

Pengaruh Pendapatan Dan *Insentif* Terhadap Kepuasan Kinerja Driver *ShopeeFood* Di Jakarta Barat

Riko Ardian Saputra^{1*}, Arief Satriansyah^{2*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jl. Kamal Raya No.18, RT.6/RW.3, Cengkareng Tim., Kecamatan Cengkareng, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11730

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jl. Kamal Raya No.18, RT.6/RW.3, Cengkareng Tim., Kecamatan Cengkareng, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11730

Penulis Korespondensi: putratayo72@gmail.com, arief.aic@bsi.ac.id

Abstract. *The growth of the digital economy has expanded application-based job opportunities, including ShopeeFood drivers. Without a fixed salary scheme, income levels and incentive receipts become crucial elements determining partners' job satisfaction. This study aims to analyze the effect of income and incentives on the performance satisfaction of ShopeeFood driver partners in West Jakarta, both partially and simultaneously. A quantitative approach with a cross-sectional design was applied in this research. Sample selection utilized a purposive sampling technique, involving 96 active drivers in the West Jakarta region. Primary data were collected via questionnaires using a Likert scale, then processed using classical assumption tests and multiple linear regression in IBM SPSS. The results showed that income has a positive and significant effect on performance satisfaction ($t_{count} = 2.687$; $sig. = 0.009$). The incentive variable also exerts a positive significant influence ($t_{count} = 9.006$) while being the most dominant factor. Simultaneously, income and incentives significantly impact performance satisfaction ($F_{count} = 100.220$; $R^2 = 0.683$). Thus, proper incentive scheme design and income optimization effectively increase driver performance satisfaction.*

Keywords: *income; incentives; performance satisfaction; ShopeeFood drivers.*

Abstrak. Pertumbuhan ekonomi digital telah memperluas peluang kerja berbasis aplikasi, termasuk profesi pengemudi *ShopeeFood*. Tanpa skema gaji tetap, besaran pendapatan dan penerimaan insentif menjadi elemen krusial yang menentukan kepuasan kerja para mitra. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendapatan dan insentif terhadap kepuasan kinerja mitra pengemudi *ShopeeFood* di Jakarta Barat, baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional* diterapkan dalam riset ini. Penarikan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, mengikutsertakan 96 pengemudi aktif di wilayah Jakarta Barat. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert, kemudian diolah menggunakan uji asumsi klasik dan regresi linear berganda pada IBM SPSS. Hasil studi menunjukkan bahwa pendapatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja ($t_{hitung} = 2,687$; $sig. = 0,009$). Variabel insentif juga memberikan pengaruh positif signifikan ($t_{hitung} = 9,006$) sekaligus menjadi faktor paling dominan. Secara simultan, pendapatan dan insentif terbukti berdampak signifikan terhadap kepuasan kinerja ($F_{hitung} = 100,220$; $R^2 = 0,683$). Dengan demikian, penataan skema *insentif* yang tepat serta optimasi pendapatan efektif meningkatkan tingkat kepuasan kinerja pengemudi.

Kata kunci: pendapatan; *Insentif*; kepuasan kinerja; driver *ShopeeFood*.

1. LATAR BELAKANG

Menurut pandangan Hasibuan (2020), tata kelola sumber daya manusia berfokus pada regulasi interaksi serta fungsi tenaga kerja demi menjamin ketercapaian visi agensi secara berdaya guna dan berhasil guna. Di Indonesia, lompatan teknologi digital memicu lahirnya berbagai corak okupasi baru berbasis perangkat lunak, yang salah satunya direpresentasikan oleh kurir pengantar kuliner. Kemunculan *ShopeeFood* menjadi bagian

integral dari ekspansi ekonomi digital yang menyediakan lapangan kerja baru bagi warga urban, utamanya di kawasan Jakarta Barat.

Dalam skema operasional *ShopeeFood*, akumulasi pendapatan driver dikumpulkan melalui ongkos kirim, upah ekstra per perjalanan, serta bonus stimulan yang ditawarkan oleh korporasi. Melalui pengamatan awal di lapangan, peneliti menjumpai fakta bahwa sejumlah driver di Jakarta Barat mengeluhkan fluktuasi pemasukan harian yang dipicu oleh ketidakpastian volume pesanan serta ketatnya rivalitas antarmitra. Di samping itu, pengeluaran harian untuk kebutuhan operasional seperti bahan bakar armada dan paket data internet turut menggerus margin laba bersih setiap harinya.

