

**PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP  
SEMANGAT KERJA DRIVER PT.GOJEK CABANG  
JEMBER**

**Januardi Edwin, Wahyu Eko Setyaningsih SE,MM, Dr.Haris Hermawan.MM**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Jember

Email : januardiedwin@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT.Gojek Cabang Jember. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Driver PT.Gojek Cabang Jember Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 98 responden dengan teknik kuesioner, yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data (uji validitas, dan uji reliabilitas), analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji linearitas, uji normalitas, uji multi kolinearitas, uji heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (uji F, uji t, koefisien determinasi). Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui bahwa variabel insentif dan motivasi, semuanya berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Dari uji t diperoleh hasil insentif dan motivasi, semuanya berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

**Kata kunci:** Insentif Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja

**ABSTRACT**

*This research was conducted on PT. Gojek Branch employees in Jember. This study aims to analyze the effect of incentives and motivation on the morale of the drivers of PT. Gojek Jember Branch. In this study data were collected by means of observation, interviews and questionnaires to 98 respondents using questionnaire technique, which aims to determine respondents' perceptions of each variable. The analysis used includes the data instrument test (validity test and reliability test), multiple linear regression analysis, classic assumption test (linearity test, normality test, multi-collinearity test, heteroscedasticity test), and hypothesis testing (F test, t test, coefficient of determination). From the results of the analysis using regression it can be seen that the incentive and motivation variables all have a positive effect on employee morale. From the t test results obtained incentives and motivation, all of which significantly influence employee morale.*

**Keywords:** Incentives And Motivation Towards Work Spirit

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Perkembangan saat ini, menunjukkan organisasi semakin tanggap terhadap perubahan keadaan dalam memasuki era globalisasi. Perubahan yang sangat cepat dan persaingan yang semakin ketat, memungkinkan setiap organisasi yang ingin tetap eksis harus mampu membangun serta mempertahankan kepercayaan yang tinggi dari masyarakat. Guna mencapai keseimbangan dalam membangun dan mempertahankan bisnis tersebut, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara optimal sehingga berdampak positif bagi perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai cara dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan antara lain dapat dilakukan dengan memberikan insentif dan motivasi kepada karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap peningkatan hasil kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, baik berupa tujuan jangka pendek, menengah dan panjang. (Hasibuan, 2010)

Salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi yaitu terciptanya semangat kerja organisasi yang bersangkutan, yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerja. Dengan semangat kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat. Untuk itu sangat penting untuk organisasi memberikan insentif dan pendorongan atau motivasi kerja kepada karyawan-karyawannya, sehingga apa yang di inginkan dapat tercapai. (Hasibuan, 2010)

Karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak dapat berjalan sama sekali. (Handoko 2001:4) Maka dari itu, karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan atau organisasi yang penting dan perlu dikelola dan dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup suatu usaha. Suatu usaha juga dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang akurat. Dalam pemilihan taktik dan strategi, suatu usaha tidak saja memerlukan analisis perubahan lingkungan eksternal seperti demografi, sosial budaya, politik, teknologi dan pesaingan, tetapi juga perlu menganalisis faktor internal.

Tabel 2. Semangat kerja karyawan pada PT. Gojek cabang Jember

No	Tingkat semangat	Tidak baik	Biasa	Baik
1	Sistem kesejahteraan	28,5%	33%	38,5%
2	Sistem rekrutmen	24,5%	35,5%	41%
3	Sist. Informasi SDM	33%	30%	37%
4	Penghasilan	30%	33%	37%

Sumber data PT.Gojek cabang Jember tahun 2019

Berdasarkan tabel 2 di atas hasil semangat kerja karyawan terdapat sistem kesejahteraan, sistem rekrutmen, sistem informasi SDM dan penghasilan. yang menunjukkan semangat kerja karyawan lebih besar persentase dari pada ketidak semangatan dalam bekerja. Berdasarkan permasalahan tersebut, perlu dilakukan penelitian apakah insentif dan motivasi kerja juga dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Penelitian ini akan menganalisa pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan. Dimana penelitian ini akan dilakukan pada PT Gojek cabang Jember.

