

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Pada era revolusi industri 4.0 selain adanya arus globalisasi juga telah berkembang teknologi yang super canggih yang lebih menekankan pada pola *digital economy*, *artificial intelligence*, *big data*, *robotic*, dan lain sebagainya atau dikenal dengan fenomena *disruptive innovation* (www. ristekdikti.go.id, 2018). Pada era ini perkembangan teknologi internet, menjadi peluang bagi bisnis berbasis *e-business*, salah satunya yaitu bidang transportasi.

Belum lama ini, tanah air Indonesia mulai marak membahas fenomena Grab, Grab adalah terobosan baru di bidang aplikasi transportasi berbasis *online* melalui aplikasi *mobile*. Aplikasi *mobile* merupakan perangkat lunak atau sekumpulan program yang berjalan pada perangkat *mobile* dan melakukan tugas tertentu untuk penggunaannya (Permana, 2018). Grab didirikan di Malaysia oleh Anthony Tan dan rekannya Tan Hooi. Berdasarkan data riwayat pengunduhan aplikasi Grab di google play aplikasi ini sudah diunduh sebanyak 100 juta kali, dan sangat di gandrungi dikalangan anak muda masa kini (Google, 2019).

Selain Grab, ada berbagai ojek *online* yang berkembang sangat pesat di Indonesia seperti Gojek, Ojek dan lainnya. Namun di kota Bandung ada dua entitas bisnis ojek *online* yang sering beroperasi yakni Grab dan Gojek, dua entitas bisnis ini sama-sama menggunakan platform non-tunai seperti Gopay milik Gojek dan OVO milik Grab. Adapun kelebihan dari Gopay adalah adanya promo

dan diskon, misalnya di banyak gerai-gerai makan potensial dan juga pelanggan dapat isi ulang Gopay dari *driver* Gojek.

Sedangkan kelebihan pada Grab yaitu pada platform pembayaran layanan Grab yakni OVO, alat pembayaran digital di bawah grup bisnis Lippo Grup ini juga menawarkan promo yang tidak kalah menarik. Promo 1 rupiah misalnya, untuk sekali perjalanan menggunakan Grab, parkir seharian, pembelian minyak goreng, dan lainnya. Namun, ada syarat dan ketentuan yang berlaku dari promo ini. Promo-promo semacam ini tentu untuk meningkatkan jumlah pengguna. Per Oktober 2017, pengguna aktif Go-Pay diklaim mencapai 11 juta orang. Sementara itu, untuk pengguna OVO, mereka mengklaim terinstal lebih dari 60 juta ponsel (Gumiwang, 2018). OVO juga dapat digunakan dalam transaksi pembayaran Tokopedia, transfer antar bank, isi pulsa, isi token dan lainnya.

Grab sangat populer dan telah berkembang di berbagai Negara di Asia Tenggara yaitu: Malaysia, Singapura, Indonesia, Thailand, Vietnam, Cambodia, Myanmar, dan Filipina (www.grab.com, 2019). Berkaitan dengan pengelolaan SDM yang cukup kompleks, dikarenakan setiap SDM memiliki pemikiran, keinginan, status, latar belakang dan sebagainya yang berbeda-beda, oleh karena itu diperlukan strategi jitu guna menangani hal tersebut, misalnya, memberikan insentif yang adil, memotivasi dan meyakinkan karyawan bahwa kesuksesan dapat diraih dengan usaha yang sungguh-sungguh, lingkungan yang mendukung dan lain-lain. Jika hal tersebut benar-benar diperhatikan maka akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Fahmi, 2010). Sedangkan menurut Bernadin dalam Ayudiati (2010) “kinerja merupakan tolak ukur karyawan dalam melaksanakan tugas yang ditargetkan untuk diselesaikan. Kinerja diukur berdasar kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmennya”. Dari uraian tersebut dapat terlihat jelas bahwa pengemudi Grab memiliki peran yang sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan. Sebab maju mundurnya perusahaan tergantung bagaimana tingkat antusias dari pengemudi Grab.



