulis SPSS 25, 2026

Adapun jika $F \text{ Hitung} > F \text{ Tabel} (3,05)$ maka dinyatakan positif jika $F \text{ hitung} < F \text{ Tabel} (3,05)$ maka dinyatakan negatif dan nilai signifikannya $< 0,05$ dinyatakan signifikan jika $> 0,05$ dinyatakan tidak signifikan.

Berdasarkan tabel 4.19 diatas, nilai F Hitung sebesar 55,565 lebih besar dari nilai F Tabel 3,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan berpengaruh positif terhadap Kinerja. Selain itu, nilai signifikansi (sig.) kurang dari 0,001, yang berarti hasil uji ini signifikan secara statistik karena berada dibawah batas 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja, Pemberian Insentif secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja, maka H_0 ditolak H_a diterima.

2) Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing – masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pengujian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana setiap variabel bebas memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan perubahan pada variabel terikat. Hasil Uji T parsial diperoleh dengan membandingkan nilai signifikansi yang dihasilkan dengan tingkat kesalahan yang telah ditetapkan. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari batas yang ditentukan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tersebut secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sedangkan sebaliknya menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan.

Tabel 4.20 Uji T (Parsial)

Model	T Hitung	Sig.
Stres Kerja (X1)	-6.065	.000
Pemberian Insentif (X2)	9.166	.000
a. Dependent Variabel Kinerja (Y)		

Sumber : Diolah penulis SPSS 25, 2026

Berdasarkan hasil uji t dengan nilai t tabel sebesar 1,654 dan tingkat signifikansi 0,05, diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Variabel Stres Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar -6,065 lebih kecil dari t tabel 1,974 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak, dengan demikian, stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.
- b. Variabel Pemberian Insentif (X2) memiliki nilai t hitung 9,166 lebih besar dari t tabel 1,974 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak sehingga Pemberian Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh mitra pengemudi Maxim berjenis kelamin laki – laki, dengan presentase mencapai 87,7%. Dari sisi usia, mayoritas responden berada pada rentang usia produktif, yaitu antara 29 – 35. Selain itu sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/SMK. Dari aspek masa kerja responden paling banyak memiliki masa kerja lebih dari 4 tahun dan 1- 3 tahun, sedangkan seluruh responden memiliki waktu bekerja 4 – 8 jam per hari.

Karakteristik responden tersebut memberikan konteks yang relevan terhadap hasil uji kualitas data dan analisis regresi yang telah dilakukan. Dominasi usia produktif dan masa kerja yang lebih lama menunjukkan bahwa responden memiliki keterlibatan langsung terhadap aktivitas kerja harian, sehingga mampu memberikan penilaian yang objektif terhadap stres kerja, pemberian insentif yang telah dirasakan oleh mitra pengemudi.

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner, dapat diketahui bahwa secara umum stres kerja memperoleh penilaian yang positif. Mayoritas mitra pengemudi menyatakan setuju dan sangat setuju bahwa responden mengakui adanya tekanan dalam pekerjaan, seperti tuntutan target, lama waktu bekerja, dan dukungan sosial. Sementara itu, masih terdapat sebagian kecil responden yang merasa bahwa stres kerja tidak dialami sebagian mitra pengemudi, dimana stres kerja tersebut bersifat sementara, dapat dikendalikan, dan tidak berlangsung terus-menerus. Tuntutan target, fleksibilitas jam kerja, serta dukungan sosial yang kuat membuat mitra pengemudi tetap mampu menjaga kualitas dan kuantitas kerja.

Selanjutnya, pada pemberian insentif, hasil kuesioner menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai pemberian insentif berada pada kategori baik. Pemberian insentif yang diterapkan, baik dari aspek penghargaan finansial, komitmen dalam menerima order, maupun penilaian kinerja melalui rating pelanggan relatif tinggi, serta stabil dalam pekerjaannya. Namun demikian, masih terdapat sebagian mitra pengemudi mengalami kendala atau ketidakpuasan terhadap mekanisme insentif, distribusi order, maupun sistem *rating*, seperti

kondisi lapangan, transparansi sistem, serta dampak penilaian pelanggan menjadi perhatian yang perlu dievaluasi.

Sementara itu, hasil kuesioner pada variabel kinerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah mampu memenuhi standar kerja yang diharapkan, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun ketepatan waktu. Namun demikian, terdapat sebagian kecil responden yang merasa belum optimal dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kondisi fisik, tekanan kerja, situasi lapangan, maupun faktor eksternal seperti cuaca dan kondisi lalu lintas. Dengan demikian, variabel kinerja dalam penelitian ini dapat dikategorikan berada pada tingkat yang baik dan mendukung pencapaian tujuan individu maupun perusahaan.

Secara keseluruhan, hasil karakteristik responden dan pengisian kuesioner menunjukkan bahwa mitra pengemudi Maxim berada pada usia produktif, dan memiliki jam kerja normal memberikan penilaian yang realistis terhadap stres kerja, pemberian insentif dan kinerja. Temuan ini memperkuat hasil regresi yang menunjukkan bahwa faktor – faktor tersebut memiliki peran penting dalam mendukung kinerja mitra pengemudi Maxim.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel stres kerja, pemberian insentif, dan kinerja dinyatakan valid. Hal ini mengidentifikasi bahwa kuesioner mampu menangkap persepsi responden secara akurat. Kondisi ini selaras dengan karakteristik responden yang sebagian besar merupakan mitra pengemudi Maxim dengan jam kerja dan sistem kerja yang sama, sehingga memiliki pengalaman kerja yang relatif homogen dalam menilai setiap indikator penelitian.

Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat konsistensi yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa responden memberikan jawaban yang stabil dan tidak bertentangan antar item pernyataan, yang didukung oleh latar belakang responden yang memiliki pola kerja dan beban kerja yang seragam.

Distribusi data normal menunjukkan bahwa variasi jawaban responden tersebar secara seimbang. Kondisi ini dapat dikaitkan dengan komposisi usia dan

masa kerja responden yang tidak terlalu berlebihan, dimana sebagian besar berada pada kelompok usia produktif dengan masa kerja kerja pendek hingga menengah. Hal tersebut membuat persepsi responden terhadap variabel penelitian tidak terlalu menyimpang.

Tidak ditemukannya terjadi multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan pemberian insentif merupakan aspek yang berbeda namun saling melengkapi. Dalam konteks pekerja sebagai mitra pengemudi, stres kerja berkaitan dengan kondisi kerja, sedangkan pemberian insentif berkaitan dengan motivasi kerja dan loyalitas kerja. Kedua aspek tersebut memang berbeda secara konseptual dan nyata dirasakan oleh responden.

Hasil uji heterokedastisitas menunjukkan tidak adanya gejala heterokedastisitas yang menandakan bahwa responden dari masa kerja memberikan penilaian yang relatif konsisten. Namun demikian, hasil uji linieritas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan kinerja bersifat linear, yang berarti bahwa peningkatan pada masing – masing faktor akan diikuti oleh peningkatan kinerja secara seimbang.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa arah hubungan antara variabel stres kerja dan kinerja adalah berlawanan arah, artinya, setiap peningkatan pada variabel stres kerja justru akan diikuti dengan penurunan pada variabel kinerja, dan sebaliknya. Kondisi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti karakteristik responden, kondisi lingkungan penelitian, serta memungkinkan adanya variabel lain yang turut mempengaruhi hubungan tersebut. Pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja, mengingat responden bekerja pada area operasional yang sangat bergantung pada hasil jumlah trip, rating, dan jam kerja aktif.