Indikator kepuasan kinerja dari para mitra *ShopeeFood* ini juga tecermin melalui totalitas kerja, tingkat produktivitas, serta gairah saat menerima hingga menyelesaikan pesanan konsumen. Berdasarkan pemantauan peneliti, pengemudi yang membawa pulang penghasilan tinggi serta konsisten menembus target bonus memperlihatkan konsistensi kerja yang lebih gigih ketimbang rekan sejawatnya yang mengalami penurunan omzet. Luthans (2016) menegaskan bahwa tingginya kepuasan kerja karyawan secara linier akan mengeskalsi output produktivitas personalnya. Oleh sebab itu, urgensi studi ini terletak pada upaya mengupas secara mendalam signifikansi pengaruh pendapatan dan *Insentif* terhadap kepuasan kinerja driver *ShopeeFood* di Jakarta Barat.

Berdasarkan hasil pemantauan terhadap 10 pengemudi ojol tiga platform yakni *ShopeeFood*, GF, dan GJF terdeteksi adanya disparitas nominal omzet mingguan yang diperoleh masing-masing subjek. Di koridor *ShopeeFood*, perolehan mingguan driver berada di angka Rp1.050.000 sampai Rp1.230.000. Sementara itu, ekosistem GF mencatatkan grafik pemasukan yang lebih tinggi dibanding kompetitornya, dengan rentang perolehan dari Rp1.319.000 hingga Rp1.820.000 per minggu. Di sisi lain, bagi mitra GJF, arus kas harian mereka menumpuk di kisaran Rp1.480.000 hingga Rp1.640.000 per minggu. Melalui perbandingan angka tersebut, terlihat jelas bahwasanya tiap-tiap korporasi menerapkan regulasi pengupahan yang berlainan.

Melalui ringkasan data di atas, dapat dipahami bahwa corak manajemen pengupahan pada tiap perusahaan ojek daring memiliki kekhasan tersendiri, khususnya pada aspek kuantitas orderan, komisi, serta *insentif* bagi para mitranya. Fenomena ini selaras dengan publikasi dari IDX Channel pada edisi 7 Januari 2025 yang melansir bahwa rata-rata omzet harian pengemudi *ShopeeFood* bergulir di angka Rp100.000 sampai Rp200.000. Tinggi rendahnya nominal tersebut sangat dikondisikan oleh totalitas pesanan yang diantarkan, durasi waktu operasional di jalan, serta kapabilitas sang pengemudi dalam mengejar matriks bonus yang dipersyaratkan pihak manajemen (<https://seosecret.id/url/Qcn8u>).

Merujuk pada studi (Alparisy, 2025), variabel penghasilan memberikan stimulasi positif bagi kepuasan kerja para pelaku ojek daring di area Jambi. Temuan tersebut mengindikasikan korelasi linier: kian mapan pendapatan yang dikantongi pengemudi, maka eskalasi kepuasan kerjanya pun akan mengikuti. Lebih lanjut, analisis (Abadi & Taufiqurrahman, 2023) menunjukkan bahwa tata kelola *insentif* memegang pengaruh krusial terhadap gairah kerja para kurir layanan pengantaran makanan berbasis aplikasi digital. Selaras dengan itu, studi (Kalangi, 2021) mendapati hasil bahwa faktor *finansial* dan bonus performa secara simultan mengintervensi tingkat kepuasan para pelaku sektor informal digital. Creswell (2018) mengemukakan bahwa penelusuran literatur terdahulu sangat berfaedah untuk memperkokoh fondasi konseptual studi yang baru. Serangkaian riset pendahulu tersebut membuktikan adanya keterkaitan nyata antara aspek *finansial*, *insentif*, dan kepuasan kinerja para pekerja di bawah naungan platform berbasis digital.

Peneliti mencermati bahwa mayoritas studi terdahulu cenderung memotret potret pengemudi ojek daring secara makro tanpa memberikan atensi khusus pada klaster pengemudi *ShopeeFood*. Bukan hanya itu, sebagian besar riset terdahulu hanya memfokuskan amatan pada aspek pendapatan tunggal tanpa menyandingkannya dengan variabel *insentif* secara integratif dalam satu model studi. Faktor perbedaan lokus geografis juga mendasari signifikansi riset ini, mengingat lanskap sosial serta atmosfer persaingan antardriver di wilayah Jakarta Barat memiliki karakteristik yang tidak sama dengan daerah lainnya. Oleh sebab itu, riset ini diorientasikan untuk menjembatani ruang kosong akademis menyangkut kontribusi pendapatan dan insentif terhadap kepuasan kinerja kurir *ShopeeFood* di wilayah Jakarta Barat.

Berangkat dari temuan awal pada fase observasi lapangan, peneliti merumuskan sejumlah problematika krusial yang esensial untuk dibedah pada studi ini. Poin pertama, apakah variabel pendapatan memberikan pengaruh riil terhadap kepuasan kinerja dari pengemudi *ShopeeFood* di Jakarta Barat. Poin kedua, apakah variabel *insentif* memberikan kontribusi signifikan terhadap kepuasan kinerja dari pengemudi *ShopeeFood* di Jakarta Barat. Poin ketiga, apakah perpaduan antara pendapatan serta *insentif* secara kolektif/simultan berimplikasi terhadap kepuasan kinerja pengemudi *ShopeeFood* di wilayah Jakarta Barat.

