

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA MITRA GOJEK STUDI PADA GOJEK AREA YOGYAKARTA

Tomi Isman

Mahasiswa Jurusan Manajemen

Rini Juni Astuti SE., M.Si

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Lingkar Selatan, Taman Tirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta, 55183

Phone/Fax : 0274 387656/0274 387656

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the effect of incentive and motivation toward performance. The respondents in this research are partners of Gojek in Yogyakarta area. The number of the respondents in this research is determined based on Slovin method, and determined amount of 103 respondents

Based on the results of this research and data analysis using multiple regression analysis, can be concluded that: (1) incentive has positive effect on performance of Gojek's partners in Yogyakarta area. (2) Motivation has positive effect on performance of Gojek's partners in Yogyakarta area

Implication based on result of this study, management of Gojek needs to do many kind of incentives and motivation to emerge Gojek's partners performance in Yogyakarta area.

Keywords: Incentives, motivation, performance

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi memang tidak bisa dihindari, banyak sekali yang telah berubah sejak beberapa tahun terakhir, sepuluh tahun lalu kita begitu asing dengan berbagai system online seperti halnya surat kita masih terbiasa mengirim surat melalui kantor pos, bahkan kita hampir tidak pernah dengar yang namanya email pada masa itu manusia masih terbiasa dengan system manual, namun beda dulu beda sekarang di era ini hampir semua system kerja biasa dilakukan secara digital.

Sepuluh tahun adalah waktu yang singkat namun teknologi berkembang begitu pesat. Sepuluh tahun terakhir ini terjadi gebrakan besar-besaran terhadap dunia digital bahkan menjangkau pada pekerjaan yang sebelumnya tidak pernah terpikirkan bisa dilakukan secara system online, salah satunya yaitu ojek. Sekitar tiga tahun ini terjadi perubahan pada system ojek walaupun terjadi pro dan kontra namun sampai sekarang terus berjalan perkembangan pada system ojek. Waktu dulu ketika seseorang membutuhkan jasa ojek orang tersebut harus mencari dimana terdapat pangkalan ojek, atau tukang ojek itu sendiri yang menawarkan diri ketika ada orang lewat di jalan.

Ojek online di Indonesia sendiri pertamakali diprakarsai oleh gojek, Gojek berdiri pada tahun 2011 oleh seorang pemuda yang sangat kreatif. Pendiri gojek bernama Michaelangelo maron dan Nadiem makarin. Mereka mendirikan sebuah perusahaan yang diberi nama PT Go-jek Indonesia. Perusahaan ini bertujuan untuk menghubungkan ojek dengan penumpang ojek. Mereka melihat para ojek pangkalan hanya menghabiskan waktu seharian dan belum tentu mendapatkan pelanggan. Jadi mereka membuat perusahaan ini, untuk membantu para tukang ojek mendapatkan penumpangnya dengan lebih cepat dan efisien. Sampai sekarang tujuan mereka

memang terbukti ampuh. Tukang ojek harus lebih produktif supaya bisa mendapat penghasilan yang lebih banyak.

Para tukang ojek pangkalan tersebut terkadang menunggu 8 sampai 10 jam, tetapi paling hanya mendapatkan 4 sampai 7 orang penumpang saja. Pendiri gojek berinisiatif membuat sesuatu yang berbeda. Gojek ini menggunakan sebuah system yang lebih tertata rapi. Awalnya gojek hanya melayani lewat *call center* saja, tetapi lambat laun gojek mulai berkembang dan membuat aplikasi gojek. Dengan aplikasi ini, pelanggan bisa memesan secara online, membayar secara kredit dan mengetahui keberadaan driver yang akan menjemput anda. inilah salah satu kelebihan dari gojek dibandingkan dengan ojek pangkalan lainnya.

Namun pada awal berdirinya gojek tidaklah mulus banyak pro dan kontra, banyak yang menentang adanya gojek terutama dari pelaku jasa transportasi konvensional, gejolak selalu muncul dimana-mana disetiap daerah yang mulai gojek beroperasi, bahkan pada saat itu dan sampai sekarang juga masih sering terjadi demo untuk pelarangan beroperasinya gojek. Tidak hanya demo kekerasan juga sering terjadi terhadap mitra gojek, biasanya pelakunya para ojek pangkalan yang tidak terima adanya gojek karena dianggap mematikan pendapatan mereka.