Nilai koefisien korelasi yang sangat kuat menunjukkan bahwa perubahan pada variabel stres kerja, pemberian insentif memiliki hubungan erat dengan perubahan kinerja mitra pengemudi. Nilai koefisien determinasi sebesar 41,0% mengindikasikan bahwa sebagian besar kinerja dapat dijelaskan oleh kedua

variabel tersebut. Sisa presentase yang tidak terjelaskan dapat dikaitkan dengan faktor lain seperti motivasi kerja, loyalitas, dan lingkungan kerja, yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Hasil uji F menunjukkan bahwa Stres kerja dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka H_0 ditolak H_a diterima.

Sementara itu, hasil uji T menunjukkan bahwa variabel stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja, Hal ini mengindikasikan bahwa arah hubungan antara variabel stres kerja dan kinerja adalah berlawanan arah, artinya, setiap peningkatan pada variabel stres kerja justru akan diikuti dengan penurunan pada variabel kinerja, dan sebaliknya. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel tidak selalu bersifat searah, melainkan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti karakteristik responden, kondisi lingkungan penelitian, serta memungkinkan adanya variabel lain yang turut mempengaruhi hubungan tersebut. Selain itu, perbedaan hasil ini juga dapat disebabkan oleh perbedaan konteks penelitian dibandingkan dengan penelitian terdahulu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun dengan arah hubungan yang berbeda, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sedangkan variabel pemberian insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan mayoritas responden bekerja pada area operasional yang sangat bergantung pada hasil jumlah trip, rating, dan jam kerja aktif, sehingga menjadi penentu dalam peningkatan kinerja, maka H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga Pemberian Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa arah hubungan antara variabel stres kerja dan kinerja adalah berlawanan arah, artinya, setiap peningkatan pada variabel stres kerja justru akan diikuti dengan penurunan pada variabel kinerja, dan sebaliknya. Temuan ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang menyatakan stres kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Perbedaan hasil ini dapat dijelaskan karena karakteristik responden yang telah mampu beradaptasi dengan tekanan kerja, fleksibilitas sistem kerja, serta

adanya faktor lain yang lebih dominan seperti motivasi kerja loyalitas, dan lingkungan kerja. Secara teoritis, kondisi ini dapat dijelaskan melalui konsep stres kerja yang membedakan antara *eustress* dan *distress*. Stres yang bersifat positif (*eustress*) dapat mendorong peningkatan kinerja, namun ketika stres berada pada tingkat yang berlebihan (*distress*), maka akan berdampak negatif terhadap individu, seperti menurunnya konsentrasi, meningkatnya kelelahan mental, serta berkurangnya motivasi kerja. Dalam konteks penelitian ini, stres kerja yang dialami mitra pengemudi lebih cenderung bersifat *distress*, yang dipicu oleh berbagai tekanan pekerjaan seperti ketidakpastian kondisi kerja, beban kerja yang fluktuatif, serta kendala operasional di lapangan. Kondisi tersebut menyebabkan individu tidak dapat mempertahankan performa kerja secara konsisten, bahkan cenderung mengurangi intensitas kerja sebagai bentuk adaptasi terhadap tekanan yang dirasakan. Fenomena ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Irmadiani, (2022) dalam Bagasworo, W. *et al* (2024) stres kerja juga dapat diartikan sebagai tekanan yang dialami oleh pekerja sebagai konsekuensi dari proses pekerjaan, yang berpotensi menimbulkan gangguan fisik dan mental sehingga menghambat kemampuan mereka untuk bekerja secara optimal.

Sedangkan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Wemplus Benyamin Bissilisin, *et al* (2023) yang menunjukkan bahwa insentif memiliki hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan mitra pengemudi adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi perusahaan memberikan insentif agar mitra pengemudi bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan dengan tujuan utama memajukan jalannya perusahaan. Namun berbeda dengan ke empat penelitian terdahulu.

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya dalam konteks mitra pengemudi ojek online. Penelitian ini memperkuat teori MSDM yang menyatakan bahwa stres kerja dan pemberian insentif merupakan faktor fundamental dalam meningkatkan kinerja. Dalam penelitian ini, ditemukan

bahwa stres kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karena responden mampu beradaptasi dengan tekanan kerja, fleksibilitas sistem kerja, serta adanya faktor lain yang lebih dominan seperti motivasi kerja, loyalitas, dan lingkungan kerja. Selain itu, penelitian memperluas kajian MSDM dengan menunjukkan bahwa pemberian insentif memiliki peran signifikan dalam membentuk motivasi kerja, mengingat responden bekerja pada area operasional yang sangat bergantung pada hasil jumlah trip, rating, dan jam kerja aktif, sehingga memperkuat pendekatan MSDM yang menekankan pentingnya pemberian insentif sebagai bagian dari manajemen kinerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini berkontribusi dalam mengintegrasikan 2 aspek utama MSDM pengembangan mitra pengemudi melalui stres kerja yang berkaitan dengan kondisi kerja, serta pemberian insentif yang merupakan dorongan sebagai motivasi kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi akademik bagi pengembangan model MSDM yang lebih aplikatif dan relevan dengan karakteristik mitra pengemudi ojek online.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka terjawabnya rumusan masalah dalam penelitian ini.

1. Stres Kerja dan Pemberian Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil uji F tersebut, Stres Kerja dan Pemberian Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
2. Diketahui bahwa Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa arah hubungan antara variabel stres kerja dan kinerja adalah berlawanan arah, artinya, setiap peningkatan pada variabel stres kerja justru akan diikuti dengan penurunan pada variabel kinerja, dan sebaliknya. Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel tidak selalu bersifat searah, melainkan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti karakteristik responden, kondisi lingkungan penelitian, serta memungkinkan adanya variabel lain yang turut mempengaruhi hubungan tersebut. Berdasarkan hasil uji t maka dapat disimpulkan variabel Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun dengan arah yang berbeda.
3. Diketahui bahwa Pemberian insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menunjukkan mayoritas responden bekerja pada area operasional yang sangat bergantung pada hasil jumlah trip, rating, dan jam kerja aktif, sehingga menjadi penentu dalam peningkatan kinerja. Berdasarkan hasil uji t, maka disimpulkan variabel Pemberian insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil ini konsisten dengan teori Colquitt (2015) yang menekankan bahwa kinerja merupakan nilai yang dihasilkan dari serangkaian perilaku individu yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penilaian kinerja menjadi hal yang penting untuk

dilakukan guna menilai dan mengevaluasi tingkat kinerja individu dalam organisasi. Dengan kata lain, Stres Kerja berkaitan dengan kondisi kerja, sedangkan Pemberian Insentif berkaitan dengan motivasi kerja dan loyalitas kerja, semua faktor ini secara langsung mendorong kinerja sesuai prinsip teori Colquitt (2015).

