

## Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Driver Gojek Di Kota Palembang

Cakra Nanda<sup>1</sup>, Erwin Baktiar Siburian<sup>2</sup>, Quentin Handi Roh Cahyo Prima<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup> Fakultas Bisnis dan Akuntansi, Universitas Katolik Musi Charitas, Palembang, Indonesia

### Article Info

#### Article history:

Received Desember 31, 2024  
 Revised Desember 31, 2024  
 Accepted Januari 6, 2025

#### Kata Kunci:

Reward,  
 Punishment,  
 Kinerja Driver

#### Keywords:

Rewards,  
 Punishment,  
 Driver Performance

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak reward dan punishment terhadap kinerja pengemudi Gojek di Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan data primer. Dengan mengambil sampel; menggunakan teknik *Convenience Sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 103 responden yang merupakan pengemudi Gojek di Kota Palembang. Penelitian ini memanfaatkan SPSS 26 untuk *Windows* sebagai alat pengolahan dan pengujian data. Langkah analisis data yang pertama dilakukan adalah uji validitas dan uji reliabilitas untuk menguji instrumen. Setelah itu, dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang diterapkan mencakup Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi linear berganda dan diakhiri dengan pengujian hipotesis, yaitu Uji t, Uji F, dan Uji Koefisien Determinasi melalui persamaan regresi yaitu  $Y = a + bx_1 + bx_2 + e$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > nilai t tabel ( $2,964 > 0,1983$ ) dan Punishment tidak berpengaruh terhadap kinerja Driver dengan nilai t hitung.

### ABSTRACT

*This research seeks to evaluate how reward and punishment influence the performance of Gojek drivers in Palembang City. This research utilizes primary data. The sampling method applied is the Convenience Sampling technique. The data collection method consists of a questionnaire administered to 103 respondents who are Gojek drivers in Palembang City. This research employs SPSS 26 for Windows as a tool for data processing and analysis. The initial data analysis method includes the validity and reliability tests to assess the instrument. Following that, the classical assumption test is conducted. The classical assumption tests conducted include the Normality Test, Multicollinearity Test, and Heteroscedasticity Test. Next, a multiple linear regression analysis is performed, and finally, the hypothesis testing is carried out, which comprises the t-test, F-test, and Determination Coefficient Test via the regression equation, expressed as  $Y = a + bx_1 + bx_2 + e$ . The findings of this research suggest that Reward impacts employee performance, with a calculated t value > t table value ( $2.964 > 0.1983$ ), while Punishment does not influence Driver Performance, based on a calculated t value.*

*This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.*



### Corresponding Author:

Cakra Nanda  
 Fakultas Bisnis dan Akuntansi, Universitas Katolik Musi Charitas,

Palembang, Indonesia  
Email: cakrananda26@gmail.com

---

## 1. PENDAHULUAN

Transportasi memiliki peran utama dalam kehidupan masyarakat terutama di Indonesia, mengingat tingginya kebutuhan akan sarana transportasi. Saat ini, bidang transportasi di Indonesia semakin diminati oleh masyarakat, terutama sebagai upaya untuk menghindari kemacetan. Hal ini semakin didukung dengan hadirnya transportasi berbasis aplikasi, yang lebih dikenal sebagai transportasi *online*. Pada tahun 2015 yang Dimana kemunculan pertama kali transportasi *online* di Indonesia. Sehingga di tahun 2017 makin banyak perusahaan-perusahaan *start-up* yang memulai bisnis baru di bidang transportasi *online*. Pertumbuhan bisnis dalam sektor ini berlangsung dengan pesat dan mengalami perkembangan yang signifikan, berkat respon positif dari pengguna serta besar peluang bisnis yang tersedia di bidang ini.

Gojek Indonesia adalah sebuah perusahaan transportasi berbasis *online* yang muncul di Indonesia. Perusahaan secara resmi didirikan pada tahun 2010 yang sekarang mulai beroperasi pada 158 kota dan kabupaten secara keseluruhan di Indonesia, termasuk di Kota Palembang. Jika dibandingkan dengan layanan transportasi *online* lainnya, Gojek Indonesia menyediakan berbagai jenis layanan, antara lain Go-Ride (layanan antar penumpang), Go-Car (transportasi mobil), Go-Med (pembelian obat kesehatan), Go-Food (layanan pesan antar makan & minuman), Go-Auto (layanan montir), Go-Mart (pembelian barang), Go-Clean (pembersih rumah) dan masih banyak lainnya yang terdapat didalam aplikasi Gojek. Tingginya minat terhadap Gojek memberikan peluang bagi masyarakat untuk bergabung sebagai *driver* Gojek. Para *driver* memiliki fleksibilitas dalam mengatur jam kerja sesuai keinginan tanpa aturan ketat dari perusahaan. Sistem penghasilan *driver* Gojek terdiri dari pembagian hasil serta tambahan insentif berupa bonus.

Dalam bisnis transportasi online, hubungan kemitraan terbagi menjadi dua pihak: mitra pertama adalah perusahaan, dan mitra kedua adalah pengemudi ojek online. Perusahaan menyediakan layanan kepada konsumen melalui aplikasi yang menghubungkan pengguna dengan pengemudi. Pendapatan pengemudi tidak berasal langsung dari perusahaan, melainkan dari konsumen yang memesan layanan melalui aplikasi. Semakin banyak konsumen yang dilayani, semakin besar pula pendapatan yang diperoleh pengemudi. Selain itu, pengemudi juga dapat menerima penghasilan tambahan melalui sistem poin yang diterapkan oleh perusahaan. Sistem ini dirancang untuk mendorong kinerja pengemudi dalam menyelesaikan setiap pesanan, sehingga mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan.

