



**PENGARUH PELATIHAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA *DRIVER*
GRAB BIKE DI KOTA MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

AHMAD C

NPM. 21801081245



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2022

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja *Driver Grab bike* di Kota Malang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* diperoleh sampel data sebanyak 75 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara parsial pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan kemampuan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

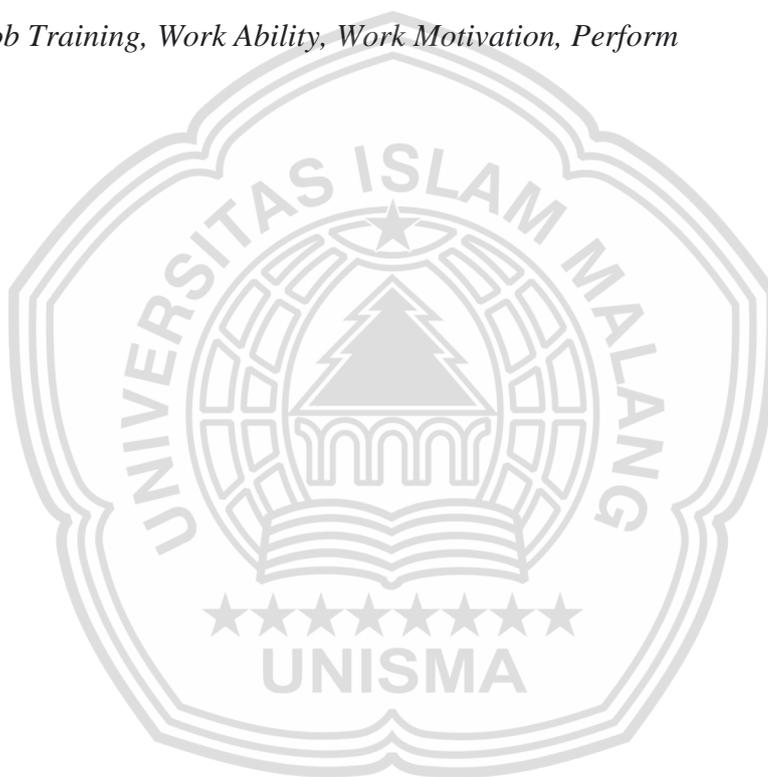
Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja.



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Job Training, Work Ability and Work Motivation on the Performance of Grab bike Drivers in Malang City. The sampling technique used was purposive sampling to obtain data samples of 75 respondents. Methods of data collection using a questionnaire. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression. The results showed that simultaneously job training, work ability and work motivation had a positive and significant effect on performance. Partially, job training and work motivation have a positive and significant effect on performance, while work ability has no significant effect on performance.

Keywords: Job Training, Work Ability, Work Motivation, Perform



BAB

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) sebagai tenaga kerja pada sebuah perusahaan memiliki peranan yang sangat penting baik secara individu atau kelompok. Manusia sebagai salah satu aset perusahaan merupakan penggerak utama atas jalannya produksi dan jasa oleh karena itu, adanya mutu kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang memadai sangat dibutuhkan bagi perusahaan. Berdasarkan hal tersebut maka, perusahaan harus benar-benar memperhatikan efektivitas dan efisiensi kerja pada karyawannya. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya dalam setiap kegiatan perusahaan (Panjaitan, 2018).

Untuk mencapai tujuan perusahaan dalam aktivitas perlu adanya manajemen yang baik terutama pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang baik diharapkan mengoptimalkan dan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Kinerja dapat di definisikan suatu hasil kerja yang sudah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan ketepatan waktu. (Hasibuan 2016). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:9).

Sebagai perusahaan jasa, kinerja perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan, dalam hal ini adalah *driver* yang melayani konsumen di lapangan (Lailiyah & Wahyuningsih, 2019). Grab merupakan perusahaan jasa penyedia akomodasi transportasi berbasis online yang selalu berupaya meningkatkan kualitas kinerja para mitra *driver*, sekaligus menciptakan budaya kerja yang mengedepankan kenyamanan, keamanan dan keramahan. Namun fakta yang terjadi di lapangan, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa *driver grab bike* di Kota Malang mengatakan, bahwa mereka mengalami penurunan kinerja yang di sebabkan oleh menurunnya orderan akibat Pemberlakuan Pembatasan kegiatan Masyarakat (PPKM).

