

**PENGARUH PENDAPATAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
MITRA DRIVER SHOPEEFOOD MELALUI PERAN MEDIASI
DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
DI KOTA SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk mendapatkan gelar Kesarjanaan pada Jurusan Manajemen
Jenjang Pendidikan Strata 1



Oleh:

EKO SETIAWAN

NIM: 21122003

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
CENDEKIA KARYA UTAMA
SEMARANG**

2026



STIE CENDEKIA KARYA UTAMA SEMARANG

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Eko Setiawan
NIM : 21122003
Jurusan : Manajemen
Judul : Pengaruh pendapatan insentif terhadap kinerja mitra driver
ShopeeFood melalui peran mediasi disiplin kerja, dan motivasi
kerja di Kota Semarang

Telah diperiksa dan disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan pada sidang Skripsi.

Semarang, 20 April 2026

Pembimbing I

Drs. Dirgo Wahyono, M.Si

Pembimbing II

Dr. Mohamad Sodikin, S. Ag., S.Pd., M.M

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eko Setiawan
NIM : 21122003
Judul : Pengaruh pendapatan insentif terhadap kinerja mitra driver
ShopeeFood melalui peran mediasi disiplin kerja, dan
motivasi kerja di Kota Semarang

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian tersebut di atas merupakan hasil karya saya sendiri, bukan hasil dari plagiasi. Apabila dalam penelitian ini terdapat plagiasi maka saya bersedia di kenakan sanksi sesuai dengan syarat dan ketentuan yang berlaku di STIE Cendekia Karya Utama Semarang.

Semarang, 20 April 2026



EKO SETIAWAN

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
MAHASISWA STIE CENDEKIA KARYA UTAMA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Eko Setiawan
NIM : 21122003
Program Studi : Manajemen
Institusi : STIE Cendekia Karya Utama Semarang

Dengan ini saya menyetujui dan memberikan ijin kepada pihak STIE Cendekia Karya Utama atas karya ilmiah saya yang berjudul: Pengaruh pendapatan insentif terhadap kinerja mitra driver ShopeeFood melalui peran mediasi disiplin kerja, dan motivasi kerja di Kota Semarang

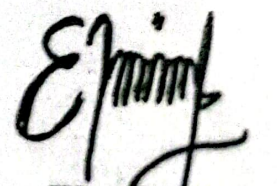
Dengan ini STIE Cendekia Karya Utama Semarang berhak menyimpan, mengalih media atau format-kan, mengelolakan dalam pangkalan data (database), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak STIE Cendekia Karya Utama Semarang. Segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak cipta dalam karya ilmiah ini

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Semarang, 20 April 2026

Yang Menyatakan,


Eko Setiawan



BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI
TAHUN AKADEMIK 2025/2026

Pada hari ini Selasa tanggal 28 bulan April tahun 2026 berdasarkan Surat Ketua Program Studi Akuntansi/Manajemen STIE Cendekia Karya Utama Nomor 037/SP-S/MNJ/STIE-CKU/IV/2026 tanggal 21-April-2026 perihal Susunan Tim Penguji Ujian Skripsi bagi mahasiswa Program Studi Akuntansi/Manajemen STIE Cendekia Karya Utama.

Nama : Yudho Purnomo, S.E., M.M., CPRM., CPLM., CPDM
Pangkat/Golongan : Penata Muda Tk.I/ III/b
Jabatan : Penguji I

Nama : Dr. M. Shohibul Jamil, S.H.I., S.M., M.H., AH
Pangkat/Golongan : Penata Muda Tk.I/ III/b
Jabatan : Penguji II

Nama : Drs. Dirgo Wahyono, M.Si
Pangkat/Golongan : Penata/III/c
Jabatan : Pembimbing I

Nama : Dr. Mohamad Sodikin, S.Ag., M.M
Pangkat/Golongan : Penata/III/c
Jabatan : Pembimbing II

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa yang tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya.

Nama : EKO SETIAWAN

NIM : 21122003

Program : Manajemen

Judul Skripsi : PENGARUH PENDAPATAN INSENTIF TERHADAP KINERJA MITRA
RIVER SHOPEEFOOD MELALUI PERAN MEDIASI DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DI
OTA SEMARANG

Nilai : _____
Keterangan : _____

Demikian Berita Acara UJIAN SKRIPSI ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan seperlunya oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

No.	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Yudho Purnomo, S.E., M.M., CPRM., CPLM., CPDM	Penguji I	1.
2.	Dr. M. Shohibul Jamil, S.H.I., S.M., M.H., AH	Penguji II	2.
	Drs. Dirgo Wahyono, M.Si	Pembimbing I	3.
	Dr. Mohamad Sodikin, S.Ag., M.M	Pembimbing II	4.

Ketua Program Studi Akuntansi/Manajemen

Dr. M. Shohibul Jamil, S.H.I., S.M., M.H., AH

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Allah adalah sebaik-baik pelindung dan sebaik-baik penolong.”

(QS. Al-Anfal: 40)

“Hasil adalah milik Allah, tetapi usaha adalah kewajiban manusia.”

“Sepiro gedhening sengsoro, yen tinompo amung dadi cubo.”

“Jer Basuki Mawa Beya.”

(Since 1922)

PERSEMBAHAN

Bagian yang lebih bermakna dalam skripsi ini adalah.

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT, skripsi ini saya persembahkan sebagai wujud dari usaha dan kerja keras saya. Persembahan ini juga merupakan bentuk penghargaan bagi orang tuaku yang belum merasakan pendidikan tinggi, keluarga, serta orang yang bersamaku dan juga teman-teman seperjuangan.

Terimakasih telah memberikan dukungan hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

ABSTRAK

Perkembangan platform pesan-antar makanan *gig economy* mendorong perubahan pola kerja, termasuk pada mitra driver ShopeeFood yang sangat bergantung pada sistem insentif berbasis kinerja. Namun, masih terdapat kesenjangan penelitian terkait bagaimana insentif tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga melalui faktor perilaku seperti disiplin dan motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendapatan insentif terhadap kinerja mitra driver ShopeeFood melalui peran mediasi disiplin kerja dan motivasi kerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan *explanatory research* yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel pendapatan insentif terhadap kinerja, baik secara langsung maupun melalui mediasi disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap 74 responden mitra driver ShopeeFood di Kota Semarang. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan SmartPLS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendapatan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Disiplin kerja dan motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja, dengan disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan. Selain itu, kedua variabel tersebut mampu memediasi hubungan antara insentif dan kinerja. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat relevansi teori motivasi kerja dalam konteks *gig economy* serta menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Secara manajerial, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu mengelola sistem insentif secara lebih transparan dan konsisten untuk mendorong disiplin dan motivasi kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja mitra driver secara optimal.

Kata kunci: pendapatan insentif, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja mitra driver.

ABSTRACT

The development of food delivery platforms within the gig economy has driven changes in work patterns, including among ShopeeFood driver partners who heavily rely on performance-based incentive systems. However, there remains a research gap regarding how incentives not only directly affect performance but also indirectly through behavioral factors such as work discipline and work motivation. Therefore, this study aims to analyze the effect of incentive income on the performance of ShopeeFood driver partners with the mediating roles of work discipline and work motivation.

This study employs a quantitative approach with explanatory research to examine the causal relationships between incentive income and performance, both directly and indirectly through work discipline and work motivation. The study involves 74 ShopeeFood driver partners in Semarang City. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS) with the assistance of SmartPLS.

The results indicate that incentive income has a positive and significant effect on performance, work discipline, and work motivation. Work discipline and work motivation also have a positive effect on performance, with work discipline showing a more dominant influence. Furthermore, both variables are proven to mediate the relationship between incentives and performance. Theoretically, this study reinforces the relevance of work motivation theory in the gig economy context and highlights work discipline as a crucial factor in improving performance. Managerially, the findings suggest that companies should manage incentive systems more transparently and consistently to enhance work discipline and motivation, thereby optimizing driver performance.

Keywords: *incentive income, work discipline, work motivation, driver partner performance.*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Ucapan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, karunia, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH PENDAPATAN INSENTIF TERHADAP KINERJA MITRA DRIVER SHOPEEFOOD MELALUI MEDIASI DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA DI KOTA SEMARANG”. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabatnya, yang syafaatnya sangat dinantikan di hari akhir kelak.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cendekia Karya Utama Semarang. Penelitian ini membahas Pengaruh Pendapatan Insentif Terhadap Kinerja Mitra Driver ShopeeFood Melalui Peran Mediasi Disiplin kerja, dan Motivasi Kerja Studi Kasus di Kota Semarang. Melalui proses penyusunan skripsi ini, penulis memperoleh banyak wawasan dan pengalaman yang sangat berharga bagi pengembangan kemampuan akademik maupun pribadi. Penyelesaian skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan, dukungan, serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu kelancaran proses penyusunan skripsi, baik melalui doa, motivasi, maupun arahan. Ucapan terima kasih secara khusus penulis sampaikan kepada :

1. Drs. Dirgo Wahyono, M.Si., selaku Ketua STIE Cendekia Karya Utama Semarang sekaligus Dosen pembimbing I saya yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, dan masukan berharga dalam menyelesaikan proses penyusunan skripsi.
2. Yudho Purnomo, S.E., M.M., CPRM., CPLM., CPDM., selaku Puket STIE Cendekia Karya Utama Semarang.
3. Dr. M. Shohibul Jamil, S.H., S.M., M.H., A.H., selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Dr. Mohamad Sodikin, S.Ag., M.M selaku Dosen pembimbing II yang telah memberikan pengarahan penyusunan skripsi dan saran-saran yang bermanfaat.
5. Seluruh dosen dan staf STIE Cendekia Karya Utama Semarang yang telah memberikan ilmu, pengalaman, serta dukungan selama masa studi.
6. Orang tua penulis, Bapak Sukirno dan Ibu Suginah yang telah membesarkan, merawat, dan mendidik serta memberikan kasih sayang, dukungan, dan doa yang tiada hentinya. Setiap halaman dalam skripsi ini menjadi saksi atas doa bapak dan ibu yang tidak pernah terhenti, atas air mata yang mengalir ketika penulis berada di ambang menyerah, serta atas senyum bangga yang selalu bapak dan ibu hadirkan di setiap kemajuan kecil yang berhasil penulis raih. Karya ini penulis persembahkan sebagai ungkapan terima kasih atas cinta dan pengorbanan bapak dan ibu yang tidak ternilai.

7. Seseorang yang masih bersama penulis semoga kelak menjadi jodoh, yang selalu hadir dalam kehidupan baik secara langsung maupun virtual dan juga selalu mengingatkan penulis. Harapan akan masa depan menjadi salah satu dorongan bagi penulis untuk terus berproses hingga skripsi ini selesai. Segala usaha dan perjalanan akademik ini dijalani penulis secara mandiri, dan semoga di masa mendatang hal ini dapat menjadi bagian besar yang turut membentuk kesiapan penulis setelah akhirnya disatukan.
8. Segenap keluarga serta teman-teman penulis yang sudah memberikan motivasi, inspirasi, serta pengalaman yang sangat berharga selama proses penyusunan skripsi ini. Secara khusus, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang mendalam atas dukungan, kebersamaan yang penuh tawa, bantuan ketika penulis mengalami kesulitan, serta semangat yang selalu kalian berikan di saat penulis hampir menyerah. Kehadiran kalian tidak hanya membantu penulis melewati proses akademik, tetapi juga memberikan semangat, kekuatan, dan kenangan indah yang tidak akan pernah terlupakan.
9. Terakhir, penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang tulus kepada diri sendiri, Eko Setiawan. Terimakasih untuk segala pengorbanan dan kerja keras hingga tidak pernah menyerah dalam menyusun tugas akhir skripsi ini. Terimakasih sudah mengusahakan dan tidak menyerah dalam kondisi apapun, terimakasih sudah kuat melewati segala suka duka kehidupan dunia ini. Mari selalu bekerja sama tumbuh menjadi pribadi yang terus berkembang dan menjadi lebih baik dari sebelumnya adapun kurang dan lebihnya mari kita rayakan diri sendiri. Tulisan ini bukan hanya hasil kerja

keras, tetapi juga bukti bahwa diri sendiri mampu melewati segala keterbatasan dan luka yang pernah dirasakan. Semoga tulisan sederhana ini menjadi pengingat bahwa dibalik keraguan, ternyata ada kekuatan besar yang selama ini tumbuh diam-diam dalam diri.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Dengan itu, penulis sangat mengharapkan saran dan masukan yang konstruktif agar penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Semoga segala kebaikan yang diberikan menjadi amal saleh dan Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat serta keberkahan-Nya kepada kita semua.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Semarang, 20 April 2026

Eko Setiawan

DAFTAR ISI

JUDUL.....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH... 	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Telaah Teori.....	10
2.2 Penelitian Terdahulu.....	22
2.3 Hubungan Logis Antar Variabel	24
2.3.1. Hubungan antara pendapatan insentif terhadap motivasi pada mitra driver ShopeeFood	24
2.3.2. Hubungan antara pendapatan insentif terhadap kinerja mitra driver ShopeeFood.....	25
2.3.3. Hubungan antara pendapatan insentif terhadap disiplin kerja mitra driver ShopeeFood	26
2.3.4. Hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja mitra driver ShopeeFood.....	27

2.3.5. Hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja mitra driver ShopeeFood.....	28
2.3.6. Hubungan pendapatan insentif mitra driver ShopeeFood terhadap kinerja melalui peran mediasi motivasi.....	29
2.4 Kerangka Konseptual / Pemikiran.....	33
2.5 Hipotesis Penelitian.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Desain Penelitian.....	36
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	37
3.3 Objek Penelitian	38
3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	39
3.5 Jenis Data	41
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	42
3.7 Metode Analisis Data	43
3.7.2 Uji Reliabilitas	47
3.7.3 Uji Hipotesis	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Deskripsi Responden (Primer) / Objek (Sekunder)	50
4.1.1. Jenis kelamin responden.....	50
4.1.2. Umur Responden.....	51
4.1.3. Pendidikan responden	51
4.1.4. Lama bergabung sebagai mitra driver shopeefood.....	52
4.2 Deskripsi Variable Penelitian	52
4.2.1. Variabel Insentif	53
4.2.2. Variabel Motivasi	54
4.2.3. Variabel Disiplin	55
4.2.4 Variabel Kinerja	56
4.3 Hasil Penelitian	57
4.3.1. Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	58
4.3.2. Uji realibilitas.....	63
4.3.3. Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	64
4.3.4. Uji Hipotesis Bootstrapping.....	67
4.4 Pembahasan.....	74

BAB V PENUTUP	80
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran	82
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	83
DAFTAR PUSTAKA.....	84
LAMPIRAN	89

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Indikator Variabel	37
Tabel 3.2 Skala Likert	42
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	50
Tabel 4.2 Umur Responden	51
Tabel 4.3 Pendidikan Responden	51
Tabel 4.4 Lama bergabung sebagai mitra ShopeeFood.....	52
Tabel 4.5 Hasil persepsi responden variabel Insentif.....	53
Tabel 4.6 Hasil persepsi responden variabel Motivasi	54
Tabel 4.7 Hasil persepsi responden variabel Disiplin	55
Tabel 4.8 Hasil persepsi responden variabel Kinerja	56
Tabel 4.9 Outer loadings	59
Tabel 4.10 Average Variance Extracted (AVE)	60
Tabel 4.11 Hasil uji cross loadings.....	60
Tabel 4.12 Fornell-Larcker Criterion	62
Tabel 4.13 Composite Reliability dan Cronbach's Alpha	63
Tabel 4.14 Nilai R-square.....	65
Tabel 4.15 Nilai effect size (f²)	66
Tabel 4.16 Path coefficients (Langsung)	69
Tabel 4.17 Specific Indirect effects (Tidak langsung)	72
Tabel 4.18 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	33
Gambar 4.1 Tampilan Outer Model Pengukuran Variabel Pendapatan insentif, Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan Kinerja.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Kuesioner Penelitian	89
Lampiran 1.2 Data Karakteristik Responden.....	92
Lampiran 1.3 Tabulasi jawaban responden	95
Lampiran 1.4 Output Olah Data SmartPLS 4.....	102
Lampiran 1.5 Tabulasi Kalkulasi Rata-rata Jawaban Responden	106

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring pesatnya perkembangan platform pesan-antar makanan, mitra driver menjadi aktor kunci yang menentukan kualitas layanan dan kepuasan pelanggan. Platform bekerja melalui mekanisme insentif, penilaian rating, dan algoritma penugasan yang memengaruhi perilaku mitra-misalnya memotivasi pengambilan pesanan lebih banyak atau mendorong pemenuhan target waktu yang pada gilirannya berdampak pada kinerja kerja mitra. Studi tentang manajemen algoritmik dan pengalaman pekerja platform menunjukkan bahwa kebijakan platform (termasuk insentif) secara langsung membentuk strategi kerja, beban kerja, dan persepsi pekerja terhadap tuntutan kerja. (Won et al., 2023). Secara teori dan empiris, sistem imbalan/insentif (merit pay atau reward systems) dapat meningkatkan motivasi dan usaha kerja sehingga memperbaiki kinerja bila dirancang dan diterapkan secara efektif.

Review dan studi terkini mengindikasikan bahwa insentif keuangan dan non-keuangan mampu memengaruhi motivasi, namun efeknya bergantung pada struktur bayaran, transparansi, dan persepsi fairness di antara pekerja. Oleh karena itu, variabel pendapatan insentif akun (income dari program insentif platform) menjadi penting untuk dikaji sebagai faktor prediktor kinerja mitra. (Velghe et al., 2024). Studi-studi terdahulu menunjukkan bahwa insentif dapat meningkatkan partisipasi dan intensitas kerja pekerja gig, namun hasilnya terhadap kualitas dan keberlanjutan kinerja tidak selalu konsisten.

Allon (2023) menemukan bahwa insentif dalam platform ride-hailing cenderung meningkatkan frekuensi kerja, tetapi tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan kinerja layanan yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan temuan (McDonnell et al., 2023) dalam *Human Resource Management Journal*, yang menjelaskan bahwa pengelolaan SDM berbasis algoritma pada platform gig economy sering kali hanya berorientasi pada hasil kuantitatif, sementara aspek perilaku kerja seperti motivasi dan kedisiplinan pekerja kurang mendapat perhatian. Fenomena tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian dalam memahami bagaimana pendapatan insentif benar-benar memengaruhi kinerja dalam konteks pekerja digital, khususnya mitra driver ShopeeFood di Indonesia.

Motivasi kerja memainkan peran penting sebagai variabel psikologis yang menjembatani hubungan antara insentif dan kinerja. (Liu & Liu, 2022) dalam tinjauannya menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja hanya jika disertai peningkatan motivasi kerja intrinsik pekerja. Namun, sebagian besar penelitian yang menguji hubungan tersebut dilakukan pada konteks organisasi konvensional, bukan pada pekerja platform yang bekerja secara mandiri dan bergantung pada algoritma aplikasi. Dengan demikian, perlu dikaji lebih lanjut bagaimana peran mediasi motivasi kerja pada hubungan antara pendapatan insentif dan kinerja dalam konteks *online food delivery drivers* (ODFD), seperti mitra ShopeeFood.

Disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja yang tinggi. Namun, sebagian besar studi sebelumnya

masih berfokus pada pekerja dengan status tetap, bukan pekerja lepas platform. Padahal, dalam konteks ShopeeFood, disiplin seperti kehadiran online tepat waktu, kepatuhan terhadap standar pelayanan pelanggan (Kurian & Bindu Madhavi, 2024) menekankan bahwa keberhasilan sistem insentif di sektor gig sangat bergantung pada perilaku disiplin pekerja, karena insentif saja tidak cukup untuk menjamin kualitas layanan yang konsisten.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh insentif, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja pada sektor transportasi online dan layanan serupa. Misalnya, penelitian pada driver Grab Bike dan ojek online menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin, dan insentif secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja contoh: penelitian di Kota Mamuju (Angraini & Azhari, 2024) Penelitian lainnya pada layanan ShopeeFood di Cirebon menyoroti pengaruh insentif serta motivasi terhadap kinerja driver, meskipun dengan sampel dan konteks lokal tertentu (Ardiansyah et al., 2025).