Tetapi dalam beberapa tahun kedepan, di perkirakan jumlah pengemudi ojek *online* akan menurun secara pesat. Dikarenakan hasil insentif dari para pengemudi ojek *online* mengalami penurunan yang signifikan yang disebabkan oleh potongan yang besar dari Perusahaan – Perusahaan penyedia transportasi *online* seperti Gojek. Dikutip dari CNBC Indonesia [1], dalam pandangan Igun Wicaksono, sebagai salah satu ketua umum organisasi ojek daring yang ada di Indonesia, mengungkapkan bahwa tingginya potongan yang diberikan oleh perusahaan dan menurunnya pendapatan membuat profesi sebagai pengemudi ojek *online* kini kurang diminati oleh masyarakat.

Pada tahun 2016-2018, penghasilan para *driver* perlahan mengalami penurunan hingga 50% dari sebelumnya. Hal ini diperburuk oleh situasi pandemi yang makin mengurangi pendapatan pengemudi. jika tidak ada pengurangan potongan, sepertinya akan terjadi krisis pengemudi ojek *online* pada masa yang akan datang. Igun Wicaksono juga mengatakan fenomena ini diperkirakan akan terjadi dalam lima tahun mendatang di beberapa kota besar di Indonesia. Maka, perusahaan dapat mempertimbangkan mengenai penurunan potongan pemasukan pengemudi serta perusahaan juga dapat memberikan *reward* terhadap *driver* yang memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, serta memberikan *punishment* terhadap *driver* gojek yang berperilaku buruk dan melanggar ketentuan dari Perusahaan.

Kinerja *driver* online menjadi komponen penting dalam ekosistem transportasi modern. Perkembangan pesat layanan transportasi berbasis aplikasi seperti Gojek telah mengubah cara orang menggunakan transportasi untuk kebutuhan seseorang secara efisien dan cepat. Keunggulan platform-platform ini sangat dipengaruhi oleh kinerja pengemudi *online*, yang tidak hanya melibatkan aspek mengemudi, tetapi juga pelayanan pelanggan, waktu respons, dan efisiensi operasional. Kinerja *driver online* dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi fisik dan psikologis pengemudi, pemahaman terhadap teknologi aplikasi, serta faktor eksternal seperti cuaca, kemacetan, dan kebijakan perusahaan. Selain itu, peningkatan persaingan antara pengemudi dan tuntutan pelanggan yang semakin tinggi menjadikan kualitas kinerja pengemudi sebagai faktor penentu dalam memperoleh rating dan insentif yang lebih baik. Namun, meskipun kontribusi *driver online* sangat signifikan, terdapat tantangan dalam mengoptimalkan kinerja mereka. Hal ini meliputi masalah terkait kesejahteraan pengemudi, ketidakpastian pendapatan, serta peran teknologi yang terus berkembang.

Kinerja *driver* Gojek menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan layanan transportasi ini. Kinerja *driver* tidak hanya mempengaruhi kepuasan pelanggan tetapi juga berpengaruh pada reputasi dan daya saing perusahaan. Kinerja yang baik dari *driver* mencerminkan keandalan, kecepatan, dan kualitas layanan yang dapat diandalkan oleh pengguna Gojek. Namun, tantangan yang dihadapi dalam menjaga dan meningkatkan kinerja *driver* cukup kompleks. Kota Palembang, dengan kondisi geografis, budaya, dan infrastruktur transportasi yang unik, menambah lapisan tantangan tersebut. Misalnya, kemacetan lalu lintas, kondisi jalan yang bervariasi, serta kebutuhan dan ekspektasi pelanggan yang beragam menjadi aspek-aspek yang mendorong kinerja *driver* sehari-hari. Agar mengelola kinerja *driver* secara efektif, Gojek menerapkan sistem *reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman). Mangkunegara (2022:67) berpendapat jika kinerja merupakan sebuah hasil pekerjaan yang didapat oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai pekerjaannya dengan bertanggung jawab atas tugasnya, baik secara kuantitas maupun kualitas.

*Reward* dan *punishment* adalah sebuah persoalan yang berpengaruh bagi perusahaan dalam mengoptimalkan kinerja dari para *driver* karena dengan adanya *reward* dan *punishment*, *driver* kelak menjadi lebih unggul serta lebih bertanggung jawab terhadap kewajiban-kewajiban yang diserahkan oleh perusahaan. *Reward* merupakan penghargaan yang mana diberikan oleh perusahaan untuk mendorong para pengemudi agar meningkatkan produktivitas mereka. Simamora (2014:514) mengungkapkan bahwa, *reward* adalah insentif yang menghubungkan kompensasi yang diberikan bertujuan untuk mendorong peningkatan produktivitas karyawan, sehingga mampu mendukung tercapainya keunggulan kompetitif. Penyerahan *reward* atau penghargaan kepada *driver* yang memenuhi target bisa memotivasi para pengemudi untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas. Dengan meningkatnya produktivitas para pengemudi, pendapatan juga akan dapat bertambah, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan mereka. Selain memberikan *reward*, Perusahaan juga perlu menerapkan sanksi atau *punishment* bagi pengemudi yang kurang disiplin atau melanggar ketentuan yang telah dibuat oleh perusahaan.

Dalam kebijakan pemberian *reward*, perusahaan Gojek memberi insentif mengacu pada *point*. Komplain dari pengemudi untuk meraih *point* yang seiring berjalannya waktu, semakin sulit juga semakin terlihat. Berkaitan dengan *punishment*, perusahaan Gojek menerapkan kebijakan yang hampir sama. Jika pengemudi Gojek menolak *order* sebanyak tiga kali dalam waktu berdekatan maka akunnya akan di-*suspend* selama tiga puluh menit. Sanksi ini diterapkan secara bertahap, mulai dari pembekuan akun selama tiga hari, sampai terjadi putus mitra atau dipecat.