Riset ini diorientasikan untuk memberikan sumbangsih nyata bagi eskalasi ilmu manajemen, terkhusus pada klaster pembahasan upah, bonus, serta kepuasan performa kerja kurir ojek daring dalam ekosistem digital. Di samping itu, konklusi dari riset ini diharapkan dapat menjadi rujukan strategis bagi korporasi dalam mendongkrak taraf hidup sekaligus mutu operasional driver *ShopeeFood*. Dengan demikian, penelitian ini tidak sekadar berkuat pada perluasan teori akademis, melainkan turut adil menawarkan jalan keluar konkret atas problem sosial ekonomi di sektor ketenagakerjaan modern.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Pendapatan

Menurut Boediono (2017), pendapatan adalah hasil yang diterima seseorang atau rumah tangga dari aktivitas ekonomi yang dilakukan dalam periode tertentu. Pendapatan dapat berasal dari upah, gaji, laba usaha, maupun bentuk penerimaan lainnya yang memiliki nilai ekonomi. Dumairy (2016) menyatakan bahwa pendapatan adalah seluruh penerimaan yang diperoleh masyarakat sebagai imbalan atas pemanfaatan faktor produksi yang dimiliki. Menurut Winardi (2018), pendapatan merupakan sejumlah hasil yang diterima individu atau organisasi sebagai akibat dari aktivitas kerja maupun kegiatan ekonomi yang dilakukan. Dalam dunia kerja, pendapatan menjadi bentuk pengakuan terhadap usaha, keterampilan dan waktu yang telah disumbangkan individu kepada perusahaan atau organisasi.

B. Insentif

Menurut Panggabean (2018), *Insentif* merupakan kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan karena kontribusi kerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan perusahaan. Dalam praktiknya, *Insentif* diberikan sebagai bentuk apresiasi atas produktivitas dan pencapaian kerja individu maupun kelompok. Mathis dan Jackson (2016) menyatakan bahwa *Insentif* merupakan imbalan yang dikaitkan langsung dengan pencapaian kinerja individu untuk meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Kadarisman (2017), *Insentif* adalah bonus penghasilan yang diberikan kepada pekerja tertentu atas keberhasilan mencapai target atau prestasi kerja yang telah ditentukan organisasi. *Insentif* diberikan agar pekerja terdorong untuk bekerja lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

C. Kepuasan Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017), Kinerja adalah hasil dari usaha yang diperoleh individu, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan seseorang dalam bekerja karena berkaitan dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Dalam penelitian ini, kepuasan kinerja driver *ShopeeFood* dilihat dari kemampuan driver dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya, pencapaian hasil kerja, kualitas pelayanan yang diberikan, serta perasaan puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dipadukan dengan rancangan *cross-sectional*. Data primer pada penelitian ini didapat melalui sirkulasi lembar pertanyaan kepada para mitra pengemudi *ShopeeFood*. Adapun data sekunder diperoleh dari buku teks, jurnal akademis, serta publikasi riset terdahulu. Ruang lingkup populasi pada analisis ini melibatkan seluruh mitra pengemudi *ShopeeFood* yang tercatat aktif bermitra minimal selama satu tahun di kawasan Jakarta Barat. Menggunakan Rumus Cochran, didapatkan jumlah sampel sebesar 96 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui tahapan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), uji koefisien determinasi (R^2), dan analisis regresi linier berganda.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Pendapatan

Item Pertanyaan	Item pertanyaan	R hitung	R tabel 5% (96)	Keterangan
Pendapatan (X1)	X1.1	0.782	0,2006	Valid
	X1.2	0.763	0,2006	Valid
	X1.3	0.733	0,2006	Valid
	X1.4	0.836	0,2006	Valid
	X1.5	0.744	0,2006	Valid
	X1.6	0.687	0,2006	Valid
	X1.7	0.799	0,2006	Valid
	X1.8	0.835	0,2006	Valid
	X1.9	0.803	0,2006	Valid
	X1.10	0.706	0,2006	Valid
Insentif (X2)	X2.1	0.679	0,2006	Valid
	X2.2	0.683	0,2006	Valid
	X2.3	0.661	0,2006	Valid
	X2.4	0.648	0,2006	Valid
	X2.5	0.703	0,2006	Valid
	X2.6	0.582	0,2006	Valid
Kepuasan Kinerja (Y)	Y1	0.719	0,2006	Valid
	Y2	0.700	0,2006	Valid
	Y3	0.667	0,2006	Valid
	Y4	0.502	0,2006	Valid
	Y5	0.655	0,2006	Valid
	Y6	0.713	0,2006	Valid