Tabel 3. Data insentif di PT. Gojek cabang Jember

Hari	Jumlah poin/Insentif	Catatan	Pembagian poin
Senin/minggu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 14 poin = Rp15.000</li> <li>• 16 poin = Rp25.000</li> <li>• 20 poin = Rp40.000</li> </ul>	<p>= Dalam 1 hari yang sama menyelesaikan order (total 20 poin), maksimal bonus yang akan diterima adalah Rp 80.000/hari</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Go ride 1 point</li> <li>• Go send 1 point</li> <li>• Go food 2 point</li> <li>• Go shop 2 point</li> </ul>

Sumber data PT.Gojek cabang Jember tahun 2019

Berdasarkan tabel 3, dapat di analisis bahwa karyawan akan mendapatkan insentif maksimal jika point 20 atau lebih yang harus di selesaikan dalam waktu hari itu juga. Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang ada, maka penulis mengajukan sebuah penelitian dengan judul. Pengaruh insentif dan motivasi terhadap semangat kerja driver PT.Gojek cabang Jember.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap semangat kerja driver PT. Gojek cabang Jember?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja driver PT. Gojek cabang Jember?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini tertuang dalam pertanyaan-pertanyaan berikut ini.

1. Untuk mengetahui pengaruh *insentif* terhadap semangat kerja driver PT. Gojek cabang Jember
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap semangat kerja driver PT. Gojek cabang Jember

## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

### a. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai sarana untuk memberikan sumbangan penilaian bagi perusahaan dalam mempertahankan customer, dan meningkatkan pelayanan driver terhadap customer.

### b. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peneliti dengan menerapkan teori-teori yang diperoleh dalam perkuliahan dan menghubungkannya dengan kenyataan yang sebenarnya.

### c. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan sumber ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia, khususnya bagi akademis yang tertarik melakukan penelitian.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2013) Manajemen Sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2005).

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja,

tetapi juga menyangkut karyawan(sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (input) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (output). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang, Pengolahan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen SDM (Rivai, 2011).

Manusia selalu berperan aktif dalam dan dominan dalam setiap organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal dan gedung (Hasibuan, 2013).

Terdapat enam fungsi operatif sumber daya manusia, yaitu berikut ini:

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari :
  - a) Perencanaan sumber daya manusia
  - b) Penarikan pegawai
  - c) Penempatan kerja
  - d) Orientasi kerja (*job orientation*)
2. Pengembangan tenaga kerja mencakup:
  - a) Pendidikan dan pelatihan (*training and development*)
  - b) Penilaian prestasi kerja
3. Pemberian balas jasa mencakup:

Balas jasa langsung terdiri dari:

- a) Gaji/upah
- b) Insentif

Balas jasa tak langsung terdiri dari:

- a) Keuntungan (*benefit*)
- b) Pelayanan /kesejahteraan (*services*)

4. Intregasi mencakup

- a) Kebutuhan Driver
- b) Motivasi kerja
- c) Kepuasan kerja
- d) Disiplin kerja
- e) Partisipasi kerja

5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup:

- a) Komunikasi kerja
- b) Kesehatan dan keselamatan kerja
- c) Pengendalian konflik kerja

6. Pemisahan tenaga kerja mencakup:

- a) Pemberhentian tenaga kerja

### **Fungsi Sumber Daya Manusia**

Sedangkan fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Rivai, 2011).

#### **1. Fungsi manajerial**

- a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan perusahaan dalam terwujudnya tujuan.

- b. Pengarahan Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar bekerja sama efektif dan efisien guna tercapai tujuan perusahaan.

- c. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

#### **2. Fungsi Operasional**

- a) Pengadaan tenaga kerja

Pengadaan tenaga kerja (SDM) adalah proses penarikan teknis, teoritis, konseptual dan orientasi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

- b) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan

- c) Kompensasi

Kompensasi adalah balas jasa langsung dan tidak langsung sebagai imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan

d) Pemeliharaan

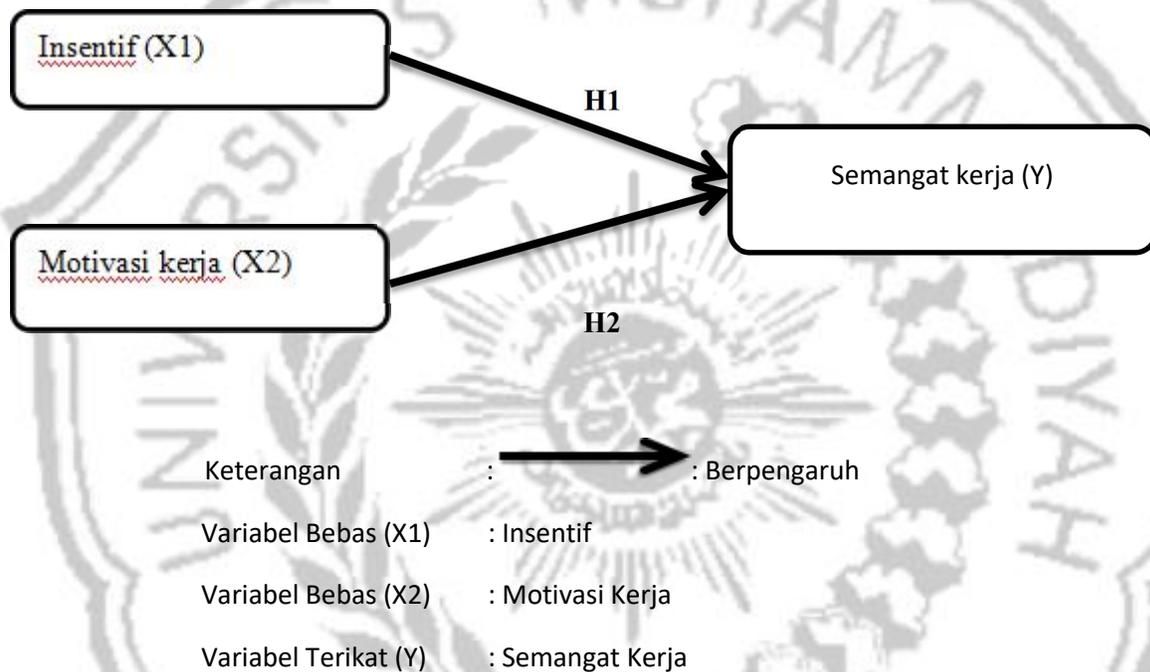
Pemeliharaan adalah kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisifisik, mental dan loyalitas karyawan agar tetap bekerja sampai pensiun.

e) Pemutusan hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan hubungan kerja adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan yang disebabkan oleh keinginan, pensiun dan lainnya.

### Kerangka konseptual

#### 2.2 Kerangka Pemikiran Konseptual



Kerangka pemikiran diatas menggambarkan adanya hubungan antara variabel secara parsial.

- Dikatakan jika variabel X1 (Insentif) berpengaruh secara signifikan terhadap Y (Semangat Kerja).
- Dikatakan jika variabel X2 (Motivasi Kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap Y (Semangat Kerja).

#### 2.3 Hipotesis penelitian

Untuk mengidentifikasi ada tidaknya pengaruh motivasi kerja dan insentif terhadap semangat kerja karyawan perlu ada teori dan dasar empirik yang harus digunakan sebagai dasar pembangunan hipotesis. Berikut dasar teori dan dasar empirik yang peneliti gunakan

### 3. Metode penelitian

Identifikasi variabel merupakan definisi yang dilakukan atas sifat atau hal yang didefinisikan yang dapat diamati atau diobservasi. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu :

#### 1. Variabel Bebas/*Independent Variable* (X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006). Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi:

- a. Insentif ( $X_1$ )
  - b. Motivasi ( $X_2$ )
- #### 2. Variabel terikat/*Dependent Variable* (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah semangat kerja (Y).

### 3.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau memspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Sugiono, 2014) Adapun variabel penelitian beserta definisi operasionalnya dijelaskan sebagai berikut:

#### Variabel Bebas (X)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah, insentif dan motivasi.

##### a. Insentif ( $X_1$ )

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif bisa berupa bonus, komisi, pembagian laba, dan tunjangan (Hasibuan, 2017). Adapun indikatornya adalah sebagai berikut:

1. Aspek ketepatan: penyediaan pembiayaan (*cost*) harus diupayakan tepat waktu dan tepat sarannya
2. Aspek kelayakan/keadilan: pemberian kompensasi apabila dalam bentuk barang atau uang harus memadai dalam arti dirasa cukup berharga
3. Aspek pembiayaan: pembiayaan harus terkontrol dan seimbang

##### b. Motivasi ( $X_2$ )

Motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Handoko, 2012). Adapun indikator yang dipakai adalah sebagai berikut (Siagian, 2011)

1. Kebutuhan fisiologikal (*physiological need*)
  2. Kebutuhan keamanan (*savety need*)
  3. Kebutuhan sosial (*affilation need*)
- c. Semangat kerja karyawan(Y)

Hasibuan (2010: 105), mengatakan semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Adapun indikatornya adalah sebagai berikut:

1. Tinggi rendahnya produktivitas kerja
2. LTO atau tingkat perputaran karyawan yang tinggi
3. Tuntutan yang sering terjadi

### **3.2 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data subyek yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakter seseorang yang dijadikan sebagai responden dalam penelitian, dimana data yang diperoleh dalam penelitian tersebut dengan menggunakan kuesioner (Indriantoro dan Supomo, 2007:145).