Sumber: Mulyadi, 2019

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI

**Gambar 1.1 Data Jumlah Perjalanan Global**

Berdasarkan data perjalanan di atas dapat diketahui bahwa perjalanan mengalami pertumbuhan yang signifikan setiap tahunnya. 1 miliar perjalanan pada Oktober 2017 setelah sembilan bulan naik menjadi 2 miliar pada Juli 2018 dan hanya dalam waktu 6 bulan tepat pada 20 Januari 2019 Grab mencapai 3 miliar perjalanan. Survey awal peneliti pada beberapa *driver* Grab di kota Bandung, mereka menghadapi beberapa kesenjangan antara apa yang diharapkan dan kenyataan yang diterima, berikut kutipan wawancara dari salah satu *driver*

Grabbike di kota Bandung, adapun hal-hal yang menyebabkan kinerja menurun menurut salah satu *driver* Grab sebagai berikut:

Menurut Diki “penyebabnya males, gaada kuota, *driver* makin banyak kastamer biasa saja, terror dari opang, dan kadang sistem dari Grab error jadi anyep orderan hehe. Dari insentif juga ada jarang naik berlian malah turun, asalnya min 80 berlian dapet 15.000 sekarang 60 berlian 10.000 teh, argo insentifnya jadi murah sama hujan badig hehe” (wawancara pada tanggal 7 maret 2019).

Berikut adalah tabel hasil wawancara sebagai data awal yang dilakukan dengan cara wawancara mengenai *locus of control* yang didapatkan pada tanggal 7 Maret 2019 dari salah satu *driver* Grab yaitu Diki.

Tabel 1.1  
Penelitian Awal

No.	Pertanyaan	Jawaban
1.	Selama akang jadi <i>driver</i> apakah akang percaya pada kemampuan sendiri atau yakin kalau kesuksesan akang tergantung usaha akang?	“ya tentu semakin semangat semakin banyak orderan, usaha dong hehehe”
2.	Ketika jadi <i>driver</i> Grab akang kurang percaya diri atau sangat percaya diri?	“Pd aja..jangan terlalu pd karena itu berat..biar aku saja wkwk”
3.	Akang mengharapkan bantuan dari orang lain gak? Misalnya customer atau masyarakat demi suksesnya orderan?	“ya dong..tanpa customer <i>driver</i> bangkrut dong wkwk”
4.	Kalau misalkan dapet orderan di zona merah atau dekat opang mau di terima apa di cancel?	“dulu awal-awal mah saya tarik..tapi setelah kena di Cipadung jadi we ngecancel wae wkwk, pak Jaka ge asana pernah kena di Cipadung wkwk ”

Sumber: Data diolah Peneliti, 2019.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut maka didapatlah informasi juga data yang tersedia dan mendukung dilaksanakannya penelitian. Penelitian ini dilakukan karena ada beberapa hal yang menarik yaitu kondisi dimana para *driver* Grab memiliki semangat kerja yang baik, percaya diri dan keinginan untuk sukses yang

tinggi. Jika dikaitkan dengan *locus of control* tentu hal ini berkaitan, karena *locus of control* di dalamnya membahas tentang individu dan kemampuannya. Individu yang memiliki *locus of control* tinggi cenderung memberikan hasil kerja yang baik pula. Berdasarkan hal tersebut peneliti berasumsi bahwa tercapainya kinerja yang baik dari *driver* Grab disebabkan oleh faktor *locus of control*.

Adapun cara untuk mengoptimalkan kinerja karyawan (*driver*) adalah dengan pemberian balas jasa (insentif), pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, kenyamanan dll.

Selain ada uang cash yang langsung masuk ke kantong *driver*, Grab juga menerapkan sistem insentif, Insentif berlian adalah sistem perhitungan insentif baru. Jika insentif yang lama dihitung per-*trip* yang telah diselesaikan, insentif berlian dihitung berdasarkan total berlian yang telah berhasil dikumpulkan. Dalam hal ini 1 perjalanan *driver* mendapatkan 10 berlian, 1 go-food mendapatkan 40 berlian. Grab express mendapatkan 15 berlian, Grab express nalangin 25 berlian dan top up ovo dari pengemudi 10 berlian. Setiap *driver* memiliki TUPO (baca: tutup point) berbeda-beda, tergantung rajin tidaknya *driver* memenuhi orderan.