5.2 Saran

Berdasarkan dari kesimpulan data yang telah disampaikan, serta melalui pengujian hipotesis, saran dalam penelitian ini:

1. Perusahaan

Bagi perusahaan, disarankan untuk meminimalisirkan orderan fiktif dengan memperbaiki sistem, dimana pihak perusahaan menanggung kerugian yang di alami mitra pengemudi, upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan memperkuat sistem verifikasi pesanan, meningkatkan akurasi titik lokasi berbasis aplikasi, serta menyediakan layanan bantuan (*support system*) yang cepat dan responsif bagi mitra pengemudi ketika menghadapi kendala. Selain itu, perusahaan juga perlu mengelola beban kerja mitra pengemudi dengan lebih fleksibel, seperti memberikan kelonggaran dalam penerimaan order tanpa tekanan target yang berlebihan agar tidak menimbulkan tekanan psikologis yang dapat menurunkan kinerja.

2. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, loyalitas dan lingkungan kerja. Variabel – variabel ini sejalan dengan teori Colquitt (2015), yang menekankan bahwa kinerja merupakan nilai yang dihasilkan dari serangkaian perilaku individu yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penilaian kinerja menjadi hal yang penting untuk dilakukan guna menilai dan mengevaluasi tingkat kinerja individu dalam organisasi.

Selain itu, peneliti dimasa mendatang juga dapat memperluas objek penelitian misalnya pada mitra pengemudi mobil Maxim atau

transportasi online lainnya, serta menambahkan kriteria sampel inklusi berdomisili di Kota Samarinda, berstatus aktif sebagai driver, telah bekerja minimal selama 3 bulan, berusia 19–50 tahun, serta bersedia menjadi responden penelitian, sedangkan kriteria eksklusi yaitu *driver* Maxim yang tidak loyalitas yaitu *driver* yang bekerja sebagai mitra pengemudi di aplikasi transportasi online lainnya. Dengan demikian, hasil penelitian akan lebih representatif dan dapat dibandingkan antar mitra pengemudi ojek online, sehingga memberikan pemahaman yang lebih luas tentang bagaimana Stres Kerja dan Pemberian Insentif berpengaruh terhadap Kinerja di mitra pengemudi transportasi online.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.
- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Amalia, A., Rasimin, R., & Yaksa, R. A. (2022). Hubungan Antara Motivasi Belajar dengan Kemandirian Belajar Siswa Kelas XI di SMA Negeri 11 Kota Jambi. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 8189-8196.
- Ahmad. (2025, November 19). *Aplikasi ojek online: Gojek vs Grab vs Maxim (tarif termurah)*. Mokkaapedia. <https://mokkaapedia.com/aplikasi-ojek-online-gojek-vs-grab-vs-maxim-tarif-termurah/>
- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Vol. 1). Tohar Media.
- Bissilisin, W. B., Fanggidae, R. E., Maak, C. S., & Timuneno, T. (2023). Pengaruh insentif dan fleksibilitas kerja terhadap kinerja driver Grabbike di Kota Kupang. *Glory Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 4(3), 727–742.
- BintangBisnis.com. (2024, September 18). *Mengenal pendiri Maxim: Ojek online yang makin eksis di Indonesia dan belasan negara lainnya*. <https://bintangbisnis.com/2024/09/mengenal-pendiri-maxim-ojek-online-yang-makin-eksis-di-indonesia-dan-belasan-negara-lainnya.html>
- Daryanto, B. (2017). *Manajemen penilaian kerja*. Gava Media
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, C. (2020). *Mahir menguasai SPSS: Panduan praktis mengelola data penelitian*. Deepublish.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-21). Bumi Aksara.
- Hafni Sahir, S. (2021). *Metodologi Penelitian* (1st ed.). KBM Indonesia.
- Kasmir. (2022). *Pengantar metodologi penelitian (untuk ilmu manajemen, akuntansi, dan bisnis)*. Rajagrafindo Persada.
- Kasaga, M., & Athoillah, A. (2025). Stres kerja: Perspektif baru dalam dunia kerja modern. Dalam *Book chapter manajemen SDM* (Vol. 1, pp. 190–207).
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-2). Alfabeta.
- Magdalena, Endayana, B., Pulungan, A. I., Maimunah, & Dalimunthe, N. D. (2021). *Metode penelitian untuk penulisan laporan penelitian dalam ilmu pendidikan agama Islam* (1st ed.). Buku Literasiologi.
- Rivai, V. (2009). *Islamic human capital: Dari teori ke praktik manajemen sumber daya islami*. Rajagrafindo Persada.
- Rabbani, A. A., & Bagasworo, W. (2024). PENGARUH STRES KERJA, PROGRAM INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DRIVER OJEK ONLINE.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Septiyansyah, A., Valianti, R. M., & Salmah, N. N. A. (2024). Pengaruh stres kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja driver PT Gojek Indonesia cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(3), 391–403.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sirait, J. T. (2012). *Memahami aspek-aspek pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi*. Grasindo.

- Soewito, D. S. M. (2020). *Manajemen sumber daya manusia dan aplikasinya dalam penelitian ilmiah*. RV Pustaka Horizon.
- Sugeng Chairuddin, H. (2025). *Buku ajar pengantar manajemen sumber daya manusia*. Angkasa Media Literasi.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Statistika Untuk Penelitian*, ALFABETA
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RnD*.ALFABETA.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Thanan, R. R., Pio, R. J., & Kalangi, J. A. (2021). Pengaruh Gaji, Insentif, dan Bonus terhadap Kepuasan Kerja Mitra Pengemudi Grab Car PT. Solusi Transportasi Indonesia Cabang Kota Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2), 53-60.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-5). Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, D., Mulyono, S., Wijaya Kusuma, J., Arofah, I., Arnawisuda Ningsi, B., Saputra, E., & Purwasih, R. (2021). *Ekonometrika Dasar Teori dan Praktik Berbasis SPSS*. CV. Pena Persada

LAMPIRAN

Lampiran 1. Jumlah driver Community Maxim Samarinda



Sumber gambar : Sosial Media Grup Komunitas Maxim Samarinda

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu Driver Maxim Samarinda

Di tempat,

Assalamualikum Wr. Wb

Dengan Hormat,

Saya Muhammad Reza NPM. 22.61201.047 sebagai mahasiswa dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. Saya sedang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Stres Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Mitra Pengemudi Maxim (*Bike*) Di Samarinda”. Penelitian ini sebagai persyaratan untuk menyelesaikan studi strata – 1 (S1) Manajemen.

Saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu bersedia mengisi kuesioner ini dan menjawab seluruh pernyataan berikut ini dengan sebenar- benarnya.

Kuesioner ini tidak akan digunakan untuk hal yang dapat merugikan Bapak/Ibu dan semata untuk kepentingan akademik.

Demikian permohonan saya dan atas ketersediaan Bapak/Ibu saya ucapkan Terimakasih.