Namun demikian, beberapa kekurangan masih tampak yaitu kurangnya pemahaman para driver khususnya shopeefood mengenai sistem algoritma terkait pendapatan orderan agar mendapatkan insentif, Orderan yang diterima driver tidak dapat diprediksi sehingga mempengaruhi tingkat kedisiplinan driver, selain itu berdasarkan observasi dan wawancara dengan beberapa driver ditemukan beberapa keluhan seperti orderan yang tidak stabil kadang bisa sesuai target kadang tidak, kemudian faktor cuaca jika memasuki musim hujan rasa disiplin berkurang.dan kurangnya rasa memihak dari pihak aplikator

kepada driver jika mengalami problem saat mendapatkan orderan ataupun pada saat mengirimkan orderan ke customer yang tidak mengerti SOP driver hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Penelitian sebelumnya tentang kinerja mitra driver sudah dilakukan (Maksum & Salim, 2025) namun terbatas pada kota tertentu atau platform selain ShopeeFood. Dengan demikian, masih ada gap pada pemahaman faktor-faktor mana yang paling dominan memengaruhi kinerja mitra driver ShopeeFood dalam konteks nasional atau di kota-kota besar di Indonesia. Khususnya di Kota Semarang Penelitian ini akan memusatkan perhatian pada bagaimana Penelitian sebelumnya umumnya mengukur disiplin kerja sebagai variabel individu yang stabil, padahal dalam konteks digital seperti ShopeeFood, disiplin dan motivasi kerja sering kali terbentuk melalui Algoritma manajemen (*algorithmic management*) menjadi salah satu karakteristik khas dalam ekonomi gig. Mitra driver bisa merasakan bahwa keputusan kerja mereka dibatasi oleh algoritma, bukan diatur oleh pilihan mereka sendiri menurut (Hustia, 2020) Persepsi ini dapat menimbulkan turunnya rasa disiplin kerja serta motivasi kerja.

Penelitian ini dilakukan pada mitra driver ShopeeFood, yang masih relatif sedikit dikaji dibanding platform lain, sehingga memperkaya literatur pada konteks ShopeeFood. Secara metodologis penelitian ini dapat menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan PLS dan memperhatikan moderasi atau mediasi contohnya variabel kontrol seperti pengalaman driver, jam kerja, atau area operasi (Hair, 2014) Dari segi praktis,

hasil penelitian ini dapat membantu manajemen ShopeeFood dalam merancang pendapatan insentif, sistem pengawasan disiplin, dan program motivasi yang lebih efektif agar kinerja mitra driver lebih optimal dan berkelanjutan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja mitra driver ShopeeFood
2. Apakah pendapatan insentif berpengaruh terhadap kinerja mitra driver ShopeeFood
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja mitra driver ShopeeFood
4. Apakah pendapatan insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja mitra driver ShopeeFood
5. Apakah pendapatan insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja mitra driver ShopeeFood
6. Apakah pendapatan Insentif mitra driver ShopeeFood berpengaruh terhadap kinerja melalui peran mediasi disiplin kerja
7. Apakah pendapatan Insentif mitra driver ShopeeFood berpengaruh terhadap kinerja melalui peran motivasi kerja

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang di harapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja mitra driver ShopeeFood
2. Untuk menguji apakah pendapatan insentif berpengaruh terhadap kinerja mitra driver ShopeeFood
3. Untuk menguji apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja mitra driver ShopeeFood
4. Untuk menguji apakah pendapatan insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja mitra driver ShopeeFood
5. Untuk menguji apakah pendapatan insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja mitra driver ShopeeFood
6. Untuk menguji apakah pendapatan Insentif mitra driver ShopeeFood berpengaruh terhadap kinerja melalui peran mediasi disiplin kerja
7. Untuk menguji Apakah pendapatan Insentif mitra driver ShopeeFood berpengaruh terhadap kinerja melalui peran motivasi kerja

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang di harapkan dalam penelitian ini adalah :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Studi ini bermanfaat untuk memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara pendapatan insentif, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja di era digital khususnya para mitra driver ShopeeFood. Selain itu hasil penelitian ini

nantinya dapat menjadi referensi atau bukti empiris yang mendukung dan mengembangkan teori-teori tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kerja dalam konteks ekonomi digital.

1.4.2 Manfaat Praktis.

1. Bagi penulis

Riset ini bertujuan buat menaikkan uraian tentang pengaruh insentif, disiplin, serta motivasi terhadap kinerja, dan mengasah keahlian riset serta analisis yang bermanfaat di dunia kerja. khususnya dalam bidang manajemen sumber energi manusia serta ekonomi digital.

2. Manfaat Bagi Mitra Driver

Diharapkan dapat bermanfaat untuk memberikan pemahaman tentang pentingnya insentif, disiplin, dan motivasi dalam meningkatkan kinerja, sehingga dapat membantu mereka bekerja lebih efektif, produktif, dan memperoleh pendapatan yang lebih optimal.

3. Manfaat Bagi Perusahaan / Instansi

Diharapkan bisa membagikan masukan selaku bahan penilaian buat memperhitungkan daya guna sistem insentif dan strategi kenaikan disiplin serta motivasi mitra driver, sehingga bisa menolong industri tingkatkan kinerja layanan serta kepuasan pelanggan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan di dalam penelitian ini meliputi 5 bab. Dengan rincian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam pendahuluan berisi penjelasan Latar belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam tinjauan pustaka berisi telaah teori yaitu membahas mengenai pengertian Pendapatan Insentif Akun, pengertian disiplin kerja, pengertian motivasi kerja, dan pengertian Kinerja. Penelitian terdahulu, hubungan insentif, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja mitra driver, Kerangka konseptual / pemikiran, Hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam metode penelitian ini membahas mengenai desain penelitian, variabel penelitian dan definisi, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, objek penelitian, populasi, sampel, besar sampel, dan teknik pengambilan sampel, Jenis data, dan metode pengumpulan data, metode / teknik analisis data dalam penelitian yang di lakukan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari penelitian, mengenai kondisi mitra driver ShopeeFood di Kota Semarang serta sistem insentif yang diterapkan. Selanjutnya, bab ini memaparkan

deskripsi data penelitian yang mencakup karakteristik responden dan distribusi jawaban untuk variabel pendapatan insentif, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja. Bab ini juga menampilkan hasil uji instrumen penelitian berupa uji validitas dan reliabilitas, kemudian dilanjutkan dengan pengujian model menggunakan SEM/PLS untuk menilai kelayakan model dan kekuatan hubungan antar variabel. Setelah itu disajikan hasil uji hipotesis yang menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel-variabel yang diteliti. Bab ini ditutup dengan pembahasan hasil dari penelitian yang menginterpretasikan temuan secara teoritis dan empiris serta membandingkannya dengan penelitian terdahulu.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan yang disusun berdasarkan hasil uji hipotesis, mencakup pengaruh pendapatan insentif terhadap disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja mitra driver ShopeeFood di Kota Semarang, serta peran mediasi kedua variabel tersebut. Selanjutnya dijelaskan keterbatasan penelitian, seperti ruang lingkup wilayah, metode pengumpulan data, serta variabel yang belum dianalisis. Bab ini diakhiri dengan saran yang ditujukan kepada peneliti berikutnya, pihak ShopeeFood atau perusahaan mitra, dan mitra driver, sebagai rekomendasi untuk pengembangan ilmu dan perbaikan praktik kerja di lapangan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Telaah Teori

2.1.1 Equity Teory

Teori Equity yang dikembangkan oleh Adams (2015). Menekankan bahwa setiap individu akan menilai sejauh mana keseimbangan antara usaha yang diberikan serta imbalan yang diterima dalam pekerjaan. Dengan kata lain, seorang merasa diperlakukan adil apabila hasil yang ia terima sepadan dengan kontribusi yang dikeluarkan bila dibandingkan dengan pekerja lain pada kondisi yang serupa. Ketika kondisi tersebut tercapai, individu cenderung merasa puas, termotivasi, serta menunjukkan perilaku kerja yang positif. Sebaliknya, jika seseorang merasa bahwa hasil yang diterima tidak sesuai dengan usaha yang diberikan, maka timbul rasa ketidakadilan yang dapat memengaruhi sikap dan perilakunya di tempat kerja.

Menurut Najiha, I., & Herman (2023). Dalam konteks pekerjaan digital seperti mitra driver ShopeeFood, konsep keadilan ini sangat penting karena pendapatan mereka bergantung langsung pada sistem insentif dan algoritma penilaian platform. Jika driver menilai bahwa insentif diberikan secara adil misalnya sesuai dengan jumlah order yang diselesaikan, jarak tempuh, tingkat kesulitan, serta penilaian pelanggan maka mereka merasa diperlakukan secara proporsional. Persepsi tersebut

mendorong driver untuk lebih disiplin, menjaga komitmen kerja, serta meningkatkan kualitas layanan. Rasa keadilan juga memperkuat motivasi kerja karena driver yakin bahwa setiap usaha tambahan akan menghasilkan pendapatan yang lebih tinggi. Ketika driver merasakan bahwa sistem insentif tidak transparan, sulit dicapai, atau tidak sebanding dengan kerja yang mereka lakukan, muncul persepsi ketidakadilan. Hal ini dapat melemahkan semangat kerja, mengurangi disiplin, serta menurunkan kualitas pelayanan.

Dalam penelitian ini, Teori Equity menjadi dasar untuk memahami bagaimana pendapatan insentif dapat memengaruhi kinerja mitra driver baik secara langsung maupun tidak langsung. Ketika insentif dinilai adil, driver terdorong untuk mematuhi aturan kerja, meningkatkan kedisiplinan, serta menjaga konsistensi pelayanan. Di sisi lain, dimensi keadilan ini memicu timbulnya dorongan internal (motivasi) dalam diri pengemudi, mengingat adanya ekspektasi rasional bahwa setiap pencapaian performa akan diimbahi oleh sistem imbalan yang seimbang dan adil. Melalui premis tersebut, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan serta motivasi kerja berfungsi sebagai variabel mediasi yang mengelaborasi interaksi antara struktur perolehan insentif dengan optimalisasi produktivitas layanan yang ditunjukkan oleh mitra driver ShopeeFood.

2.1.2 Pendapatan Insentif

a. Definisi

Pendapatan insentif merupakan salah satu bentuk kompensasi variabel yang diberikan kepada individu, tim, atau mitra kerja berdasarkan capaian kinerja tertentu yang terukur terhadap aktivitas bisnis yang dikelola menurut (Kuvaas et al., 2020) Secara umum, pendapatan ini berbeda dari gaji tetap karena bersifat *performancebased* artinya, besarnya tergantung pada pencapaian target, hasil kerja, atau kontribusi terhadap pendapatan perusahaan. Sistem insentif seperti ini berfungsi untuk memotivasi individu agar bekerja lebih produktif dan berorientasi pada hasil. Bagi penerima, insentif tersebut dicatat sebagai tambahan pendapatan (*additional income*) yang diperoleh dari hasil kerja atau kontribusi terhadap target (Wang et al., 2022). Insentif kepada mitra driver harus diakui sesuai standar IFRS 15, yakni sebagai *reduction of transaction price* apabila tidak terkait dengan barang atau jasa yang terpisah (*distinct good or service*).

b. Tujuan

Tujuan dari memberikan insentif adalah untuk meningkatkan semangat kerja, memperkuat loyalitas, dan mendorong tercapainya kinerja optimal. (Chu et al., 2016) skema insentif yang didasarkan pada penjualan bersih (*net sales-based incentive plan*) terbukti mampu memperbaiki koordinasi antara karyawan dan perusahaan serta

meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan operasional. Dalam konteks ekonomi digital dan *gig economy*, seperti yang dialami oleh mitra pengemudi ShopeeFood, Gojek, dan Grab, pendapatan insentif memiliki bentuk yang lebih dinamis biasanya diberikan berdasarkan indikator performa seperti jumlah pesanan yang diselesaikan, tingkat penyelesaian yang bagus, jam aktif, serta sikap yang baik kepada pelanggan. (Nugroho, 2025) menjelaskan bahwa sistem insentif digital ini berperan penting dalam menjaga produktivitas dan kedisiplinan mitra meskipun hubungan kerja bersifat fleksibel. Pendapatan insentif dalam model ini menjadi komponen utama yang membedakan antara kinerja tinggi dan rendah, serta berfungsi sebagai faktor penyeimbang bagi ketidakpastian penghasilan yang melekat dalam pekerjaan berbasis aplikasi.

2.1.3 Disiplin Kerja

a. Definisi

Disiplin dalam pekerjaan adalah salah satu elemen penting yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kinerja individu maupun organisasi. Disiplin diartikan sebagai sikap taat, patuh, dan bertanggung jawab terhadap aturan, norma, serta standar kerja yang berlaku di lingkungan organisasi (Robbins & Judge, 2012). Dalam konteks modern, disiplin tidak hanya menyangkut kepatuhan terhadap jam kerja atau tata tertib, tetapi juga mencakup *self-regulation* dan *digital discipline* terutama di era kerja fleksibel seperti *gig economy*.

Penelitian oleh (Nugroho, 2025) menekankan bahwa pekerja digital yang memiliki disiplin tinggi menunjukkan kemampuan lebih baik dalam mengatur waktu dan mencapai target kinerja meskipun bekerja secara otonom tanpa pengawasan langsung.

b. Peran disiplin

Peran disiplin sangat penting dalam kerja karena penggerak utama motivasi dan produktivitas. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung memiliki kesadaran intrinsik untuk bekerja sesuai prosedur dan mencapai hasil terbaik (Assagaf & Dotulong, 2015). Penelitian empiris menunjukkan bahwa disiplin berkontribusi signifikan terhadap peningkatan efisiensi organisasi karena mengurangi kesalahan kerja, keterlambatan, serta meningkatkan konsistensi output (Dafit et al., 2021). Dalam konteks pekerja lapangan seperti mitra pengemudi ShopeeFood, disiplin dalam waktu, pelayanan, dan penggunaan aplikasi sangat berpengaruh terhadap reputasi akun serta penerimaan insentif.

Meningkatkan kinerja, disiplin kerja memiliki kontribusi signifikan dalam mengembangkan suasana organisasi yang baik. Organisasi yang menegakkan disiplin secara adil dan konsisten akan menciptakan rasa tanggung jawab dan kepercayaan antar anggota (Kuvaas et al., 2020). Disiplin mencerminkan keadilan dan integritas sistem manajerial, di mana karyawan yang berdisiplin akan menjadi contoh bagi rekan kerja lainnya. Dengan demikian, disiplin tidak

hanya berfungsi sebagai sarana pengawasan, tetapi juga sebagai system untuk membentuk karakter dan moral kerja yang berkelanjutan.

Dalam era digitalisasi kerja, konsep disiplin mengalami perluasan makna menjadi *digital work discipline*, yaitu kemampuan pekerja dalam mengelola waktu, fokus, serta tanggung jawab dalam lingkungan kerja yang berbasis aplikasi dan sistem daring. Menurut (Fiandra & Yulastri, 2022) pekerja gig economy seperti pengemudi daring dituntut untuk mengembangkan disiplin digital yang tinggi agar tetap produktif meskipun bekerja mandiri. Mereka harus mampu menyeimbangkan fleksibilitas dengan tanggung jawab terhadap target dan pelayanan pelanggan. Disiplin digital ini menjadi pondasi penting agar sistem insentif dan kinerja yang berbasis teknologi dapat berjalan efektif.

Secara keseluruhan, disiplin kerja merupakan fondasi bagi terciptanya kinerja optimal, terutama dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif. Disiplin membantu pekerja menyesuaikan diri dengan perubahan, menjaga konsistensi kinerja, serta membangun kredibilitas profesional. Bagi mitra driver ShopeeFood, disiplin menjadi cerminan profesionalisme yang memengaruhi sistem evaluasi akun dan penentuan pendapatan insentif. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja tidak hanya memperkuat motivasi individu,

tetapi juga berkontribusi langsung pada keberlanjutan dan reputasi bisnis platform digital.

2.1.4 Motivasi Kerja

Dorongan untuk bekerja merupakan salah satu faktor psikologis yang paling krusial yang berdampak pada perilaku, semangat, dan kinerja seseorang dalam bekerja. Motivasi dapat didefinisikan secara konseptual sebagai akumulasi dari stimulasi internal (dorongan psikologis dari dalam diri) maupun eksternal yang mengarahkan sekaligus mengonstruksi orientasi perilaku individu untuk bergerak secara aktif dalam merealisasikan target atau tujuan spesifik yang telah ditetapkan. (Suryawan & Salsabilla, 2022). Dalam lingkungan organisasi modern, motivasi bukan hanya berkaitan dengan kompensasi finansial, tetapi juga meliputi kebutuhan akan pengakuan, pencapaian, serta rasa memiliki terhadap pekerjaan.

a. Peran Motivasi kerja

Motivasi kerja berperan sebagai penggerak utama produktivitas individu dan efektivitas organisasi. Personil yang memiliki dorongan motivasional optimal cenderung mendemonstrasikan komitmen serta rasa tanggung jawab yang lebih kokoh terhadap pekerjaan mereka, dan berupaya memberikan hasil terbaik bagi organisasi (Kuvaas et al., 2020). Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, absensi tinggi, dan berkurangnya komitmen terhadap organisasi. Penelitian oleh Meyer dan Gagné (2021) menyatakan bahwa

manajemen motivasi kerja yang optimal berkontribusi signifikan terhadap eskalasi kepuasan kerja sekaligus mengokohkan keterikatan afektif antara personel dan institusi. Fenomena tersebut menegaskan bahwa konstruk motivasi tidak sekadar berfungsi sebagai stimulus taktis temporer, melainkan determinan utama dalam mengonstruksi komitmen jangka panjang.

Dalam konteks ekonomi digital dan pekerjaan berbasis aplikasi seperti *gig economy*, motivasi kerja menjadi semakin kompleks karena tidak ada struktur organisasi formal dan pengawasan langsung. Pekerja seperti mitra driver ShopeeFood mengandalkan motivasi pribadi dan sistem penghargaan platform untuk menjaga produktivitasnya.

b. Faktor-faktor motivasi kerja

Konstruk motivasi kerja secara simultan diintervensi oleh beberapa determinan utama, yang meliputi gaya kepemimpinan, efektivitas komunikasi organisasi, skema sistem penghargaan (*reward system*), serta kondusivitas lingkungan kerja yang arsitektural. (Ayunintyas et al., 2024). Stimulasi terhadap motivasi kerja dapat diakselerasi melalui pembentukan budaya organisasi yang mengedepankan prinsip keadilan, transparansi, serta pengakuan terhadap kontribusi individual dalam ekosistem kerja. Selain itu, sustainabilitas motivasi dalam jangka panjang sangat bergantung pada keberadaan sistem evaluasi kinerja yang akuntabel dan artikulasi sasaran tugas yang presisi. Fenomena ini mengonfirmasi relevansi Teori

Harapan (*Expectancy Theory*) dari Vroom, yang mempostulatkan bahwa dorongan motivasional individu akan menguat apabila terdapat keyakinan rasional bahwa curahan usaha (*effort*) secara linear akan menghasilkan performa yang optimal, yang pada gilirannya akan mengantarkan pada pencapaian *outcome* yang diekspektasikan.

Secara keseluruhan, motivasi kerja berperan vital dalam menciptakan kinerja optimal, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan. Dalam konteks mitra pengemudi ShopeeFood, motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh tingkat pendapatan insentif, kepuasan pelanggan, dan penilaian sistem akun. Kombinasi antara motivasi intrinsik (seperti keinginan untuk sukses dan diakui) dan motivasi ekstrinsik (seperti bonus atau rating pelanggan) akan menentukan sejauh mana pekerja gig mempertahankan performanya. Oleh karena itu, organisasi maupun platform digital perlu merancang sistem insentif dan lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan motivasi secara berkelanjutan agar tercapai kinerja yang maksimal.