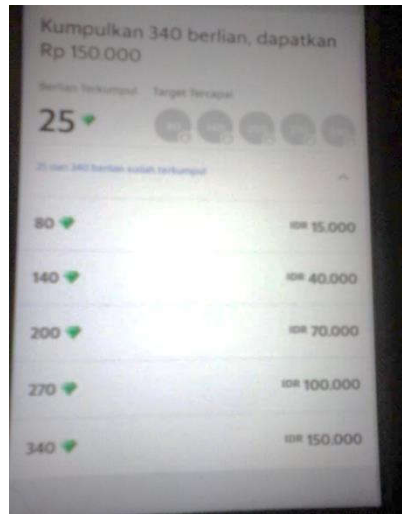
Tabel 1.2 Skema insentif baru

Jumlah Order	Skema Lama	Skema Baru	Perbedaan
9	Rp. 197,000	Rp. 190,000	-3.55%
11	Rp. 247,000	Rp. 260,000	5.26%
14	Rp. 307,000	Rp. 350,000	14.01%
16	Rp. 342,000	Rp. 420,000	22.81%

Tabel 1.3 Skema insentif Grabfood baru kota Bandung

Tingkatan	Jumlah Berlian	Senin - Kamis	Jum'at - Minggu & Hari Libur
1	240	Rp. 90,000	Rp. 90,000
2	360	Rp. 170,000	Rp. 190,000
3	440	Rp. 240,000	Rp. 260,000
4	560	Rp. 330,000	Rp. 350,000
5	640	Rp. 390,000	Rp. 420,000

Saldo minimal *driver* dalam hal ini yaitu sebesar Rp. 10.000, apabila kurang dari itu maka *driver* tidak bisa mendapatkan orderan. Untuk persentase insentif Grab sendiri yakni 80 % *driver* dan 20 % perusahaan Grab. Bagi perusahaan, adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dan semakin baiknya mutu kepemimpinan bagi karyawan. Untuk para *Driver*, insentif jelas penting dalam hal pemenuhan kebutuhan ekonomi mereka. Para *Driver* puas dengan insentif secara keseluruhan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku mereka. Bagi atasan, menghabiskan sebanyak 70% atau 80% dari anggaran mereka untuk upah dan tunjangan di sektor jasa, masalah ini memiliki dampak bagi kelangsungan hidup organisasi jika mereka tidak mendapatkan hasil yang layak atas investasi mereka (Laksono, 2016).



Sumber: dokumentasi peneliti, 2018

**Gambar 1.2 Contoh Insentif**

Teori *equity* menekankan bahwa kepuasan kompensasi disebabkan oleh perasaan yang berhubungan dengan rasa keadilan atas kompensasi yang dibayarkan. Perasaan ini merupakan hasil dari proses yang terus menerus dan setelah membandingkan dengan *outcome* yang lain. Dalam hal ini *driver* Grab menerima insentif sebagai balas jasanya, insentif menjadi salah satu media pemenuh kebutuhan seorang *driver*. Dengan insentif yang memuaskan maka akan mendorong karyawan untuk melaksanakan tugasnya semaksimal mungkin dan berkomitmen terhadap penyelesaian pekerjaannya.

Faktor yang memaksimalkan kinerja tidak hanya insentif saja melainkan ada faktor lain yang mempengaruhi, yaitu keyakinan individu mengenai kemampuannya yang berpengaruh terhadap kejadian yang berkaitan dengan pekerjaannya atau disebut *locus of control*. Berdasarkan penelitian Taormina dan Lao (2007) menyatakan bahwa kesuksesan sebuah bisnis ditentukan oleh karakteristik individual. Karakteristik individual bersifat melekat dalam diri individu yang dinamis atau stabil sepanjang waktu. Karakteristik individu yang

dinamis terbentuk karena adanya situasi tertentu atau pengalaman tertentu. Adapun karakteristik yang mempengaruhi individu dalam organisasi salah satunya adalah *locus of control*. *Locus of control* berhubungan baik dengan beberapa variabel seperti peran stress, etika kerja, kepuasan kerja, dan kinerja.