Wassalamualikum Wr.Wb

Penulis

Muhammad Reza

KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Laki – laki dan Perempuan yang bekerja sebagai mitra *driver* Maxim dengan rentang usia yaitu 19 – 50 tahun.
2. Status aktif sebagai *driver* dan rutin menerima order minimal selama 3 bulan agar bisa memahami sistem kerja dan insentif

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin :
 - Laki – Laki
 - Perempuan
2. Umur :
 - 19 – 28
 - 29 – 35
 - >35
3. Pendidikan Terakhir
 - SD
 - SMP
 - SMA/SMK
 - S1/S2/S3
4. Lama Bekerja
 - 3 – 6 Bulan
 - 1 – 3 Tahun
 - > 4 Tahun
5. Waktu Kerja Sehari
 - 4 – 8 jam
 - > 8 jam

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Mohon dengan hormat, bantuan dan kesediaan kepada *driver* Maxim di Samarinda untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini.
2. Jawablah dengan jujur dan sesuai kondisi Anda saat ini
3. Angket berisikan 18 Pertanyaan/Pernyataan dari 3 variabel
4. Keterangan score 1- 4
5. Berikan centang (✓) pada kolom yang tersedia sebagai berikut :
 Diberikan Score 4 : Sangat Setuju (SS)
 Diberikan Score 3 : Setuju (S)
 Diberikan Score 2 : Tidak Setuju (TS)
 Diberikan Score 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Variabel Kinerja (Y)

No	Pertanyaan/Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
Kinerja (Y)					
Kuantitas					
1.	Saya menyelesaikan 10 trip dalam sehari bahkan lebih				
2.	Saya menyelesaikan semua pesanan yang saya terima selama jam kerja				
Kualitas					
3.	Saya memastikan bahwa setiap tugas yang saya selesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan				
4.	Saya menerima dan menyelesaikan order secara konsisten selama jam kerja				
Ketepatan Waktu					
5.	Saya menjemput pelanggan sesuai dengan waktu yang tertera pada aplikasi				
6.	Saya mengantarkan pelanggan ke tujuan sesuai estimasi waktu perjalanan				

Variabel Stres Kerja (X1)

No	Pertanyaan/Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
Stres Kerja (X1)					
Pendapatan Per Hari					
1.	Saya memperoleh pendapatan yang cukup dari hasil kerja saya setiap hari				
2.	Pendapatan harian yang saya terima sesuai dengan jumlah order yang saya selesaikan				
Lama Waktu Bekerja					
3.	Saya bekerja sebagai driver sesuai dengan jumlah jam kerja yang saya tentukan setiap hari				
4.	Saya mengakhiri pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah saya rencanakan				
Dukungan Sosial					
5.	Saya mendapatkan bantuan dari sesama driver ketika mengalami kesulitan di lapangan				
6.	Saya mendapatkan informasi pekerjaan dari komunitas sesama driver				

Variabel Insentif (X2)

No	Pertanyaan/Pernyataan	Jawaban			
		STS	TS	S	SS
Pemberian Insentif (X2)					
Jumlah perjalanan yang diselesaikan					
1.	Saya mengetahui adanya insentif tambahan dari perusahaan apabila menyelesaikan jumlah perjalanan tertentu				
2.	Saya menyelesaikan setiap perjalanan yang saya terima hingga selesai				
Tingkat penerimaan pesanan/orderan					
3.	Saya meningkatkan penerimaan pesanan demi mencapai target insentif tertentu				
4.	Saya jarang menolak pesanan yang masuk selama jam kerja				

Ulasan dan <i>Rating</i>				
5.	Saya secara rutin memeriksa ulasan dan <i>rating</i> dari pelanggan sebagai bahan evaluasi demi meningkatkan peluang mendapatkan insentif			
6.	Saya menjaga kualitas pelayanan agar <i>rating</i> akun saya tetap berada pada nilai yang baik			

Lampiran 3. Dokumentasi Penyebaran Kuesioner

a. Kuesioner Google Form



b. Penyebaran Kuesioner secara langsung kepada *driver* Maxim menggunakan *google form*

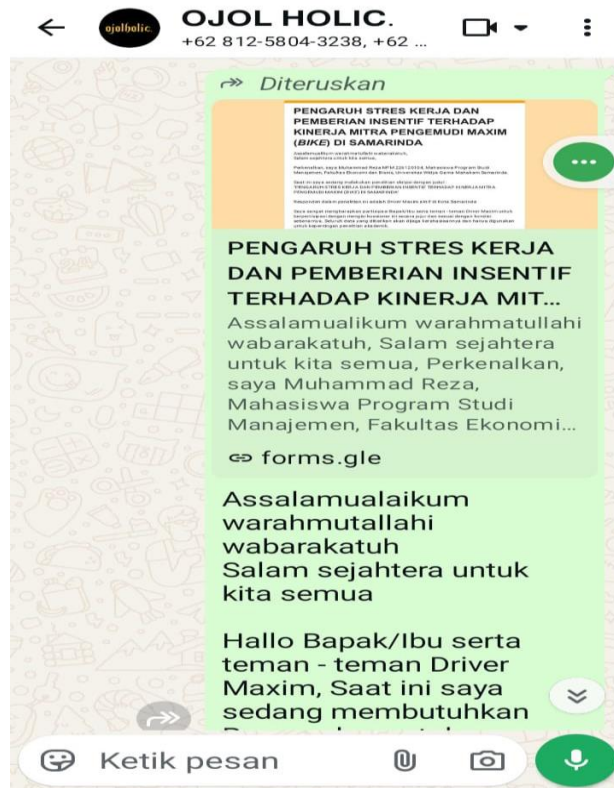








c. Penyebaran melalui via WhatsApp Grup Komunitas Maxim Samarinda



Lampiran 4. Tabel Distribusi

Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

Titik Persentase Distribusi t (df = 121 -160)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Lampiran 5. Tabulasi Data Kuesioner

	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Waktu Kerja Sehari
1					
2	Laki - Laki	19 - 28	SMA/SMK	3 - 6 Bulan	> 8 Jam
3	Laki - Laki	19 - 28	SMA/SMK	3 - 6 Bulan	> 8 Jam
4	Perempuan	19 - 28	SMA/SMK	3 - 6 Bulan	4 - 8 Jam
5	Perempuan	19 - 28	SMA/SMK	3 - 6 Bulan	4 - 8 Jam
6	Laki - Laki	35 >	SMA/SMK	> 4 Tahun	4 - 8 Jam
7	Perempuan	19 - 28	SMA/SMK	3 - 6 Bulan	4 - 8 Jam
8	Laki - Laki	35 >	SMP	> 4 Tahun	> 8 Jam
9	Laki - Laki	19 - 28	S1/S2/S3	3 - 6 Bulan	> 8 Jam
10	Laki - Laki	19 - 28	SMP	3 - 6 Bulan	4 - 8 Jam
11	Laki - Laki	19 - 28	S1/S2/S3	3 - 6 Bulan	4 - 8 Jam
12	Laki - Laki	19 - 28	SMA/SMK	3 - 6 Bulan	4 - 8 Jam
13	Laki - Laki	19 - 28	SMA/SMK	3 - 6 Bulan	4 - 8 Jam
14	Laki - Laki	19 - 28	SMA/SMK	3 - 6 Bulan	4 - 8 Jam
15	Laki - Laki	19 - 28	SMA/SMK	3 - 6 Bulan	> 8 Jam
16	Perempuan	19 - 28	SMA/SMK	3 - 6 Bulan	4 - 8 Jam
17	Laki - Laki	29 - 35	S1/S2/S3	1 - 3 Tahun	> 8 Jam
18	Laki - Laki	19 - 28	S1/S2/S3	3 - 6 Bulan	4 - 8 Jam
19	Laki - Laki	35 >	SMA/SMK	> 4 Tahun	> 8 Jam
20	Laki - Laki	29 - 35	S1/S2/S3	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam
21	Laki - Laki	19 - 28	SMA/SMK	3 - 6 Bulan	4 - 8 Jam
22	Laki - Laki	19 - 28	SMA/SMK	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam
23	Perempuan	29 - 35	SMP	> 4 Tahun	4 - 8 Jam
24	Laki - Laki	19 - 28	SMA/SMK	3 - 6 Bulan	> 8 Jam
25	Laki - Laki	35 >	SMA/SMK	1 - 3 Tahun	> 8 Jam
26	Laki - Laki	19 - 28	S1/S2/S3	3 - 6 Bulan	> 8 Jam
27	Laki - Laki	35 >	S1/S2/S3	> 4 Tahun	> 8 Jam
28	Laki - Laki	29 - 35	SMP	1 - 3 Tahun	> 8 Jam
29	Laki - Laki	29 - 35	S1/S2/S3	> 4 Tahun	> 8 Jam
30	Perempuan	29 - 35	SMA/SMK	3 - 6 Bulan	4 - 8 Jam
31	Perempuan	29 - 35	SMA/SMK	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam

32	Laki - Laki	29 - 35	SMA/SMK	> 4 Tahun	> 8 Jam
33	Perempuan	29 - 35	SMA/SMK	3 - 6 Bulan	4 - 8 Jam
34	Laki - Laki	35 >	S1/S2/S3	> 4 Tahun	> 8 Jam
35	Laki - Laki	29 - 35	SMA/SMK	> 4 Tahun	4 - 8 Jam
36	Laki - Laki	19 - 28	SMA/SMK	3 - 6 Bulan	4 - 8 Jam
37	Laki - Laki	19 - 28	S1/S2/S3	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam
38	Laki - Laki	29 - 35	SMA/SMK	1 - 3 Tahun	> 8 Jam
39	Laki - Laki	29 - 35	SMA/SMK	> 4 Tahun	> 8 Jam
40	Laki - Laki	29 - 35	S1/S2/S3	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam
41	Laki - Laki	19 - 28	S1/S2/S3	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam
42	Laki - Laki	29 - 35	SMA/SMK	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam
43	Laki - Laki	35 >	SMA/SMK	> 4 Tahun	4 - 8 Jam
44	Laki - Laki	35 >	SMP	> 4 Tahun	> 8 Jam
45	Laki - Laki	19 - 28	SMA/SMK	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam
46	Laki - Laki	19 - 28	S1/S2/S3	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam
47	Laki - Laki	29 - 35	S1/S2/S3	> 4 Tahun	> 8 Jam
48	Laki - Laki	35 >	SMP	> 4 Tahun	> 8 Jam
49	Laki - Laki	29 - 35	S1/S2/S3	> 4 Tahun	> 8 Jam
50	Laki - Laki	19 - 28	S1/S2/S3	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam
51	Laki - Laki	29 - 35	S1/S2/S3	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam
52	Laki - Laki	29 - 35	S1/S2/S3	> 4 Tahun	4 - 8 Jam
53	Laki - Laki	29 - 35	S1/S2/S3	> 4 Tahun	> 8 Jam
54	Laki - Laki	29 - 35	S1/S2/S3	> 4 Tahun	4 - 8 Jam
55	Laki - Laki	19 - 28	S1/S2/S3	3 - 6 Bulan	4 - 8 Jam
56	Laki - Laki	29 - 35	S1/S2/S3	1 - 3 Tahun	> 8 Jam
57	Laki - Laki	19 - 28	SMA/SMK	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam
58	Laki - Laki	29 - 35	S1/S2/S3	> 4 Tahun	> 8 Jam
59	Laki - Laki	19 - 28	S1/S2/S3	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam
60	Laki - Laki	19 - 28	S1/S2/S3	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam
61	Laki - Laki	19 - 28	S1/S2/S3	> 4 Tahun	> 8 Jam

62	Laki - Laki	29 - 35	S1/S2/S3	> 4 Tahun	> 8 Jam
63	Laki - Laki	29 - 35	S1/S2/S3	> 4 Tahun	> 8 Jam
64	Laki - Laki	29 - 35	S1/S2/S3	> 4 Tahun	> 8 Jam
65	Laki - Laki	19 - 28	S1/S2/S3	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam
66	Laki - Laki	29 - 35	S1/S2/S3	> 4 Tahun	4 - 8 Jam
67	Laki - Laki	29 - 35	SMA/SMK	> 4 Tahun	> 8 Jam
68	Laki - Laki	29 - 35	SMA/SMK	> 4 Tahun	4 - 8 Jam
69	Laki - Laki	29 - 35	SMA/SMK	> 4 Tahun	4 - 8 Jam
70	Perempuan	29 - 35	S1/S2/S3	> 4 Tahun	4 - 8 Jam
71	Laki - Laki	29 - 35	SMA/SMK	> 4 Tahun	> 8 Jam
72	Laki - Laki	29 - 35	SMA/SMK	> 4 Tahun	> 8 Jam
73	Laki - Laki	29 - 35	SMA/SMK	> 4 Tahun	4 - 8 Jam
74	Perempuan	29 - 35	S1/S2/S3	> 4 Tahun	> 8 Jam
75	Perempuan	29 - 35	SMA/SMK	> 4 Tahun	4 - 8 Jam
76	Perempuan	19 - 28	SMA/SMK	> 4 Tahun	4 - 8 Jam
77	Perempuan	29 - 35	S1/S2/S3	> 4 Tahun	> 8 Jam
78	Laki - Laki	35 >	S1/S2/S3	> 4 Tahun	> 8 Jam
79	Laki - Laki	29 - 35	SMA/SMK	> 4 Tahun	4 - 8 Jam
80	Laki - Laki	35 >	S1/S2/S3	> 4 Tahun	> 8 Jam
81	Perempuan	35 >	S1/S2/S3	> 4 Tahun	4 - 8 Jam
82	Laki - Laki	29 - 35	S1/S2/S3	1 - 3 Tahun	> 8 Jam
83	Laki - Laki	29 - 35	S1/S2/S3	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam
84	Laki - Laki	29 - 35	S1/S2/S3	1 - 3 Tahun	> 8 Jam
85	Laki - Laki	35 >	S1/S2/S3	> 4 Tahun	4 - 8 Jam
86	Laki - Laki	35 >	S1/S2/S3	> 4 Tahun	> 8 Jam
87	Laki - Laki	35 >	S1/S2/S3	> 4 Tahun	> 8 Jam
88	Laki - Laki	19 - 28	SMA/SMK	3 - 6 Bulan	4 - 8 Jam
89	Laki - Laki	19 - 28	SMA/SMK	1 - 3 Tahun	> 8 Jam
90	Laki - Laki	35 >	S1/S2/S3	1 - 3 Tahun	> 8 Jam
91	Laki - Laki	29 - 35	SMA/SMK	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam

92	Laki - Laki	19 - 28	SMA/SMK	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam
93	Laki - Laki	19 - 28	SMA/SMK	3 - 6 Bulan	4 - 8 Jam
94	Laki - Laki	19 - 28	S1/S2/S3	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam
95	Laki - Laki	35 >	SMA/SMK	> 4 Tahun	> 8 Jam
96	Laki - Laki	29 - 35	S1/S2/S3	1 - 3 Tahun	> 8 Jam
97	Laki - Laki	19 - 28	SMA/SMK	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam
98	Laki - Laki	35 >	SMP	> 4 Tahun	> 8 Jam
99	Laki - Laki	35 >	SMA/SMK	> 4 Tahun	> 8 Jam
100	Laki - Laki	29 - 35	SMA/SMK	1 - 3 Tahun	> 8 Jam
101	Laki - Laki	29 - 35	SMP	1 - 3 Tahun	> 8 Jam
102	Laki - Laki	35 >	SMP	> 4 Tahun	> 8 Jam
103	Laki - Laki	29 - 35	SMA/SMK	> 4 Tahun	4 - 8 Jam
104	Laki - Laki	35 >	SMA/SMK	> 4 Tahun	> 8 Jam
105	Perempuan	19 - 28	SMA/SMK	> 4 Tahun	> 8 Jam
106	Laki - Laki	29 - 35	SMA/SMK	> 4 Tahun	> 8 Jam
107	Perempuan	29 - 35	S1/S2/S3	> 4 Tahun	> 8 Jam
108	Laki - Laki	19 - 28	SMA/SMK	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam
109	Laki - Laki	19 - 28	S1/S2/S3	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam
110	Laki - Laki	29 - 35	SMA/SMK	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam
111	Laki - Laki	29 - 35	SMA/SMK	> 4 Tahun	4 - 8 Jam
112	Perempuan	19 - 28	SMA/SMK	1 - 3 Tahun	> 8 Jam
113	Laki - Laki	35 >	SMA/SMK	> 4 Tahun	> 8 Jam
114	Laki - Laki	19 - 28	S1/S2/S3	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam
115	Laki - Laki	29 - 35	SMA/SMK	> 4 Tahun	> 8 Jam
116	Perempuan	29 - 35	S1/S2/S3	> 4 Tahun	4 - 8 Jam
117	Laki - Laki	29 - 35	SMP	> 4 Tahun	> 8 Jam
118	Laki - Laki	19 - 28	SMA/SMK	> 4 Tahun	> 8 Jam
119	Laki - Laki	29 - 35	S1/S2/S3	> 4 Tahun	4 - 8 Jam
120	Laki - Laki	29 - 35	SMA/SMK	> 4 Tahun	> 8 Jam
121	Laki - Laki	35 >	SMA/SMK	> 4 Tahun	> 8 Jam

122	Laki - Laki	29 - 35	SMA/SMK	> 4 Tahun	> 8 Jam
123	Laki - Laki	29 - 35	S1/S2/S3	3 - 6 Bulan	4 - 8 Jam
124	Laki - Laki	19 - 28	SMA/SMK	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam
125	Laki - Laki	19 - 28	SMA/SMK	1 - 3 Tahun	> 8 Jam
126	Laki - Laki	19 - 28	S1/S2/S3	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam
127	Laki - Laki	29 - 35	S1/S2/S3	> 4 Tahun	> 8 Jam
128	Laki - Laki	19 - 28	S1/S2/S3	3 - 6 Bulan	4 - 8 Jam
129	Laki - Laki	29 - 35	SMA/SMK	> 4 Tahun	4 - 8 Jam
130	Laki - Laki	29 - 35	S1/S2/S3	3 - 6 Bulan	4 - 8 Jam
131	Laki - Laki	19 - 28	S1/S2/S3	3 - 6 Bulan	4 - 8 Jam
132	Laki - Laki	29 - 35	SMP	1 - 3 Tahun	> 8 Jam
133	Laki - Laki	29 - 35	SMA/SMK	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam
134	Laki - Laki	29 - 35	SMP	> 4 Tahun	4 - 8 Jam
135	Laki - Laki	19 - 28	SMA/SMK	3 - 6 Bulan	> 8 Jam
136	Laki - Laki	29 - 35	SMP	> 4 Tahun	> 8 Jam
137	Laki - Laki	19 - 28	S1/S2/S3	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam
138	Laki - Laki	19 - 28	S1/S2/S3	> 4 Tahun	> 8 Jam
139	Laki - Laki	29 - 35	SMA/SMK	> 4 Tahun	> 8 Jam
140	Laki - Laki	19 - 28	SMA/SMK	3 - 6 Bulan	4 - 8 Jam
141	Laki - Laki	29 - 35	S1/S2/S3	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam
142	Perempuan	35 >	SMA/SMK	> 4 Tahun	> 8 Jam
143	Perempuan	29 - 35	SMA/SMK	1 - 3 Tahun	> 8 Jam
144	Laki - Laki	19 - 28	S1/S2/S3	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam
145	Laki - Laki	29 - 35	SMA/SMK	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam
146	Laki - Laki	19 - 28	SMA/SMK	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam
147	Laki - Laki	19 - 28	SMA/SMK	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam
148	Laki - Laki	29 - 35	S1/S2/S3	> 4 Tahun	> 8 Jam
149	Laki - Laki	29 - 35	S1/S2/S3	> 4 Tahun	> 8 Jam
150	Laki - Laki	19 - 28	SMA/SMK	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam
151	Laki - Laki	19 - 28	S1/S2/S3	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam

152	Laki - Laki	19 - 28	S1/S2/S3	3 - 6 Bulan	4 - 8 Jam
153	Laki - Laki	19 - 28	S1/S2/S3	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam
154	Laki - Laki	29 - 35	S1/S2/S3	> 4 Tahun	> 8 Jam
155	Laki - Laki	35 >	S1/S2/S3	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam
156	Laki - Laki	35 >	S1/S2/S3	> 4 Tahun	> 8 Jam
157	Laki - Laki	19 - 28	SMA/SMK	3 - 6 Bulan	4 - 8 Jam
158	Laki - Laki	29 - 35	S1/S2/S3	> 4 Tahun	> 8 Jam
159	Laki - Laki	35 >	S1/S2/S3	> 4 Tahun	> 8 Jam
160	Laki - Laki	19 - 28	SMA/SMK	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam
161	Laki - Laki	19 - 28	SMA/SMK	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam
162	Laki - Laki	29 - 35	S1/S2/S3	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam
163	Laki - Laki	29 - 35	S1/S2/S3	> 4 Tahun	> 8 Jam
164	Laki - Laki	19 - 28	SMA/SMK	1 - 3 Tahun	4 - 8 Jam

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1 Total	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2 Total	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y Total
3	4	3	3	4	3	20	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	2	2	12
2	2	3	2	3	2	14	3	3	4	3	3	3	19	3	2	2	3	3	3	16
2	2	3	3	3	2	15	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	2	2	2	14
3	2	3	2	2	2	14	4	4	4	3	4	4	23	3	3	3	3	4	3	19
3	3	2	3	2	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	2	3	16
3	3	3	2	3	3	17	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	3	4	4	22
2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18
2	2	2	2	2	2	12	3	4	4	3	4	3	21	4	3	4	4	4	4	23
2	2	3	3	3	3	16	3	3	3	4	3	3	19	3	2	3	3	2	2	15
2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	4	19
3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	3	4	3	22	3	3	3	3	3	3	18
3	4	3	2	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	3	2	3	15
3	4	4	4	4	4	23	3	4	3	3	4	3	20	3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	2	3	16	3	2	3	2	2	3	15
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18