2.1.5 Kinerja

a. Definisi Kinerja

Kinerja merepresentasikan manifestasi hasil dari implementasi tugas dan wewenang operasional yang didelegasikan kepada skala personal maupun kelompok dalam rangka merealisasikan visi organisasi. Sejalan dengan premis tersebut, Armstrong (2009) menegaskan bahwa evaluasi terhadap kinerja wajib melibatkan telaah

atas proses kerja dan dinamika perilaku individu, yang merefleksikan sejauh mana tingkat efisiensi serta kapasitas seseorang dalam memenuhi standar baku minimum pemenuhan tanggung jawab profesionalnya. Kinerja merupakan indikator utama keberhasilan dalam setiap organisasi karena secara langsung memengaruhi produktivitas, efisiensi, dan daya saing. Dalam lingkungan kerja modern, di tempat-tempat seperti ekonomi digital dan ekonomi gig, kinerja tidak hanya diukur melalui angka jumlah pesanan yang diambil atau jam kerja tetapi juga melalui variabel kualitatif seperti tingkat kepuasan pelanggan dan seberapa berhasil suatu akun dapat dijalankan.

b. Faktor- Faktor kinerja

Faktor yang memengaruhi kinerja mencakup motivasi kerja, disiplin, lingkungan kerja, kemampuan individu, dan sistem penghargaan. Menurut (Yusuff, 2023), kinerja optimal akan tercapai jika seseorang memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya serta termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian oleh (Kuvaas et al., 2020), menegaskan bahwa pemberian kompensasi berbasis kinerja (performance-based pay) dapat meningkatkan hasil kerja dan loyalitas karyawan, terutama bila disertai umpan balik yang jelas dan sistem penilaian yang transparan. Dalam konteks mitra driver ShopeeFood, kinerja tidak hanya diukur melalui produktivitas layanan, tetapi juga konsistensi dalam menjalankan aturan platform, seperti ketepatan waktu dan tingkat kepuasan pelanggan.

Kinerja juga dipengaruhi oleh tingkat disiplin dan tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya. Disiplin membantu menjaga konsistensi perilaku kerja sehingga karyawan mampu bekerja secara efisien dan efektif. (Malik et al., 2025) menegaskan bahwa kedisiplinan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karena mendorong pekerja untuk fokus pada tujuan, mematuhi prosedur, dan menghindari kesalahan kerja. Dalam dunia kerja berbasis aplikasi, seperti layanan pengantaran makanan, disiplin waktu dan ketepatan sistem menjadi tolok ukur utama yang digunakan untuk menilai kinerja. Oleh karena itu, pekerja yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung memperoleh peringkat akun dan insentif yang lebih baik. Kinerja juga erat kaitannya dengan motivasi kerja, karena motivasi berperan sebagai penggerak utama seseorang untuk berusaha mencapai target yang telah ditetapkan. (Rachman, 2022) menemukan bahwa Stabilitas dan keberlanjutan performa kerja terbukti jauh lebih optimal pada personil yang menginternalisasi motivasi intrinsik yang kuat. Fenomena kontras terlihat pada pekerja yang pemenuhan produktivitasnya hanya diakselerasi oleh faktor-faktor pendorong yang bersifat ekstrinsik.

Dalam konteks pekerjaan digital, dalam mitra driver sistem insentif yang berbasis kinerja menjadi faktor penting yang dapat memperkuat motivasi sekaligus meningkatkan produktivitas. Dengan demikian, pemberian pendapatan insentif akun secara adil dan

proporsional merupakan strategi yang efektif dalam menciptakan kinerja optimal bagi para mitra kerja platform digital seperti ShopeeFood. Secara keseluruhan, kinerja merupakan refleksi dari sinergi antara kemampuan, motivasi, dan disiplin kerja seseorang. Kinerja yang tinggi tidak hanya menunjukkan produktivitas individu, tetapi juga mencerminkan keberhasilan organisasi dalam menciptakan sistem kerja yang adil, transparan, dan memotivasi. Dalam konteks mitra driver ShopeeFood, kinerja yang baik berarti kemampuan dalam memenuhi target layanan, menjaga reputasi akun, serta mempertahankan hubungan positif dengan pelanggan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja harus dilakukan secara holistik melalui pendekatan motivasional, disipliner, dan sistem insentif yang terukur agar dapat mendukung keberlanjutan dan kepuasan kerja mitra.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting karena dapat di gunakan sebagai bahan perbandingan, referensi dalam penelitian yang akan di lakukan.

Berikut tabel hasil penelitian –penelitian terdahulu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun dan Judul	Sampel dan Periode	Variabel dan Metode Analisis	Hasil
1	(Nayoan et al., 2021) — <i>The Effects of Workload, Incentives and Motivation on Gojek Driver Job Satisfaction in Bandung</i>	120 driver Gojek Bandung, 2021.	Beban kerja (X1), Insentif (X2), Motivasi (X3), Kepuasan kerja (Y). Analisis: Regresi linier berganda.	Insentif dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja.
2	(Rabbani & Bagasworo, 2024). <i>Pengaruh Stres Kerja, Program Insentif, dan Motivasi terhadap Kinerja Driver ShopeeFood di DKI Jakarta.</i>	100 driver ShopeeFood, survei 2024.	Variabel: Stres kerja (X1), Program insentif (X2), Motivasi (X3), Kinerja (Y). Analisis: Partial Least Square (SmartPLS).	Insentif dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja; stres kerja tidak signifikan.
3	(Fatima & Imtiaz, 2021). Putting teams into the gig economy: A field experiment at a platform. (<i>Management Science / platform field experiment</i>).	Eksperimen lapangan pada platform gig (tim pada pekerja platform).	Variabel: intervensi tim/kompetisi + insentif → engagement & output. Metode: field experiment; analisis eksperimental/komparatif.	Intervensi yang mengubah struktur sosial (team/kompetisi) meningkatkan engagement dan output; menunjukkan bahwa motivasi sosial dan desain insentif berkontribusi

				pada peningkatan kinerja pekerja platform.
4	(Hendrian, 2025). <i>The Effects of Gig Economy Platforms on Job Security and Worker Identity in Indonesian Metropolitan Areas</i>	10 platform digital Indonesia (termasuk ShopeeFood), 2022.	Aspek: Upah, kondisi kerja, representasi, keadilan. Analisis: Penilaian berbasis indikator Fairwork.	Menunjukkan bahwa struktur insentif dan upah tidak selalu adil, berdampak pada motivasi dan kinerja pekerja.
5	(Asfiah et al., 2022). <i>Effects of Work Flexibility and Compensation on Partner Performance through Job Satisfaction: Evidence from Shopee-Food East Java.</i>	150 driver ShopeeFood, data 2022.	Variabel: Fleksibilitas kerja (X1), Kompensasi/insentif (X2), Kepuasan kerja (Z), Kinerja (Y). Analisis: SEM-PLS.	Kompensasi/insentif berpengaruh langsung dan tidak langsung (melalui kepuasan) terhadap kinerja.
6	(Nugroho, 2025). <i>Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Driver ShopeeFood di Kota Malang.</i>	120 driver ShopeeFood, periode Maret–Mei 2025.	Variabel: Insentif (X1), Disiplin kerja (X2), Kinerja (Y). Analisis: Regresi linier berganda.	Insentif dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja mitra.
7	(Putri et al., 2023). <i>What is Fair? The Experience of Indonesian Gig Workers.</i>	Studi kualitatif pekerja gig di berbagai platform (Gojek, Grab, ShopeeFood), 2023.	Variabel: Sistem upah, keadilan platform, motivasi, kinerja (tematik). Analisis: Thematic qualitative analysis.	Ketidakpastian upah dan insentif berpengaruh terhadap menurunnya motivasi dan kualitas kerja.
8	(Darwin & Khaidir, 2023).	Pegawai di Kecamatan	Variabel bebas: Insentif, Motivasi	Hasil: Insentif, Motivasi, Disiplin

	<i>“Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Nanggalo Kota Padang”</i>	Nanggalo Kota Padang (jumlah dan periode tidak spesifik)	Kerja, Disiplin Kerja; Variabel terikat: Kinerja Pegawai; Metode: SEM jalur (path analysis)	kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; Disiplin kerja juga menjadi variabel mediasi antara Insentif/Motivasi → Kinerja.
9	(Rahman & Wahyuni, 2019). <i>Pengaruh Insentif, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Driver Grab di Surabaya.</i>	130 driver Grab, 2023.	Variabel: Insentif (X1), Motivasi (X2), Disiplin kerja (X3), Kinerja (Y). Analisis: Regresi linier berganda.	Ketiga variabel memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
10	(Maksum & Salim, 2025). <i>“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Ojek Online (Studi Kasus Mitra Driver; ShopeeFood Jombang)”</i>	53 responden mitra driver ShopeeFood di Jombang; periode penelitian tidak spesifik.	Variabel bebas: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja; Variabel terikat: Kinerja Mitra Driver; Metode: regresi linier berganda (SPSS)	Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja mitra driver; $R^2 = 65,7\%$.

2.3 Hubungan Logis Antar Variabel

2.3.1. Hubungan antara pendapatan insentif terhadap motivasi pada mitra driver ShopeeFood

Pendapatan insentif adalah jenis kompensasi variabel yang diberikan kepada pekerja berdasarkan kinerja atau hasil kerja tertentu. Dalam konteks mitra driver shopeefood, insentif akan berfungsi sebagai tambahan finansial di luar pendapatan utama (dari biaya pengiriman atau bonus perjalanan). Insentif, menurut (Nugroho, 2025), adalah insentif

menandakan adanya ketidakseimbangan yang dirancang untuk memotivasi karyawan agar menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi, terlepas dari apakah hal tersebut bersifat sementara atau sporadis. Konsep remunerasi yang adil juga relevan dengan insentif. Selain itu, insentif mengintegrasikan kinerja kerja dengan efisiensi waktu. Karyawan diberikan insentif sebagai imbalan langsung atas pencapaian yang melampaui standar yang telah ditetapkan.

Teori Two-Factor Herzberg (1959) juga menunjukkan bahwa faktor insentif (kompensasi dan penghargaan) termasuk dalam kategori motivator yang dapat meningkatkan kepuasan dan semangat kerja. Ketika mitra driver merasa bahwa insentif yang diterima sebanding dengan usaha yang dikeluarkan, maka muncul dorongan intrinsik untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja mereka.

2.3.2. Hubungan antara pendapatan insentif terhadap kinerja mitra driver ShopeeFood

Pendapatan insentif adalah jenis kompensasi variabel yang diberikan kepada pekerja berdasarkan kinerja atau hasil kerja tertentu. Dalam konteks mitra driver shopeefood, insentif akan berfungsi sebagai tambahan finansial di luar pendapatan utama (dari biaya pengiriman atau bonus perjalanan). Menurut teori motivasi *Expectancy Theory* (Vroom, 1964). Seseorang akan termotivasi untuk bekerja lebih keras jika mereka percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan imbalan yang lebih

besar. Dengan demikian, peningkatan insentif akan dapat secara langsung meningkatkan motivasi kerja ekstrinsik bagi para driver.

Teori Two-Factor Herzberg (1959) juga menunjukkan bahwa faktor insentif (kompensasi dan penghargaan) termasuk dalam kategori motivator yang dapat meningkatkan kepuasan dan semangat kerja. Ketika mitra driver merasa bahwa insentif yang diterima sebanding dengan usaha yang dikeluarkan, maka muncul dorongan intrinsik untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja mereka.

2.3.3. Hubungan antara pendapatan insentif terhadap disiplin kerja mitra driver ShopeeFood

Penghargaan moneter yang dialokasikan kepada personel atas capaian kontribusi yang berhasil melampaui batas standar baku organisasi dikonseptualisasikan sebagai pendapatan insentif. Instrumen ini merepresentasikan bentuk apresiasi finansial bersyarat atas kinerja ekstra yang ditunjukkan oleh tenaga kerja. Di sisi lain, (Sugiarto & Ramadhan, 2021) disiplin kerja menunjukkan tingkat kepatuhan, tanggung jawab, dan kesadaran individu dalam mematuhi peraturan dan aturan organisasi.

Ada hubungan positif dan signifikan antara keduanya: insentif yang layak dapat meningkatkan rasa adil, meningkatkan semangat, dan mendorong pekerja untuk tiba tepat waktu, mematuhi aturan, dan menghasilkan lebih banyak. Fenomena empiris di PT. Infomedia Nusantara Medan menunjukkan bahwa sinergi strategis antara kebijakan

pemberian insentif dan penegakan disiplin kerja bertindak sebagai determinan yang signifikan dalam mendongkrak capaian produktivitas personel.

2.3.4. Hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja mitra driver ShopeeFood

Pendapatan insentif adalah bentuk kompensasi variabel (bonus, komisi, penghargaan berbasis prestasi) yang diberikan di luar upah pokok untuk mendorong perilaku atau hasil tertentu. (Liu & Liu, 2022). Motivasi kerja merujuk terhadap integrasi dua arah faktor motivator, yang mencakup dorongan internal personal sekaligus pengaruh penguat (*reinforcement*) dari ekosistem luar individu yang mengarahkan, memberikan energi, dan mempertahankan perilaku kerja seseorang untuk mencapai tujuan pekerjaan (teori kebutuhan, teori harapan, dan teori keadilan sering digunakan untuk menjelaskan fenomena ini).

Berdasarkan eksplanasi Teori Harapan, derajat motivasi kerja seorang personel akan mengalami eskalasi apabila terdapat keyakinan rasional bahwa alokasi usaha (*effort*) yang dicurahkan mampu berkorelasi linear dengan optimalisasi performa. Lebih lanjut, capaian kinerja tersebut diyakini akan dikompensasi oleh organisasi dalam bentuk penghargaan atau imbalan yang relevan dengan preferensi individu. Insentif memberikan konsekuensi positif terhadap kinerja, yang pada gilirannya memperkuat perilaku kerja yang diinginkan,

sehingga karyawan cenderung mengulangi perilaku yang telah diberi penghargaan.

2.3.5. Hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja mitra driver ShopeeFood

Secara konseptual, motivasi kerja diidentifikasi sebagai sebuah mekanisme sistematis yang mengelaborasi derajat intensitas, orientasi arah, serta tingkat konsistensi tindakan seorang personel dalam rangka merealisasikan sasaran atau target pekerjaan yang telah ditetapkan. Penjelasan ini mencakup dimensi intrinsik, yaitu melakukan pekerjaan karena kepuasan internal, serta dimensi ekstrinsik, yang merupakan dorongan dari kompensasi eksternal seperti gaji atau penghargaan. Konsep ini merupakan faktor penentu yang penting dalam studi perilaku organisasi karena memengaruhi tingkat keterlibatan, produktivitas, dan kualitas perilaku kerja. (Morris et al., 2022).

Motivasi memengaruhi kinerja melalui beberapa jalur empiris:

1. Intensitas usaha motivasi tinggi meningkatkan energi/lamanya usaha
2. Fokus dan selektivitas tugas motivasi menentukan aktivitas mana yang diprioritaskan
3. Ketekunan dan resistensi terhadap hambatan orang yang termotivasi bertahan lebih lama menyelesaikan tugas sulit
4. Pencarian strategi efektif motivasi memacu pembelajaran dan inovasi untuk meningkatkan hasil.

Bukti konsisten menunjukkan bahwa peningkatan motivasi berkaitan dengan perbaikan indikator kinerja seperti produktivitas, kualitas layanan, dan ketercapaian target operasional. (Aljumah, 2023)

2.3.6. Hubungan pendapatan insentif mitra driver ShopeeFood terhadap kinerja melalui peran mediasi motivasi

Pendapatan insentif merujuk kepada bentuk kompensasi variabel yang diberikan di luar gaji dasar, seperti bonus yang terkait dengan pencapaian tertentu, komisi, atau insentif yang terdapat pada platform tertentu, yang bertujuan untuk mendorong perilaku atau hasil tertentu dari karyawan. Tinjauan konseptual yang menjembatani variabel insentif terhadap derajat kinerja karyawan dapat dipetakan lewat beberapa paradigma pendekatan:

1. Teori Harapan (*Expectancy Theory*) yang diinisiasi oleh Vroom; eksplanasi ini mempostulatkan bahwa dorongan motivasional tenaga kerja akan terstimulasi secara optimal apabila muncul keyakinan kognitif bahwa alokasi usaha (*effort*) yang dicurahkan mampu memicu kualitas kinerja yang superior, yang pada fase berikutnya akan dikompensasi dengan perolehan *reward* atau penghargaan dari organisasi.
2. Teori Penguatan Operan (Skinner), yang menjelaskan bahwa imbalan dapat memperkuat perilaku yang diinginkan
3. Teori Penentuan Diri (SDT), yang menekankan bahwa insentif eksternal bisa meningkatkan motivasi ekstrinsik, namun berpotensi

mengurangi motivasi intrinsik jika karyawan merasa bahwa insentif tersebut mengontrol mereka. Pernyataan teoretis tersebut menjadi dasar untuk menguji peran motivasi sebagai jembatan antara insentif dan kinerja.

Menurut Butscek (2022) pendapatan insentif berperan dalam meningkatkan motivasi para pekerja melalui beragam cara: memberikan sinyal tentang instrumentality (hubungan yang jelas antara kinerja dan imbalan), mengurangi ketidakpastian pendapatan (yang juga dapat memengaruhi preferensi terhadap risiko).

Motivasi dalam pekerjaan dapat berasal dari faktor internal individu maupun dari faktor eksternal, memainkan peran penting dalam menentukan seberapa kuat, terarah, dan gigih seseorang dalam menuntaskan tanggung jawab operasional, yang pada fase berikutnya memberikan implikasi signifikan terhadap standarisasi dan mutu hasil kerja yang dicapai. (Min et al., 2024) Dalam konteks mitra pengemudi, penelitian di lapangan menyoroti betapa pentingnya pemilihan metrik insentif yang tepat, seperti volume pesanan, penilaian, dan target mingguan, agar insentif tersebut dapat meningkatkan motivasi yang produktif dan tidak hanya mendorong perilaku yang bersifat sementara.

2.3.7. Hubungan pendapatan insentif mitra driver ShopeeFood terhadap kinerja melalui peran mediasi disiplin

Sebagai bentuk pengakuan terhadap efektivitas kerja karyawan, pendapatan insentif didistribusikan dalam wujud penghargaan ekstra di

luar gaji pokok. Secara struktural, skema pemenuhan insentif ini dapat diklasifikasikan ke dalam bentuk uang tunai, bonus kinerja, pembagian komisi, maupun penghargaan non-material. Selain berfungsi sebagai stimulan taktis, alokasi pendapatan ini dinilai sebagai instrumen manajerial strategis untuk mengonstruksi loyalitas dan kepuasan kerja personel, yang secara kausalitas linear berkontribusi dalam mendongkrak derajat kinerja keseluruhan (Widodo & Wening, 2025). Dalam konteks pekerja gig economy, seperti mitra pengemudi online, sistem insentif berbasis produktivitas terbukti meningkatkan kedisiplinan dan tanggung jawab individu terhadap target kerja harian (Fatima & Imtiaz, 2021).

Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana seseorang mematuhi peraturan, standar, dan nilai-nilai yang ada dalam organisasi. Penelitian terkini menunjukkan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai variabel mediasi yang menghubungkan insentif dengan kinerja. (Andriansyah & Suhartono, 2024). Artinya, Insentif tidak secara langsung meningkatkan kinerja, melainkan terlebih dahulu memperkuat kedisiplinan, yang pada gilirannya mendorong peningkatan performa.

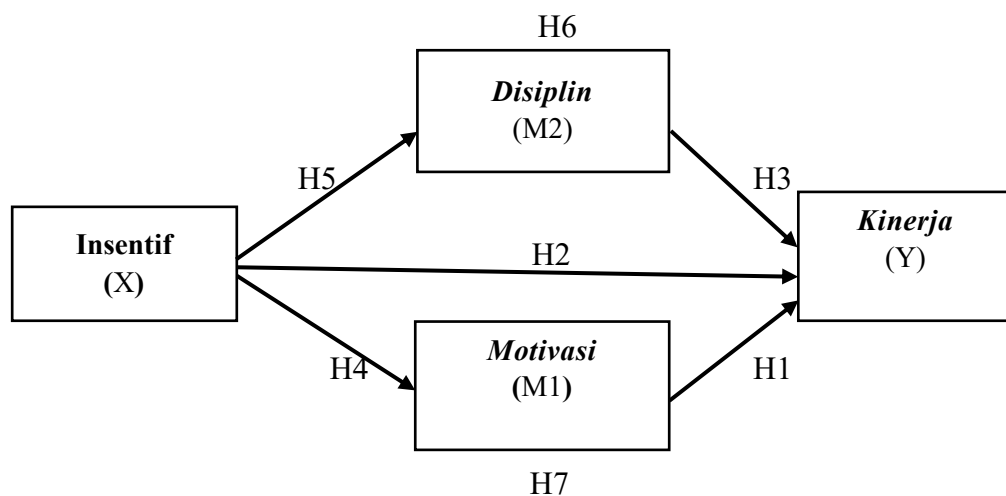
Pendapatan insentif memberikan dampak yang baik terhadap disiplin kerja karena insentif memberikan dorongan eksternal agar individu bertindak sesuai aturan untuk memperoleh penghargaan. Menurut (Assagaf & Dotulong, 2015), ketika sistem insentif dikaitkan langsung dengan kehadiran, ketepatan waktu, atau hasil kerja, maka

karyawan cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya. Disiplin kerja berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja, karena individu yang disiplin cenderung memiliki konsistensi dan tanggung jawab tinggi terhadap tugasnya. Menurut Permana & Rachmawati (2024), disiplin kerja yang baik meningkatkan efisiensi waktu, mengurangi kesalahan, dan mempercepat pencapaian target. Disiplin kerja bertindak sebagai variabel mediasi (*intervening*) yang menjembatani pengaruh pendapatan insentif terhadap capaian kinerja karyawan. Insentif yang tepat mendorong individu untuk lebih patuh terhadap peraturan dan jadwal kerja peningkatan kedisiplinan. Optimalisasi implementasi kebijakan insentif terbukti berbanding lurus dengan eskalasi derajat kedisiplinan personel, yang pada muara akhirnya mengintervensi peningkatan performa kerja secara positif. Pola keterkaitan antar-variabel ini berkorespondensi dengan Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*), sebuah paradigma motivasional yang mempostulatkan bahwa manifestasi perilaku yang diapresiasi melalui pemberian reward memiliki probabilitas tinggi untuk direplikasi dan diperkokoh oleh individu. (Skinner, 1953; dikonfirmasi dalam konteks modern oleh Morris, 2022).