Sedangkan sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yaitu sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli tanpa melalui proses pengolahan dari pihak lain (Indriantoro dan Supomo, 2007: 147)

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur tersebut mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas bertujuan untuk menguji apakah tiap butir pertanyaan benar-benar telah sah. Suatu instrumen dikatakan sah atau valid jika mempunyai validitas tinggi, analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Koefisien yang nilai signifikansinya lebih kecil dari 5 % (*level of significant*) menunjukkan bahwa item-item tersebut sudah sah sebagai pembentuk indikator.

#### **2. Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas atau kehandalan dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuesioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama pada waktu yang berlainan. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten, Pengujian reliabilitas dan konsistensi, dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki *cronbach alpha* lebih dari 0,5 (Ghozali, 2008).

#### 4. Gambaran Umum Objek Penelitian

##### Sejarah Berdirinya PT. Go-jek

Pendiri gojek adalah seorang pemuda asli Indonesia. Gojek ini memang sedang sangat heboh semakin banyak penggunaanya dan berkembang terus menerus. Gojek didirikan tahun 2011. Awalnya gojek melayani panggilan lewat telepon saja. Seperti panggilan kepada taksi. Tetapi semakin kesini gojek semakin berkembang pada awal tahun 2015 kematin, meluncurkan aplikasi android gojek. Ini lebih memudahkan para pengguna melihat sekarang smartphone seperti gaya hidup bagi kehidupan perkotaan. Inovasi ini memberikan keuntungan lebih banyak lagipada pendiri gojek dan para pengemudi gojek.

Go-jek adalah sebuah perusahaan teknologi berjiwa sosial yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja di berbagai sektor informal di Indonesia. Perusah Go-jek ini bermitra dengan sekitar 200.000 (dua ratus ribu) pengendara ojek yang berpengalaman dan terpercaya di Indonesia, untuk menyediakan berbagai macam layanan, termasuk transportasi dan pesan antar makanan. Kegiatan Go-jek bertumpu pada tiga nilai pokok: kecepatan, inovasi dan dampak sosial. Para Driver Go-jek mengatakan bahwa pendapatan mereka meningkat semenjak bergabung sebagai mitra, mereka juga mendapatkan santunan kesehatan dan kecelakaan, serta mendapat akses ke lebih banyak pelanggan melalui aplikasi Go-jek ini.

Ide Go-jek muncul saat CEO Go-jek, Nadiem makarim, bercengkrama dengan tukang ojek langganannya. Ternyata lebih dari 70% waktu kerjanya hanya menunggu pelanggan. Nadiem makarim pun langsung wawancara tukang ojek lainnya, ternyata semuanya mengeluh susah cari pelanggan. apalagi di Jakarta kemacetan makin memburuk. Jika ada layanan transport dan delivery yang cepat dan praktis, pasti akan sangat membantu warga Jakarta. Go-jek merupakan sebuah perusahaan transportasi asal Indonesia yang melayani angkutan manusia dan barang melalui jasa ojek. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2011 di Jakarta oleh Nadiem makarim .Nadiem makarim diketahui pernah bekerja di sebuah perusahaan Mckinsey & Company sebuah konsultan ternama di Jakarta dan menghabiskan masa selama tiga tahun bekerja disana. Diketahui pula ia pernah bekerja sebagai *Co-Founder* dan *Managing Editor* di Zalora Indonesia kemudian menjadi *Chief Innovation officer* kartuku. Berbekal banyak pengalaman selama bekerja, Nadiem makarim kemudian memberanikan diri untuk berhenti dari pekerjaannya dan mendirikan perusahaan Gojek pada tahun 2011.

##### 4.1 Hasil Analisis Statistik Dekskriptif

###### Diskripsi Statistik Responden

Data diperoleh dari kuisisioner yang telah disebar ke Driver PT Go-jek Cabang Jember. Total kuisisioner yang disebar adalah 98 kuisisioner. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode *incidental sampling*. Dengan total kuesioner yang terisi penuh dan kembali adalah 98 kuesioner.