Ida dan Dwinta (2010) membedakan orientasi *locus of control* menjadi dua, yakni *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Hal ini dijelaskan bahwa individu dengan *locus of control* internal cenderung menganggap bahwa keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), dan usaha (*effort*) lebih menentukan apa yang mereka peroleh dalam hidup. Individu dengan *locus of control* eksternal cenderung menganggap hidup mereka lebih ditentukan oleh kekuatan dari luar diri mereka, seperti nasib, takdir, dan keberuntungan.

*Locus of control* yang baik merupakan salah satu cara agar karyawan tidak mengalami gangguan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena setiap individu merasa dapat mengontrol dirinya sendiri maka mereka akan lebih mampu mengendalikan akibat dan apa yang terjadi dalam lingkungan sehingga akan lebih merasa puas dengan pencapaian yang sudah dilakukan, karena itu *locus of control* sangat mempengaruhi kinerja karyawan (Pisca, 2011).

Setiap perusahaan harus mampu mengendalikan suatu peristiwa yang sering terjadi agar pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik, karena dalam *locus of control* yang baik akan memberikan dampak positif bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, kemajuan yang terus meningkat di bidang teknologi informasi yang ada dan program yang semakin kompetitif, maka peneliti tertarik mengambil fenomena ini dengan judul “Pengaruh *Locus of control* dan Insentif Terhadap Kinerja *Driver* Grab di Kota Bandung”.



## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan di atas, ada beberapa hal yang menyebabkan kinerja *driver* Grab menurun, yakni:

1. Berdasarkan wawancara dengan *driver* Grab mengenai *locus of control internal*, hal ini ada pada diri mereka yakni meyakini bahwa kesuksesan tergantung usaha sendiri dan harus percaya diri.
2. Di kota Bandung sendiri masih banyak zona merah dan ojek pangkalan yang tidak suka dengan adanya ojek *online* dan *handphone driver* diperiksa dan kadang ditonjok, hal tersebut mengakibatkan para *driver* tidak yakin akan menjemput pelanggannya dan tidak sedikit dari mereka meminta *cancel* saja. Dalam hal ini *driver* memiliki pandangan bahwa apa yang terjadi adalah sebuah takdir dan apa yang mereka raih adalah sebuah keberuntungan dari bantuan orang lain seperti pelanggan dan masyarakat hal ini biasa disebut *locus of control eksternal*.
3. *Driver* Grab menghadapi beberapa kesenjangan antara apa yang diharapkan dan kenyataan yang diterima. Dari beberapa *driver* mengemukakan bahwa kinerja mereka menurun salah satunya disebabkan karena argo insentif menurun.
4. Rasa malas, *driver* makin banyak customer biasa aja, hujan besar terror dari ojek pangkalan dan sistem Grab yang sering *error*.

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan ke dalam beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh positif antara *internal locus of control* terhadap kinerja *driver* Grab di kota Bandung?
2. Apakah ada pengaruh positif antara *eksternal locus of control* terhadap kinerja *driver* Grab di kota Bandung?
3. Apakah ada pengaruh positif antara insentif terhadap kinerja *driver* Grab di kota Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh secara simultan antara *internal locus of control*, *eksternal locus of control* dan insentif terhadap kinerja *driver* Grab di kota Bandung?

### D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis adanya pengaruh positif antara *internal locus of control* terhadap kinerja *driver* Grab di kota Bandung.
2. Untuk menganalisis adanya pengaruh positif antara *eksternal locus of control* terhadap kinerja *driver* Grab di kota Bandung.
3. Untuk menganalisis adanya pengaruh positif antara insentif terhadap kinerja *driver* Grab di kota Bandung.
4. Untuk menganalisis besarnya pengaruh secara simultan antara *internal locus of control*, *eksternal locus of control* dan insentif terhadap kinerja *driver* Grab di kota Bandung.