2.4 Kerangka Konseptual / Pemikiran

Melalui pendekatan teoretis, kerangka konseptual mengonstruksi keterkaitan sosiologis maupun kausalitas di antara serangkaian variabel penelitian, khususnya dalam menjembatani variabel terikat (*dependent variable*) dengan variabel bebas (*independent variable*) yang menjadi objek pengukuran serta pengamatan dalam seluruh tahapan investigasi ilmiah. (Siti Badriyah, 2021). Kerangka konseptual harus di buat dengan sejelas mungkin supaya tidak terjadi perbedaan penefsiran antara pembaca dengan pemikiran peneliti Berikut adalah gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini :

Gambar 2.1 Kerangka konseptual



Penjelasan mengenai kerangka diatas adalah sebagai berikut:

H₁: Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja mitra driver ShopeeFood di Kota Semarang

H₂: Apakah pendapatan insentif berpengaruh terhadap kinerja mitra driver ShopeeFood di Kota Semarang

H₃: Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja mitra driver ShopeeFood di Kota Semarang

H₄: Apakah Pendapatan insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja mitra driver ShopeeFood di Kota Semarang

H₅: Apakah pendapatan insentif berpengaruh terhadap disiplin kerja mitra driver ShopeeFood di Kota Semarang

H₆: Apakah pendapatan insentif mitra driver ShopeeFood di Kota Semarang berpengaruh terhadap kinerja melalui peran mediasi disiplin kerja

H₇: Apakah pendapatan insentif mitra driver ShopeeFood di Kota Semarang berpengaruh terhadap kinerja melalui peran motivasi kerja.

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis diartikan sebagai proposisi teoretis atau konseptualisasi awal yang bersifat provisional, di mana kebenaran empirisnya memerlukan pembuktian melalui serangkaian pengujian statistika. Berdasarkan orientasi studi, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. H₁: Motivasi kerja memberikan kontribusi positif terhadap eskalasi kinerja mitra driver ShopeeFood di Kota Semarang
2. H₂: Kebijakan pendapatan insentif secara linear meningkatkan capaian kinerja mitra driver ShopeeFood di Kota Semarang
3. H₃: Internalisasi disiplin kerja berkorelasi positif terhadap optimalisasi kinerja mitra *driver* ShopeeFood di Kota Semarang
4. H₄: Pendapatan insentif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja mitra driver ShopeeFood di Kota Semarang

5. H₅: Pendapatan insentif berpengaruh positif terhadap disiplin kerja mitra driver ShopeeFood di Kota Semarang
6. H₆: Konstruk motivasi kerja secara signifikan memediasi dampak pendapatan insentif terhadap performa kinerja mitra *driver* ShopeeFood di Kota Semarang
7. H₇: Perilaku disiplin kerja bertindak sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh pendapatan insentif terhadap tingkat kinerja mitra driver ShopeeFood di Kota Semarang

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Pendekatan kuantitatif dengan spesifikasi jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*) dipilih sebagai desain operasional dalam studi ini. Melalui paradigma tersebut, struktur penelitian difokuskan untuk menguji derajat pengaruh kausal variabel pendapatan insentif dalam mengintervensi kinerja. Analisis komprehensif ini tidak hanya mengukur dampak linear secara mandiri, melainkan juga melibatkan kontribusi fungsional dari motivasi kerja dan disiplin kerja yang diposisikan sebagai instrumen perantara (mediasi). Pendekatan kuantitatif sangat tepat karena karakteristik penelitian ini mencakup pengukuran numerik, uji hipotesis, dan analisis statistik inferensial. Penelitian kuantitatif bersifat objektif dan memungkinkan generalisasi hasil penelitian jika sampel representatif terhadap populasi yang diteliti (Dini, 2024).

Menurut Sari (2024) Desain *explanatory researcher* mengadopsi strategi analisis sebab-akibat (*causal*) peneliti menganggap bahwa perubahan pada variabel pendapatan insentif dapat menyebabkan perubahan pada variabel mediasi (disiplin kerja dan motivasi), yang selanjutnya menyebabkan perubahan pada kinerja. Eksplanasi kausal seperti ini membutuhkan uji statistik yang kuat (misalnya PLS-SEM) agar dapat menilai baik efek langsung maupun tidak langsung. Menurut literatur metodologi, *explanatory research* memungkinkan penggunaan metode statistik multivariat untuk meneliti hubungan antar variabel dalam kerangka teori dan hipotesis.

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Menurut Salmaa (2022) Definisi operasional didekonstruksi sebagai proses atribusi signifikansi atau pemaknaan pada sebuah variabel melalui artikulasi aktivitas teknis, prosedur pelaksanaan, serta simplifikasi operasional yang fundamental demi kepentingan standardisasi pengukuran, kategorisasi, maupun manipulasi variabel tersebut. Keberadaan konstruk ini memandu audiens akademis dalam memahami parameter konkret dan tahapan empiris yang diimplementasikan guna mengelaborasi rumusan masalah atau memverifikasi hipotesis penelitian.

Struktur investigasi dalam penelitian ini mengintegrasikan pengujian multivariabel, yang mencakup aspek pendapatan insentif selaku variabel independen, motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel intervening, serta performa kinerja mitra sebagai variabel dependen (terikat). Elaborasi komprehensif mengenai batasan operasional berikut indikator empiris dari keseluruhan matriks variabel tersebut dipetakan secara terperinci pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator-indikator variabel	Sumber
Pendapatan Insentif (X)	Imbalan finansial yang diterima oleh driver ShopeeFood berdasarkan target orderan harian.	1. Insentif berdasarkan target pendapatan order 2. Ketepatan pemberian insentif. 3. Transparansi pendapatan insentif	Hasibuan (2021); Javed et al. (2021)

Motivasi Kerja (M1)	Dorongan internal maupun eksternal yang membuat seseorang mau dan bersemangat bekerja untuk mencapai target orderan.	1. Semangat dalam menyelesaikan orderan 2. Dorongan untuk meningkatkan pendapatan 3. Keinginan untuk mencapai target 4. Merasa bangga menyelesaikan orderan	McAnally et al. (2024); Robbins & Judge (2022)
Disiplin Kerja (M2)	Sikap dan perilaku patuh terhadap peraturan, prosedur, dan ketentuan kerja yang berlaku.	1. Kehadiran tepat waktu 2. Kepatuhan terhadap SOP 3. Konsistensi dalam bekerja 4. Tanggung jawab dalam terhadap orderan	Suhartono et al. (2022); Sutrisno (2020)
Kinerja (Y)	Hasil kerja individu yang diukur dari efektivitas, efisiensi, dan kualitas pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.	1. Ketepatan waktu 2. Kualitas dalam pelayanan 3. Kuantitas penyelesaian orderan 4. Sikap dan Feedback positif untuk customer	Mangkunegara (2021); Yusof et al. (2023)

3.3 Objek Penelitian

Menurut (Qotrun A, 2021) Konseptualisasi objek penelitian merujuk pada target investigasi ilmiah yang bertujuan mengekstraksi data yang akurat guna menstimulasi solusi atas problematika yang dikaji. Alokasi dan pemilihan objek yang relevan dan presisi tidak hanya menjaga validitas metodologis, melainkan juga mempermudah peneliti dalam memetakan struktur bahasan serta memfokuskan alur analisis di sepanjang proses eksplanasi ilmiah. Adapun objek dipenelitian ini yaitu para mitra driver shopeefood di Kota Semarang.

Dengan fokus pada mekanisme pendapatan insentif, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja mereka sebagai pengemudi layanan antar berbasis aplikasi.

3.4 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Suriani (2023) Konsep populasi merujuk pada semesta generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan kualitas dan spesifikasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan disimpulkan. Unit analisis dalam populasi ini bersifat inklusif, mencakup aspek non-manusia seperti botani, zoologi, hingga peristiwa sosiologis yang relevan dengan ruang lingkup problematika serta memenuhi prasyarat pengambilan sampel. Sesuai dengan fokus empiris penelitian, populasi yang menjadi acuan adalah seluruh mitra driver ShopeeFood yang beroperasi di Kota Semarang; di mana agregat populasi ini berada pada kondisi *unknown population* akibat tidak adanya data kuantitatif pasti mengenai jumlah riil anggota komunitas tersebut.

3.4.2 Sampel

Merujuk pada pandangan Suriani (2023), sampel diartikan sebagai sekumpulan unit atau individu yang diasingkan dari sebuah populasi target, di mana kelompok terpilih tersebut memegang karakteristik representatif yang mampu mencerminkan profil keseluruhan anggota populasi secara makro. Dengan demikian, responden dipilih dari para mitra driver shopeefood yang memiliki

pengalaman langsung terhadap jasa yang diteliti. Pada penelitian ini ukuran sampel diambil menggunakan rumusnya (Green et al., 2010) yaitu $N=50+8m$, dimana N adalah jumlah sample dan M adalah banyaknya variable independen. Jadi ukuran sampel pada penelitian ini adalah $50 + 8.3 = 74$. Dalam penelitian ini di ambil sampel sebesar 74 orang dengan kriteria responden telah menjadi mitra driver shopeefood di Kota Semarang.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Pemilihan sampel dalam investigasi ilmiah ini mengimplementasikan pendekatan *Non-probability sampling*. *Non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Operationalisasi penarikan sampel dalam studi ini dititikberatkan pada metode *purposive sampling*. Sebagai salah satu varian dalam rumpun *non-probability sampling*, instrumen ini memberikan otoritas kepada peneliti untuk mengisolasi elemen sampel secara deliberatif (sengaja) dengan menyandarkan pilihan pada pemenuhan kriteria atau karakteristik spesifik, yang diproyeksikan memiliki relevansi tertinggi serta kapabilitas untuk menyuplai korpus informasi yang dibutuhkan dalam investigasi ilmiah. (Etikan et al., 2016). Teknik ini dipilih karena populasi mitra driver shopeefood bersifat dinamis, tidak memiliki daftar anggota yang pasti, serta mobilitas yang tinggi, sehingga penentuan sampel hanya dapat

diimplementasikan berdasarkan parameter spesifik yang memiliki korelasi serta relevansi langsung terhadap arah dan tujuan penelitian.

Sampel dipilih berdasarkan beberapa kriteria, seperti (1) driver aktif shopeefood di Kota Semarang (2) telah bekerja sebagai mitra minimal 3 bulan untuk memastikan mereka sudah mengalami sistem insentif dan pola kerja yang stabil dan (3) bersedia mengisi kuesioner penelitian. Melalui implementasi metodologi tersebut, validitas dan representativitas data yang diekstraksi dapat dioptimalkan guna mengelaborasi interaksi struktural yang terjadi antara variabel pendapatan insentif dan disiplin kerja, serta dampaknya terhadap motivasi dan capaian kinerja karyawan.

3.5 Jenis Data

1. Data Primer

Ekstraksi data primer merujuk pada perolehan informasi secara langsung dari sumber orisinal tanpa perantara oleh pihak peneliti. Prosedur akuisisi data jenis ini mensyaratkan adanya keterlibatan atau interaksi aktif secara personal antara peneliti dengan subjek maupun objek yang menjadi target investigasi empiris di lapangan. (Rizky Fadilla & Ayu Wulandari, 2023). Strategi pengumpulan korpus data primer dalam investigasi ilmiah ini diwujudkan melalui teknik penyebaran instrumen kuesioner atau angket secara terstruktur kepada responden.

2. Data Sekunder

Konseptualisasi data sekunder merujuk pada perolehan data yang diperoleh melalui perantara atau pihak luar dari objek studi utama. Peneliti mengandalkan data matang yang sebelumnya telah dihimpun oleh pihak lain melalui mekanisme penelusuran tertentu untuk tujuan komersial ataupun non-profit. Pengumpulan bahan kajian ini dilakukan melalui proses retribusi berbagai medium informasi resmi, seperti rilis statistik lembaga pemerintah, literatur ilmiah dan jurnal, rekam jejak penelitian terdahulu, serta portal basis data online (Rizky Fadilla & Ayu Wulandari, 2023).

3.6 Metode Pengumpulan Data

Teknis pengumpulan informasi pada penelitian ini bersandar pada metode survei berbasis kuesioner elektronik menggunakan aplikasi Google Form. Sebagai instrumen pengukuran ilmiah, kuesioner ini menyajikan serangkaian stimulus pertanyaan sistematis yang ditujukan kepada responden demi mengekstraksi data yang relevan dengan tujuan penelitian. Selanjutnya, operasionalisasi penilaian atas umpan balik responden tersebut diukur melalui penerapan Skala Likert berbobot lima poin kategori pilihan guna merekam tingkat persetujuan subjek secara presisi.

Tabel 3. 2 Skala Likert

Jenis Jawaban	Nilai
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

3.7 Metode Analisis Data

Penilaian dan pengolahan data empiris dalam riset ini mengaplikasikan teknik Partial Least Squares (PLS) yang dioperasikan melalui bantuan komputasi perangkat lunak SmartPLS 4. Model ini memanifestasikan diri sebagai bagian dari paradigma Structural Equation Modelling (SEM) berbasis varian (variance-based), sebuah kerangka pemodelan struktural yang orisinalitas konseptualnya diinisiasi secara ekstensif oleh Herman Wold pada periode tahun 1974. Menurut (Ghozali, 2008), PLS hadir sebagai alternatif dari SEM berbasis kovarian, dengan orientasi utama pada prediksi dibandingkan pengujian teori kausalitas.

Metode PLS memiliki keunggulan karena lebih fleksibel terhadap asumsi data. Teknik ini tidak mengharuskan data berdistribusi normal maupun ukuran sampel yang besar, sehingga dianggap lebih powerful untuk berbagai konteks penelitian. Di samping keunggulan tersebut, pendekatan PLS memiliki kapabilitas untuk mengevaluasi interaksi asosiatif antar-variabel laten secara simultan (serentak). Fleksibilitas metodologis ini juga memfasilitasi pemodelan konstruk yang dioperasikan melalui konfigurasi spesifikasi indikator reflektif maupun formatif tanpa kendala teknis.

Preferensi peneliti serta praktisi dalam mengadopsi PLS disandarkan pada serangkaian keunggulan fungsional yang fundamental. Fleksibilitas utamanya tercermin dari kapabilitas instrumen ini yang adaptif terhadap model konseptual dengan konfigurasi hubungan reflektif maupun formatif. Selain itu, algoritma ini memfasilitasi komputasi dan estimasi analisis jalur (*path modeling*) secara efisien sekalipun dihadapkan pada keterbatasan kuantitas ukuran sampel (kecil). Dimensi kelebihan lainnya mencakup ketangguhan PLS dalam memproses struktur permodelan yang sangat kompleks dengan melibatkan multiplisitas variabel laten dan manifes tanpa memicu bias estimasi yang signifikan. Terakhir, urgensi penggunaan PLS semakin diperkuat oleh sifatnya yang non-parametrik; metode ini tetap kokoh diaplikasikan pada dataset yang mengalami deviasi distribusi normalitas ataupun saat asumsi independensi antar-observasi tidak terpenuhi secara mutlak. (Hair, 2014).

Dalam penerapannya, kerangka kerja PLS didekonstruksi ke dalam dua dimensi sub-model utama, yakni *inner model* (model struktural) dan *outer model* (model pengukuran). Fungsi eksploratif dari model struktural adalah untuk mengurai intensitas serta pola asosiatif di antara variabel-variabel laten, sedangkan model pengukuran berfokus pada eksplanasi mengenai akurasi dan cara indikator manifes dalam memanifestasikan atau menguantifikasi konstruk laten yang menjadi objek pengukuran. Variabel laten dalam PLS dapat dibentuk melalui indikator reflektif maupun formatif. Indikator reflektif dipandang sebagai manifestasi dari konstruk laten, sedangkan indikator formatif berfungsi

sebagai penyebab terbentuknya konstruk laten (Irwan & Adam, 2015; Sarstedt et al., 2021)

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas difungsikan sebagai parameter untuk mengidentifikasi sejauh mana kuesioner penelitian memiliki kapabilitas dan presisi dalam merepresentasikan variabel yang sedang diteliti. Evaluasi ini menjamin bahwa setiap butir pernyataan mampu menyerap esensi empiris dari konstruk yang diamati secara tepat (Ghozali, 2011). Tujuan dari uji ini untuk menggaransi bahwa instrumen kuesioner yang diaplikasikan memiliki relevansi substantif dan keselarasan mutlak dengan konstruk teoritis yang hendak dieksplorasi. Signifikansi validitas pada suatu butir pertanyaan terpenuhi ketika kueri tersebut terbukti andal dalam memanifestasikan indikator operasional yang menjadi acuan pengukuran (Ghozali, 2011).

Uji validitas dilakukan terhadap seluruh butir pertanyaan yang merepresentasikan masing-masing variabel penelitian. Tahapan pengujian validitas meliputi convergent validity, yang menilai kesesuaian indikator dengan konstruk; Kriteria keabsahan model diukur menggunakan instrumen *Average Variance Extracted* (AVE) guna menentukan pemenuhan validitas konvergen secara menyeluruh. Pengujian ini kemudian dilengkapi dengan analisis *discriminant validity*, sebuah prosedur yang difungsikan untuk memvalidasi bahwa sebuah konstruk psikometris memiliki kekhasan atau keunikan karakteristik

yang terpisah secara nyata dari variabel laten pembandingnya.(Hair, 2014).

A. Outer Model

1. Pengujian convergent validity diaplikasikan untuk mengukur derajat kovariasi dan konsistensi internal di antara sekumpulan indikator dalam merefleksikan konstruk laten yang sama. Parameter evaluasi ini didasarkan pada besaran standardized loading factor yang menguantifikasi magnitudo hubungan antara variabel manifes dengan konstruk unobservabelnya. Ketentuan keabsahan sebuah indikator terpenuhi apabila koefisien muatan (loading value) mencapai angka minimal 0,70. Kendati demikian, dalam fase eksploratif atau tahapan awal perancangan instrumen, ambang batas kepatutan statistik sebesar 0,50 masih dapat ditoleransi untuk diikutsertakan dalam model (Irwan & Adam, 2015; Sarstedt et al., 2021).
2. Uji discriminant validity difungsikan sebagai instrumen untuk menggaransi tingkat kekhasan suatu konstruk agar tidak terjadi tumpang tindih dengan konstruk pembanding. Operasionalisasi pengujiannya bersandar pada perbandingan antara akar kuadrat nilai Average Variance Extracted (AVE) dengan jalinan korelasi antar-variabel laten. Indikator diskriminan ini dinyatakan sah apabila estimasi akar kuadrat AVE mencatatkan posisi yang lebih tinggi dari korelasi antar-konstruk, atau seandainya setiap instrumen indikator

membukukan nilai loading yang lebih eksklusif dan besar pada variabel yang diukurnya dibanding saat disilangkan dengan variabel lain. Dengan kata lain, konstruk laten harus memiliki keunggulan dalam menjelaskan variabilitas indikatornya sendiri secara lebih optimal. Adapun parameter universal yang menjadi acuan baku menetapkan bahwa nilai kuadratik AVE idealnya harus berada di atas angka 0,50 (Fornell & Larcker, 1981; Henseler et al., 2015).