Berdasarkan pendapat Mangkunegara (2000:130) yang dikutip oleh (Kawulur et al. 2018:70), *Punishment* merupakan sebuah konsekuensi hukuman yang berfungsi dalam mengevaluasi karyawan yang melanggar dalam menjaga suatu peraturan yang berlaku sehingga dapat menjadikan pelajaran bagi pelanggar. Purwanto (2007:186) yang dikutip oleh (Anwar. 2016:30) mengungkapkan bahwa

*punishment* merupakan hukuman yang dijatuhkan atau dilaksanakan dengan sengaja kepada individu yang melakukan sebuah penyimpangan, pelanggaran, kejahatan, atau kesalahan. Gojek memberikan sanksi kepada pengemudi yang tidak berhati – hati dan melakukan kesalahan yang merugikan perusahaan. Apabila ganjarannya berbentuk positif, maka hukumannya berbentuk negative. Namun, jika *punishment* diberikan dengan tepat dan berdasarkan pertimbangan yang bijaksana, hal ini dapat menjadi pendorong bagi karyawan agar dapat mengoptimalkan produktivitas kerja.

Bedasarkan data yang diambil dari perusahaan Gojek, dapat dilihat ada beberapa tahapan *punishment* yang diberikan oleh perusahaan tersebut jika *driver* melakukan pelanggaran. Perusahaan Gojek membagi tingkat pelanggaran ke dalam lima tahapan, di mana masing-masing tahap mencerminkan jumlah dan level kesalahan yang sudah dilakukan oleh pengemudi. Sistem *punishment* dirancang secara terstruktur untuk memastikan ketaatan para *driver* terhadap peraturan perusahaan, menjaga kualitas pelayanan kepada pelanggan, serta menciptakan ekosistem kerja yang aman, nyaman, dan profesional bagi seluruh pihak yang terlibat. Penerapan *punishment* dilakukan secara proporsional dan bertahap, dimulai dari pemberian teguran ringan kepada *driver* sebagai bentuk peringatan awal hingga pemberian sanksi yang lebih tegas sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Setiap tahapan *punishment* dirancang agar tetap sesuai dengan kebijakan internal perusahaan, sehingga dapat diterapkan secara adil dan transparan. Dengan adanya tahapan *punishment* ini, Gojek berupaya untuk tidak hanya menegakkan disiplin di antara para *driver*, tetapi juga untuk menjaga kepercayaan pelanggan terhadap layanan yang diberikan.

Beberapa peneliti terdahulu seperti Suryadilaga [2] dan Anwar & Duniya (2016), telah melakukan penelitian mengenai *reward* dan *punishment*. Berdasarkan hasil studi tersebut, ditemukan bahwa disiplin kerja karyawan tidak memiliki dampak yang signifikan dengan adanya pemberian *reward* atau penerapan *punishment*. Astuti (2018) [3] mengungkapkan melalui penelitian tambahannya, bahwa meskipun *punishment* berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *reward* justru memberikan dampak negatif yang cukup besar. Sebaliknya, hasil penelitian dari Raymond Suak (2017) mengungkapkan jika tidak ditemukan hubungan antara penghargaan, hukuman, dan kinerja pegawai. Dalam hasil investigasi lainnya yang dilakukan oleh Tangkuman (2018)[4] dan Nugroho (2021) menyampaikan temuan yang berbeda, yakni *reward* dan *punishment* memiliki efek yang baik secara positif terhadap kinerja pegawai.

Dari uraian latar belakang tersebut, sistem *reward* dan *punishment* memiliki peran penting dalam mengelola dan meningkatkan kinerja *driver* Gojek. *Reward* yang diberikan secara tepat dapat memotivasi *driver* untuk bekerja lebih giat dan konsisten dalam memberikan layanan terbaik kepada pelanggan, sehingga berdampak positif pada kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan. Di sisi lain, *punishment* yang diterapkan secara proporsional berfungsi sebagai alat kontrol untuk memastikan bahwa *driver* mematuhi aturan perusahaan dan menjaga standar kualitas layanan. Namun, efektivitas kedua sistem ini sangat bergantung pada bagaimana kebijakan tersebut dirancang dan diterapkan, termasuk aspek keadilan, konsistensi, dan transparansi. Kombinasi yang seimbang antara *reward* dan *punishment* diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi *driver* untuk meningkatkan kinerja mereka tanpa merasa tertekan secara berlebihan. Namun, jika tidak diterapkan dengan hati-hati, *reward* yang tidak merata atau *punishment* yang dirasa tidak adil dapat menimbulkan frustrasi, demotivasi, atau bahkan penurunan kinerja *driver*. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi secara mendalam pengaruh kedua variabel ini terhadap kinerja *driver*. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengevaluasi secara empiris dampak *reward* dan *punishment* bagi kinerja para *driver* Gojek, dalam bentuk langsung dan tidak langsung, maka dari itu bisa memberikan gambaran yang komprehensif mengenai efektivitas dari prosedur tersebut. Temuan dari hasil akhir dalam penelitian ini harapannya bisa berperan sebagai acuan untuk Gojek dalam hal menyempurnakan kebijakan manajemen

sumber daya manusia untuk mendukung peningkatan kinerja *driver*, memperkuat loyalitas mereka, dan memastikan kualitas layanan yang maksimal bagi pelanggan.

## 2. METODE

### 2.1 Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, Sugiyono [5], menjelaskan metode penelitian berdasarkan pada filosofi positivisme, pada metode ilmiah karena sejalan dengan pedoman ilmiah yang memiliki dasar yang konkret atau empiris, objektif, terukur, rasional dan dapat diukur. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis dampak *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) terhadap Kinerja *Driver* Gojek (Y) di Kota Palembang.