	Y7	0.587	0,2006	Valid
	Y8	0.655	0,2006	Valid

Sumber: Hasil Olahan Spss Versi 27 (2026)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diidentifikasi secara jelas bahwa seluruh indikator pertanyaan memiliki nilai rhitung yang melampaui nilai koefisien rtabel (0,2006) disertai nilai signifikansi p-value yang berada di bawah prasyarat 0,05, sehingga seluruh butir pernyataan dalam kuesioner riset ini dinyatakan sah dan valid untuk digunakan.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Crombach'Alpha	Simpulan
Pendapatan (X1)	0,923	Reliabel
Insentif (X2)	0,735	Reliabel
Kepuasan Kinerja (Y)	0.802	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan SPSS Versi 27 (2026)

Pada tabel di atas, tampak jelas bahwa perolehan nilai *Cronbach's Alpha* untuk kelompok variabel bebas (*independent*) maupun variabel terikat (*dependent*) secara konsisten berada di atas ambang batas standar 0,60. Dengan demikian, kumpulan data instrumen yang terkumpul dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat kuat sehingga layak dan aman didelegasikan untuk prosedur analisis statistik pada tahapan berikutnya.

B. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.87868348
Most Extreme Differences	Absolute		.065
	Positive		.065
	Negative		-.042
Test Statistic			.065
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.391
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.379
		Upper Bound	.404

Sumber: Hasil Olahan SPSS Versi 27 (2026)

Merujuk Tabel di atas, didapati angka pencapaian *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200, maka dapat dinyatakan bahwa nilai residual dalam riset ini berdistribusi normal.

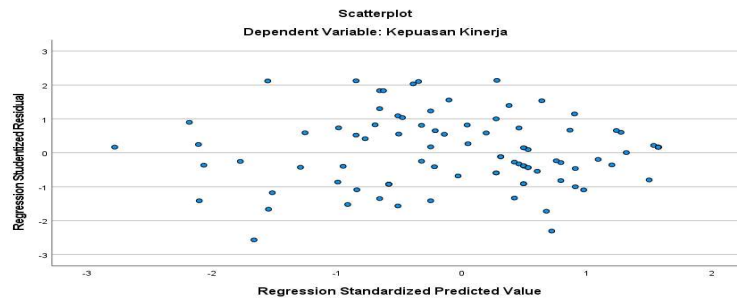
Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Glejser

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.821	1.030		4.679	.000
	Pendapatan	-.019	.021	-.115	-.909	.366
	Insentif	-.098	.052	-.242	-1.902	.060

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 27 (2026)

Berdasarkan deskripsi Tabel di atas, Indikator Pendapatan ($0,366 > 0,05$) mengindikasikan status tidak signifikan, sehingga diidentifikasi tidak ada kendala heteroskedastisitas pada model regresi. Indikator *Insentif* ($0,060 > 0,05$) mengindikasikan status tidak signifikan. Oleh karena itu, dapat ditarik simpulan bahwa studi ini sepenuhnya bebas dari gangguan heteroskedastisitas.



Gambar 1 Hasil Grafik Scatterplot

Sumber: Data Olahan SPSS versi 27 (2026)

Melalui representasi grafik scatterplot pada pengujian heteroskedastisitas, terlihat bahwasanya sebaran titik residual mengumpul secara acak baik di area atas maupun bawah titik 0 pada sumbu Y, tanpa membentuk karakteristik pola geometris tertentu. Distribusi sebaran yang relatif seimbang ini mengindikasikan bahwa deviasi prediksi bersifat konstan pada setiap tingkat variabel yang diukur.

Uji Multikolineritas

Tabel 5 Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pendapatan	.594	1.682
	Insentif	.594	1.682

a. Dependent Variable: Kepuasan Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Spss Versi 27 (2026)

Berdasarkan output uji multikolineritas, variabel Pendapatan serta variabel Insentif mencatatkan perolehan nilai *Tolerance* di atas batas minimal 0,10, yang menegaskan bahwa kedua indikator bebas tersebut terhindar dari korelasi antarvariabel bebas (multikolineritas).

C. Pengujian Hipotesis

Uji T (parsial)

Tabel 6 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.955	1.829		5.444	<.000
	Pendapatan	.101	.037	.203	2.687	.009
	Insentif	.823	.091	.682	9.006	<.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Spss Versi 27 (2026)

Diketahui besaran nilai signifikansi berada di angka $0,009 < 0,05$ serta perolehan

thitung mencapai $2,687 > 1,661$ (ttabel). Temuan ini membuktikan variabel Pendapatan (X1) memberikan dampak positif serta signifikan terhadap aspek Kepuasan Kinerja (Y). Apabila tingkat pendapatan mengalami kenaikan, maka tingkat kepuasan performa kerja dari mitra pengemudi *ShopeeFood* di area Jakarta Barat dipastikan akan ikut terdongkrak. Implikasinya, H0 resmi ditolak dan H1 dinyatakan diterima.