Tabel Jumlah Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah Kuesioner
1	Total kuesioner yang disebar	98
2	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0

3	Kuesioner yang kembali tapi tidak terisi penuh	0
4	Kuesioner yang kembali terisi penuh	98

Responden penelitian ini adalah responden yang dilihat dari jenis kelamin, pendidikan terakhir dan pendapatan per bulan.

Tabel Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Umur	Jumlah (Responden)	Persentase
1	Pria	91	92,9%
2	Wanita	7	7,1%
Total		<b>98</b>	<b>100%</b>

Dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin pria lebih banyak daripada responden yang berjenis kelamin wanita. Karyawan berjenis kelamin pria lebih banyak karena terdapat banyak pos kerja seperti karyawan yang bagian lapangan tergolong berat dan membutuhkan stamina.

Tabel Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Responden)	Persentase
1	A (SMP)	3	3,1%
2	B (SMA)	65	66,3%
3	C (Diploma )	6	6,1%
4	D (S1)	24	24,5%
Total		<b>98</b>	<b>100%</b>

Dapat diketahui bahwa responden paling sedikit adalah yang berijazah SMP berjumlah 3 responden atau 3,1%, sedangkan responden paling banyak adalah berijazah SMA berjumlah 65 responden atau 66,3% dari total responden yang berjumlah 98 responden. Jumlah responden terbanyak adalah responden berijazah SMA berjumlah 65 responden atau 66,3% dikarenakan mereka adalah kebanyakan pos kerja memakai ijazah sebagai pendidikan minimal waktu melamar kerja.

Responden Menurut Pendapatan per Bulan

No	pendapatan	Jumlah (Responden)	Persentase
1	a (Rp 500.000 - Rp 1.500.000)	3	3,1%
2	b (Rp 1.000.000 – Rp 1.500.000)	9	9,2%
3	c (Rp 1.500.000 – Rp 2.000.000)	25	25,5%
4	d (> Rp 2000.00)	61	62,2%
Total		<b>98</b>	<b>100%</b>

Dapat diketahui bahwa responden paling sedikit adalah dengan pendapatan per bulan Rp 500.000 sampai dengan Rp 1.500.000 berjumlah 3 responden atau 3,1% sedangkan responden paling banyak adalah dengan pendapatan per bulan lebih dari Rp 2.000.000 berjumlah 61 responden atau 62,2%, dari total responden yang berjumlah 98 responden. Jumlah responden terbanyak adalah responden dengan pendapatan per bulan lebih dari Rp> 2.000.000 berjumlah 61 responden atau 62,2% dikarenakan mereka adalah yang menjadikan *driver* Go-jek sebagai pekerjaan atau penghidupan sehari-hari sehingga mereka berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mengumpulkan point sebanyak-banyaknya agar uang yang diterima banyak pula.

## Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis ini dilakukan dengan merinci jawaban dari responden yang dikelompokkan dalam kategori dan skor serta bertujuan memperjelas gambaran terhadap insentif, motivasi kerja dan semangat kerja berdasarkan analisis deskriptif didapatkan hasil sebagai berikut:

### 1. Insentif

Dalam rangka mengungkap mengenai insentif digunakan 3 butir pernyataan dan masing-masing jawaban skornya antara 1 sampai 5. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden dapat diketahui persentase jawaban sebagai berikut:

Frekuensi Pernyataan Responden terhadap Insentif

Item	Jumlah Skor					Total Jawaban
	SS	S	N	TS	STS	
X1.1	35 (35,7%)	57 (58,2%)	6 (6,1%)	-	-	<b>98</b> <b>(100%)</b>
X1.2	36 (36,7%)	59 (60,2%)	3 (3,1%)	-	-	<b>98</b> <b>(100%)</b>
X1.3	36 (36,7%)	59 (60,2%)	3 (3,1%)	-	-	<b>98</b> <b>(100%)</b>
Rata-rata	<b>35,6</b>	<b>58,6</b>	<b>4</b>	-	-	<b>98 (100%)</b>

Berdasarkan dari data frekuensi pernyataan di atas, diketahui bahwa secara umum responden setuju dengan pernyataan insentif. Hal itu dapat dilihat dari pernyataan responden yang kebanyakan rata-rata menjawab pernyataan sangat setuju sebanyak 58 orang dalam setiap item pernyataan.

### 2. Motivasi Kerja

Dalam rangka mengungkap motivasi kerja digunakan 3 butir pernyataan dan masing-masing jawaban skornya antara 1 sampai 5. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden dapat diketahui persentase jawaban sebagai berikut.