3	3	3	3	3	2	17	4	3	3	4	4	4	22	3	3	3	3	4	3	19
3	2	2	2	2	2	13	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18
2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18
4	4	3	4	4	4	23	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	1	2	2	11
3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	3	4	23	4	3	4	3	4	4	22	3	4	3	3	3	3	19
3	2	3	3	2	3	16	2	2	3	2	3	2	14	2	2	2	2	3	2	13
2	2	3	3	2	2	14	3	3	3	4	4	3	20	3	4	4	3	3	3	20
2	3	2	4	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	3	2	3	15
2	2	2	2	3	2	13	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	3	17
2	2	2	2	1	2	11	2	2	3	2	2	3	14	3	2	3	3	2	2	15
3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	2	17
2	2	3	2	2	3	14	2	3	3	2	3	3	16	3	3	3	3	2	2	16
3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	2	16
4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	3	4	4	23	4	3	3	3	3	3	19
2	2	2	1	2	2	11	3	3	4	4	4	3	21	3	2	3	3	3	4	18
3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	3	3	2	15
2	2	2	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	2	17
3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	4	3	20	3	4	3	3	3	3	19
3	3	3	3	3	2	17	3	4	4	4	4	4	23	3	3	3	3	2	3	17
3	4	3	2	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	2	3	13
3	3	3	3	4	3	19	4	3	3	4	3	4	21	3	3	3	3	3	3	18
3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	3	3	3	16
3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18
4	4	3	3	4	4	22	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	2	2	2	13
2	3	3	3	3	4	18	3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	3	3	18
3	2	2	2	2	2	13	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	2	3	3	17	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	3	3	3	19
3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	3	3	3	19	2	3	3	2	3	2	15
3	4	4	3	3	4	21	2	2	3	2	2	3	14	2	2	2	2	2	3	13

2	2	2	2	2	2	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	4	19
2	2	3	2	3	2	14	4	3	4	3	3	4	21	3	3	3	3	3	4	19
3	3	2	3	3	3	17	3	4	3	3	3	4	20	3	3	3	3	3	3	18
4	3	4	3	4	3	21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	2	3	16
2	2	3	2	3	2	14	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	2	3	3	17
3	3	2	2	2	3	15	4	3	4	3	4	3	21	3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	2	3	4	18	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	2	4	3	18	4	2	4	3	4	3	20	3	3	4	3	3	3	19
3	4	3	3	3	3	19	4	3	3	4	3	3	20	2	3	3	3	3	3	17
3	2	3	3	3	3	17	4	4	4	4	3	3	22	3	3	3	3	3	4	19
4	4	3	2	4	3	20	2	3	4	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18
2	2	2	3	2	1	12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18
4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	4	3	19	2	3	2	3	2	3	15
2	3	3	3	2	2	15	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	3	3	21
4	3	3	3	3	4	20	3	3	3	3	3	2	17	3	2	3	3	2	2	15
3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	3	3	3	20	3	4	3	3	3	3	19
3	2	2	2	3	2	14	3	4	4	3	4	4	22	3	3	3	3	3	3	18
3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	2	2	12
2	3	3	3	3	4	18	4	3	4	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18
2	4	3	3	3	3	18	3	3	2	2	2	3	15	2	2	2	2	2	2	12
2	3	2	3	3	2	15	3	4	3	3	4	3	20	4	3	4	3	4	4	22
3	3	4	3	4	4	21	4	4	3	4	4	4	23	3	3	3	3	2	2	16
3	4	4	4	4	3	22	3	3	3	4	3	3	19	3	3	2	2	3	2	15
3	3	3	2	3	3	17	3	4	3	3	3	3	19	2	3	3	3	3	3	17
3	3	4	3	2	3	18	3	4	4	3	3	3	20	2	3	3	3	2	3	16
3	3	3	4	3	4	20	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	2	3	2	14
4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	3	2	2	13
2	2	3	3	2	3	15	3	3	2	2	2	3	15	4	3	3	3	3	3	19
2	3	3	2	2	3	15	4	4	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	18
3	2	3	3	3	2	16	3	4	4	3	3	4	21	2	3	2	3	2	3	15

3	2	2	3	3	2	15	3	3	3	3	2	2	16	2	2	3	3	2	2	14
3	3	3	4	3	3	19	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	4	3	19
3	2	2	3	2	3	15	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	2	2	3	14
4	4	4	4	3	4	23	3	3	3	4	3	3	19	2	3	2	3	3	2	15
3	3	3	4	3	3	19	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	3	3	3	16
3	3	3	3	4	3	19	3	4	3	3	4	3	20	3	3	3	3	3	3	18
3	4	3	3	3	4	20	3	3	3	3	4	3	19	2	3	3	2	2	2	14
3	4	4	3	4	2	20	3	3	2	3	3	3	17	3	3	3	3	3	2	17
4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	2	3	3	17	2	2	2	2	3	2	13
2	2	3	1	2	2	12	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	3	2	2	17
2	3	3	3	4	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	3	3	2	15
4	4	4	4	4	3	23	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	1	2	1	10
3	4	3	4	4	3	21	4	3	3	3	3	4	20	2	3	2	3	3	3	16
3	2	3	3	3	2	16	3	2	3	3	3	2	16	2	2	2	2	2	2	12
3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	3	4	3	19	3	2	2	2	3	3	15
4	3	4	4	4	4	23	3	3	4	3	4	4	21	2	2	3	3	2	2	14
4	2	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	2	16
3	2	4	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	3	17
3	3	2	3	2	2	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	17
3	2	3	3	3	2	16	1	2	3	3	2	2	13	2	3	3	3	3	3	17
2	2	2	2	3	2	13	4	3	3	3	3	3	19	3	3	2	2	3	3	16
3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	4	4	4	22	3	3	3	3	3	3	18
3	2	2	2	2	2	13	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	2	2	3	16
3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	2	3	3	16
3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	3	3	18	2	3	2	2	2	2	13
3	3	2	3	3	2	16	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	2	3	3	17
3	3	3	3	4	4	20	4	4	4	4	4	3	23	4	3	3	3	3	3	19
1	2	2	2	1	2	10	4	3	4	4	4	4	23	3	4	3	4	3	3	20

3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	18
3	4	3	4	3	4	21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	2	2	15
3	2	3	2	2	2	14	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	2	3	17
3	2	2	3	2	2	14	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18
4	4	3	3	4	4	22	4	4	3	4	4	4	23	3	4	3	3	3	3	19
3	3	3	3	3	2	17	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	2	2	15	3	2	3	3	3	3	17
4	3	3	3	2	3	18	2	2	2	3	2	3	14	2	2	2	2	2	2	12
4	3	3	3	3	3	19	3	4	4	4	3	4	22	3	3	2	2	2	2	14
2	2	3	3	2	3	15	2	3	3	3	2	3	16	2	3	3	2	3	3	16
3	3	2	3	3	3	17	3	3	4	4	3	4	21	3	3	3	3	3	3	18
3	2	3	3	2	3	16	3	4	4	3	3	3	20	2	3	2	3	3	2	15
3	3	3	3	2	3	17	4	3	3	4	3	4	21	3	3	4	4	4	4	22
2	3	3	2	2	2	14	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	3	17
3	3	3	3	3	4	19	4	3	3	4	4	4	22	3	3	3	2	3	3	17
3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	18
2	3	2	2	2	3	14	4	3	3	4	3	3	20	2	3	3	3	3	3	17
2	2	2	3	3	2	14	3	3	3	3	4	3	19	4	3	4	3	3	3	20
3	3	3	3	3	4	19	4	4	4	4	3	3	22	3	3	2	3	3	3	17
2	2	3	3	3	2	15	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18
3	2	2	2	3	2	14	4	4	4	4	4	3	23	4	3	3	3	3	3	19
3	3	2	3	3	3	17	2	3	2	3	3	3	16	2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	12	3	4	3	3	3	4	20	3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	4	19	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	3	23
4	4	3	4	3	4	22	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18
4	3	4	3	3	4	21	4	4	4	4	4	4	24	2	2	2	2	2	3	13
4	4	3	4	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	2	17
3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	2	2	2	13	2	2	2	2	2	2	12
2	3	2	2	2	2	13	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	3	4	4	23	4	3	4	4	4	4	23	3	3	3	4	3	3	19