### 3.2 Populasi dan Sampel

#### 3.2.1 Populasi

Suryani & Hendryadi (2015:190-191) menyatakan populasi mengacu pada sejumlah individu, peristiwa, atau suatu hal yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi fokus penelitian. Sementara itu, Sugiyono mendefinisikan populasi sebagai wilayah abstraksi yang meliputi semua objek maupun subjek dengan kriteria dan sifat tertentu yang dapat ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan dapat ditarik sebuah kesimpulan. Dalam studi ini, populasi yang diteliti adalah semua pengemudi Gojek yang beroperasi di kota Palembang.

#### 3.2.2 Sampel

Sugiyono (2018:84) mengungkapkan sampel merupakan suatu bagian dari banyaknya sifat atau ciri khas yang terdapat di suatu populasi. Sebuah sampel yang digunakan wajib sepenuhnya representatif atau dapat mewakili populasi yang menjadi objek kajian. Dalam penelitian ini sampel yang dipakai adalah semua *driver* Gojek di kota Palembang. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel non-probabilistik sebagai metode perolehan sampel. Sugiyono (2016:84) mengemukakan bahwa pengambilan sampel *non-probability* merupakan cara perolehan sampel yang mencakup semua elemen atau anggota populasi yang tidak memiliki peluang yang sama untuk ditentukan sebagai sampel, dan metode yang diterapkan adalah *convenience sampling*.

Sugiyono (2018:224) mengatakan bahwa, *convenience sampling* adalah salah satu teknik untuk memilih sampel dengan melakukan pemilihan sampel secara bebas menurut preferensi peneliti. Peneliti memilih sampel yang paling mudah dijangkau dan mudah didapatkan.

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, data primer digunakan sebagai sumber data utama. Sugiyono (2019:193) berpendapat, data primer adalah suatu sumber data yang secara langsung dapat menyediakan informasi data untuk para responden. Teknik pengumpulan data primer yang di peroleh secara langsung oleh *Driver* Gojek di Kota Palembang melalui penyebaran kuesioner secara *online* menggunakan *Google form*.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2015:199) menyatakan jika kuesioner ialah sebuah metode untuk mengumpulkan data yang dikerjakan dengan cara menyampaikan beberapa pertanyaan atau menyediakan pertanyaan yang sudah ditulis untuk dijawab oleh responden. Pengumpulan data dengan menyusun beberapa pertanyaan yang relevan kemudian akan di ajukan kepada responden (*driver*). Pertanyaan yang akan diberikan merupakan pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan yang dialami oleh *driver* Gojek di Kota Palembang.

### 3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Sugiyono (2018:38)[5] menjelaskan operasionalisasi variabel merupakan proses ketika seseorang, objek ataupun aktivitas dengan suatu jenis khusus yang ditunjukkan dari peneliti untuk dipahami dan disimpulkan. Didalam riset ini memiliki 2 variabel bebas (independen) yakni *Reward* (X1) dan *punishment* (X2). Kinerja *Driver* merupakan variabel terikat (dependen). Operasi variabel memperjelas arti spesifik setiap variabel sehingga dimensi, elemen, dan pengukuran dapat dilakukan.

1. *Reward*, yang juga dikenal sebagai kompensasi, merupakan bentuk penghargaan yang dibagikan kepada tenaga kerja sebagai imbalan terhadap suatu hasil yang dicapai, baik dalam bentuk keuangan maupun non-keuangan. [6] Mangkunegara (2017:70) berpendapat bahwa pengukuran *reward* meliputi :

- a. Produktivitas Bekerja
- b. Kualitas Kerja
- c. Efisiensi Waktu
- d. Ide dan Kreativitas
- e. *Team Work* dan Komunikasi
- f. Kepuasan Pelanggan
- g. Kepatuhan terhadap Prosedur.

2. *Punishment* merupakan suatu konsekuensi negatif yang diterima oleh karyawan karena melakukan pelanggaran disiplin atau beprilaku tidak pantas [7]. Berdasarkan pendapat Irawati (2016) menyatakan bahwa *punishment* ialah salah satu bentuk sanksi, hukuman yang diberikan terhadap karyawan yang kurang waspada dan melanggar sebuah peraturan yang sudah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Berikut ini adalah indikator dari *punishment* :

- a. Teguran
- b. Peringatan
- c. Sanksi

3. Kinerja adalah pencapaian tugas atau serangkaian tujuan oleh individu tau kelompok[7]. Pengukuran kinerja pegawai adalah proses evaluasi sistematis terhadap prestasi yang telah diraih oleh seseorang ataupun kelompok dalam sebuah organisasi yang berfungsi dalam menilai efektivitas dan kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Tujuan utama pengukuran kinerja adalah untuk: [7]

- a. Meningkatkan kinerja individu dan organisasi
- b. Menyampaikan tanggapan kepada karyawan mengenai performa mereka
- c. Mengidentifikasi area untuk pelatihan dan pengembangan
- d. Mendorong akuntabilitas dan tanggung jawab
- e. Membuat keputusan promosi dan kompensasi yang adil

### 3.6 Teknik Pengambilan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan data sebagai berikut :

#### 3.6.1 Uji Kelayakan Instrumen

##### a. Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk pengujian instrumen atau daftar pernyataan dalam kuesioner dianggap valid atau sah jika dapat menyajikan dari sebuah variabel dengan tepat dan akurat. Instrumen yang sah sudah pasti memiliki faktor item dengan nilai korelasi ( $r$ )  $> 0,3$ . Jika nilai korelasi  $< 0,3$  dengan demikian, butir item dalam suatu instrumen dianggap tidak valid. [5].

##### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada seberapa jauh instrumen yang dipakai, seperti kuesioner, dapat dipercaya. Dalam pengujian reliabilitas, apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka indikator instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel. [8]

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Ghozali (2016:149) menyatakan sebuah model regresi dikatakan baik apabila memenuhi kriteria uji asumsi klasik. Dalam penelitian ini terdapat 3 jenis pengujian asumsi klasik, sebagai berikut :

#### a. Uji Normalitas

Sebelum melanjutkan untuk menganalisis statistik untuk menguji hipotesis, langkah pertama yang perlu dilakukan yaitu menguji kenormalan distribusi data penelitian. Data yang memenuhi syarat dianggap baik apabila berdistribusi normal. Untuk menentukan apakah data tersebut berdistribusi normal, digunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Ghozali (2014:141) menyatakan residual dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05.