Pernyataan Responden terhadap Motivasi Kerja

Item	Jumlah Skor					Total Jawaban
	SS	S	N	TS	STS	
X3.1	34 (34,7%)	60 (61,2%)	4 (4,1%)	-	-	<b>98</b> <b>(100%)</b>
X3.2	34 (34,7%)	62 (63,3%)	2 (2,0%)	-	-	<b>98</b> <b>(100%)</b>
X3.3	35 (35,7%)	60 (61,2%)	3 (3,1%)	-	-	<b>98</b> <b>(100%)</b>
Rata-rata	<b>34,3</b>	<b>60,6</b>	<b>3</b>	-	-	<b>98 (100%)</b>

Berdasarkan dari data frekuensi pernyataan di atas, diketahui bahwa secara umum responden setuju dengan pernyataan motivasi kerja. Hal itu dapat dilihat dari pernyataan responden yang kebanyakan rata-rata menjawab pernyataan setuju sebanyak 60 orang dalam setiap item pernyataan.

### 3. Semangat Kerja

Dalam rangka mengungkap Semangat kerja digunakan 3 butir pernyataan dan masing-masing jawaban skornya antara 1 sampai 5. Berdasarkan hasil perhitungan distribusi jawaban responden dapat diketahui persentase jawaban sebagai berikut:

Frekuensi Pernyataan Responden terhadap Semangat Kerja

Item	Jumlah Skor					Total Jawaban
	SS	S	N	TS	STS	
Y.1	39 (39,8%)	55 (56,1%)	4 (4,1%)	-	-	<b>98</b> <b>(100%)</b>
Y.2	40 (40,8%)	56 (57,1%)	2 (2,0%)	-	-	<b>98</b> <b>(100%)</b>
Y.3	31 (31,6%)	66 (67,3%)	1 (1,0%)	-	-	<b>98</b> <b>(100%)</b>
Rata-rata	<b>36,6</b>	<b>59</b>	<b>2,3</b>	-	-	<b>98 (100%)</b>

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan dari data frekuensi pernyataan di atas, diketahui bahwa secara umum responden tidak setuju dengan pernyataan semangat kerja. Hal itu dapat dilihat dari pernyataan responden yang kebanyakan rata-rata menjawab pernyataan setuju sebanyak 59 orang dalam setiap item pernyataan.

## Pengujian Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel ( $n-2$ ) dan nilai signifikansi  $<$  0,05 (Ghozali, 2013)

Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini.

Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel/Indikator	Kriteria 1		Kriteria 2		Keterangan
		r hitung	r tabel	Nilai sig	alpha	
1	X1.1	0,762	0,1986	0,000	0,05	Valid
2	X1.2	0,831	0,1986	0,000	0,05	Valid
3	X1.3	0,787	0,1986	0,000	0,05	Valid
	<b>Motivasi Kerja</b>					
1	X2.1	0,724	0,1986	0,000	0,05	Valid
2	X2.2	0,866	0,1986	0,000	0,05	Valid
3	X2.3	0,788	0,1986	0,000	0,05	Valid
	<b>Semangat Kerja</b>					
1	Y.1	0,750	0,1986	0,000	0,05	Valid
2	Y.2	0,884	0,1986	0,000	0,05	Valid
3	Y.3	0,753	0,1986	0,000	0,05	Valid

Sumber: Lampiran 5

Dari tabel 4.8 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $<$  0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

## 4.2 Pengujian Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 4.9 berikut ini:

Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Alpha hitung	Standar alpha	Keterangan
1	Insentif ( $X_1$ )	0,717	0,700	Reliabel
2	Motivasi Kerja ( $X_2$ )	0,701	0,700	Reliabel
3	Semangat Kerja ( $Y$ )	0,709	0,700	Reliabel

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup atau memenuhi kriteria untuk dikatakan reliabel yaitu di atas 0,700, sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

## Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan pengujian asumsi klasik dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari masalah multikolinieritas, heterokedstisitas dan normalitas. Pengujian hipotesis merupakan pembuktian statistik atas semua yang telah dihipotesiskan dalam penelitian bersarkan teori dan penelitian terdahulu. Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan untuk mendeteksi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis regresi.

### Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik  $F_{hitung}$  dengan nilai statistik  $F_{tabel}$  dan taraf signifikansi ( $p$ -value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Nilai  $F_{tabel}$  didapatkan dari  $df_2 = n-k$  (98-3) sama dengan 95 dan  $df_1 = k - 1$  (3 - 1 = 2). Jadi untuk melihat  $F_{tabel}$  caranya dengan melihat tabel F baris ke 95 kolom ke -2 yaitu 3,0922.