3. Instrumen Average Variance Extracted (AVE) diterapkan dalam pemodelan struktural sebagai salah satu indikator penguji validitas konvergen dengan cara mengukur rata-rata dispersi varian yang diekstraksi dari konstruk terhadap indikator-indikatornya. Secara universal, interpretasi hasil nilai AVE yang berada pada level minimal 0,50 membuktikan bahwa konstruk teoretis mampu mengurai lebih dari setengah total variabilitas yang terdapat pada variabel manifes penopangnya. Dengan demikian, pemenuhan nilai kuadratik ini mempertegas tingkat keabsahan dan keandalan operasional dari konstruk yang diuji (Hair, 2019).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas diorientasikan guna memverifikasi tingkat konsistensi dan stabilitas instrumen riset saat diaplikasikan kembali pada situasi empiris yang identik secara berulang. Parameter keandalan ini merefleksikan kapasitas kuesioner dalam memproduksi korpus data yang ajek dan setara melalui serangkaian prosedur pengukuran yang

terduplikasi. Perangkat ukur yang mengonstruksi derajat reliabilitas tinggi dicirikan oleh kemampuannya menghasilkan keluaran data yang relatif seragam ketika disajikan kepada subjek yang sama di bawah kondisi eksternal yang ekuivalen. Dalam tataran standardisasi statistik, sebuah variabel dijustifikasi memenuhi prasyarat reliabel jika perolehan koefisien Cronbach Alpha melampaui ambang batas 0,70, sedangkan pencapaian nilai yang berada di bawah indeks tersebut mengindikasikan bahwa instrumen tidak memiliki keandalan yang memadai (Ghozali, 2011).

3.7.3 Uji Hipotesis

Eksplorasi dan pengujian terhadap hipotesis riset bersandar pada metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis full model yang dioperasikan melalui peranti lunak SmartPLS. Kerangka analisis ini memiliki kapabilitas ganda, yakni bertindak sebagai instrumen untuk mengonfirmasi proposisi teoritis yang dihipotesiskan, sekaligus berfungsi memetakan eksistensi serta arah hubungan struktural antar-konstruk unobservabel (variabel laten) yang didefinisikan dalam sistem penelitian (Ghozali, 2011). Sistem evaluasi hipotesis dalam pemodelan struktural bersandar pada parameter Path Coefficient yang dianalisis saat pengujian inner model berlangsung. Kerangka konseptual yang diajukan dijustifikasi berterima secara statistik apabila kalkulasi t-statistik membukukan skor yang lebih besar daripada ambang batas kritis t-tabel yakni 1,96, dengan ketentuan probabilitas kesalahan atau tingkat

signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan kata lain, jika nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel, maka hipotesis dapat dinyatakan terbukti.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Responden (Primer) / Objek (Sekunder)

Deskripsi responden akan menampilkan profil para mitra driver ShopeeFood di Kota Semarang yang menjadi responden pada penelitian Pengaruh Pendapatan Insentif Terhadap Mitra Driver ShopeeFod Melalui Peran Mediasi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Deskripsi didapatkan dari pengisian identitas diri pada kuesioner. Data diri tersebut yaitu meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan lamanya bergabung sebagai mitra driver shopeefood. Hasil deskripsi responden dapat dilihat sebagai berikut ;

4.1.1. Jenis kelamin responden

Responden dilihat berdasarkan jenis kelamin yaitu Laki - laki dan perempuan. Jumlah responden menurut jenis kelamin dapat di lihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Jenis kelamin responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki – Laki	54	73%
2	Perempuan	20	27%
Total		74	100%

Sumber: Data primer

Berdasarkan jenis kelamin responden mitra driver shopeefood dapat dilihat pada tabel 4.1 bahwa Laki-laki lebih banyak di bandingkan Perempuan hal ini dapat dilihat bahwa responden Laki-laki berjumlah 73% sedangkan Perempuan berjumlah 27%

4.1.2. Umur Responden

Berdasarkan umur responden dapat dilihat berdasarkan kelompok umur masing-masing, berikut pada tabel 4.2 pengelompokan umur responden:

Tabel 4.2 Umur responden

No.	Umur	Jumlah	Presentase
1	17-30 Tahun	57	77 %
2	31- 40 Tahun	14	18,9 %
3	41- 50 Tahun	3	4,1 %
4	>50 Tahun	0	0 %
Total		74	100 %

Sumber: Data primer

Berdasarkan umur responden dapat dilihat bahwa pada jumlah terbanyak yaitu pada umur 17-30 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mitra driver shopeefood kebanyakan berusia muda dan aktif. Karena memang di usia tersebut banyak masih semangat dalam bekerja.

4.1.3. Pendidikan responden

Pada penelitian ini responden juga dilihat berdasarkan jenjang pendidikan terakhir. Pendidikan responden dapat di lihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3 Pendidikan responden

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SMP	5	6,8 %
2	SMA/SMK	59	79,7 %
3	S1	10	13,5%
Total		74	100 %

Sumber: Data primer

Berdasarkan dari pendidikan terakhir responden dapat di lihat bahwa pendidikan SMA/SMK menjadi pendidikan terakhir terbanyak yaitu

mencapai 79,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mitra driver shopeefood kebanyakan Pendidikan terakhirnya adalah SMA/SMK

4.1.4. Lama bergabung sebagai mitra driver shopeefood

Pada penelitian ini responden juga dilihat berdasarkan lama bergabung sebagai mitra driver shopeefood responden dapat di lihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Lama bergabung sebagai mitra driver ShopeeFood

No.	Lama Bergabung	Jumlah	Presentase
1	<6 Bulan	23	31,1 %
2	6-12 Bulan	12	16,2 %
3	>1 Tahun	39	52,7 %
Total		74	100 %

Sumber: Data primer

Berdasarkan dari pilihan Lama bergabung sebagai mitra driver shopeefood responden dapat di lihat hasilnya bahwa kebanyakan yang mengisi responden tersebut adalah mitra driver ShopeeFood yang bergabung menjadi diver selama lebih dari >1 tahun yaitu mencapai 52,7%.

4.2 Deskripsi Variable Penelitian

Penelitian ini menguji tiga variabel, yaitu Insentif, disiplin dan motivasi sebagai variabel bebas, namun disiplin dan motivasi juga sebagai mediasi, dan kinerja sebagai variabel terikat. Pendapatan insentif mencakup bonus target harian, insentif jumlah order, bonus performa (seperti tingkat penyelesaian order dan rating), serta kejelasan dan keadilan sistem pemberian insentif yang diterapkan oleh ShopeeFood.

Persepsi responden dikempokan menjadi lima kategori berikut:

Interval	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Sedang
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 - 5,00	Sangat tinggi

4.2.1. Variabel Insentif

Persepsi responden atas indikator variabel insentif disajikan pada tabel

4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil persepsi responden variabel insentif

Indikator	Rata-rata	Kategori
Saya mendapat insentif dari aplikasi ShopeeFood berdasarkan pendapatan orderan yang diterima setelah saya mencapai target orderan	3,81	Tinggi
Insentif diberikan secara tepat waktu oleh pihak aplikasi dan sesuai ketentuan yang telah ditetapkan.	3,04	Sedang
Insentif dihitung secara transparan dan mudah dipahami mitra driver ShopeeFood	3,27	Sedang

Sumber: Data primer

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, persepsi responden terhadap pendapatan insentif mitra driver ShopeeFood berada pada kategori sedang hingga tinggi. Indikator penerimaan insentif berdasarkan pencapaian target order memperoleh nilai rata-rata 3,81 dengan kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa sistem insentif berbasis target dirasakan efektif sebagai tambahan pendapatan dan bentuk penghargaan atas kinerja mitra driver.

Hasil indikator ketepatan waktu pemberian insentif (3,04) dan transparansi perhitungan insentif (3,27) berada pada kategori sedang, yang mengindikasikan bahwa meskipun insentif umumnya diberikan sesuai ketentuan dan cukup dapat dipahami, masih diperlukan peningkatan konsistensi waktu pencairan serta kejelasan perhitungan. Secara keseluruhan, pendapatan insentif menjadi faktor pendorong penting bagi mitra driver, namun optimalisasinya masih memerlukan perbaikan pada aspek ketepatan waktu dan transparansi.

4.2.2. Variabel Motivasi

Persepsi responden atas indikator variabel motivasi disajikan pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil persepsi responden variabel Motivasi

Indikator	Rata-rata	Kategori
Saya bersemangat untuk menyelesaikan orderan yang diterima	3,15	Sedang
Saya terdorong meningkatkan jam kerja agar mendapat kesempatan mendapatkan lebih banyak orderan	3,12	Sedang
Saya memiliki keinginan kuat untuk mencapai target orderan harian.	3,47	Tinggi
Saya bangga ketika berhasil menyelesaikan orderan yang didapat	3,11	Sedang

Sumber: Data primer

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tabel 4.6, persepsi responden terhadap motivasi kerja mitra driver ShopeeFood berada pada kategori sedang hingga tinggi. Indikator keinginan kuat untuk mencapai target orderan harian memperoleh nilai rata-rata 3,47 dengan kategori tinggi,

yang menunjukkan adanya dorongan pencapaian target dalam bekerja. Sementara itu, indikator semangat menyelesaikan orderan (3,15), dorongan meningkatkan jam kerja (3,12), serta rasa bangga setelah menyelesaikan orderan (3,11) berada pada kategori sedang.

Keseluruhan hasil ini menunjukkan bahwa mitra driver memiliki motivasi kerja yang cukup baik, terutama pada aspek pencapaian target, namun masih diperlukan penguatan motivasi intrinsik agar semangat kerja, intensitas jam kerja, dan rasa bangga terhadap pekerjaan dapat lebih optimal.

4.2.3. Variabel Disiplin

Persepsi responden atas indikator variabel disiplin disajikan pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil persepsi responden untuk variabel Disiplin

Indikator	Rata-rata	Kategori
Saya selalu berusaha hadir tepat waktu saat mengirimkan orderan	2,89	Sedang
Saya mematuhi semua prosedur kerja dan SOP sebagai driver ShopeeFood.	3,45	Tinggi
Saya berusaha konsisten dalam menjaga komitmen kerja, serta tidak menurunkan performa harian	3,31	Sedang
Saya tanggung jawab, dalam menyelesaikan orderan, tidak membatalkan pesanan sembarangan, dan menjaga rating.	3,23	Sedang

Sumber: Data primer

Berdasarkan analisis deskriptif di atas, persepsi responden terhadap disiplin kerja mitra driver ShopeeFood berada pada kategori sedang hingga tinggi. Indikator ketepatan waktu pengiriman orderan memperoleh nilai rata-rata 2,89 (sedang), menunjukkan upaya hadir tepat waktu meskipun

konsistensinya masih perlu ditingkatkan. Kepatuhan terhadap prosedur kerja dan SOP memperoleh nilai rata-rata 3,45 (tinggi), yang menandakan sebagian besar mitra driver telah memahami dan mematuhi aturan kerja yang berlaku. Indikator konsistensi menjaga komitmen kerja dan performa harian memperoleh nilai rata-rata 3,31 (sedang), sedangkan indikator tanggung jawab dalam menyelesaikan orderan, tidak membatalkan pesanan, dan menjaga rating memperoleh nilai 3,23 (sedang). Secara keseluruhan, disiplin kerja mitra driver telah terbentuk dengan baik, terutama pada aspek kepatuhan terhadap SOP, namun masih diperlukan peningkatan pada ketepatan waktu dan konsistensi kerja agar kinerja lebih optimal.

4.2.4 Variabel Kinerja

Persepsi responden atas indikator variabel kinerja disajikan pada table 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8 Hasil persepsi responden variabel Kinerja

Indikator	Rata-rata	Kategori
Saya dapat menyelesaikan orderan dengan cepat dan tepat waktu.	3,50	Tinggi
Saya memberikan layanan yang ramah dan sopan kepada pelanggan.	3,30	Sedang
Saya mampu mencapai target orderan harian yang ditetapkan.	3,24	Sedang
Saya selalu menjaga attitude selama bekerja, seperti keramahan, kesopanan, dan profesionalitas terhadap customer ShopeeFood	3,68	Tinggi

Sumber: Data primer

Berdasarkan hasil analisis deskriptif di atas, persepsi responden terhadap kinerja mitra driver ShopeeFood berada pada kategori sedang

hingga tinggi. Indikator kemampuan menyelesaikan orderan dengan cepat dan tepat waktu memperoleh nilai rata-rata 3,50 (tinggi), sedangkan indikator menjaga attitude kerja seperti keramahan, kesopanan, dan profesionalitas juga berada pada kategori tinggi dengan nilai 3,68, yang menunjukkan kualitas layanan yang baik. Sementara itu, indikator pemberian layanan yang ramah dan sopan kepada pelanggan serta kemampuan mencapai target orderan harian masing-masing memperoleh nilai rata-rata 3,30 dan 3,24 (sedang). Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja mitra driver secara umum sudah baik, namun masih memerlukan peningkatan dalam konsistensi pelayanan dan pencapaian target harian.

4.3 Hasil Penelitian

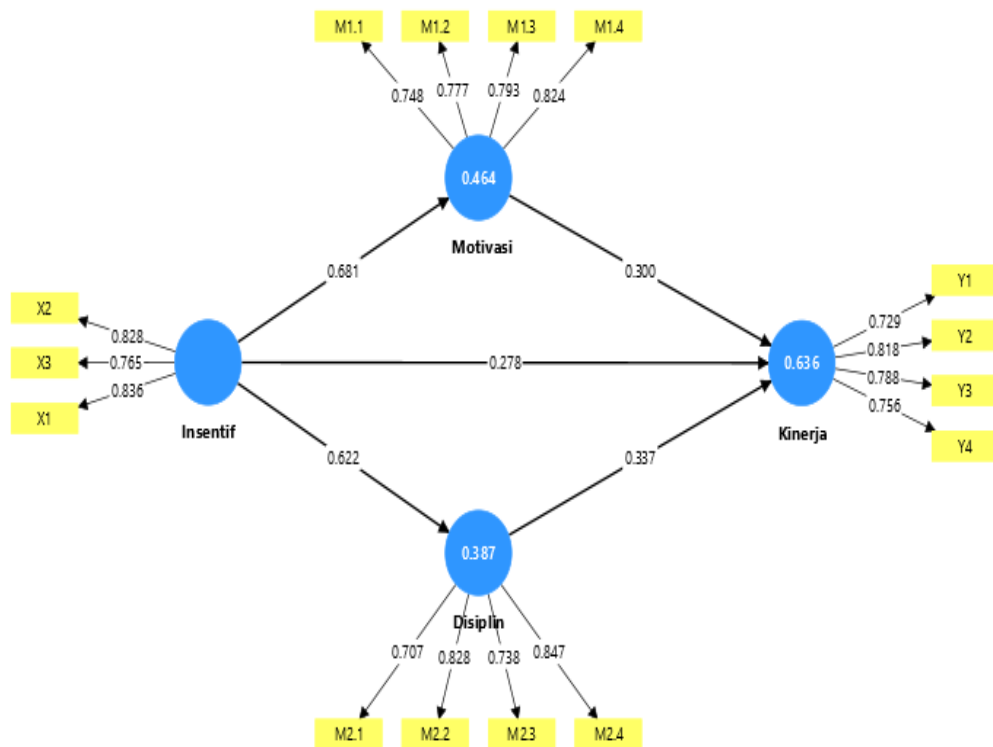
Uji validitas menilai kecermatan butir kuesioner dalam memotret variabel penelitian. Instrumen dianggap sahih bila setiap item merepresentasikan konstruk yang diukur (Janna & Herianto, 2021). Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan menggunakan pendekatan *convergent validity* dan *discriminant validity* dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0, sesuai dengan tahapan metodologis yang telah diuraikan sebelumnya. Setelah instrumen disusun, tahap awal dalam proses analisis data adalah melakukan pengujian kualitas instrumen yang mencakup uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kelayakan instrument penelitian.

4.3.1. Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Adapun model pengukuran untuk uji validitas dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4. 1 Tampilan Outer Model Pengukuran Variabel Pendapatan insentif, Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan Kinerja

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS 4, 2025



1. *Convergent Validity*

Convergent validity diperoleh dari penilaian diambil dari besaran loading antara konstruk laten dan indikator, guna menaksir kecukupan validitas. Indikator dinilai layak apabila loading melebihi 0,70 (Ghozali, 2011). Data hasil nilai *factor loading* dari setiap variabel disajikan pada tabel 4.9 berikut :

Tabel 4. 9 Outer Loadings

	Outer Loadings	Nilai Cut Off	Keterangan
X1<- INSENTIF (X1)	0.836	>0,70	Valid
X2<- INSENTIF (X1)	0.828	>0,70	Valid
X3<- INSENTIF (X1)	0.765	>0,70	Valid
M1.1<- MOTIVASI (X2)	0.748	>0,70	Valid
M1.2<- MOTIVASI (X2)	0.777	>0,70	Valid
M1.3<- MOTIVASI (X2)	0.793	>0,70	Valid
M1.4<- MOTIVASI (X2)	0.828	>0,70	Valid
M2.1<- DISIPLIN (X3)	0.707	>0,70	Valid
M2.2<- DISIPLIN (X3)	0.828	>0,70	Valid
M2.3<- DISIPLIN (X3)	0.738	>0,70	Valid
M2.4<- DISIPLIN (X3)	0.847	>0,70	Valid
Y1<- KINERJA (Y)	0.729	>0,70	Valid
Y2<- KINERJA (Y)	0.818	>0,70	Valid
Y3<- KINERJA (Y)	0.788	>0,70	Valid
Y4<- KINERJA (Y)	0.756	>0,70	Valid

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS 4, 2025

Melalui estimasi data yang dipaparkan pada Tabel 4.9 mengenai output Outer Loading, diketahui bahwa setiap instrumen pernyataan mencatatkan nilai yang melampaui ambang batas kritikal 0,70, sehingga dikategorikan lolos uji validitas konvergen. Selain mengandalkan kalkulasi dari komponen loading factor, konfirmasi atas pemenuhan dimensi validitas konvergen dalam pemodelan ini juga ditinjau secara komprehensif melalui perolehan skor Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE yang direkomendasikan untuk memenuhi validitas konvergen

adalah lebih besar dari 0,50 (Latan & Ghozali, 2015). Hasil uji AVE disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 10 *Average Variance Extracted (AVE)*

Konstruk	Average variance extracted (AVE)
INSENTIF	0.657
MOTIVASI	0.618
DISIPLIN	0.612
KINERJA	0.598

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS 4, 2025

2. Discriminant Validity

Discriminant Validity ditelaah melalui cross loading dan nilai akar AVE guna memastikan kecukupan diskriminasi suatu konstruk dalam membedakannya dari konstruk lain. Hasil uji ini disajikan pada tabel 4.11 untuk cross loading dan tabel 4.10 untuk nilai akar AVE

Tabel 4.11 Hasil uji cross loadings

	DISIPLIN (M2)	INSENTIF (X1)	KINERJA (Y)	MOTIVASI (M1)
M1.1	0.494	0.531	0.581	0.748
M1.2	0.451	0.514	0.457	0.777
M1.3	0.499	0.541	0.550	0.793
M1.4	0.502	0.553	0.595	0.824
M2.1	0.707	0.396	0.475	0.459
M2.2	0.828	0.501	0.542	0.511
M2.3	0.738	0.484	0.614	0.459
M2.4	0.847	0.551	0.534	0.511
X1	0.478	0.836	0.570	0.568
X2	0.565	0.828	0.616	0.498
X3	0.467	0.765	0.493	0.595
Y1	0.398	0.500	0.729	0.559
Y2	0.554	0.538	0.818	0.638
Y3	0.534	0.522	0.788	0.505
Y4	0.649	0.578	0.756	0.459

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS 4, 2025

Berdasarkan hasil uji cross loadings pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Indikator variabel Insentif (X) yaitu X1, X2, dan X3 memiliki nilai loading tertinggi pada variabel Insentif masing-masing sebesar 0,836; 0,828; dan 0,765. Indikator variabel Motivasi (M1) yaitu M1.1 sampai M1.4 memiliki nilai loading tertinggi pada variabel Motivasi dengan nilai 0,748; 0,777; 0,793; dan 0,824. Selanjutnya, indikator variabel Disiplin (M2) yaitu M2.1 sampai M2.4 memiliki nilai loading tertinggi pada variabel Disiplin masing-masing sebesar 0,707; 0,828; 0,738; dan 0,847. Sementara itu, indikator variabel Kinerja (Y) yaitu Y1 sampai Y4 memiliki nilai loading tertinggi pada variabel Kinerja sebesar 0,729; 0,818; 0,788; dan 0,756.