#### b. Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk memperoleh informasi ada tidaknya korelasi antar variabel independen model regresi. Suatu model regresi dapat dikatakan benar apabila tidak dapat menunjukkan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terdapat korelasi antar variabel independen, sehingga variabel tersebut tidak tegak lurus. Menurut Ghozali (2014:105), variabel tegak lurus adalah variabel bebas yang mempunyai korelasi antar variabel bebas yang konkuren sebesar nol. Multikolinearitas dapat diukur dengan menggunakan nilai Tolerance dan VIF. Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,00 maka dapat diketahui model regresi bebas dari gejala multikolinearitas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk menguji adakah perbedaan dari variance residual antara satu observasi dengan observasi lainnya dalam model regresi. Apabila variance residual bersifat tetap di semua pengamatan, situasi ini disebut homoskedastisitas, sementara jika variance tidak sama, maka disebut heteroskedastisitas. Ghozali (2014:139) mengungkapkan bahwa model regresi yang ideal yaitu adalah model yang memenuhi asumsi homoskedastisitas atau tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas Hasil uji heteroskedastisitas bisa diketahui dari nilai signifikansi (Sig.); jika nilai Sig. > 0,05, maka gejala heteroskedastisitas tidak ada.

### 3.6.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Ghozali (2016:93) menyatakan jika analisis regresi linier berganda berfungsi dalam menganalisis suatu korelasi antara dua maupun lebih variabel, dan menentukan jalur korelasi antara variabel terikat dan variabel bebas. Persamaan regresi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e.$$

Penjelasan :

Y = Variabel Terikat (*Kinerja Driver*)

a = Konstanta

b<sub>1</sub> = Koefisien untuk *Reward*

X<sub>1</sub> = Variabel Bebas (*Reward*)

b<sub>2</sub> = Koefisien untuk *punishment*

X<sub>2</sub> = Variabel Bebas (*Punishment*)

e = Error standar

### 3.7 Uji Kelayakan Model

#### a. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk menyatakan adakah setiap variabel independen didalam model memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel bebas berdasarkan uji F-statistik (Ghozali, 2018). Berikut merupakan metode yang dapat digunakan dalam pengujian uji F:

Berdasarkan dari nilai signifikansi hasil ANOVA, maka :

- a. Jika nilai  $\text{sig} < 0.05$ , maka hipotesis diakui. Dengan kata lain *Reward* (X1), dan *Punishment* (X2) sebagai simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y).
- b. Jika nilai  $\text{sig} > 0,05$ , dengan demikian hipotesis ditolak. Dengan kata lain *Reward* (X1), dan *Punishment* (X2) secara simultan atau bersama – sama tidak berdampak pada kinerja (Y).

Berdasarkan perbandingan F hitung dan F tabel :

- a. Jika f Hitung  $>$  f tabel maka dapat dikatakan hipotesis diterima. Artinya *Reward* (X1), dan *Punishment* (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh pada kinerja (Y).
- b. Jika f Hitung  $<$  f tabel maka dapat dikatakan hipotesis diterima. *Reward* (X1), dan *Punishment* (X2) secara simultan atau bersama-sama tidak berdampak pada kinerja (Y).

#### b. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk memahami sejauh mana model regresi dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) memiliki rentang antara 0 hingga 1. Apabila nilai *adjusted R<sup>2</sup>* mendekati 1, maka itu menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y. Jika nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* mendekati 1, maka ini menandakan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y. Namun, apabila nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* mendekati 0, maka terlihat adanya pengaruh variabel [9].

### 3.8. Pengujian Hipotesis

#### 3.8.1 Uji t

Uji t digunakan agar dapat mengetahui dampak yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian dilaksanakan dengan memanfaatkan SPSS versi 26 dengan tingkat sig. 0,05. Apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka hipotesis diterima. Namun jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Ghozali (2018;97) menyatakan bahwa jika t hitung  $>$  t tabel maka hipotesis ditolak, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Namun jika nilai t hitung

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Data Yang Diolah

Pada penelitian ini, hasil dan pembahasan pengolahan data yang diolah dengan menggunakan program SPSS 26. Peneliti menyebar kuesioner ini melalui *online* dengan sistem *Google Form* secara langsung kepada responden. Seluruh responden yang dicapai dalam penelitian ini berjumlah 103 responden.

#### 3.2 Karakteristik Responden

##### 1. Umur Responden

Umur responden adalah rentang waktu sejak kelahiran responden hingga tahun saat penelitian dilakukan, berdasarkan data dari kuesioner yang diisi. Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 103 *driver* Gojek di Kota Palembang pada tahun 2024, dapat diperoleh data responden berdasarkan tingkat umur sebagai berikut pada Tabel 1 :

Tabel 1. Tingkat Umur Responden

Klasifikasi Tingkat Umur	Jumlah	Presentase (%)
20-29 Tahun	30	29,1%
30-39 Tahun	44	42,7%

Klasifikasi Tingkat Umur	Jumlah	Presentase (%)
40-49 Tahun	24	23,3%
50-59 Tahun	7	6,7%
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil tabel, dapat diketahui dalam penelitian ini responden berusia 30 – 39 tahun sebanyak 44 orang (42,7%) dan sebagian kecil responden yang berumur diatas 50 – 59 tahun (6,7%). Sebagian besar *driver* Gojek berada di rentang usia 30-39 tahun karena pada usia ini banyak orang mencari penghasilan stabil untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Profesi ini menawarkan fleksibilitas waktu kerja, cocok untuk masyarakat yang ingin menyeimbangkan tanggung jawab keluarga dan pekerjaan.