## E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian mengenai “Pengaruh *Locus of control* Dan Insentif Terhadap Kinerja *Driver* Grab di Kota Bandung” ini diharapkan memiliki nilai guna untuk:

### 1. Kegunaan Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan sarana kajian dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

### 2. Kegunaan Praktik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan menjadi bahan pertimbangan dalam mengimplikasikan bisnis *online*, sehingga dapat terus berinovasi dalam upaya memberikan pelayanan yang berkualitas serta untuk mengetahui kekurangan perusahaan tersebut, sebagai acuan untuk evaluasi agar perusahaan dapat memperbaiki layanan yang di berikan kepada konsumen.

### 3. Kegunaan Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan pedoman bagi penelitian selanjutnya dengan tema dan objek tugas akhir yang sama.

### 4. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi syarat tugas akhir S1 serta menambah wawasan dan pengetahuan mengenai bisnis *online* dan aspek yang mempengaruhi kinerja *driver* Grab.

## F. Kerangka Pemikiran

Hasibuan (2007) memaparkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan kinerja adalah pencapaian seseorang dalam menjalankan tugas tertentu berdasarkan kriteria tertentu yang dibebankan kepadanya.

Rotter dalam Ayudiati (2010) menyatakan bahwa *Locus of control* merupakan “*generalized belief that a person can or cannot control his own destiny*” atau cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak mengendalikan perilaku yang terjadi padanya. Menurut Lao dalam Ayudiati (2010) yang membandingkan antara *internal* dan *locus of control eksternal* mengatakan bahwa individu dengan *locus of control internal* akan memiliki pemikiran yang lebih sehat dan lebih banyak terlibat dengan lingkungan sekitarnya. Sedangkan seseorang dengan kecenderungan *locus of control eksternal* pada umumnya lebih *extrovert* dalam hubungan interpersonal dan lebih berorientasi terhadap lingkungan sekitar mereka saja.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah keyakinan seseorang bahwa semua yang terjadi dalam hidup seseorang berada pada kontrol dirinya baik yang sifatnya internal maupun eksternal.

Hadari Nawawi (2011) insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa insentif adalah balas jasa selain kompensasi yang sifatnya

sewaktu-waktu. Insentif pada umumnya digunakan untuk strategi meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan loyalitas karyawan.

#### 1. Pengaruh *Locus of control internal* terhadap kinerja

*Locus of control internal* adalah cara pandang seseorang bahwa apa yang diraih atau apa yang terjadi padanya di dasarkan atas kendalinya atau upayanya. Seseorang dengan pembawaan *Locus of control internal* memungkinkan diriya lebih aktif dan mampu dalam memilih informasi yang ia butuhkan, dengan kemauan dan kemampuannya sendiri dia mampu mengambil keputusan dan bertanggung jawab atas keputusannya itu sendiri, apakah baik atau buruk.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja juga di pengaruhi oleh individu dengan tipe *Locus of control internal* yang baik dan berorientasi pada tugas atau pekerjaan yang dihadapi sehingga akan meningkatkan kinerja mereka. Pendapat tersebut di perkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Badera (2017) dengan hasil penelitian variabel *Locus of control internal* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### 2. Pengaruh *locus of control eksternal* terhadap kinerja

*Locus of control eksternal* adalah tingkat kepercayaan ada dalam diri seseorang bahwa segala sesuatu yang terjadi pada mereka dikendalikan oleh kekuatan yang ada di luar dirinya. Mereka cenderung kurang tekun dalam usaha untuk mencapai tujuannya dengan memanfaatkan kesempatan yang ada.

Seseorang dengan *locus of control eksternal* lebih mudah menyalahkan orang lain dan faktor-faktor luar terhadap apa yang terjadi kepada mereka. *Locus of control eksternal* juga mampu berkinerja secara baik, apabila karyawan tersebut mendapatkan arahan dari atasan atau supervisor, karena sifatnya yang berorientasi terhadap lingkungan sekitar. Disebutkan dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Francisca Hermawan dan Dicky Franciscus Kaban pada tahun 2014 bahwa *locus of control eksternal* berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengaruh Insentif terhadap kinerja

Insentif diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu (Hadari Nawawi, 2011). Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila *effort* yang dikerahkan sesuai dengan insentif yang diterima maka kinerja karyawan akan meningkat.