Bukti empiris menunjukkan bahwa seluruh instrumen indikator dalam studi ini lolos uji validitas diskriminan, sebuah kondisi yang dicapai karena nilai muatan faktor setiap item terbukti dominan pada variabel laten yang diukurnya daripada pada variabel pembanding. Realitas ini mengindikasikan ketepatan representasi indikator terhadap dimensi laten yang diamati, sehingga arsitektur *outer model* dalam penelitian ini diklasifikasikan berada pada kategori prima dan siap digunakan untuk pemodelan jalur. Selain mengandalkan perbandingan nilai muatan tersebut, konfirmasi atas keabsahan diskriminan ini juga disandarkan pada metode standardisasi Fornell–Larcker, yang visualisasi datanya dipaparkan secara mendetail melalui sajian tabel berikut.

Tabel 4.12 Fornell-Larcker Criterion

	Displin	Insentif	Kinerja	Motivasi
Disiplin	0.782			
Insentif	0.622	0.811		
Kinerja	0.696	0.692	0.773	
Motivasi	0.621	0.681	0.698	0.786

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS 4, 2025

Data Tabel 4.12 mengonfirmasi bahwa koefisien akar kuadrat AVE pada lajur diagonal lebih superior dibanding korelasi antarvariabel. Capaian ini menegaskan terpenuhinya prasyarat validitas diskriminan dalam model. Nilai diagonal (akar AVE) > nilai korelasi antarvariabel menunjukkan validitas diskriminan terpenuhi (Fornell & Larcker, 1981).

4.3.2. Uji realibilitas

Prosedur evaluasi metodologis berikutnya yang wajib dieksekusi setelah konfirmasi validitas selesai adalah analisis uji reliabilitas. Operasionalisasi pengujian keterandalan perangkat ukur ini ditujukan untuk mengidentifikasi derajat ketetapan serta stabilitas luaran data estimasi, seandainya proses pengukuran tersebut direplikasikan kembali pada dimensi waktu, ruang geografis, maupun karakteristik subjek responden yang bervariasi. Dalam mengevaluasi keandalan konstruk laten pada riset ini, peneliti menerapkan dua parameter uji sekaligus, yakni instrumen Composite Reliability dan koefisien Cronbach's Alpha yang bertindak sebagai indikator penilaian konsistensi internal model. Sebuah konstruk teoretis dijustifikasi memenuhi kriteria reliabel apabila berhasil membukukan nilai parameter Composite Reliability melampaui angka 0,70 serta capaian skor Cronbach's Alpha yang berada di atas ambang batas 0,60 (Latan & Ghazali, 2015). Adapun hasil pengujian reliabilitas menggunakan *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* disajikan pada Tabel 4.13 berikut.

Tabel 4.13 Composite Realibility dan Croncbach's Alpha

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)
Disiplin	0.787	0.793
Insentif	0.738	0.740
Kinerja	0.776	0.780
Motivasi	0.793	0.796

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS 4, 2025

Merujuk pada visualisasi data empiris mengenai pengujian keandalan konstruk yang dipaparkan pada tabel di atas, diperoleh konfirmasi bahwa setiap variabel dalam model penelitian ini berhasil membukukan koefisien Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang melampaui ambang batas kriteria 0,70. Secara spesifik, variabel Disiplin mengonstruksi derajat konsistensi internal yang kokoh dengan mencatatkan skor Cronbach's Alpha pada angka 0,787 serta perolehan indeks Composite Reliability yang mencapai level 0,793. Variabel Insentif memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,738 dan Composite Reliability sebesar 0,740. Selanjutnya, variabel Kinerja memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,776 dan Composite Reliability sebesar 0,780, sedangkan variabel Motivasi memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,793 dan Composite Reliability sebesar 0,796. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi kriteria reliabilitas konstruk.

4.3.3. Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Analisis terhadap kualitas model struktural (*inner model*) dalam kerangka penelitian ini dieksekusi dengan menguji estimasi koefisien jalur (*path coefficients*) serta parameter R-square (R^2) Prosedur penilaian ini difungsikan secara metodologis untuk mengidentifikasi sekaligus mengukur magnitudo kontribusi pengaruh yang dijustifikasi oleh serangkaian variabel independen terhadap variabel dependen (Latan & Ghozali, 2015). Estimasi parameter *R-square* diaplikasikan untuk mengukur derajat kapabilitas konstruk laten independen dalam mendeskripsikan variabilitas yang terjadi

pada konstruk laten dependen, sekaligus mengidentifikasi fluktuasi magnitudo dampak yang diproyeksikan oleh tiap-tiap variabel. Terkait proses analisisnya, standardisasi nilai *R-square* dikelompokkan ke dalam tiga tingkatan stratifikasi teoretis. Perolehan indeks pada angka 0,67 mengindikasikan adanya kontribusi pengaruh yang kuat, capaian koefisien sebesar 0,33 merepresentasikan tingkat pengaruh yang moderat, sementara hasil kalkulasi yang menyentuh level 0,19 mengonfirmasi eksistensi pengaruh yang lemah. (Latan & Ghozali, 2015). Adapun nilai *R-square* untuk variabel dependen dalam model penelitian ini disajikan pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14 Nilai *R-square*

	<i>R-square</i>	Adjusted <i>R</i>
Kinerja	0.636	0.621
Motivasi	0.464	0.457
Disiplin	0.387	0.379

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS 4, 2025

Melalui penafsiran data pada Tabel 4.14 mengenai hasil estimasi *R-square* serta Adjusted *R-square*, dapat diidentifikasi bahwa variabel endogen Kinerja memiliki skor *R-square* sebesar 0,636 dan koefisien Adjusted *R-square* senilai 0,621. Manifestasi dari nilai tersebut membuktikan bahwa jalinan antara variabel Insentif, Motivasi, dan Disiplin berhasil menjelaskan determinan Kinerja hingga mencapai 63,6%, sedangkan margin sebesar 36,4% dikendalikan oleh variabilitas faktor lain di luar koridor penelitian. Pada estimasi berikutnya, variabel Motivasi mengonstruksi nilai *R-square* sebesar 0,464 dan Adjusted *R-square* sejumlah 0,457, yang mengonfirmasi

bahwa kontribusi prediktif dari variabel Insentif terhadap dimensi Motivasi adalah sebesar 46,4%, di mana sisa persentase sebesar 53,6% dikondisikan oleh variabel penjelas yang berada di luar model. Akhirnya, performa statistik variabel Disiplin memperlihatkan perolehan skor R-square di angka 0,387 dan Adjusted R-square sebesar 0,379, sebuah kondisi yang memvalidasi bahwa daya eksplanatori variabel Insentif terhadap fenomena Disiplin terdokumentasi sebesar 38,7%, sedangkan porsi mayoritas sebesar 61,3% sisanya dipicu oleh komponen-komponen luar yang tidak dilibatkan dalam cakupan analisis riset saat ini.

Di samping mengandalkan estimasi parameter *R-square*, penilaian terhadap kualitas model struktural (*inner model*) turut dieksekusi melalui pengukuran nilai *effect size* (f^2). Prosedur analisis statistik ini diorientasikan secara spesifik untuk mengidentifikasi serta mengukur magnitudo kontribusi substantif yang diberikan oleh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen di dalam model. Interpretasi nilai f^2 dalam penelitian ini mengacu pada kriteria yang dikemukakan oleh Cohen (2013), yaitu nilai 0,02 menunjukkan pengaruh kecil, nilai 0,15 menunjukkan pengaruh sedang, dan nilai 0,35 menunjukkan pengaruh besar. Adapun nilai f^2 pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.15 Nilai effect size (f^2)

	Disiplin	Kinerja	Motivasi
Disiplin		0.169	
Insentif	0.632	0.100	0.866
Motivasi		0.117	

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS 4, 2025

Berdasarkan hasil uji ukuran efek (f^2) pada tabel di atas, dapat dilihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model penelitian. Nilai ukuran efek digunakan untuk menentukan seberapa besar kontribusi suatu variabel dalam menjelaskan variabel lain, dengan kriteria 0,02 (kecil), 0,15 (sedang), dan 0,35 (besar). Hasil menunjukkan bahwa variabel Insentif terhadap Disiplin memiliki nilai f^2 sebesar 0,632, yang termasuk dalam kategori besar, sehingga menunjukkan bahwa Insentif memberikan kontribusi yang kuat dalam meningkatkan disiplin kerja mitra pengemudi. Selanjutnya, pengaruh Insentif terhadap Motivasi memiliki nilai f^2 sebesar 0,866, yang juga termasuk dalam kategori besar, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa Insentif memiliki peran yang sangat kuat dalam meningkatkan motivasi kerja.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja memiliki nilai f^2 sebesar 0,100, yang termasuk dalam kategori kecil, sehingga kontribusinya terhadap peningkatan Kinerja relatif terbatas. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja memiliki nilai f^2 sebesar 0,169 yang termasuk dalam kategori sedang, sedangkan pengaruh Motivasi terhadap Kinerja memiliki nilai f^2 sebesar 0,117 yang termasuk dalam kategori kecil.

4.3.4. Uji Hipotesis Bootstrapping

Untuk menguji validitas hipotesis yang dirumuskan, penelitian ini mengintegrasikan mekanisme algoritma *bootstrapping* yang difungsikan untuk mendeteksi signifikansi hubungan kausalitas antar-variabel laten

eksogen dan endogen. Proses justifikasi empiris ini bersandar secara simultan pada parameter *path coefficient* sebagai refleksi dari besaran bobot koefisien parameter, serta nilai *t-statistic* yang diposisikan sebagai instrumen pengukur tingkat keandalan signifikansi. Melalui hasil kalkulasi komponen ini, terdokumentasi indikasi teoretis yang fundamental terkait karakteristik interkoneksi antarvariabel dalam kerangka pemodelan. Akhirnya, keputusan metodologis untuk menerima ataupun menolak suatu klaim hipotesis mengacu secara ketat pada regulasi nilai probabilitas atau taraf signifikansi pada level 0,05.

1. Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values (Langsung)

Evaluasi terhadap arsitektur model struktural (*inner model*) di dalam riset ini diorientasikan untuk mendeteksi karakteristik interaksi antar-konstruk laten sekaligus memvalidasi serangkaian proposisi hipotesis yang telah dirumuskan. Operasionalisasi analisis ini mengintegrasikan parameter koefisien jalur (*path coefficient*), indeks *t-statistic*, serta nilai *p-value* yang diestimasi melalui mekanisme algoritma *bootstrapping* berbantuan peranti lunak SmartPLS. Komponen koefisien jalur diaplikasikan sebagai instrumen untuk memetakan arah beserta magnitudo dampak antarvariabel, sementara kombinasi skor *t-statistic* dan *p-value* difungsikan selaku tolok ukur dalam menguji derajat signifikansi dari pengaruh tersebut. Kerangka hubungan kausalitas dijustifikasi signifikan secara statistik jika berhasil membukukan nilai *t-statistic* $> 1,96$ dan indeks *p-value* $< 0,05$ pada taraf kesalahan lima

persen (5%). Adapun dokumentasi komparatif mengenai hasil estimasi koefisien jalur dalam penelitian ini dirangkum secara komprehensif pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.16 Path coefficients (Langsung)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standart deviation (STDEV)	T statistics (iO/STDEVi)	P values
Motivasi -> Kinerja	0.193	0.197	0.090	2.149	0.032
Insentif -> Kinerja	0.439	0.434	0.099	4.439	0.000
Displin -> Kinerja	0.312	0.315	0.078	3.996	0.000
insentif -> Motivasi	0.658	0.662	0.074	8.914	0.000
Insentif -> Disiplin	0.654	0.656	0.063	10.423	0.000

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS 4, 2025

Melalui penafsiran data empiris yang dipaparkan pada Tabel 4.16 mengenai hasil pengujian *Path Coefficient* menggunakan metode *resampling bootstrapping* pada SmartPLS, terdokumentasi bukti bahwa setiap hubungan antar-konstruk laten dalam studi ini memproyeksikan pengaruh positif yang disertai tingkat signifikansi yang sah. Penjelasan secara mendetail dan sistematis terkait interpretasi nilai-nilai statistik pada tabel di atas disajikan sebagai berikut:

H1: Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mitra driver ShopeeFood

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,193, statistik t adalah 2,149, dan nilai p adalah 0,032. Meskipun koefisiennya kecil dibandingkan dengan

hubungan lainnya, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H2: Pengaruh pendapatan insentif terhadap kinerja mitra driver ShopeeFood

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien pendapatan insentif adalah 0,439, statistik T adalah 4,439, dan nilai P adalah 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa insentif memiliki dampak langsung, positif, dan signifikan terhadap kinerja.

H3: Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja mitra driver ShopeeFood

Hasil pada tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja adalah 0,312, statistik T adalah 3,996, dan nilai P adalah 0,000. Ini berarti bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja, dan bahwa disiplin kerja yang lebih tinggi mengarah pada kinerja yang lebih tinggi.

H4: Pengaruh pendapatan insentif terhadap motivasi kerja mitra driver ShopeeFood

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien pengaruh pendapatan insentif terhadap motivasi kerja adalah 0,658, statistik T adalah 8,914, dan nilai P adalah 0,000. Ini menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja.

H5: Pengaruh pendapatan insentif terhadap disiplin kerja mitra driver ShopeeFood

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien pengaruh pendapatan insentif terhadap disiplin kerja adalah 0,654, statistik T adalah 10,423, dan nilai P adalah 0,000. Nilai-nilai ini menunjukkan pengaruh yang sangat kuat dan signifikan, yang mengindikasikan bahwa insentif memainkan peran penting dalam meningkatkan disiplin kerja.

Oleh karena itu, dalam uji koefisien jalur penelitian ini, hipotesis bahwa insentif memiliki dampak langsung dan tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja melalui peningkatan disiplin kerja dan motivasi kerja diterima.

2. Specific Indirect effects- Mean, STDEV, T Values, P values (Tidak langsung)

Penelitian ini melakukan verifikasi yang bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi. Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis apakah insentif secara tidak langsung memengaruhi kinerja melalui mediasi disiplin kerja dan motivasi kerja. Hasil verifikasi mengkonfirmasi apakah variabel mediasi benar-benar berperan dalam hubungan antara insentif dan kinerja, dan mengidentifikasi variabel mana yang memainkan peran mediasi yang lebih kuat. Hasil verifikasi disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.17 Specific Indirect effects (Tidak langsung)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (iO/STDEVi)	P values
Insentif-> Disiplin-> Kinerja	0.204	0.205	0.050	4.055	0.000
Insentif-> Motivasi-> Kinerja	0.127	0.131	0.64	1.977	0.048

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS 4, 2025

Berdasarkan hasil pengujian Specific Indirect Effects menggunakan SmartPLS yang disajikan pada tabel, dapat dijelaskan bahwa pengaruh tidak langsung variabel insentif terhadap kinerja melalui peran mediasi disiplin kerja dan motivasi kerja menunjukkan hasil yang berbeda. Berikut penjelasan mengenai tabel diatas:

H6: Pengaruh pendapatan insentif terhadap kinerja melalui mediasi disiplin kerja mitra driver ShopeeFood

Hasil pada tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien pengaruh pendapatan insentif terhadap kinerja yang dimediasi oleh disiplin kerja adalah 0,204, statistik T adalah 4,055, dan nilai P adalah 0,000. Karena statistik T lebih besar dari 1,96 dan nilai P kurang dari 0,05, efek tidak langsungnya positif dan signifikan secara statistik. Ini menyiratkan bahwa disiplin kerja dapat secara signifikan memediasi hubungan antara insentif dan kinerja. Oleh karena itu, insentif yang lebih tinggi mengarah pada peningkatan disiplin kerja, yang pada akhirnya memengaruhi peningkatan kinerja.

H7: Pengaruh pendapatan insentif terhadap kinerja melalui mediasi motivasi kerja mitra driver ShopeeFood

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien pendapatan insentif terhadap kinerja, yang dimediasi oleh motivasi kerja, adalah 0,127, statistik T adalah 1,977, dan nilai P adalah 0,048. Fakta bahwa statistik T sedikit lebih tinggi dari 1,96 dan nilai P kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja juga positif dan signifikan, tetapi tingkat signifikansinya lebih rendah daripada disiplin kerja. Ini menyiratkan bahwa meskipun motivasi kerja juga dapat memediasi hubungan antara insentif dan kinerja, perannya tidak sekuat disiplin kerja.

Penjelasan di atas mengarah pada kesimpulan bahwa meskipun disiplin kerja dan motivasi kerja sama-sama berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara insentif dan kinerja, disiplin kerja memainkan peran mediasi yang lebih kuat daripada motivasi kerja.

Tabel 4.18 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan
Pengaruh Insentif terhadap Motivasi Kerja pada mitra driver ShopeeFood	Diterima
Pengaruh Insentif terhadap Kinerja pada mitra driver ShopeeFood.	Diterima
Pengaruh Insentif terhadap Disiplin pada mitra driver ShopeeFood.	Diterima
Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja pada mitra driver ShopeeFood.	Diterima
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pada mitra driver ShopeeFood.	Diterima
Pengaruh Insentif Mitra Driver ShopeeFood Terhadap Kinerja Melalui mediasi Motivasi.	Diterima
Pengaruh Insentif Mitra Driver ShopeeFood Terhadap Kinerja Melalui mediasi Disiplin.	Diterima

4.4 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja.
Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja mitra pengemudi, semakin tinggi pula kinerja mereka. Motivasi merupakan pendorong utama individu dalam mencapai target kerja. Temuan ini sejalan dengan teori (Gautama & Edalmen, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi sangat berkaitan dengan peningkatan kinerja.
2. Pendapatan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
Pemberian insentif yang sesuai mampu mendorong mitra driver untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Hal ini sesuai dengan teori

kompensasi yang menyatakan bahwa imbalan finansial merupakan alat untuk meningkatkan kinerja. Penelitian ini didukung oleh (Kurniawan et al., 2022) yang menjelaskan bahwa insentif merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi akan berdampak pada peningkatan hasil kerja. Mitra driver yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih tepat waktu, konsisten, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil ini didukung oleh penelitian (Arifin & Sasana, 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja individu.
4. Pendapatan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin besar insentif yang diterima oleh mitra driver, maka semakin tinggi pula dorongan internal mereka untuk bekerja lebih giat dalam menyelesaikan orderan. Insentif menjadi faktor eksternal yang mampu meningkatkan semangat kerja, terutama dalam pekerjaan berbasis target seperti driver online. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Nursaid et al., 2022) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan.
5. Pendapatan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pemberian insentif yang sesuai mampu mendorong mitra driver untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Hal ini sesuai dengan teori

kompensasi yang menyatakan bahwa imbalan finansial merupakan alat untuk meningkatkan kinerja. Penelitian ini didukung oleh (Kurniawan et al., 2022) yang menjelaskan Insentif merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan.

6. Pendapatan insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui peran mediasi motivasi kerja. Ini berarti bahwa motivasi kerja dapat bertindak sebagai variabel perantara yang menjelaskan bagaimana insentif dapat meningkatkan kinerja. Namun, kekuatan mediasi motivasi tergolong sedang. Temuan ini didukung oleh penelitian (Ghozali, 2021) Ini menjelaskan bahwa parameter bertindak sebagai penghubung antara variabel independen dan variabel dependen.
7. Pendapatan insentif memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja melalui mediasi disiplin kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memainkan peran mediasi yang lebih kuat daripada motivasi kerja. Dengan kata lain, insentif yang diberikan tidak hanya meningkatkan antusiasme kerja tetapi juga membentuk perilaku disiplin yang secara langsung memengaruhi peningkatan kinerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang ada. (Rastika, 2020) yang menyatakan bahwa sistem reward yang efektif dapat meningkatkan perilaku kerja positif seperti disiplin dan pada akhirnya meningkatkan kinerja.

Analisis struktural mengungkapkan bahwa hubungan antara semua variabel memiliki dampak positif dan signifikan. Variabel pendapatan insentif ditemukan tidak hanya secara langsung memengaruhi kinerja pengemudi

pengantar Shopee Food, tetapi juga bertindak sebagai faktor pengaruh utama melalui variabel mediasi seperti disiplin kerja dan motivasi kerja. Secara khusus, disiplin kerja memainkan peran mediasi yang lebih kuat daripada motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja dipengaruhi tidak hanya oleh motivasi intrinsik tetapi juga oleh perilaku kerja terstruktur seperti disiplin. Dengan kata lain, insentif berfungsi tidak hanya sebagai alat motivasi untuk meningkatkan antusiasme kerja tetapi juga sebagai alat untuk membentuk perilaku kerja yang lebih disiplin.