Diketahui besaran nilai signifikansi berada di angka $0,001 < 0,05$ serta perolehan thitung mencapai $9,006 > 1,661$ (ttabel). Fakta ini menunjukkan variabel *Insentif* (X2) memberikan dampak positif serta signifikan terhadap aspek Kepuasan Kinerja (Y). Implementasi kebijakan insentif yang kian menarik berpeluang memperkuat kepuasan performa kerja dari mitra pengemudi *ShopeeFood* di area Jakarta Barat. Implikasinya, H0 resmi ditolak dan H2 dinyatakan diterima.

Uji F (Simultan)

Tabel 7 Hasil Uji F Simultan

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	722.660	2	361.330	100.220	<.001 ^b
	Residual	335.298	93	3.605		
	Total	1057.958	95			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Insentif, Pendapatan						

Sumber: Hasil Olahan Spss Versi 27 (2026)

Merujuk pada output kalkulasi ANOVA, diperoleh angka Fhitung senilai 100,220 dengan tingkat signifikansi menyentuh angka 0,001. Sementara itu, nilai F tabel pada taraf signifikansi 5% dengan sebaran derajat bebas $df1 = 2$ dan $df2 = 93$, diperoleh sebesar 3,09. Kesimpulan tersebut ditarik dari perbandingan nilai Sig. sebesar $0,001 < 0,05$ serta capaian Fhitung senilai $100,220 > 3,09$ (Ftabel). Melalui hasil ini, dapat ditegaskan bahwa kombinasi seluruh variabel independen yang terdiri dari Pendapatan (X1) beserta *Insentif* (X2) memberikan pengaruh nyata secara simultan terhadap variabel dependen Kepuasan Kinerja (Y). Dengan demikian, hipotesis simultan dinyatakan diterima.

D. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Correlations		
		B	Std. Error	Beta	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	9.955	1.829				
	Pendapatan	.101	.037	.203	.638	.268	.157
	Insentif	.823	.091	.682	.811	.683	.526
a. Dependent Variable: Kepuasan Kinerja							

Sumber: Data Olahan SPSS versi 27 (2026)

Berdasarkan Tabel diatas, nilai koefisien determinasi parsial diperoleh dari hasil perkalian antara nilai Beta (Standardized Coefficients) dengan nilai Zero-order Correlation. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel Pendapatan (X1) memberikan kontribusi efektif sebesar $0,203 \times 0,638 = 0,129$ atau 12,9% terhadap

Kepuasan Kinerja (Y). Sementara itu, variabel *Insentif* (X2) memberikan kontribusi sebesar $0,682 \times 0,811 = 0,553$ atau 55,3%. Kontribusi gabungan dari kedua variabel ini adalah 68,2%, yang menunjukkan bahwa Pendapatan dan *Insentif* berperan signifikan dalam menjelaskan tingkat Kepuasan Kinerja di kalangan pengemudi *ShopeeFood*. Temuan ini mengindikasikan bahwa insentif memainkan peran yang lebih besar dalam memengaruhi kepuasan kinerja pengemudi *ShopeeFood* di Jakarta Barat.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.683	.676	1.899
a. Predictors: (Constant), Insentif, Pendapatan				

Sumber: Data Olahan SPSS versi 27 (2026)

Melalui tabel di atas, dapat dicermati bahwa besaran capaian R^2 pada kolom *R Square* berada di angka 0,683. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pendapatan dan Insentif secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 68,3% mempunyai hubungan variasi Kepuasan Kinerja Driver *ShopeeFood*, sedangkan sebesar 31,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Selain itu, perolehan nilai R yang berada di angka 0,826 memperlihatkan adanya hubungan yang sangat kuat antara faktor Pendapatan dan *Insentif* terhadap tingkat Kepuasan Kinerja pada driver *ShopeeFood* di area Jakarta Barat.

E. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 10 Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.955	1.829		5.444	<.001
	Pendapatan	.101	.037	.203	2.687	.009
	Insentif	.823	.091	.682	9.006	<.001
a. Dependent Variable: Kepuasan Kinerja						

Sumber: Hasil Olahan Spss Versi 27 (2026)

$$Y = 9.955 + 0.101X_1 + 0.823X_2$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kinerja

α = konstanta

b1 dan b2 = Koefisien regresi

X1 = Pendapatan

X2 = *Insentif*

e = Error

Nilai Konstanta mencatatkan angka 9,955. Angka ini mengindikasikan adanya hubungan yang konstan dan searah antara variabel independen dengan dependen. Apabila seluruh variabel bebas (X) diposisikan bernilai nihil (0) alias statis, maka besaran nilai Kepuasan Kinerja (Y) diprediksi tetap berada pada angka 9,955.