Secara umum untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia perusahaan perlu untuk memperhatikan beberapa faktor diantaranya: pelatihan, kemampuan dan motivasi kerja agar perusahaan dapat mengimbangi atau bahkan dapat mengungguli persaingan dengan perusahaan lain. Perusahaan perlu mengelola program pelatihan, kemampuan dan motivasi kerja yang lebih baik agar perusahaan menghasilkan karyawan yang bekerja lebih efektif dan produktif sehingga kinerjanya semakin meningkat.

Menurut Dessler (2016), mengemukakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia

dalam dunia kerja. Karyawan baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu cara untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kualitas kinerja yang baik maka karyawan akan semakin ahli dan terampil dalam bekerja.

Secara empiris menunjukkan bahawa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, (Didik, 2019) Dalam kajian empiris lainnya juga menunjukkan hasil bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, (Fatkurrozi, 2020).

Grab merupakan salah satu perusahaan yang selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja para mitra *driver* dengan cara melakukan pelatihan secara online melalui Grab Akademi. Grab Akademi merupakan sebuah pelatihan komprehensif yang bertujuan meningkatkan kualitas kinerja para mitra *driver*, sekaligus menciptakan budaya kerja yang mengedepankan kenyamanan, keamanan dan keramahan. Namun berdasarkan observasi yang dilakukan sebagai studi pendahuluan menunjukkan 80% *driver Grab bike* di kota Malang belum mengikuti pelatihan secara keseluruhan hal ini berpengaruh terhadap kualitas kinerja mitra *driver Grab bike* di kota Malang.

Pelatihan kepada setiap karyawan diharapkan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dalam sebuah perusahaan tidak hanya pelatihan saja yang perlu diperhatikan akan tetapi perusahaan juga perlu melihat

kemampuan kerja karyawannya sebagai hasil *output* dari program pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan.

Menurut Sugiharta (2019) Kemampuan kerja merupakan keahlian yang dimiliki oleh setiap karyawan untuk mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mengerjakan tugasnya. Jika kemampuan kerja terus dilatih dan dikembangkan akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan dan membuahkan hasil yang optimal.

Dalam kajian empiris menunjukkan bahwa, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, (Fristia & Sunuharyo, 2019). Sejalan dengan kajian empiris yang lain, menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, (Alya, 2021).

Kemampuan kerja merupakan keahlian yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya baik secara fisik maupun secara ilmu pengetahuan. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh terhadap perkembangan kinerja perusahaan. Selain itu, dengan kemampuan yang memadai dapat membantu karyawan meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil observasi yang dilakukan terhadap *driver Grab bike* di kota Malang menunjukkan bahwa 90% pernah melakukan bentalan orderan yang karena rute perjalanan terlalu jauh dan karena permintaan konsumen. Dari data tersebut menunjukkan bahwa

kemampuan kerja para *driver Grab bike* di kota Malang mengalami permasalahan baik kemampuan fisik atau kemampuan dalam melayani konsumen sehingga konsumen melakukan pembatalan orderan.

Persaingan yang ketat akan mendorong untuk meningkatkan kemampuan karyawan, agar produk atau jasa yang dihasilkan bisa bersaing di pasaran. Selain itu perusahaan perlu mengetahui dan memenuhi kebutuhan setiap karyawannya sehingga, karyawan bisa bekerja secara maksimal. Pemenuhan kebutuhan ini sebagai upaya untuk memotivasi karyawan agar lebih giat dan efektif dalam bekerja.

Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seseorang, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif maupun negatif, Winardi (2016:6).

Ditunjukkan dalam kajian empiris bahwa, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, (Lailiyah, 2019). hal ini juga didukung dengan hasil kajian empiris lainnya yang menunjukkan hasil bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, (Febrianto & Fuadati 2020).

Motivasi merupakan proses psikologis mendasar yang merupakan salah satu faktor pendorong dalam mencapai tujuan atau kinerja perusahaan, motivasi ini merupakan subyek yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Motivasi membuat karyawan semakin semangat dalam bekerja dan akan berdampak positif terhadap perusahaan. Bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berusaha semaksimal mungkin dalam melaksanakan pekerjaannya. Banyak alasan yang membuat karyawan termotivasi atas kinerja mereka melalui dari kebutuhan pribadi hingga kebutuhan yang lainnya, dengan pemenuhan kebutuhan motivasi tersebut karyawan semakin termotivasi dengan apa yang mereka inginkan agar terkabulkan.