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan kemampuan model untuk menjelaskan berbagai fungsi dan menunjukkan bagian-bagian yang dapat disesuaikan ketika digunakan. Nilai R^2 untuk kinerja adalah 0,636 (R^2 yang disesuaikan = 0,621), artinya ketika menekankan ruang lingkup aktivitas, disiplin kinerja, dan aktivitas, 63,6% perubahan kinerja penjual Shopee Food dapat dijelaskan. Sisanya 36,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Nilai R^2 untuk partisipasi aktivitas adalah 0,464 (R^2 yang disesuaikan = 0,457), artinya 46,4% faktor yang memengaruhi hubungan yang membutuhkan partisipasi aktivitas dapat dijelaskan, dan sisanya 53,6% mungkin dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Nilai R^2 untuk perubahan tingkat perilaku adalah 0,387 (R^2 yang disesuaikan = 0,379), artinya 38,7% perubahan lingkup kerja dijelaskan oleh disiplin, dan sisanya 61,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model. Hasil di atas menunjukkan bahwa model penelitian memiliki daya penjas yang signifikan, khususnya dalam

menjelaskan kinerja. Model tersebut mengidentifikasi manajemen lingkup, disiplin kerja, dan motivasi kerja sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja pengemudi pengantar makanan. Meskipun faktor statis dan faktor pengaruh lainnya dapat memengaruhi kinerja, kehati-hatian diperlukan ketika faktor-faktor ini tidak dimasukkan dalam penelitian.

Dalam analisis struktural, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R^2 untuk variabel kinerja adalah 0,636 (kuat), artinya 63,6% kinerja dijelaskan oleh pendapatan insentif, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Nilai R^2 untuk motivasi kerja adalah 0,464 (sedang), dan untuk disiplin kerja adalah 0,387 (sedang), yang masing-masing mewakili proporsi variasi yang dijelaskan oleh pendapatan insentif. Meskipun hasil ini menunjukkan daya penjas yang signifikan, terutama untuk variabel kinerja, hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model mungkin juga memengaruhi kinerja.

Ditinjau dari perspektif aksiologi teoretis, hasil pengamatan dalam studi ini selaras dan mendukung bangunan teori dalam ranah manajemen sumber daya manusia, dengan fokus kajian pada doktrin kompensasi serta motivasi. Keberadaan insentif selaku manifestasi dari skema kompensasi berbasis finansial memvalidasi perannya dalam memicu penguatan motivasi dan komitmen disiplin kerja, yang pada muara akhirnya menjadi determinan penting dalam mengeskalasi capaian kinerja. Hasil pengujian ini sekaligus memvalidasi determinasi *expectancy theory*, sebuah landasan teoretis yang

menguraikan bahwa tingkat intensitas perilaku kerja seseorang berbanding lurus dengan derajat kepercayaan mereka bahwa pengorbanan serta kinerja yang diaktualisasikan akan dikompensasikan melalui bentuk insentif yang mereka harapkan sebelumnya. Selain itu, penelitian ini juga memperkuat konsep bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu, terutama dalam pekerjaan berbasis target seperti driver online.

Bagi pihak yang bersangkutan, khususnya mitra driver ShopeeFood di Kota Semarang, hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi penting.

1. Driver diharapkan dapat memanfaatkan sistem insentif sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja, baik dari segi jumlah order maupun kualitas pelayanan.
2. Penting bagi driver untuk meningkatkan disiplin kerja, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan aplikasi, serta konsistensi dalam bekerja, karena terbukti memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja.
3. Driver juga perlu menjaga dan meningkatkan motivasi kerja secara internal, seperti memiliki target pribadi dan semangat kerja yang tinggi, agar dapat bersaing dan memperoleh pendapatan yang optimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan kinerja mitra driver tidak hanya bergantung pada besarnya insentif, tetapi juga pada bagaimana driver mengelola motivasi dan kedisiplinan dalam bekerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis empiris menggunakan pendekatan SEM-PLS, penelitian ini menghasilkan beberapa temuan utama yang memperkuat hubungan antar variabel dalam konteks kerja berbasis platform (gig economy).

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Meskipun kontribusinya lebih kecil dibandingkan disiplin kerja, motivasi tetap berperan dalam meningkatkan kinerja.
2. Pendapatan insentif terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra driver ShopeeFood. Temuan ini menegaskan bahwa dalam sistem kerja fleksibel tanpa gaji tetap, insentif menjadi instrumen utama yang mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh mitra driver.
4. Pendapatan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa insentif mampu meningkatkan semangat kerja dan dorongan untuk mencapai target.
5. Pendapatan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Insentif mendorong mitra driver untuk lebih patuh terhadap aturan, menjaga konsistensi, dan meningkatkan tanggung jawab kerja.

6. Pendapatan insentif berpengaruh terhadap kinerja melalui peran mediasi disiplin kerja terhadap mitra driver ShopeeFood. Hal ini menunjukkan bahwa insentif mampu meningkatkan kinerja melalui pembentukan perilaku kerja yang lebih disiplin.
7. Pendapatan insentif berpengaruh terhadap kinerja melalui peran mediasi motivasi kerja terhadap mitra driver shopeeFood. Hal ini menjelaskan bahwasannya insentif juga meningkatkan kinerja melalui dorongan motivasi kerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan serangkaian temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa komponen insentif memegang posisi sebagai variabel kunci (*key driver*) dalam memacu optimalisasi kinerja mitra driver ShopeeFood, baik melalui transmisi pengaruh langsung maupun via jalur mediasi perilaku kerja. Selain itu, investigasi empiris dalam riset ini membuktikan bahwa alokasi pendapatan insentif tidak semata-mata dioperasikan sebagai instrumen kompensasi finansial konvensional, melainkan bertindak sebagai instrumen pengendalian perilaku kerja yang terintegrasi di dalam ekosistem *gig economy*. Temuan fundamental dari kajian ini menyingkap bahwa variabel disiplin kerja memproyeksikan pengaruh yang jauh lebih dominan terhadap capaian kinerja ketimbang variabel motivasi kerja. Realitas statistik tersebut mengindikasikan adanya pergeseran orientasi, dari yang awalnya berbasis pada motivasi internal individu menuju pada produktivitas kinerja yang dikondisikan oleh sistem tata kelola. Hasil studi ini pun mengonfirmasi bahwa dampak insentif terhadap kinerja terdistribusi melalui dua skema, yakni hubungan langsung dan efek

tidak langsung yang dijumpai oleh dimensi disiplin serta motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan penegasan teoretis bahwa arsitektur sistem insentif memegang peranan krusial dalam mengonstruksi perilaku kerja sekaligus mengeskalisasi performa kinerja mitra driver secara komprehensif.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan Mitra Driver ShopeeFood

Perusahaan perlu melakukan optimalisasi sistem insentif, terutama dalam aspek transparansi perhitungan dan ketepatan waktu pencairan. Selain itu, perlu dikembangkan sistem evaluasi berbasis performa yang tidak hanya menekankan target, ketetapan orderan, sehingga dapat mendorong keseimbangan antara kuantitas dan kualitas kerja.

2. Bagi Mitra Driver

Mitra driver diharapkan tidak hanya berorientasi pada insentif, tetapi juga mempunyai motivasi meningkatkan semangat kerja dalam menyelesaikan orderan dengan tepat waktu, dan mencapai target orderan harian. Selain itu mitra driver harus menjaga disiplin pada saat bekerja seperti tepat waktu saat pengantaran orderan, mematuhi prosedur SOP sebagai driver, menjaga rating penilaian dan performa harian serta bertanggung jawab terhadap orderan yang diterima.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu menjadi perhatian.

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada mitra driver ShopeeFood di Kota Semarang, sehingga generalisasi hasil masih terbatas.
2. Variabel yang digunakan masih terbatas, sehingga belum sepenuhnya mampu menjelaskan kompleksitas faktor yang memengaruhi kinerja dalam gig economy.
3. Penggunaan kuesioner sebagai instrumen utama memungkinkan adanya perbedaan persepsi responden.
4. Pendekatan kuantitatif yang digunakan belum mampu menggali aspek perilaku dan pengalaman kerja secara mendalam.

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model dengan memasukkan variabel lain seperti kepuasan kerja, stres kerja, atau sistem algoritma platform, serta menggunakan pendekatan kualitatif atau mixed methods agar dapat menggali fenomena secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Aljumah, A. (2023). The impact of extrinsic and intrinsic motivation on job satisfaction: The mediating role of transactional leadership. *Cogent Business & Management*, 10(3), 2270813.
- Allon, G., Cohen, M. C., & Sinchaisri, W. P. (2023). The impact of behavioral and economic drivers on gig economy workers. *Manufacturing & Service Operations Management*, 25(4), 1376–1393.
- Andriansyah, Z., & Suhartono, I. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Pemuda Dan Olah Raga Republik Indonesia Jakarta. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 211–222.
- Angraini, D. Y., & Azhari, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Insentif Terhadap Kinerja driver Grab Bike Di kota Mamuju. *Cendekia Akademika Indonesia (CAI)*, 3(2), 144–156.
- Ardiansyah, Y., Nabila, N., & Maryam, S. (2025). The Influence of Work Stress, Incentives, and Motivation on the Performance of ShopeeFood Drivers in Cirebon. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 8(3), 10127–10137.
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56.
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance*. Kogan page publishers.
- Asfiah, N., Riyanto, D. W. U., & Mainingrum, D. (2022). Effects of Work Flexibility and Compensation on Employee Performance through Job Satisfaction: Evidence from Shopee-Food East Java, Indonesia. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, 5(10), 2569–2578.
- Assagaf, S. C. Y., & Dotulong, L. O. H. (2015). Pengaruh Disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).
- Ayunintyas, M., Lestari, H. D., & Nirmala, N. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Imiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(2), 303–310.
- Butschek, S., Amor, R. G., Kampkötter, P., & Sliwka, D. (2022). Motivating gig workers—evidence from a field experiment. *Labour Economics*, 75, 102105.
- Chu, H.-L., Chen, Y.-L., & Chiou, Y.-Y. (2016). A Field Study of the Impact of Changes to a Net Sales-Based Incentive Plan and Centralized Inventory

- Management: Consequences of the Mandatory Adoption of the Taiwanese New. Available at SSRN 2755141.
- Dafit, M. A., Soelistya, D., Desembrianita, E., & Agustina, H. (2021). Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan PT. Segatama Lestari dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 18(2), 88–99.
- Darwin, A. H., & Khaidir, A. (2023). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Nanggalo Kota Padang. *Padang: Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang*.
- Dini, P. A. U. (2024). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Pengertian, Jenis, Contoh, dan Sistematikanya. Pendidikan Anak Usia Dini*.
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 5(1), 1–4.
- Fatima, A., & Imtiaz, S. (2021). Gig Economy: A Mediating Role Of Motivation Between Workplace Learning Activities and Creative Performance Arooj Fatima, Dr. Shoaib Imtiaz. *International Journal of Management Research and Emerging Science*, 11(2).
- Fiandra, Y. A., & Yulastri, A. (2022). *Digital Entrepreneurship: Digital Technology For Sustainable Entrepreneurship*. CV Berkah Prima.
- Gautama, K. D., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 749–757.
- Ghozali, I. (2008). *Structural equation modeling: Metode alternatif dengan partial least square (pls)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Pengembangan Buku Teks Bahasa Inggris Integratif untuk Sekolah Menengah Kejuruan: Penelitian Pengembangan Pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Jurusan Usaha Jasa Pariwisata di Yogyakarta*. UNS (Sebelas Maret University).
- Green, R. E., Krause, J., Briggs, A. W., Maricic, T., Stenzel, U., Kircher, M., Patterson, N., Li, H., Zhai, W., & Fritz, M. H.-Y. (2010). A draft sequence of the Neandertal genome. *Science*, 328(5979), 710–722.
- Hair, J. F. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. sage.
- Hendrian, S. (2025). The Effects of Gig Economy Platforms on Job Security and Worker Identity in Indonesian Metropolitan Areas. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 15(11).

- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Kurian, J. S., & Bindu Madhavi, N. (2024). Navigating the gig economy: exploring challenges and motivations for the wellbeing of Gen Y and Gen Z gig workers. *Cogent Psychology*, 11(1), 2357458.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271–279.
- Kuvaas, B., Buch, R., & Dysvik, A. (2020). Individual variable pay for performance, controlling effects, and intrinsic motivation. *Motivation and Emotion*, 44(4), 525–533.
- Liu, W., & Liu, Y. (2022). The impact of incentives on job performance, business cycle, and population health in emerging economies. *Frontiers in Public Health*, 9, 778101.
- Maksum, M. J. S., & Salim, R. A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Ojek Online. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7(1), 291–301.
- Malik, S., Solong, A., Djaya, S., & Sucipto, K. (2025). The Influence of Discipline and Work Motivation on Employee Productivity Improvement. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, 5(1), 121–128.
- McDonnell, A., Carbery, R., Burgess, J., & Sherman, U. (2023). Technologically mediated human resource management in the gig economy. In *Technologically Mediated Human Resource Management* (pp. 1–21). Routledge.
- Min, X., Chi, W., Hu, X., & Ye, Q. (2024). Set a goal for yourself? A model and field experiment with gig workers. *Production and Operations Management*, 33(1), 205–224.
- Morris, L. S., Grehl, M. M., Rutter, S. B., Mehta, M., & Westwater, M. L. (2022). On what motivates us: a detailed review of intrinsic v. extrinsic motivation. *Psychological Medicine*, 52(10), 1801–1816.
- Nayoan, S., Aurel AS, G., Caleen, E., Hartanto, D., Freshka Z, W., & Pratminingsih, S. A. (2021). The Effects of Workload, Incentives and Motivation on Gojek Driver Job Satisfaction in Bandung City. *Review of International Geographical Education Online*, 11(8).
- Nugroho, T. A. (2025). *Pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja driver Shopee Food di Kota Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

- Nursaid, N., Estiningari, E., Martini, N. N. P., & Qomariah, N. (2022). Kepemimpinan dan Insentif Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosenama*, 2, 193–209.
- Permana, D., & Rachmawati, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 2(1), 20–27.
- Putri, T. E., Darmawan, P., & Heeks, R. (2023). What is fair? The experience of Indonesian gig workers. *Digital Geography and Society*, 5, 100072.
- Qotrun A. (2021). *Objek Penelitian: Pengertian, Macam, Prinsip, dan Cara Menentukannya*. Gramedia Blog.
- Rabbani, A. A., & Bagasworo, W. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Progam Insentif dan Motivasi Terhadap kinerja Driver Ojek Online. *Journal of Accounting, Management and Islamic Economics*, 2(1), 227–242.
- Rachman, M. M. (2022). The Impact of Motivation on Performance: The Role of Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 15(3).
- Rahman, Z., & Wahyuni, D. U. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Di Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, 8(12).
- Rastika, V. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi (*Studi Empiris di PT. YB Apparel Jaya Temanggung*). Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Rizky Fadilla, A., & Ayu Wulandari, P. (2023). Literature Review Analisis Data Kualitatif: Tahap Pengumpulan Data. *Mitita Jurnal Penelitian*, 1(No 3), 34–46.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2012). *Essentials of organizational behavior*.
- Salmaa. (2022). *Definisi Operasional: Ciri, Contoh, Cara Menyusunnya*. Eepublish.
- Sari, S. P., Prihantoro, P., & Utami, H. S. (2024). An Analysis of Teacher's Gestures in Facilitating Students' Vocabulary Mastery at SMPN 1 Rejang Lebong (A Mixed Methods Sequential Explanatory Research Design). *ICONELT*, 4, 88–102.
- Siti Badriyah. (2021). *Kerangka Konseptual: Pengertian, Tujuan , dan Cara Membuat*. Gramedia Blog.
- Sugiarto, A., & Ramadhan, I. (2021). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1227–1237.

- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137–146.
- Velghe, C., McIlquham-Schmidt, A., Celik, P., Storme, M., & De Spiegelaere, S. (2024). PROTOCOL: Employee work motivation, effort, and performance under a merit pay system: A systematic review. *Campbell Systematic Reviews*, 20(4), e70001.
- Wang, H., Zhao, S., Liu, Q., Wang, J., & Yuan, B. (2022). The association between financial incentives and job performance among primary care providers in six provinces of China. *Risk Management and Healthcare Policy*, 2323–2334.
- Widodo, R. S., & Wening, N. (2025). The Implementation of e-Performance in Improving the Performance of State Civil Apparatus (ASN): A Systematic Literature Review. *International Journal of Innovation and Thinking*, 2(9), 546–560.
- Won, J., Lee, D., & Lee, J. (2023). Understanding experiences of food-delivery-platform workers under algorithmic management using topic modeling. *Technological Forecasting and Social Change*, 190, 122369.
- Yusuff, A. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Nem.

LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Pria ☐ Wanita ☐
3. Umur : 17-30 ☐ 31-40 ☐
41-50 ☐ >50 ☐
4. Pendidikan : SMA ☐ Diploma ☐
S1 ☐ S2/S3 ☐
5. Lama Bergabung sebagai Mitra Driver ShopeeFood:
- <6 bulan ☐ 6–12 bulan ☐
>1 tahun ☐

Petunjuk: PERNYATAAN

Pada pernyataan berikut ini, saudara diminta untuk memberikan pilihan atau tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan pengalaman yang dirasakan oleh Bapak/Ibu/Saudara/Saudari sendiri.

Keterangan:

Sangat Tidak Setuju (STS)	diberi skor = 1
Tidak Setuju (TS)	diberi skor = 2
Kurang Setuju (KS)	diberi skor = 3
Setuju (S)	diberi skor = 4
Sangat Setuju (SS)	diberi skor = 5

Variabel Pendapatan Insentif (X)

NO	PERNYATAAN	PILIHAN				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya mendapat insentif dari aplikator ShopeeFood berdasarkan pendapatan orderan yang diterima setelah saya mencapai target orderan					
2.	Insentif diberikan secara tepat waktu oleh pihak aplikator dan sesuai ketentuan yang telah ditetapkan.					
3.	Insentif dihitung secara transparan dan mudah dipahami mitra driver ShopeeFood					

Variabel Motivasi Kerja (M1)

NO	PERNYATAAN	PILIHAN				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya bersemangat untuk menyelesaikan orderan yang diterima					
2.	Saya terdorong meningkatkan jam kerja agar mendapat kesempatan mendapatkan lebih banyak orderan					
3.	Saya memiliki keinginan kuat untuk mencapai target orderan harian.					
4.	Saya bangga ketika berhasil menyelesaikan orderan yang didapat					

Variabel Disiplin Kerja (M2)

NO	PERNYATAAN	PILIHAN				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya selalu berusaha hadir tepat waktu saat mengirimkan orderan					
2.	Saya mematuhi semua prosedur kerja dan SOP sebagai driver ShopeeFood.					
3.	Saya berusaha konsisten dalam menjaga komitmen kerja, serta tidak menurunkan performa harian					
4.	Saya tanggung jawab, dalam menyelesaikan orderan, tidak membatalkan pesanan sembarangan, dan menjaga rating.					