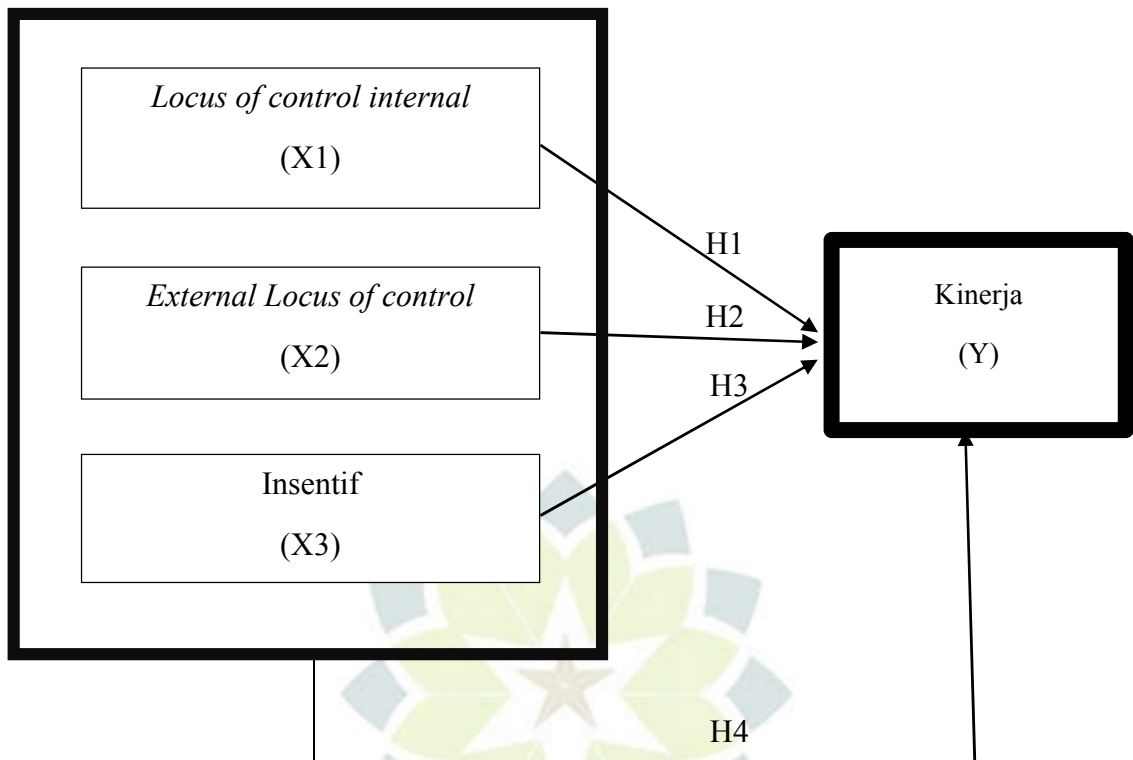
Pernyataan di atas diperkuat oleh penelitian terdahulu dari Viky Syahputra (2018), menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dari penelitian yang dilakukan oleh Maziah (2017), menunjukkan bahwa pemberian insentif memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### 4. Pengaruh *Locus of control internal*, *Locus of control eksternal* dan Insentif terhadap kinerja

Rotter dalam Ayudiati (2010) menyatakan bahwa *Locus of control* merupakan “*generalized belief that a person can or cannot control his own*

*destiny*” atau cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak mengendalikan perilaku yang terjadi padanya. Berdasarkan teori tersebut kita ketahui bahwa seseorang dengan tipe *locus of control internal* yang baik akan memiliki kepercayaan diri yang baik pula, dia akan bertanggung jawab atas segala tindakan yang dilakukannya, sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Sedangkan seseorang dengan tipe *Locus of control eksternal* tinggi dia akan menghasilkan kinerja yang baik pula apabila ada faktor luar yang mempengaruhinya untuk berkinerja baik misalkan sifat aktif dari manajer terhadap karyawan, sikap antusias dari rekan kerja dan lain sebagainya.

Insentif diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu (Hadari Nawawi, 2011). Dari teori tersebut dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Berdasarkan penelitian terdahulu dari Yessy Pisca (2011), menyebutkan bahwa insentif dan *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap kinerja.