Motivasi tidak hanya didasarkan pada nilai uang yang diperoleh dalam bekerja, tetapi karyawan juga perlu hal-hal yang dapat memuaskan jiwanya dalam bekerja seperti penghargaan atas prestasi yang dicapai dan lain sebagainya. Hingga akhirnya karyawan mempunyai nilai dalam bekerja dan merasa memiliki pekerjaan yang bermakna, maka berdasarkan hal tersebut motivasi yang tepat akan membuat kinerja karyawan akan lebih baik kedepannya.

Pemberian insentif merupakan salah satu upaya perusahaan Grab dalam mendorong motivasi para *driver Grab bike* agar dapat meningkatkan kinerjanya namun, pada saat ini mayoritas *driver Grab bike* mengalami kinerja yang kurang baik. Sebagaimana dikutip dari *Kompas.com* – Pandemi *Covid-19* yang melanda seluruh negara berdampak pada kinerja Grab.

Pendapatan perusahaan transportasi asal Malaysia dari pengantaran orang dan barang ikut melorot. Hal ini juga berimbas dengan *driver* Grab di Indonesia. Grab mengubah skema bonus atau insentif bagi mitranya. Pengemudi Grab di Malang Raya mengakui mengalami penurunan pendapatan. Ini terjadi sejak manajemen Grab mengeluarkan kebijakan untuk menurunkan insentif pada mitra karena menurunnya orderan.

Tabel. 1.1 Skema Insentif *Driver Grab Bike* Kota Malang

No	Sebelum <i>Covid-19</i>		Masa pandemi <i>covid-19</i>	
	Poin (Berlian) dikumpulkan	Bonus	Poin (Berlian) dikumpulkan	Bonus
1	230 Berlian	Rp. 31,000,00	100 Berlian	Rp. 120/Berlian
2	300 Berlian	Rp. 75,000,00	165 Berlian	Rp. 230/Berlian
3	355 Berlian	Rp. 145,000,00		
4	415 Berlian	Rp. 205,000,00		
5	455 Berlian	Rp. 255,000,00		

Sumber: Aplikasi *Driver Grab* Indonesia

Pemberian insentif pada tabel 1.1 berdasarkan pada jumlah poin atau berlian yang dikumpulkan para *driver* dengan syarat dan ketentuan yang sudah ditetapkan. Berdasarkan pada data tabel tersebut menunjukkan penurunan insentif yang cukup besar. Penyebab utama dari penurunan insentif bagi para *driver Grab bike* adalah imbas dari bisnis Grab yang menurun akibat *Covid-19*. Penurunan insentif ini menyebabkan penurunan kinerja dan pendapatan yang diterima oleh *driver Grab bike* sehingga menyebabkan kurangnya motivasi dalam bekerja. Selain insentif yang dikurangi, minimnya orderan selama masa PPKM menjadi faktor lain yang menyebabkan kurangnya motivasi terhadap *driver Grab bike*. Apabila motivasi tidak dikelola dengan baik oleh grab maka akan mempengaruhi

menurunnya kinerja *driver Grab bike* dan berimbas kepada kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja *Driver Grab bike* di Kota Malang”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja *Driver Grab bike* di Kota Malang?
2. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja *Driver Grab bike* di Kota Malang?
3. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja *Driver Grab bike* di Kota Malang?
4. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja *Driver Grab bike* di Kota Malang?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja, Kemampuan kerja dan Motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja *Driver Grab bike* di Kota Malang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja *Driver Grab bike* di Kota Malang.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kemampuan terhadap Kinerja *Driver Grab bike* di Kota Malang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja *Driver Grab bike* di Kota Malang.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dan bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis, manfaat tersebut diuraikan sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan oleh perusahaan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pelatihan kerja, kemampuan kerja dan motivasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.
2. Sebagai peningkatan dan pengimplemasian ilmu pengetahuan serta sebagai acuan untuk diri sendiri yang berhubungan dengan sumber daya manusia.
3. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan tambahan informasi bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian sejenis.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari ketiga variabel independen yaitu pelatihan kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja baik secara simultan maupun parsial. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver grab bike* di Kota Malang
2. Variabel pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver grab bike* di Kota Malang
3. Variabel kemampuan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja *driver grab bike* di Kota Malang
4. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver grab bike* di kota Malang

5.2 Keterbatasan Masalah

1. Subjek dalam penelitian ini hanya meneliti *driver grab bike* di Kota Malang

2. Item pernyataan pada kuesioner hanya terdapat satu pernyataan pada setiap indikator
3. Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel independen yaitu: Pelatihan kerja, Kemampuan kerja, dan motivasi kerja. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut hanya memiliki pengaruh sebesar 38,8% sehingga variabel lain yang berpengaruh terhadap nilai perusahaan tidak tercakup pada penelitian ini.