## 2. Jenis Kelamin Responden

Tabel 2. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki - Laki	101	98,1%
Perempuan	2	1,9%
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>100%</b>

Dari hasil tabel tersebut, dapat diketahui dari sejumlah 103 total responden yang merupakan keseluruhan dari objek penelitian ini. Terdapat 98% atau 101 orang responden berjenis kelamin laki – laki dan 1,9% atau 2 orang Perempuan yang memiliki presentase lebih kecil dikarenakan profesi sebagai *driver* Gojek lebih banyak diminati oleh laki – laki.

## 3.3 Statistik Deskriptif

Pengukuran pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dilakukan menggunakan skala Likert. Pernyataan-pernyataan tersebut disusun berdasarkan variabel independen dan dependen yang diteliti. Total terdapat 17 pertanyaan yang dikelompokkan ke dalam tiga bagian sesuai dengan masing-masing variabel. Rinciannya adalah 7 pernyataan untuk variabel *Reward*, 5 pernyataan untuk variabel *Punishment*, dan 5 pernyataan untuk variabel Kinerja *Driver*. Dibawah ini merupakan hasil dari statistik deskriptif dari penelitian ini :

### 1. Reward

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel *Reward* (X.1)

P	Jumlah	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Total	Rata - Rata
X1.1	103	14	35	11	34	9	298	2.89
X1.2	103	1	8	23	46	25	395	3.83
X1.3	103	1	14	29	46	13	365	3.54
X1.4	103	1	1	4	39	57	459	4.45
X1.5	103	0	2	4	50	47	450	4.36
X1.6	103	1	5	9	50	38	473	4.59
X1.7	103	0	0	0	45	58	470	4.56
								4.03

Dari tabel tersebut, dapat disimpulkan jika pernyataan kuesioner X1 (6) yang mempunyai jumlah nilai secara keseluruhan tertinggi diantara pernyataan lainnya dengan nilai sebesar 4.59 . Pernyataan ini berbunyi “ Saya menerima ulasan dari *customer* yang menunjukkan mereka puas dengan layanan yang saya berikan” yang artinya *driver* Gojek merasa setuju bahwa pelanggan memberikan hasil evaluasi yang baik dan merasa senang dengan sarana yang diberikan oleh *driver*.

2. Punishment

Tabel 4. Statistik Deskriptif Variabel *Punishment* (X.2)

P	Jumlah	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Total	Rata - Rata
X2.1	103	14	35	18	28	7	285	2.76
X2.2	103	4	13	16	43	27	385	3.73
X2.3	103	5	14	21	41	22	370	3.59
X2.4	103	1	4	7	36	45	399	3.87
X2.5	103	14	17	15	44	13	334	3.24
								3.43

Menurut hasil dari tabel 4, menunjukkan bahwa pada pernyataan X2 (4) mempunyai nilai yang tertinggi diantara pernyataan lain yakni sebesar 3.87, yang berbunyi “ Pemberian *punishment* dari Perusahaan membuat saya lebih berhati – hati dalam menjalankan pekerjaan”. Artinya *driver* Gojek akan lebih berhati – hati dengan adanya *punishment* yang diberikan oleh perusahaan dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Kinerja

Tabel 5. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

P	N	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Total	Rata - Rata
Y.1	103	0	0	2	56	45	455	4.41
Y.2	103	0	0	2	46	55	465	4.51
Y.3	103	1	8	22	39	33	404	3.92
Y.4	103	1	15	25	34	27	377	3.66
Y.5	103	1	0	15	42	45	439	4.26
								4.15

Menurut hasil dari tabel 5, dapat disimpulkan jika pernyataan yang memiliki nilai rata – rata paling tinggi di antara pernyataan lainnya yaitu Y.2 sebesar 4.51, yang berbunyi “Saya selalu mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam menjalankan tugas”. Artinya responden mencerminkan sikap profesionalisme dan dedikasi sebagai *driver* Gojek dalam menjalankan tugas mereka sesuai dengan standar perusahaan.

3.4 Uji Kualitas Instrumen

3.4.1. Uji Validitas

Dalam suatu penelitian, uji validitas digunakan untuk dapat mengetahui bagaimana suatu data dapat menjadi valid atau tidak. Instrumen yang benar dapat dikatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Untuk menentukan  $r$  tabel yaitu berdasarkan rumus  $df = n - 2$ . Dengan  $df = 103 - 2 = 101$ , dengan demikian nilai  $r$  tabel yang didapatkan adalah 0,193.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Semua Variabel

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
<i>Reward (X1)</i>	X1.1	0,514	0,193	Valid
	X1.2	0,707	0,193	Valid
	X1.3	0,763	0,193	Valid
	X1.4	0,709	0,193	Valid
	X1.5	0,619	0,193	Valid
	X1.6	0,659	0,193	Valid
	X1.7	0,548	0,193	Valid
<i>Punishment (X2)</i>	X2.1	0,700	0,193	Valid
	X2.2	0,767	0,193	Valid
	X2.3	0,711	0,193	Valid
	X2.4	0,747	0,193	Valid
	X2.5	0,653	0,193	Valid

Kinerja (Y1)	Y1.1	0,674	0,193	Valid
	Y2.2	0,760	0,193	Valid
	Y3.3	0,842	0,193	Valid
	Y4.4	0,713	0,193	Valid
	Y5.5	0,610	0,193	Valid

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa uji validitas variabel *Punishment* (X1), *Reward* (X2), dan Kinerja (Y1) pada seluruh pertanyaan dinyatakan benar atau valid dikarenakan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

### 3.4.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana keandalan alat yang dipakai, seperti kuesioner, untuk menghasilkan data yang konsisten. Sebuah pernyataan dianggap reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,7. Hasil pengujian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha hitung	Cronbach's Alpha Standard	Keterangan
<i>Reward</i> (X1)	0,781	0,7	Reliabel
<i>Punishment</i> (X2)	0,763	0,7	Reliabel
Kinerja (Y1)	0,771	0,7	Reliabel

Dari hasil yang ditampilkan dalam tabel tersebut dengan menguji 103 responden yang memiliki hasil akhir yang reliabel. Hal ini dapat dipahami dari nilai Cronbach Alpha hitung yang lebih besar daripada Cronbach Standar. Maka dari itu dapat diketahui jika seluruh variabel dalam penelitian ini mempunyai reliabilitas yang baik dan dapat dipercaya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan yakni semua variabel dalam penelitian ini bersifat reliabel dan dapat diterima.