Sumber: data diolah oleh peneliti (2019)

Gambar 1.3 Kerangka Pemikiran

#### G. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Analisis Perbandingan	
			Persamaan	Perbedaan
1	Kurniawati, Nurul Imani. 2007. "Analisis Pengaruh <i>Locus of control</i> Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)". Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang.	Terdapat pengaruh signifikan dari <i>locus of control</i> terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja	Variabel <i>locus of control</i> , Kinerja	Variabel insentif, variabel moderasi dan objek penelitian.



2	<p>Soraya Eka Ayudiati (2010) Analisis Pengaruh <i>Locus of control</i> Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating studi pada karyawan tetap Bank Jateng Semarang)(Telah dipublikasi di Garda Rujukan Digitan-eprints.undip.ac.id).</p>	<p>Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel <i>locus of control</i> (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Disimpulkan bahwa variabel bebas <i>locus of control</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Maka dapat dikatakan bahwa semakin kuat <i>locus of control</i> maka akan semakin kuat kinerja karyawan.</p>	<p>Variabel <i>locus of control</i>, Kinerja</p>	<p>Variabel independen, variabel moderasi</p>
3	<p>Yessy Pisca (2011), pengaruh Insentif dan <i>locus of control</i> terhadap kinerja (Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang)</p>	<p>Insentif dan <i>locus of control</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Individu dengan insentif dan <i>locus of control internal</i> memiliki kinerja lebih tinggi daripada individu dengan insentif dan <i>locus of control eksternal</i>.</p>	<p>Variabel <i>locus of control</i>, Insentif dan kinerja.</p>	<p>Objek penelitian.</p>

4	Wuryaningsih DL dan Rini Kuswati (2013) Analisis Pengaruh <i>Locus of control</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Telah dipublikasi di Garda Rujukan Digitan-publikasiilmiah.ums.ac.id).	<i>Locus of control</i> berpengaruh positif pada kinerja individu.	Variabel <i>locus of control internal, locus of control eksternal, kinerja.</i>	Objek penelitian.
5	Haedar, et.al. (2015), Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Di Masamba Kabupaten Luwu Utara.	Terdapat pengaruh yang sangat kuat dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba, yaitu dengan nilai R = 0,889.	Variabel insentif, kinerja	Variabel independen yakni <i>locus of control</i> , objek penelitian.
6	Maziah (2017) Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI SYARIAH Makassar.	Pemberian Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BNI Syariah Makassar.	Variabel insentif, Kinerja	Metode penelitian, objek penelitian.
7	Pradipta Rifqi Lazuardi (2018), Pengaruh <i>Locus of control</i> , Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baznas Jatim Dan Baznas Gresik.	Secara simultan <i>variable locus of control</i> , kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	Variabel <i>locus of control</i> , kinerja	Variabel independen, objek penelitian.

Sumber: data diolah oleh peneliti (2019)

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas ada beberapa perbedaan yang sangat membedakan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian terdahulu yaitu Objek penelitiannya (*driver* Grab) dan variabel insentif dimana penelitian di atas sistem insentifnya masih sistem lama perusahaan Grab sedangkan dalam penelitian ini peneliti sudah menggunakan sistem insentif terbaru perusahaan Grab yakni insentif berlian.

## H. Hipotesis

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### Hipotesis 1

Ho : *Locus of control internal* tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja *driver* Grab.

Ha : *Locus of control internal* berpengaruh positif terhadap Kinerja *driver* Grab.

### Hipotesis 2

Ho : *Locus of control eksternal* tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja *driver* Grab.

Ha : *Locus of control eksternal* berpengaruh positif terhadap Kinerja *driver* Grab.

### Hipotesis 3

Ho : insentif tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja *driver* Grab.

Ha : insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja *driver* Grab.

### Hipotesis 4

Ho : *Locus of control internal* , *Locus of control eksternal* dan insentif

Secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja *driver* Grab.

Ha : *Locus of control internal* , *Locus of control eksternal* dan insentif

Secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja *driver* Grab.