Nilai koefisien regresi untuk aspek Pendapatan (X1) adalah sebesar 0,101. Artinya, jika variabel Pendapatan (X1) mengalami pertambahan sebesar satu satuan dengan asumsi faktor independen lainnya konstan, maka tingkat Kepuasan Kinerja (Y) diproyeksikan melonjak sebesar 0,101.

Nilai koefisien regresi untuk aspek *Insentif* (X2) adalah sebesar 0,823. Artinya, jika variabel *Insentif* (X2) mengalami pertambahan sebesar satu satuan dengan asumsi faktor independen lainnya konstan, maka tingkat Kepuasan Kinerja (Y) diproyeksikan terdongkrak sebesar 0,823.

Bila membandingkan capaian koefisien regresi tersebut, Berdasarkan nilai *Standardized Beta*, variabel *Insentif* memiliki nilai 0,682, sedangkan variabel Pendapatan memiliki nilai 0,203. Namun, variabel *Insentif* merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi Kepuasan Kinerja Driver *ShopeeFood* karena memiliki nilai *Standardized Beta* yang lebih besar dibandingkan variabel Pendapatan, sedangkan Koefisien B sebesar 0,823. Jadi variabel *insentif* mengindikasikan bahwa tingkat pengaruh *insentif* yang jauh lebih dominan terhadap kepuasan kinerja.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Pendapatan terhadap Kepuasan Kinerja driver ShopeeFood di Jakarta Barat

Merujuk hasil pengujian t secara parsial, komponen Pendapatan (X1) mencatatkan perolehan nilai thitung senilai 2,687 dengan angka signifikansi di tingkat 0,009. Disebabkan capaian thitung (2,687) melampaui batas ttabel (1,661) serta raihan signifikansi (0,009) berada di bawah ambang batas 0,05, maka disimpulkan bahwa Pendapatan memberikan kontribusi positif serta signifikan dalam membentuk Kepuasan Kinerja para driver *ShopeeFood* di region Jakarta Barat. Perolehan koefisien regresi senilai 0,101 mengisyaratkan bahwa setiap eskalasi satu satuan pada aspek pendapatan bakal menaikkan kepuasan performa kerja sebesar 0,101, dengan catatan kondisi variabel lainnya tidak berubah. Atas dasar hasil tersebut, H1 resmi dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan kerangka konseptual remunerasi yang diuraikan oleh Mangkunegara (2017), di mana ia menyebutkan upah finansial bertindak sebagai bentuk apresiasi konkret yang berimbas nyata terhadap gairah kerja dan kepuasan fungsional karyawan. Pendapat senada dikemukakan oleh Handoko (2016) yang memvalidasi bahwa pemberian kompensasi materiil yang ideal mampu mendongkrak etos sekaligus produktivitas kerja di lapangan. Fakta empiris di mana poin X1.6 menempati posisi teratas dengan angka 4,28 membuktikan bahwa para pengemudi sangat terbantu oleh skema pendapatan yang bervariasi (tidak monoton pada tarif dasar semata), sehingga memicu lahirnya kepuasan hasil kerja yang lebih optimal.

Konklusi tersebut kian diperkuat oleh studi terdahulu dari (Alparisy, 2025) yang mengkaji para pengemudi Grab di wilayah Kota Jambi, dengan kesimpulan bahwa faktor pendapatan memegang adil positif dan signifikan dalam memajukan kesejahteraan sekaligus tingkat kepuasan kerja para pelaku ojek daring. Kian tinggi pendapatan yang dikantongi pekerja, maka eskalasi kepuasan kerjanya akan semakin nyata. Selaras dengan itu, (Rizkiani, Masrifah, & Putri, 2025) menonjolkan asumsi bahwa kecukupan nafkah finansial merupakan elemen krusial dalam menumbuhkan kepuasan kerja pengemudi ojek daring, di mana individu yang memandang upah kerjanya sanggup mendanai hajat hidup akan cenderung memperlihatkan level kepuasan yang superior. Lebih lanjut, riset (Putra Adi Kuswiyanto, Yuni Firayantia, 2025) menyimpulkan bahwasanya pemberian kompensasi berimplikasi positif bagi optimalisasi kepuasan performa kerja di sektor informal yang berbasiskan sistem digital.

Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kinerja driver ShopeeFood di Jakarta Barat

Berdasarkan keluaran uji t parsial, variabel *Insentif* (X2) mencatatkan angka thitung sebesar 9,006 dengan nilai signifikansi di tingkat 0,001. Mengingat capaian thitung sebesar 9,006 berada di atas angka ttabel 1,661 dan capaian signifikansi 0,001 berada di

bawah 0,05, maka dapat dirumuskan kesimpulan bahwa *Insentif* membawa dampak positif serta signifikan terhadap aspek Kepuasan Kinerja driver *ShopeeFood* di Jakarta Barat. Koefisien regresi yang berada di angka 0,823 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada sektor *Insentif* berpotensi mengerek kepuasan kerja sebesar 0,823, dengan asumsi kondisi variabel pendamping lainnya konstan. Tingginya angka koefisien ini mencerminkan bahwasanya variabel *Insentif* menempati kedudukan sebagai faktor yang paling dominan dalam mengendalikan Kepuasan Kinerja. Konsekuensinya, H2 dinyatakan diterima.