## 3.5 Uji Asumsi Klasik

### 3.5.1 Uji Normalitas

Dalam sebuah sampel diperlukan suatu pengujian yang bertujuan untuk menentukan keseluruhan data sampel tersebut telah terdistribusi normal atau mungkin tidak normal yang dilakukan dengan melalui pengujian normalitas. Dalam Penelitian ini memakai metode *One-Sample* Kolmogorov – Smirnov untuk menguji normalitas data. Data dianggap berdistribusi normal jika nilai *Asymp.sig* lebih besaar dari 0,05.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

<i>Unstandardized Residual</i>		Keterangan
N	103	Normal
<i>Asymp.sig</i> (2-tailed)	0,200	

Dari hasil tabel tersebut, dapat diketahui dimana dalam uji normalitas ini menghasilkan nilai *Asymp.sig* sebesar 0,200 yang dimana lebih besar dari 0,05 yang artinya sudah memenuhi kriteria normalitas data dan dapat ditarik kesimpulan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

### 3.5.2 Uji Multikolinearitas

Pada pengujian multikolinearitas, analisis dilakukan terhadap data untuk mengetahui dan mengecek apakah terdapat hubungan antara variabel independen dalam sebuah model regresi. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menganalisis nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Sebuah variabel dapat dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas jika nilai toleransi  $>$  0,1 dan nilai VIF  $\leq$  10.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Reward (X1)	0,988	1,012	Tidak terjadi gejala Multikolinearitas
Punishment (X2)	0,988	1,012	Tidak terjadi gejala Multikolinearitas

Dari hasil yang diperoleh pada tabel diatas, dapat diketahui nilai *Tolerance* untuk variabel *Reward* dan *Punishment* masing-masing adalah 0,988, yang > 0,1. Sedangkan, nilai VIF yang diperoleh untuk kedua variabel tersebut adalah 1,012 yang < 10. Hasil ini menandakan jika semua variabel bebas dalam model regresi bebas dari gejala multikolinearitas.

### 3.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya melalui model regresi. Jika varians residual antar pengamatan konsisten, keadaan ini disebut homoskedastisitas. Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser. Jika nilai signifikansi > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikasi	Keterangan
Reward (X1)	0,473	Tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas
Punishment (X2)	0,060	Tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas

Dari hasil tabel tersebut, dapat diketahui jika nilai signifikansi untuk variabel *Reward* adalah 0,473 dan untuk variabel *Punishment* adalah 0,060. Dikarenakan hasil dari kedua nilai > 0,05, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa tidak ada indikasi terjadi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

### 3.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Pada dasarnya, peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengidentifikasi arah serta tingkat pengaruh variabel independen terhadap beberapa variabel dependen. Di bawah ini disajikan hasil dari analisis regresi linear berganda tersebut.

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	10,624	2,438		4,357	0,000
Reward	0,220	0,74	0,280	2,964	0,004
Punishment	0,147	0,81	0,172	1,822	0,071

Dari hasil pada tabel tersebut, dapat diketahui persamaan dari analisis regresi berganda, yaitu :

$$\text{Kinerja} = 10,624 + 0,220 (\text{Reward}) + 0,147 (\text{Punishment}) + e$$

Pada variabel pertama, yaitu *Reward*, diperoleh nilai koefisien beta sebesar 0,220, yang dimana lebih besar dari nol, dimana dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa variabel *Reward* memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja. Sedangkan pada variabel kedua, yaitu *Punishment*, nilai koefisien beta yang diperoleh adalah 0,147, yang juga lebih besar dari nol. Dengan demikian, variabel *Punishment* juga berpengaruh positif dan memiliki pengaruh terhadap Kinerja.

### 3.7 Uji Kelayakan Model

#### 3.7.1 Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui 2 variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Uji-F statistik dipakai untuk meneliti signifikansi pengaruh semua variabel bebas kepada variabel dependen. Berikut hasil Uji F dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 12. Hasil Uji F

Model	Sun of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	124,618	2	62,309	6,721	0,002

Dari hasil tabel, nilai sig. yang merupakan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen adalah  $0,002 < 0,05$  sedangkan untuk nilai F hitung  $6,721 > 3,08$ . Maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh signifikan secara simultan antara variabel *Reward* (X1) dan *Punishment* (X2) terhadap kinerja.

#### 3.7.2 Uji Koefisien Determinasi

Uji ini dilakukan agar dapat mengetahui atau memprediksi seberapa besar kontribusi atau pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut tabel dari hasil pengujian koefisien determinasi :

Tabel 13. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the estimate
1	0,344	0,118	0,101	3,045

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada tabel diatas, dapat diperoleh bahwa hasil dari nilai *Adjusted R square* yakni sebesar 0,101 (10,1%) yang berarti menunjukkan bahwa variabel *Reward* dan *Punishment* dapat menjelaskan dan menerangkan variabel kinerja sebesar 10,1%. Sedangkan 89,9% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### 3.8 Uji Kelayakan Model

#### 3.8.1 Uji t

Dilakukan untuk melihat bagaimana dan seberapa jauh salah satu pengaruh yang dihasilkan dari variabel independen yang secara individual dalam menerangkan variabel dependen Jika t hitung  $>$  t tabel dengan nilai signifikansi  $<$  0,05, maka hipotesis dapat diterima. Sebaliknya, jika nilai signifikansi  $>$  0,05, hipotesis dinyatakan ditolak.