3	4	3	3	2	3	18	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	18
3	3	2	3	2	3	16	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	3	2	2	14
2	2	2	2	3	1	12	3	3	4	3	3	3	19	3	2	3	4	2	3	17
3	2	2	3	2	3	15	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18
4	3	3	3	4	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	3	17
4	3	3	3	3	2	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	2	2	15
2	3	2	3	2	2	14	3	2	3	3	4	3	18	3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	4	19	4	3	3	3	3	3	19	2	3	2	2	2	3	14
3	4	3	4	4	4	22	4	3	3	3	4	3	20	2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	1	2	11	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18
2	2	2	1	1	2	10	3	4	3	3	4	3	20	3	3	3	3	3	3	18
4	4	3	4	4	4	23	3	4	3	3	3	3	19	3	2	2	3	3	3	16
3	3	4	3	4	3	20	3	3	3	3	2	3	17	3	3	2	3	2	3	16
3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	3	2	2	14	2	2	3	2	3	2	14
3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	2	2	2	14
2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	2	2	2	12
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	2	3	2	16	2	3	3	3	3	3	17
3	3	4	3	4	4	21	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	3	2	3	14
4	3	3	3	4	4	21	4	4	4	4	3	3	22	3	3	3	3	3	4	19
3	2	2	3	2	3	15	3	4	3	4	3	3	20	2	3	3	3	3	3	17
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18
3	4	3	3	3	4	20	3	4	3	3	3	3	19	2	3	3	3	3	4	18
3	2	2	2	2	3	14	3	3	3	3	3	2	17	4	3	3	3	3	3	19
3	3	3	3	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	3	4	21
4	3	4	3	4	4	22	4	4	3	3	3	4	21	2	3	3	2	3	2	15
2	2	2	3	2	2	13	3	3	3	2	3	3	17	2	2	2	2	2	3	13
4	4	3	3	3	4	21	3	3	3	3	3	4	19	2	3	3	2	2	2	14
3	2	3	3	3	4	18	3	3	4	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	18

Sumber : Pernyataan google form

Lampiran 6. Uji pada SPSS

UJI VALIDITAS STRES KERJA (X1)

		Correlations						Stres Kerja (X1)
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
X1.1	Pearson Correlation	1	.521**	.466**	.467**	.505**	.539**	.754**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163
X1.2	Pearson Correlation	.521**	1	.487**	.513**	.543**	.610**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163
X1.3	Pearson Correlation	.466**	.487**	1	.453**	.578**	.517**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163
X1.4	Pearson Correlation	.467**	.513**	.453**	1	.502**	.511**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163
X1.5	Pearson Correlation	.505**	.543**	.578**	.502**	1	.497**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163
X1.6	Pearson Correlation	.539**	.610**	.517**	.511**	.497**	1	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	163	163	163	163	163	163	163
Stres Kerja (X1)	Pearson Correlation	.754**	.798**	.745**	.739**	.789**	.802**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	163	163	163	163	163	163	163

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS STRES KERJA (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	7

UJI VALIDITAS PEMBERIAN INSENTIF (X2)

		Correlations						Pemberian Insentif (X2)
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
X2.1	Pearson Correlation	1	.481**	.442**	.528**	.583**	.556**	.792**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163
X2.2	Pearson Correlation	.481**	1	.462**	.423**	.472**	.496**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163
X2.3	Pearson Correlation	.442**	.462**	1	.450**	.537**	.459**	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163
X2.4	Pearson Correlation	.528**	.423**	.450**	1	.477**	.499**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163
X2.5	Pearson Correlation	.583**	.472**	.537**	.477**	1	.546**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163
X2.6	Pearson Correlation	.556**	.496**	.459**	.499**	.546**	1	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	163	163	163	163	163	163	163
Pemberian Insentif (X2)	Pearson Correlation	.792**	.728**	.730**	.737**	.798**	.777**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	163	163	163	163	163	163	163

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS PEMBERIAN INSENTIF (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	7

UJI VALIDITAS KINERJA (Y)

		Correlations						Kinerja (Y)
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
Y1	Pearson Correlation	1	.413**	.535**	.502**	.491**	.423**	.755**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163
Y2	Pearson Correlation	.413**	1	.489**	.390**	.465**	.373**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163
Y3	Pearson Correlation	.535**	.489**	1	.542**	.510**	.477**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163
Y4	Pearson Correlation	.502**	.390**	.542**	1	.453**	.482**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163
Y5	Pearson Correlation	.491**	.465**	.510**	.453**	1	.529**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	163	163	163	163	163	163	163
Y6	Pearson Correlation	.423**	.373**	.477**	.482**	.529**	1	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	163	163	163	163	163	163	163
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.755**	.691**	.788**	.749**	.768**	.738**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	163	163	163	163	163	163	163

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS KINERJA (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	7

UJI NORMALITAS KOLMOGROV - SMIRNOV

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		163
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.92421965
Most Extreme Differences	Absolute	.042
	Positive	.042
	Negative	-.027
Test Statistic		.042
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

UJI MULTIKOLINERITAS

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta	t			Sig.
1	(Constant)	10.910	1.394		7.827	.000		
	Stres Kerja (X1)	-.295	.049	-.370	-6.065	.000	.991	1.009
	Pemberian Insentif (X2)	.566	.062	.559	9.166	.000	.991	1.009

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

UJI HETEROKEDASTISITAS MENGGUNAKAN UJI GLEJSER ABS_RES

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.747	.826		.905	.367
	Stres Kerja (X1)	.052	.029	.142	1.806	.073
	Pemberian Insentif (X2)	-.006	.037	-.012	-.158	.874

a. Dependent Variable: Abs_Res

UJI LINEARITAS STRES KERJA (X1) TERHADAP KINERJA (Y)

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja (Y) * Stres Kerja (X1)	Between Groups	(Combined)	167.111	14	11.937	2.080	.016
		Linearity	101.637	1	101.637	17.711	.000
		Deviation from Linearity	65.474	13	5.036	.878	.578
		Within Groups	849.330	148	5.739		
	Total		1016.442	162			

UJI LINEAR PEMBERIAN INSENTIF (X2) TERHADAP KINERJA (Y)

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja (Y) * Pemberian Insentif (X2)	Between Groups	(Combined)	312.789	11	28.435	6.102	.000
		Linearity	278.724	1	278.724	59.813	.000
		Deviation from Linearity	34.064	10	3.406	.731	.694
		Within Groups	703.653	151	4.660		
	Total		1016.442	162			

ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.910	1.394		7.827	.000
	Stres Kerja (X1)	-.295	.049	-.370	-6.065	.000
	Pemberian Insentif (X2)	.566	.062	.559	9.166	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

KOEFSISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.410	.403	1.936

a. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif (X2), Stres Kerja (X1)

UJI F (SIMULTAN)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	416.617	2	208.309	55.565	.000 ^b
	Residual	599.825	160	3.749		
	Total	1016.442	162			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif (X2), Stres Kerja (X1)

UJI T (PARSIAL)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.910	1.394		7.827	.000
	Stres Kerja (X1)	-.295	.049	-.370	-6.065	.000
	Pemberian Insentif (X2)	.566	.062	.559	9.166	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)