Insentif merupakan variabel dominan dalam persamaan regresi $Y = 9,955 + 0,101X_1 + 0,823X_2$, karena koefisiennya 0,823 jauh lebih besar dibanding Pendapatan 0,101. Hal ini berarti peningkatan sistem *insentif* memiliki dominan berpengaruh terhadap kepuasan kinerja dibandingkan peningkatan pendapatan pokok pada driver *ShopeeFood*.

Temuan ini didukung oleh penelitian (Kalangi, 2021) yang menemukan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mitra pengemudi Grab Car di Kota Manado. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa program *insentif* yang terstruktur, transparan, dan dapat dicapai terbukti mampu meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja secara nyata. (Oktamade, 2023) juga menemukan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Gojek di Kota Pekanbaru. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin besar *insentif* yang diterima driver, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. (Pramana & Listyawati, 2025) menegaskan bahwa *insentif* kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan driver Grab di Semarang. Ketiga penelitian tersebut secara konsisten memvalidasi temuan bahwa *insentif* adalah instrumen kompensasi paling berpengaruh terhadap kepuasan kinerja driver pada platform digital.

Secara teoritis, hasil ini memperkuat pandangan Sutrisno (2019) bahwa insentif merupakan instrumen manajemen SDM yang efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, khususnya bagi pekerja tanpa gaji tetap. Teori dua faktor Herzberg dalam (Mei, Husna, & Kamila, 2025) menjelaskan bahwa *insentif* termasuk dalam kategori motivator, sehingga keberadaannya tidak hanya mencegah ketidakpuasan tetapi secara aktif menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini terbukti dari rata-rata item X2.6 sebesar 4,46 yang merupakan nilai tertinggi dalam keseluruhan variabel *Insentif*, menunjukkan bahwa *insentif* sosial berupa hubungan harmonis antar driver turut berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kinerja mereka.

Pengaruh Pendapatan dan Insentif Secara Simultan terhadap Kepuasan Kinerja Driver ShopeeFood di Jakarta Barat

Berdasarkan hasil uji F simultan, diperoleh nilai F hitung sebesar 100,220 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena F hitung 100,220 lebih besar dari F tabel 3,09 dan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pendapatan (X1) dan *Insentif* (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kinerja (Y) driver *ShopeeFood* di Jakarta Barat. Dengan demikian, H3 diterima.

Nilai F hitung yang sangat besar (100,220) mencerminkan kekuatan pengaruh simultan yang sangat signifikan. Artinya, kombinasi antara pendapatan yang memadai dan sistem *insentif* yang menarik secara bersama-sama mampu menciptakan kepuasan kinerja yang tinggi pada driver *ShopeeFood*. Hal ini diperkuat oleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,683, yang berarti Pendapatan dan *Insentif* secara bersama-sama menjelaskan 68,3% variasi pada variabel Kepuasan Kinerja. Adapun 31,7% sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti, seperti lingkungan kerja, kondisi fisik driver,

atau faktor sosial eksternal. Nilai R sebesar 0,826 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel independen terhadap Kepuasan Kinerja.

Efek simultan ini memiliki makna manajerial yang strategis. Peningkatan pendapatan saja, atau perbaikan sistem insentif saja, tidak akan menghasilkan dampak optimal terhadap kepuasan kinerja apabila tidak dilakukan secara bersamaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fuad & Nugroho, 2021) yang mengungkapkan bahwa *insentif finansial* dan *non-finansial* memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja, yang juga diperkuat oleh (Namira, Ghafur, & Billah, 2024) yang membuktikan bahwa *insentif finansial* dan *non-finansial* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian insentif yang tepat dapat memicu sikap positif dalam menjalankan orderan pesenan. Sejalan dengan hal itu, indikator Y7 dalam penelitian ini mencapai nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,58, yang menunjukkan bahwa pengemudi *ShopeeFood* memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pesanan hingga diterima dengan baik oleh pelanggan.

Temuan penelitian ini juga didukung oleh penelitian (Siamto, 2022) yang menemukan bahwa motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Gojek di Area Cipayung Kota Depok. Hasil tersebut menunjukkan bahwa memberikan kompensasi yang cukup dapat mendorong peningkatan kinerja driver dalam menjalankan pesenan. Meskipun variabel yang digunakan berbeda dengan penelitian ini, hasil tersebut memperkuat pendapat bahwa faktor-faktor terkait imbalan *finansial* memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pekerja di sektor transportasi berbasis aplikasi.