Tabel 14. Hasil Uji T

Variabel	Beta	t hitung	t tabel	Sig.
<i>Reward</i>	0,220	2,964	0,1983	0,004
<i>Punishment</i>	0,147	1,822	0,1983	0,071

Dari hasil yang didapatkan dari tabel diatas ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel *Reward* memiliki t hitung sebesar 2,964  $>$  t tabel 1,983 dengan nilai sig sebesar 0,004 yang artinya nilai sig  $0,004 < 0,05$  maka hipotesis dapat diterima. Dengan ini dapat disimpulkan *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Variabel *Punishment* memiliki t hitung sebesar 1,822  $<$  t tabel 1,983 dengan nilai signifikansi 0,071 yang artinya nilai signifikansi  $0,071 > 0,05$  sehingga menyebabkan hipotesis ditolak. Dengan ini dapat ditarik kesimpulan bahwa *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

### 3.9 Pembahasan Hasil Penelitian

Pada konteks penelitian ini, peneliti telah mendistribusikan kuesioner terhadap objek penelitian yaitu, *driver* Gojek di Kota Palembang. Seluruh responden yang diperoleh berjumlah sebanyak 103 responden. Data yang diperoleh diolah dengan program SPSS 26. Dalam uji validitas, semua pernyataan pada item kuesioner mempunyai nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, oleh karena itu, hal ini menyatakan setiap pernyataan dalam penelitian tersebut dinyatakan valid. Dalam hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua indikator pernyataan pada variabel Reward, Punishment, dan Kinerja dikatakan reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* yang didapat lebih besar dari 0,06. Pada uji normalitas melalui metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, didapatkan nilai sig sebesar 0,200, yang dimana  $>$  0,05, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal. Selanjutnya, pada uji multikolinearitas, diperoleh nilai *tolerance* senilai 0,988  $>$  0,10 dan nilai VIF sebesar 1,012  $<$  10, yang menyatakan tidak terjadi multikolinearitas antara dua variabel yaitu X.1 dan X.2. Pada uji heteroskedastisitas, nilai signifikansi pada variabel *Reward* adalah 0,473 (lebih besar dari 0,05) dan pada variabel *Punishment* adalah 0,060 (lebih besar dari 0,05), yang berarti tidak ada indikasi terjadinya heteroskedastisitas.

#### 3.9.1 Pengaruh *Reward* terhadap kinerja *Driver* Gojek di kota Palembang

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, didapatkan nilai  $t$  hitung variabel *reward* sebesar 2,964  $>$   $t$  tabel 1,983 dengan sig. 0,004  $<$  0,05. Penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima serta *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Gojek di kota Palembang. Hasil penelitian ini juga didukung oleh berbagai penelitian yang memiliki kesamaan, salah satunya adalah penelitian yang telah dilakukan oleh Aprilia et al. [10] yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Apabila sistem *reward* semakin adil seperti gaji dan bonus, maka dapat mempengaruhi produktivitas kerja, kualitas kerja, efisiensi waktu, inisiatif kreativitas, kerja sama komunikasi, kepuasan pelanggan, serta kepatuhan terhadap prosedur. Hal ini dapat terjadi dikarenakan *reward* adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada *driver* Gojek. Pada penelitian ini *driver* Gojek menunjukkan bahwa mereka setuju dengan adanya sistem *reward* yang diberikan oleh perusahaan dengan tujuan agar dapat meningkatkan kinerja *driver*.

#### 3.9.2 Pengaruh *Punishment* terhadap kinerja *Driver* Gojek di kota Palembang

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, didapatkan nilai  $t$  hitung variabel *punishment* sebesar 1,822  $<$   $t$  tabel 1,983 dengan sig. 0,071  $>$  0,05. Penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis ditolak dan *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Gojek di kota Palembang.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh berbagai penelitian yang memiliki kesamaan, salah satunya adalah penelitian yang telah dilakukan oleh Suak et al. (2017) yang menyatakan bahwa *punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Apabila sistem *punishment* semakin ketat seperti teguran, peringatan dan sanksi maka akan mempengaruhi kinerja *driver*. *Punishment* memiliki fungsi sebagai bentuk peringatan atau ancaman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja serta mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan di masa depan. Dalam konteks riset ini, terhadap *driver* Gojek di Kota Palembang. Sistem *punishment* seperti teguran dan sanksi, tidak dapat meningkatkan kinerja karena *punishment* yang diberikan kurang relevan dengan kesalahan

## 4. KESIMPULAN

Variabel *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Gojek di kota Palembang dan Variabel *Punishment* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja *driver* Gojek di kota Palembang.

## REFERENSI

- [1] CNBC Indonesia. (2023, 16 April). Krisis ojol menghantam Grab & Gojek, ini curhatan para driver. CNBC Indonesia. <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20230416091542-37-430302/krisis-ojol-menghantam-grab-gojek-ini-curhatan-para-driver>
- [2] Suryadilaga, R. M., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2016). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol, 39*, 156-163.
- [3] Astuti, W. S., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan.
- [4] Tangkuman, K., Tewal, B., & Trang, I. (2015). Penilaian kinerja, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (persero) cabang pemasaran suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).
- [5] Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi. Alfabeta.
- [6] Fahmi (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Brawijaya.
- [7] Dessler (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14. SalembaEmpat
- [8] Ghozali, Idham. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- [9] Ferdinand (2014). Metode Penelitian Manajemen Edisi 5. Universitas Diponegoro
- [10] Aprilia, L., Sofia, S., & Rahayu, A. (2023). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Panca Tunas Harapan Kota Sorong. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 249-259.