Variabel Kinerja (Y)

NO	PERNYATAAN	PILIHAN				
		STS	TS	KS	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya dapat menyelesaikan orderan dengan cepat dan tepat waktu.					
2.	Saya memberikan layanan yang ramah dan sopan kepada pelanggan.					
3.	Saya mampu mencapai target orderan harian yang ditetapkan.					
4.	Saya selalu menjaga attitude selama bekerja, seperti keramahan, kesopanan, dan profesionalitas terhadap customer ShopeeFood					

Lampiran 1.2 Data Karakteristik Responden

1.	Wahyu aji	Laki-laki	17-30 Tahun	SMA	6-12 bulan
2.	Ayu sekarsari	Perempuan	17-30 Tahun	SMA	6-12 bulan
3.	Teguh Wijayanto	Laki-laki	31-40 Tahun	SMA	> 1 tahun
4.	Rifqi Zainal	Laki-laki	17-30 Tahun	SMA	<6 bulan
5.	Widya amanda	Perempuan	17-30 Tahun	SMA	<6 bulan
6.	Bima arya saputra	Laki-laki	31-40 Tahun	SMA	> 1 tahun
7.	Angga Pratama	Laki-laki	31-40 Tahun	SMA	> 1 tahun
8.	Rusdi Winarto	Laki-laki	31-40 Tahun	SMA	> 1 tahun
9.	Ari Rahman	Laki-laki	17-30 Tahun	S1	> 1 tahun
10.	Farizal UwaiSyam	Laki-laki	17-30 Tahun	S1	> 1 tahun
11.	Lungguh erwanto	Laki-laki	17-30 Tahun	SMA	> 1 tahun
12.	Anggel Pramesti	Perempuan	17-30 Tahun	SMA	<6 bulan
13.	Ali imron	Laki-laki	31-40 Tahun	SMP	> 1 tahun
14.	Zubaidah	Perempuan	17-30 Tahun	SMA	6-12 bulan
15.	Bayu prasetyo	Laki-laki	17-30 Tahun	SMP	> 1 tahun
16.	Rika Puspita Sari	Perempuan	17-30 Tahun	SMA	> 1 tahun
17.	Dzillan Dzaliila	Laki-laki	17-30 Tahun	SMA	> 1 tahun
18.	Andika putra	Laki-laki	31-40 Tahun	SMA	<6 bulan
19.	Ahmad yudha	Laki-laki	17-30 Tahun	SMA	> 1 tahun
20.	Ika putri	Perempuan	17-30 Tahun	SMA	<6 bulan
21.	Ahmad lutfhi	Laki-laki	17-30 Tahun	S1	> 1 tahun
22.	Siswanto	Laki-laki	41-50 Tahun	SMP	> 1 tahun

23.	ahmad rozikin	Laki-laki	31-40 Tahun	SMA	> 1 tahun
24.	Andri rohman	Laki-laki	17-30 Tahun	SMA	<6 bulan
25.	Ali mahfuzh	Laki-laki	17-30 Tahun	SMA	<6 bulan
26.	Hafid maulana	Laki-laki	17-30 Tahun	SMA	<6 bulan
27.	Ahmad Subhan	Laki-laki	17-30 Tahun	SMA	> 1 tahun
28.	Nony Mejica	Laki-laki	17-30 Tahun	SMA	<6 bulan
29.	Nabila eka putri	Perempuan	17-30 Tahun	SMA	<6 bulan
30.	Wijaya laksamana	Laki-laki	31-40 Tahun	SMA	> 1 tahun
31.	akrom ahya	Laki-laki	17-30 Tahun	SMA	6-12 bulan
32.	Muhamad Zaenal	Laki-laki	17-30 Tahun	SMA	<6 bulan
33.	Khoirul anam	Laki-laki	31-40 Tahun	SMA	> 1 tahun
34.	Wijayanto	Laki-laki	31-40 Tahun	SMA	> 1 tahun
35.	Arya prasetyo	Laki-laki	41-50 Tahun	SMA	> 1 tahun
36.	Alex febrianto	Laki-laki	17-30 Tahun	SMA	> 1 tahun
37.	Galih wicaksono	Laki-laki	17-30 Tahun	SMA	> 1 tahun
38.	Raditia Saputra	Laki-laki	17-30 Tahun	SMA	> 1 tahun
39.	Aji prayogo	Laki-laki	17-30 Tahun	SMA	<6 bulan
40.	Mustagfiroh	Perempuan	31-40 Tahun	SMA	6-12 bulan
41.	Ibal kasani	Laki-laki	41-50 Tahun	S1	> 1 tahun
42.	Revano	Laki-laki	17-30 Tahun	SMA	> 1 tahun
43.	Ulil Setiawan	Laki-laki	17-30 Tahun	SMA	<6 bulan
44.	Syarif hidayat	Laki-laki	31-40 Tahun	SMA	> 1 tahun
45.	hamzah asnawi	Laki-laki	17-30 Tahun	SMA	> 1 tahun

46.	Anggi Astuti	Perempuan	17-30 Tahun	SMA	<6 bulan
47.	ahmad shidiq	Laki-laki	17-30 Tahun	SMA	> 1 tahun
48.	vernando saputra	Laki-laki	17-30 Tahun	SMA	> 1 tahun
49.	Kusnandar	Laki-laki	31-40 Tahun	SMA	> 1 tahun
50.	Vina Oktavia	Perempuan	17-30 Tahun	S1	<6 bulan
51.	rifa virda	Perempuan	17-30 Tahun	SMA	> 1 tahun
52.	hima nadhifah	Perempuan	17-30 Tahun	SMA	> 1 tahun
53.	Vera mulyani	Perempuan	17-30 Tahun	SMA	6-12 bulan
54.	Uli Izza	Perempuan	17-30 Tahun	SMA	> 1 tahun
55.	zainudin amri	Perempuan	17-30 Tahun	SMA	> 1 tahun
56.	Ira azka amelia	Perempuan	17-30 Tahun	SMA	> 1 tahun
57.	Andin fratika	Perempuan	17-30 Tahun	SMA	6-12 bulan
58.	Dava Roihan s	Laki-laki	17-30 Tahun	SMA	6-12 bulan
59.	Talita agyunaini	Perempuan	17-30 Tahun	SMA	6-12 bulan
60.	Handika	Laki-laki	17-30 Tahun	SMA	<6 bulan
61.	Zahra devira	Perempuan	17-30 Tahun	SMA	<6 bulan
62.	M Yunus	Laki-laki	17-30 Tahun	SMP	<6 bulan
63.	Fredyan Adi	Laki-laki	17-30 Tahun	S1	6-12 bulan
64.	Nurwidiyanto	Laki-laki	17-30 Tahun	S1	6-12 bulan
65.	Arif Zaenal	Laki-laki	17-30 Tahun	SMA	<6 bulan
66.	Lana defilla	Laki-laki	17-30 Tahun	SMA	> 1 tahun
67.	Harry Vaughan	Laki-laki	17-30 Tahun	S1	> 1 tahun
68.	Yusuf maulana	Laki-laki	17-30 Tahun	SMA	<6 bulan

69.	Nuriyanto	Laki-laki	31-40 Tahun	SMP	> 1 tahun
70.	Hosea Candra	Laki-laki	17-30 Tahun	SMA	<6 bulan
71.	princes sahara	Perempuan	17-30 Tahun	S1	6-12 bulan
72.	M. Nur Alif	Laki-laki	17-30 Tahun	S1	<6 bulan
73.	Adity muhammad	Laki-laki	17-30 Tahun	SMA	> 1 tahun
74.	Majid hermawan	Laki-laki	17-30 Tahun	SMA	<6 bulan

Lampiran 1.3 Tabulasi Jawaban Responden

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Pendapatan Insentif (X)

dan Variabel Motivasi Kerja (M1)

X1	X2	X3	M1.1	M1.2	M1.3	M1.4
4	2	3	2	3	3	3
5	4	4	3	4	4	4
4	3	4	3	3	3	4
3	1	3	2	3	4	3
3	2	3	2	3	3	2
4	3	4	4	3	3	3
1	2	2	1	3	2	3
3	2	2	2	2	3	1
4	4	4	4	5	5	4
4	2	3	4	3	4	3
3	3	2	3	2	3	2
4	2	3	3	3	3	4
5	4	3	4	3	4	3

4	1	3	2	2	3	2
4	2	3	3	4	4	4
3	3	2	2	3	3	3
5	5	4	5	4	4	5
5	5	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	3
5	3	3	4	3	4	4
4	2	4	3	3	3	3
5	4	4	2	4	5	4
4	2	2	2	2	2	1
4	3	3	4	3	3	4
3	1	2	3	2	3	3
4	3	3	4	3	3	3
4	3	4	3	3	4	4
1	2	2	1	1	1	2
4	3	3	2	3	4	3
3	2	3	4	3	5	3
4	3	4	4	3	3	2
3	3	1	2	3	2	1
4	3	2	2	3	3	2
4	4	2	3	1	2	2
4	3	4	4	4	4	3
3	3	3	2	2	3	2
4	3	3	2	3	4	3

4	3	4	4	3	4	3
3	4	4	4	2	3	2
4	3	3	3	3	4	4
3	2	2	3	3	3	2
2	1	2	3	2	3	2
2	2	3	2	3	2	3
3	3	3	2	3	4	2
3	3	3	4	4	4	3
4	3	3	2	2	3	2
5	4	5	4	4	4	4
4	3	4	2	3	3	3
3	3	4	4	4	3	3
4	4	5	4	4	5	4
3	3	4	4	3	4	3
4	4	3	3	4	3	4
5	3	4	5	3	5	5
4	2	4	3	3	4	2
4	3	2	3	3	3	3
4	4	4	3	4	3	4
4	3	4	3	3	4	3
5	4	5	3	2	3	3
5	4	3	4	3	4	2
3	3	4	4	3	4	3
4	2	2	4	3	4	4

4	3	3	3	4	4	3
4	3	4	3	4	3	4
3	3	4	3	4	3	4
5	4	4	4	4	5	4
4	4	3	4	3	3	3
4	3	4	3	4	3	4
4	5	3	5	3	4	5
4	4	2	4	3	4	3
5	4	3	3	3	4	3
4	4	4	4	3	4	3
4	3	4	4	4	3	4
4	3	4	3	4	3	4
5	5	4	3	5	4	5

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (M2) dan Variabel Kinerja (Y)

M2.1	M2.2	M2.3	M2.4	Y1	Y2	Y3	Y4
3	2	3	3	3	1	3	4
3	4	3	4	4	4	2	4
3	3	4	3	3	4	3	4
3	3	4	3	4	3	3	4
2	3	2	1	3	3	2	3
2	3	3	2	3	3	3	4
2	3	1	3	3	3	2	3

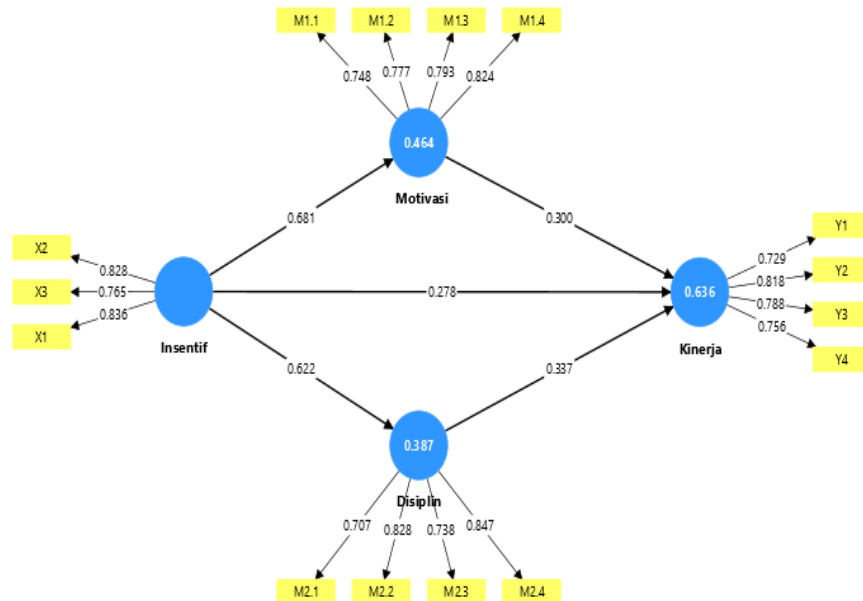
2	3	3	3	3	2	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	4	3	3
3	4	4	4	3	3	3	4
3	4	3	3	4	3	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	3	2	3	2	5
3	3	3	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	5	4	5	5	5	5
2	3	3	4	4	4	4	4
4	5	3	5	4	3	4	4
2	3	2	3	5	4	3	3
3	4	4	4	4	3	3	4
3	4	4	4	4	4	3	4
2	1	2	1	3	2	3	3
3	4	3	4	4	3	4	4
1	2	3	2	3	2	2	1
3	3	4	3	3	3	4	5
3	5	4	3	4	3	3	4
2	3	3	2	2	2	2	3
3	4	3	3	4	3	4	4
2	3	2	3	4	4	3	3
2	3	4	3	4	3	2	4

3	2	1	2	1	2	1	2
2	3	2	2	3	2	2	3
3	3	3	3	4	3	2	3
3	5	4	5	3	4	4	4
1	3	4	3	3	3	4	2
4	3	4	3	4	3	4	3
2	3	3	2	5	5	4	3
3	3	3	4	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	2	3	1	2	2
2	3	3	2	4	3	2	3
3	4	4	4	3	3	3	4
3	3	3	3	4	4	3	4
3	4	2	3	3	2	3	4
3	4	5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	3	2	3	3
3	5	3	4	3	3	3	4
3	4	4	5	4	4	3	4
4	3	3	3	4	3	4	3
3	4	4	3	3	4	3	4
4	4	5	4	4	4	3	4
3	3	2	3	2	2	3	2
4	3	5	4	4	4	4	4

3	4	5	4	3	4	3	4
3	4	4	3	4	3	4	4
3	4	4	3	4	3	4	4
4	5	3	4	4	4	4	4
3	3	4	2	3	3	3	4
3	3	3	2	4	4	4	3
3	4	4	4	5	4	4	4
3	4	3	4	3	4	3	4
4	3	3	2	3	4	4	4
3	4	4	4	4	3	3	4
3	3	3	4	4	3	4	4
3	4	3	4	3	2	4	3
4	5	4	3	4	5	5	5
3	4	4	4	3	4	3	4
4	4	5	4	3	5	4	5
3	3	4	3	4	4	3	4
4	4	2	4	4	3	2	4
3	4	3	4	3	4	3	3
3	3	4	3	4	3	4	5

Lampiran 1.4 Output Olah Data SmartPLS 4

1. Grafik (*Outer Model*)



2. Convergent Validity

Outer loadings - Matrix				
	Disiplin	Insentif	Kinerja	Motivasi
M1.1				0.748
M1.2				0.777
M1.3				0.793
M1.4				0.824
M2.1	0.707			
M2.2	0.828			
M2.3	0.738			
M2.4	0.847			
X2		0.828		
X3		0.765		
Y1			0.729	
Y2			0.818	
Y3			0.788	
Y4			0.756	
X1		0.836		

3. Discriminant Validity Croos Loading

Discriminant validity - Cross loadings				
	Disiplin	Insentif	Kinerja	Motivasi
M1.1	0.494	0.531	0.581	0.748
M1.2	0.451	0.514	0.457	0.777
M1.3	0.499	0.541	0.550	0.793
M1.4	0.502	0.553	0.595	0.824
M2.1	0.707	0.396	0.475	0.459
M2.2	0.828	0.501	0.542	0.511
M2.3	0.738	0.484	0.614	0.459
M2.4	0.847	0.551	0.534	0.511
X2	0.565	0.828	0.616	0.498
X3	0.467	0.765	0.493	0.595
Y1	0.398	0.500	0.729	0.559
Y2	0.554	0.538	0.818	0.638
Y3	0.534	0.522	0.788	0.505
Y4	0.649	0.578	0.756	0.459
X1	0.478	0.836	0.570	0.568

4. Discriminant Validity Fornell-Larcker Criterion

Discriminant validity - Fornell-Larcker criterion				
	Disiplin	Insentif	Kinerja	Motivasi
Disiplin	0.782			
Insentif	0.622	0.811		
Kinerja	0.696	0.692	0.773	
Motivasi	0.621	0.681	0.698	0.786

5. Construct Reliability and Validity Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan AVE

Construct reliability and validity - Overview					Cop
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho...	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracte...	
Disiplin	0.787	0.793	0.862	0.612	
Insentif	0.738	0.740	0.852	0.657	
Kinerja	0.776	0.780	0.856	0.598	
Motivasi	0.793	0.796	0.866	0.618	

6. R-Square

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
Kinerja	0.636	0.621
Motivasi	0.464	0.457
Disiplin	0.387	0.379

7. f-square

f-square - Matrix				
	Disiplin	Insentif	Kinerja	Motivasi
Disiplin			0.169	
Insentif	0.632		0.100	0.866
Kinerja				
Motivasi			0.117	

8. Path Coefficients, Mean, STDEV, T values, p values

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to Excel/Word
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values	
Disiplin -> Kinerja	0.337	0.342	0.090	3.725	0.000	
Insentif -> Disiplin	0.622	0.629	0.067	9.230	0.000	
Insentif -> Kinerja	0.278	0.272	0.101	2.747	0.006	
Insentif -> Motivasi	0.681	0.685	0.069	9.857	0.000	
Motivasi -> Kinerja	0.300	0.305	0.095	3.153	0.002	

9. Specific Indirect effects- Mean, STDEV, T Values, P values (Tidak langsung).

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to Excel/Word	Copy
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values		
Insentif -> Disiplin -> Kinerja	0.209	0.215	0.063	3.326	0.001		
Insentif -> Motivasi -> Kin..	0.204	0.208	0.067	3.060	0.002		

Lampiran 1.5 Tabulasi Kalkulasi Rata-rata Jawaban Responden Responden Variabel Insentif (X)

Kode	Pernyataan	X	Hasil					Skor	Rata-rata	Ket.
			STS	TS	KS	S	SS			
			1	2	3	4	5			
X1	Saya mendapat insentif dari aplikasi ShopeeFood berdasarkan pendapatan orderan yang diterima setelah saya mencapai target orderan	F	2	2	17	40	13	74	3,945946	Tinggi
		Fx	2	4	51	160	65	292		
X2	Insentif diberikan secara tepat waktu oleh pihak aplikasi dan sesuai ketentuan yang telah ditetapkan.	F	4	15	33	18	4	74	3,094595	Sedang
		Fx	8	30	99	72	20	229		
X3	Insentif dihitung secara transparan dan mudah dipahami mitra driver ShopeeFood	F	1	14	26	30	3	74	3,270270	Sedang
		Fx	1	28	78	120	15	242		
Rata-rata Total									3,436937	Tinggi

Responden Variabel Motivasi (M1)

Kode	Pernyataan	X	Hasil					Skor	Rata-rata	Ket.
			STS	TS	KS	S	SS			
			1	2	3	4	5			
M1.1	Saya bersemangat untuk menyelesaikan orderan yang diterima	F	2	17	26	26	3	74	3,148649	Sedang
		Fx	2	34	78	104	15	233		
M1.2	Saya terdorong meningkatkan jam kerja agar mendapat kesempatan mendapatkan lebih banyak orderan.	F	2	10	41	19	2	74	3,108108	Sedang
		Fx	1	20	123	76	10	230		
M1.3	Saya memiliki keinginan kuat untuk mencapai target orderan harian.	F	1	5	32	30	6	74	3,472973	Tinggi
		Fx	1	10	96	120	30	257		
M1.4	Saya bangga ketika berhasil menyelesaikan orderan yang didapat.	F	3	15	31	21	4	74	3,108108	Sedang
		Fx	3	30	93	84	20	230		
Rata-rata Total									3,209459	Sedang

Responden Variabel Disiplin (M2)

Kode	Pernyataan	X	Hasil					Skor	Rata-rata	Ket.
			STS	TS	KS	S	SS			
			1	2	3	4	5			
M2.1	Saya selalu berusaha hadir tepat waktu saat mengirimkan orderan.	F	2	15	46	11	0	74	2,891892	Sedang
		Fx	2	30	138	44	0	214		
M2.2	Saya mematuhi semua prosedur kerja dan SOP sebagai driver ShopeeFood.	F	1	5	34	28	6	74	3,445946	Tinggi
		Fx	1	10	102	112	30	255		
M2.3	Saya berusaha konsisten dalam menjaga komitmen kerja, serta tidak menurunkan performa harian.	F	2	10	31	25	6	74	3,310811	Sedang
		Fx	2	20	93	100	30	245		
M2.4	Saya tanggung jawab, dalam menyelesaikan orderan, tidak membatalkan pesanan sembarangan, dan menjaga rating.	F	2	12	31	25	4	74	3,229730	Sedang
		Fx	2	24	93	100	20	239		
Rata-rata Total									3,219595	Sedang

Responden Variabel Kinerja (Y)

Kode	Pernyataan	X	Hasil					Skor	Rata-rata	Ket.
			STS	TS	KS	S	SS			
			1	2	3	4	5			
Y1	Saya dapat menyelesaikan orderan dengan cepat dan tepat waktu.	F	1	3	33	32	5	74	3,5	Tinggi
		Fx	1	6	99	128	25	259		
Y2	Saya memberikan layanan yang ramah dan sopan kepada pelanggan	F	2	10	31	26	5	74	3,297297	Sedang
		Fx	2	20	93	104	25	244		
Y3	Saya mampu mencapai target orderan harian yang ditetapkan.	F	1	12	32	26	3	74	3,243243	Sedang
		Fx	1	24	96	104	15	240		
Y4	Saya selalu menjaga attitude selama bekerja, seperti keramahan, kesopanan, dan profesionalitas terhadap customer ShopeeFood	F	1	4	20	42	7	74	3,675668	Tinggi
		Fx	1	8	60	168	35	272		
Rata-rata Total									3,429054	Tinggi