Keberadaan PT Gojek sendiri ialah memberikan fasilitas berupa aplikasi Gojek, jaket dan helm yang memudahkan tukang ojek dalam melangsungkan pekerjaannya. Dalam situsnya, www.go-jek.com, mereka sendiri menyatakan bahwa “Gojek adalah perusahaan berjiwa sosial yang memimpin revolusi industri transportasi Ojek”. Gojek bermitra dengan para pengendara ojek yang telah berpengalaman untuk menjalankan usahanya. Oleh karena itu, jika kita cermati, keberadaan Ojek dan PT Gojek sesungguhnya merupakan 2 hal yang berbeda.

Driver Gojek tidak menerima perintah kerja dari PT Gojek, tetapi dari pelanggan ojek dan dikerjakan secara pribadi seperti halnya tukang ojek pada umumnya. Hubungan kerja yang ada antara PT Gojek dan Driver Gojek bukanlah hubungan buruh dan majikannya sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 1601 KUHP. Dalam ketentuan Pasal 1601 ditetapkan bahwa setiap pelaksanaan pekerjaan harus didasarkan pada persetujuan dengan mana pihak ke satu mengikatkan diri untuk mengerjakan suatu pekerjaan bagi pihak lain dengan menerima upah.

Persetujuan tersebut harus dibuat dalam bentuk perjanjian kerja dan perjanjian pemborongan kerja. Saat ini PT Gojek juga telah mengantongi Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) sebagaimana yang diamanatkan oleh peraturan menteri perdagangan. Sehingga, Gojek pun juga turut membayar pajak pada pemerintah sejak awal tahun ini. Kekhawatiran mungkin timbul karena begitu banyaknya Driver Gojek dan mereka menggunakan kendaraannya sendiri (tidak disediakan oleh Gojek). Dengan demikian PT. Gojek sebenarnya tidak menyelenggarakan jasa transportasi.

Sebagai mitra gojek yang setiap harinya menghadapi konsumen seharusnya dilakukan untuk menghindari kecanggungan ketika pertama kali mitra yang baru bergabung itu melakukan operasi di lapangan. Sedangkan dari perusahaan gojek sendiri menuntut mitra untuk mendapatkan bintang atau penilaian yang bagus dari konsumennya, kebijakan dari perusahaan akan melakukan putus mitra jika bintang penilaian yang diperoleh mitra gojek dibawah nilai 4.3. seharusnya hal tersebut menjadi acuan pihak perusahaan melakukan pelatihan kembali terhadap mitra ojek yang baru akan bergabung.

Saya tertarik melakukan penelitian di Gojek karena penulis sendiri terlibat sebagai mitra, mengapa penulis menggunakan variabel motivasi dan insentif, karena menurut pendapat penulis motivasi adalah salah satu dasar seseorang melakukan

tindakan, termasuk dalam kinerja sebagai mitra Gojek. Motivasi sendiri terbagi menjadi dua yaitu motivasi dari dalam atau dari diri sendiri atau motivasi dari luar salah satunya dari perusahaan Gojek itu sendiri sebagai contoh tarif yang ditetapkan perusahaan pada konsumen untuk mitra Gojek itu sendiri.

Insentif sebagai variabel selanjutnya, alasan penulis menggunakan insentif karena sistem di Gojek sendiri yang memberlakukan insentif ataupun bonus pada mitranya yang mampu mencapai point yang diberlakukan pihak perusahaan. Pengaruh inilah yang menjadi daya tarik penulis sebagai peneliti sekaligus pelaku mitra Gojek untuk meneliti berpengaruhnya insentif terhadap kinerja mitra Gojek.

Selain mendapatkan bayaran jasa dari konsumen langsung mitra gojek juga bonus dari perusahaan jika mampu menyelesaikan syarat maupun criteria untuk mendapat bonus tersebut. Gojek menerapkan perhitungan bagi hasil 80-20, 80% untuk pengemudi dan 20% untuk penyedia layanan. Dengan tarif 3000 rupiah per km, maka kemungkinan seorang pengendara GOJEK mendapat Rp 2400/km, belum termasuk poin bonus yang bisa diuangkan. Poin ini berasal dari, setiap pekerjaan sesuai basis layanan yang ada dalam aplikasi, semisal GO Food, GO Send dan sejenisnya.