5.3 Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Agar dalam penelitian ini dapat digunakan secara umum dan luas, maka diharapkan dapat mencari dan menambah faktor-faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja, peneliti juga diharapkan dapat menambah populasi yang lebih luas dengan bisa memperoleh hasil yang lebih akurat dan hasil yang didapatkan lebih baik.
 - b. Dapat menambah item pernyataan dalam setiap indikator untuk memperoleh hasil penelitian untuk memperoleh hasil yang sempurna
2. Bagi Perusahaan

Dilihat dari hasil penelitian yang telah dijelaskan, menunjukkan pelatihan kerja, dan motivasi kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan kemampuan kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Perusahaan yang menjadi subjek penelitian ataupun diluar dari penelitian ini diharapkan dapat memperhatikan tiap-tiap faktor tersebut untuk bisa mengoptimalkan kinerja perusahaan Grab.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Al Fath, A. T., & Adji, W. H. (2021). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER GRAB BIKE DI KOTA BANDUNG. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(2), 1613-1624.
- Almustofa, Resa. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Artikel Universitas Diponegoro*. Semarang.
- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Pendekatan Praktik Penelitian Suatu*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa : Paramita Rahay, (2016), Indeks, Jakarta.
- DIDIK, S. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA CREW KAPAL MILIK PT. TRANSINDO TRANSPORTASI BAHARI SEMARANG.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Perspektif*, XVI(1), 77–83.
- Febriantora, M. A. H. A., & Fuadati, S. R. (2020). PENGARUH MOTIVASI, INSENTIF DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER OJEK ONLINE. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(9).
- Fristia, M. A., & Sunuharyo, B. S. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada pengemudi taksi PT. Citra Perdana Kendedes Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 73(1), 225-232
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM SPSS)*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hair, J., Hult, G., Ringl, c., & Sarstedt, M (2017c). *A primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (2 nd ed.)*. Thousand Oaks: SAGE.
- Hamali Arif Yusuf. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru
- Hamdani, H., Mulyanti, R. Y., & Abdillah, F. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pengemudi Grabbike. *Jurnal Ekobis*:

Ekonomi Bisnis & Manajemen, 9(2), 89-103.

Harsuko Riniwati. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia). Penerbit UB Press. Malang.

Hasibuan, M.S. (2016) Manajemen Sumber daya manusia. Edisi revisi. PT. Bumi Aksara

Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 1-12.

Irviani, R., & Fauzi. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: CV ANDI OFSET

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada

Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 2(1), 32-39.

Lailiyah, U. W., & Wahyuningsih, T. H. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Driver Grab-Bike Kabupaten Banjarnegara. Media Ekonomi, 19(01), 190-201.

Malayu S.P Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mangkunegara, A.P (2017). Evaluasi kerja SDM, Cetakan kedelapan. PT. Refika Aditama.

Panjaitan, M. (2018). Peran Keterlibatan dan Partisipasi Karyawan terhadap kinerja karyawan. Jurnal manajemen, vol4(No 1).

Pardiman, P., & ABS, M. K. (2020). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA DRIVER PT GO-JEK MALANG. Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, 9(17).

Priyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif. Sidoarjo: Zifatama Publishing.

Sedarmayanti. 2018. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV.Mandar Maju.

Singarimbun, M & Effendi, S. (2011). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta.

Sofar Silaen. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bogor: IN MEDIA.

Stephen P.Robbins, 2009. Manajemen, Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Penerbit Erlangga.

Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung; Alfabet

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Suryonugroho, V. K., & Priyambodo, A. B. (2021, June). Hubungan Sikap terhadap Insentif dan Motivasi Kerja dengan Kinerja pada Driver GrabBike di Kota Malang. In Seminar Nasional Psikologi UM (Vol. 1, No. 1, pp. 304-317).

Sutrisno, E. 2017. *Manajemen sumber daya Manusia*. Kencana, Jakarta

V.Wiratna Sujarweni. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Veithzal Rivai dan Basri. 2016. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Grafindo. Jakarta

Wulandari, D. (2020). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi pada Perusahaan Transportasi Online di Batam* (Doctoral dissertation, Universitas Internasional Batam).

-----, <http://www.compas.com> (Diakses pada 1 November 2021)

-----, <http://www.grab.com> (Diakses pada 17 November 2021)