#### Hasil Uji F

No	Kriteria		Keterangan
1	$F_{hitung}$ (102,222)	$F_{tabel}$ (3,0922)	<b>Signifikan</b>
2	Nilai signifikansi (0,000)	Taraf signifikansi (0,05)	<b>Signifikan</b>

Sumber: Lampiran 7 dan 8

Berdasar Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (102,222 > 3,0922) maka insentif, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada tingkat signifikan 5%, dalam hal ini  $h_0$  ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan insentif dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap semangat kerja terbukti kebenarannya ( $h_a$  diterima).

### Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik  $t_{hitung}$  dengan nilai statistik  $t_{tabel}$  dan taraf signifikansi ( $p$ -value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Nilai  $t_{tabel}$  didapatkan dari  $df = n-k$  (98-3) sama dengan 95. Dimana  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah jumlah variabel penelitian. Jadi untuk melihat  $t_{tabel}$  caranya dengan melihat tabel t baris ke 95 yaitu 1,6611.

#### Hasil Uji t

No	Variabel	Item Uji		Keterangan
		Signifikansi Hitung	$t_{hitung}$	
1	Insentif	0,000	6,184	<b>Signifikan</b>
2	Motivasi Kerja	0,000	5,330	<b>Signifikan</b>

Diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

- a. Hasil uji insentif mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} (6,184) > t_{tabel} (1,6611)$  yang berarti bahwa hipotesis insentif mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa insentif mempengaruhi semangat kerja yang berarti semakin baik insentif akan berdampak pada semakin tinggi semangat kerja.
- a. hasil uji motivasi kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} (5,330) > t_{tabel} (1,6611)$  yang berarti bahwa hipotesis motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi semangat kerja yang berarti semakin baik motivasi kerja akan berdampak pada semakin tinggi semangat kerja.

### 4.3 Pembahasan

Secara nyata berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik kedua hipotesis yang diajukan mendukung teori dan hipotesis yang diajukan. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

#### Insentif Terhadap Semangat kerja.

- a. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} (6,184) > t_{tabel} (1,6611)$  yang berarti hipotesis yang menyatakan insentif berpengaruh terhadap semangat kerja diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap semangat kerja. Artinya bahwa insentif yang meliputi Driver terbantu dalam pemberian insentif, dalam hal aspek ketepatan yang di berikan PT.Gojek Cabang Jember, Driver terbantu dalam pemberian insentif, dalam hal aspek kelayakan/keadilan yang di berikan PT. Gojek cabang Jember dan driver terbantu dalam pemberian insentif, dalam hal aspek pembiayaan yang diberikan PT.Gojek cabang Jember berpengaruh terhadap semangat kerja.
- b. Mangku Negara (2011:89) Insentif kerja adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang di berikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif kerja merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Insentif merupakan bagian dari imbalan moneter yang termasuk dalam kompensasi langsung yang pembayarannya berdasarkan kinerja daripada karyawan suatu perusahaan. Insentif tersebut diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja atau kegairahan kerja mereka dan akhirnya berdampak positif bagi tingkat pendapatan perusahaan. Pemberian insentif juga untuk memberikan rasa tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun tujuan paling utama dari pemberian insentif adalah upaya dalam meningkatkan kinerja individu maupun kelompok. Maka dari itu sebelum memberikan insentif kepada karyawan yang berprestasi perusahaan harus menimbang terlebih dahulu keefektifan dari pemberian insentif tersebut, pertimbangan ini di perlukan agar dalam pemberian insentif tidak ditemukan kesulitan-kesulitan. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Aris (2014), Atmaja (2014), Izzatunniza (2017), Prayuda (2016) yang menyatakan ada pengaruh insentif terhadap semangat kerja dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu insentif berpengaruh terhadap semangat kerja.