Secara teoritis, hasil uji simultan ini memperkuat teori motivasi Maslow menunjukkan bahwa pendapatan memenuhi kebutuhan fisiologis dan rasa aman driver, sedangkan *insentif* berperan memenuhi kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) dan kebutuhan sosial (*social needs*). Kedua dimensi ini bekerja secara sinergis: pendapatan menjamin keberlangsungan hidup driver, sementara *insentif* memberikan pengakuan atas prestasi dan mempererat hubungan sosial antar driver. Ketika kedua kebutuhan tersebut terpenuhi secara bersamaan, kepuasan kinerja driver *ShopeeFood* mencapai tingkat yang optimal. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen *ShopeeFood* untuk merancang kebijakan kompensasi yang komprehensif, mencakup tarif pengantaran yang kompetitif sekaligus program *Insentif finansial*, *non-finansial*, dan sosial yang realistis serta dapat dicapai oleh seluruh driver di lapangan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Pendapatan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kinerja (Y) driver *ShopeeFood* di Jakarta Barat. Semakin memadai pendapatan yang diterima driver, baik dari tarif dasar pengantaran, bonus, maupun *insentif* tambahan, maka kepuasan kinerja driver akan semakin meningkat. *Insentif* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kinerja (Y) driver *ShopeeFood* di Jakarta Barat. Semakin baik sistem *insentif* yang diberikan platform, baik berupa *insentif finansial* (bonus dan komisi), *insentif non-finansial* (penghargaan dan pelatihan), maupun *insentif sosial* (dukungan komunitas sesama driver), maka kepuasan kinerja driver akan semakin meningkat secara signifikan. Pendapatan (X1) dan *Insentif* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kinerja (Y) driver *ShopeeFood* di Jakarta Barat. Kombinasi peningkatan pendapatan dan sistem *insentif* secara bersamaan akan menghasilkan dampak yang lebih optimal terhadap kepuasan kinerja dibandingkan

apabila hanya salah satu variabel yang ditingkatkan.

DAFTAR REFERENSI

- Abadi, M. D., & Taufiqurrahman, A. (2023). *Fleksibilitas Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Driver Grabbike Lamongan dengan Motivasi Kerja sebagai Moderasi*. 40(1), 31–43.
- Alparisy. (2025). *Pengaruh Jam Kerja , Pendapatan dan Perlindungan Kerja terhadap Kesejahteraan Ojek Online (Studi pada Driver Grab di Kota Jambi) Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi , Indonesia selama sehari . Berdasarkan hasil observasi terhadap resp*. 3.
- Boediono. (2017). *Ekonomi mikro*. BPFE.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (5th ed.)*. SAGE Publications.
- Dumairy. (2016). *Perekonomian Indonesia*. Erlangga.
- Fuad, M., & Nugroho, H. (2021). *Pengaruh insentif finansial dan insentif non finansial terhadap kepuasan kerja pengemudi mitra gojek komunitas laskar sasaji bandung area ciliwung pt karya anak bangsa*. 5(2), 88–101.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2017). *Manajemen kompensasi*. Rajawali Pers.
- Kalangi, J. A. F. (2021). *Pengaruh Gaji , Insentif , dan Bonus terhadap Kepuasan Kerja Mitra Pengemudi Grab Car PT . Solusi Transportasi Indonesia Cabang Kota Manado*. 11(2), 53–60.
- Luthans, F. (2016). *Organizational behavior*. McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human resource management*. Cengage Learning.
- Mei, N., Husna, N. A., & Kamila, S. N. (2025). " *Pengaruh Tunjangan dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Desa Balung Kidul "*. 3(5), 336–344.
- Namira, A. A., Ghafur, A., & Billah, Z. I. (2024). *PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN INSENTIF NON FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA AXI ADIRA FINANCE SYARIAH JAWA TIMUR*. 7.
- Oktamade, D. (2023). *Pengaruh insentif dan loyalitas terhadap kinerja driver gojek di kota pekanbaru*. 12(1), 24–31.
- Panggabean, M. S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia.
- Pramana, D., & Listyawati, I. (2025). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja , Motivasi Kerja , Insentif Kerja , dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Driver Ojek Online Grab Kota Semarang*. 8(1). <https://doi.org/10.32877/eb.v8i1.2692>
- Putra Adi Kuswiyanto, Yuni Firayantia, M. (2025). *Jurnal Sains Ekonomi dan Edukasi Pengaruh Lingkungan Kerja , Semangat Kerja , Kompensasi , dan*. 2(8), 1928–1949.
- Rizkiani, S., Masrifah, I., & Putri, E. (2025). *Economics and Digital Business Review Studi Fenomenologi Kepuasan Kerja Driver Grab Di Kota Jakarta Selatan*. 7(1).
- Siamto, W. (2022). *PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA*. 2(4), 497–508.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Winardi. (2018). *Pengantar ilmu ekonomi*. Tarsito.