## **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja**

- a. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan  $t_{hitung} (5,330) > t_{tabel} (1,6611)$  yang berarti hipotesis yang menyatakan Motivasi kerja terhadap Semangat kerja diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan Motivasi kerja terhadap Semangat kerja. Artinya bahwa motivasi kerja yang meliputi driver termotivasi karena adanya kebutuhan fisiologikal/kebutuhan primer, driver termotivasi karena adanya kebutuhan keamanan, dan Driver termotivasi karena adanya kebutuhan sosial, berpengaruh terhadap Semangat kerja.
- b. Perilaku seseorang dimulai dengan dorongan tertentu/motivasi. Dapat diyakini bahwa pada dasarnya setiap manusia memiliki motivasi untuk pekerjaan. Motivasi adalah sesuatu di dalam diri manusia yang memberi energi, yang mengaktifkan dan menggerakkan ke arah perilaku untuk mencapai tujuan tertentu (Rivai, 2011:89). Motivasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan sangat diperlukan guna peningkatan produktivitas perusahaan. Orang yang mempunyai motivasi tinggi akan terpacu untuk bekerja lebih keras dan penuh semangat karena mereka melihat pekerjaan bukan sekedar sumber penghasilan tetapi untuk mengembangkan diri dan berbakti untuk orang lain. Oleh karena itu motivasi penting sebagai dorongan seseorang dalam menghasilkan suatu karya baik bagi diri sendiri maupun bagi perusahaan. Dengan demikian motivasi mengacu pada dorongan yang baik dari dalam atau dari luar diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan pencapaian tujuan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Aris (2014), Izzatunniza (2012), Prayuda (2016) yang menyatakan ada pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap semangat kerja,

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Insentif berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hasil temuan ini berarti semakin baik insentif maka akan meningkatkan semangat kerja.
1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hasil temuan ini berarti semakin baik motivasi kerja maka akan meningkatkan semangat kerja.

### **5.2 Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan dari penelitian ini sebagai berikut:

#### **1. Bagi PT Go-jek Cabang Jember**

- a. Hendaknya PT Go-jek Cabang Jember dalam upaya menjaga semangat kerja lebih menitikberatkan pada motivasi kerja, dan insentif, sehingga diharapkan akhirnya akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
- a. Adapun yang perlu diperhatikan oleh PT Go-jek Cabang Jember terkait hasil penelitian yang menunjukkan insentif mempunyai pengaruh yang dominan, sehingga saran yang meliputi:

- 1) Mempertahankan pemberian insentif yang sudah dijalankan selama ini bahkan lebih baik jika ditingkatkan lagi baik dari segi jumlah nominal maupun dari segi system perhitungan pemberian insentif.
- 1) Perusahaan juga perlu mengetahui keinginan karyawan akan jenis insentif yang paling baik, dimana karyawan dapat menerimanya dan merasa puas.

## **2. Bagi penelitian sejenis**

Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan mengenai variabel penelitian yang terdapat pada PT Go-jek Cabang Jember pada khususnya dan objek lain pada umumnya. Dengan hasil uji koefisien determinasi mempunyai nilai koefisien yang kecil, maka penelitian selanjutnya hendaknya menambahkan variabel lain seperti komitmen, pelatihan, dan disiplin kerja. Selain itu juga disarankan untuk mencoba metode kualitatif dalam mendapatkan data dan informasi yang lebih akurat.

### **DAFTAR PUSTAKA**

A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2005). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung : PT Remaja Rosdakarya**

Alwi Suddin. 2007. **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta Universitas Slamet Riyadi: Surakarta**

Arep. Ishak dan Hendri Tanjung 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Trisakti: Jakarta**

Arikunto, 2006, **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta : PT, Rineka Cipta**

Ferdinand. 2006. **Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen.** Semarang: Universitas Diponegoro

Ghozalil, Imam, **2008 Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Semarang**, Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Gorda, IGN, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit STIE Satya Dharma Singaraja

Handoko, 2001. **Manajemen personalia dan sumber daya manusia.** Yogyakarta *BPFE*

Hassibuan, 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: PT Bumi Aksara

Heny Handayantil. 2015. **Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun Vol 9, No 1, Februari**

Koontz, Harold, Cyrililil O'donnedan Heinz Weichrich, 1986, **Essential of Management, Fourth Edition,** New York-USA: McGraw-Hill Book

Munparidi, 2012. **"Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang"**, Jurnal Orasi Bisnis Edisi Ke – VII, Mei

Sedarmayanti, 2001 **Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja Mandar Maju: Bandung**

Sastrohadiwiryo Siswanto2003, **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**, Jakarta: Bumi Aksara.

Sinungan, Muchdarsyah (2003), **Produktivitas Apa Dan Bagaimana**. Bandung: Bumi Aksara.

Singarimbun, Masridan Sofyan Effend, 2006, **Metode Penelitian Survei (Editor) LP3ES**, Jakarta

Sugiyono, 2012, **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**, Bandung: Alfabeta

Veinzali Rivali, (2011) **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek**. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.