Untuk mendapatkan bonus seorang mitra gojek harus mampu menyelesaikan jumlah poin yang telah ditetapkan oleh perusahaan gojek. Untuk saat ini ada tiga bagian poin untuk bisa mendapatkan bonusnya yaitu pada 14 poin, 16 poin, dan 20 poin. Saat mencapai 14 poin seorang mitra gojek akan mendapatkan bonus lima belas ribu rupiah, kemudian pada 16 poin ditambah dua puluh lima ribu rupiah, dan ketika mencapai 20 poin akan ditambah kembali sebesar empat puluh ribu rupiah sehingga total yang diperoleh mitra gojek ketika mendapat poin bonus maksimal yaitu delapan puluh ribu rupiah, itu tidak termasuk uang jasa dari pelanggan. Ada kemungkinan itu akan terus berubah tergantung kebijaka dari perusahaan gojek.

Dalam hal ini kita bisa bahas motivasi dari para mitra gojek. Kasmir (2016 : 190) menyatakan jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang ini akan menghasilkan kinerja yang baik, sehingga dari penelitian tersebut dikatakan motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

Apakah dengan adanya insentif yang diberikan mampu mendorong mereka untuk lebih giat dalam melaksanakan tugas mereka, Jomo Kenyatta (2012) yang telah melakukan penelitian tentang dampak insentif terhadap kinerja karyawan di sebuah rumah sakit di Kenya dengan judul penelitian "*The Role of Employee Incentives on performance: A survey of public hospital in Kenya*" Studi ini menemukan hubungan positif yang kuat antara insentif karyawan dan kinerja. Dari hal tersebut penulis juga tertarik meneliti pengaruh adanya insentif dari perusahaan gojek terhadap mitranya apakah mampu memberi motivasi berkaitan dengan kinerja mereka sebagai mitra gojek. Masalahnya insentif tersebut apakah mampu memberi motivasi positif terhadap kinerja mitra gojek atau justru mereka tidak puas dengan insentif tersebut.

Dari dua kasus diatas berkaitan dengan mitra gojek yaitu masalah peningkatan pengaruh motivasi dan pengaruh insentif terhadap motivasi kinerja maka penulis mengajukan penelitian terhadap dua kasus diatas guna melengkapi tugas akhir kuliah atau skripsi.

KAJIAN TEORI

Penelitian ini mengukur pengaruh motivasi dan insentif terhadap kinerja mitra gojek. Adapun literatur yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

MOTIVASI

Teori Kebutuhan McClelland dalam jurnal Selamat Riyadi tahun 2011 yang berjudul Manajemen dan Kewirausahaan menjelaskan tentang seorang Psikolog Amerika Serikat yang bernama David McClelland mengemukakan hubungan antara kebutuhan pencapaian, afiliasi dan kekuasaan pada akhir 1940-an. Teori Kebutuhan McClelland diantaranya adalah :

1. Kebutuhan Akan Kebutuhan (*need for achievement*)
2. Kebutuhan akan Afiliasi (*need for affiliation*)
3. Kebutuhan Akan Kekuasaan (*need for power*)

INSENTIF

Berhasilnya pencapaian keuntungan sesuai rencana strategi bisnis, merupakan wujud dari eksistensi organisasi atau perusahaan sejenis. Eksistensi seperti itu sangat tergantung pada pembayaran upah atau gaji dan insentif lainnya yang sesuai atau layak dengan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja lingkungannya, bukan pada pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakannya. Pekerjaan yang diperintahkan belum tentu dikerjakan, bilamana motivasi untuk mengerjakannya rendah. Salah satu faktor yang sangat besar pengaruhnya pada motivasi kerja. Menurut Sirait (2006: 200), insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi.

Menurut Hasibuan (2013:118) mengemukakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan untuk karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan komponen yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Menurut Sofyandi (2008:159) mengemukakan insentif merupakan salah satu bentuk dari kompensasi langsung. Insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

Dari pengertian insentif di atas memang berbeda pengungkapan satu sama lain, akan tetapi memiliki arti yang sama, yaitu penghargaan atau bonus yang diberikan untuk memotivasi tenaga kerja agar prestasi kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau bias berubah sewaktu-waktu.

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA

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 (Barnes, 1996 dalam Rivai, 2003: 89). Motivasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan sangat diperlukan guna peningkatan produktivitas perusahaan.

Kasmir (2016 : 190) menyatakan jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang ini akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya. Penelitian yang dilakukan Hasbullah dan Rumansyah (2011) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif sangat kuat antara motivasi dengan kinerja

Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Borwita Citra Prima Surabaya. Penelitian Pila-Ngarm dan Siengthai

(2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Funmilola, Sola, dan Olusola (2013) bahwa komponen dalam kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

H1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Mitra GOJEK.

PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA

Menurut Hasibuan (2013:118) mengemukakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan untuk karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan komponen yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

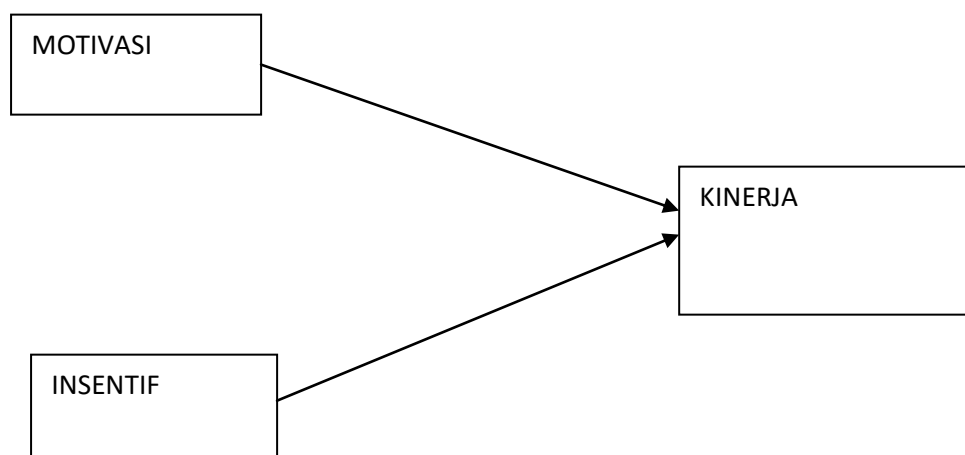
Falola Hezekiah Olubusayo et al., (2014) yang telah melakukan penelitian tentang bagaimana insentif mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja atau dapat dikatakan kinerja karyawan di pemerintahan Parastatals dengan judul penelitian "*Incentives Packages and Employees' Attitude to Work: A Study of Selected Government Parastatals In Ogun State, South-West, Nigeria*" Hasil studi memandang interaksi antara paket insentif dan sikap karyawan untuk bekerja di beberapa parastatals pemerintah yang dipilih menyimpulkan bahwa sejumlah insentif (moneter, nyata dan non berwujud non moneter) memainkan peran utama dan signifikan dalam meningkatkan sikap karyawan yang melakukan pekerjaan lebih baik. Sementara itu dampak yang diberikan oleh pemberian insentif tidak hanya pada individu melainkan kelompok atau tim dalam organisasi yang akan mencapai target perusahaan.

Jomo Kenyatta (2012) yang telah melakukan penelitian tentang dampaknya insentif terhadap kinerja karyawan di sebuah rumah sakit di Kenya dengan judul penelitian “*The Role of Employee Incentives on performance: A survey of public hospital in Kenya*” Studi ini menemukan hubungan positif yang kuat antara insentif karyawan dan kinerja. Analisis lebih lanjut mengungkapkan bahwa ketersediaan dan pemberian insentif untuk para profesional kesehatan di sektor ini akan memotivasi dan mendorong mereka untuk mengerahkan usaha sehingga dapat bekerja ekstra. Temuan penelitian cenderung menyiratkan bahwa untuk insentif agar menjadi efektif dalam mempengaruhi kinerja, penyediaan dan administrasi mereka harus teratur. Ini mungkin akan menghindari kemungkinan memberikan ruang untuk spekulasi dan konspirasi antara karyawan. Memang efektivitas insentif diusulkan didasarkan pada komitmen manajemen untuk melaksanakannya dengan baik dengan tujuan menempatkan teori yang sesuai.

Dari pernyataan yang telah disebutkan di atas, maka penulis mengajukan hipotesis kelima sebagai berikut :

H2. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra gojek

MODEL PENELITIAN



METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah suatu kegiatan penyelidikan yang dilakukan menurut metode ilmiah yang sistematis untuk menemukan informasi ilmiah dan teknologi baru, membuktikan kebenaran atau ketidakbenaran hipotesis sehingga dapat dirumuskan teori, proses gejala alam dan sosial.

Dalam studi penelitian banyak kita temui bermacam-macam jenis penelitian, namun apabila dilihat dari cara pendekatannya, maka ada dua model pendekatan yang sering digunakan untuk menyiratkan suatu permasalahan dan termasuk dalam kategori penelitian ilmiah, model kedua pendekatan tersebut adalah kualitatif dan kuantitatif.

A. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011: 105). Pendeteksian terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai variance inflating factor (VIF) dari hasil analisis regresi. Jika nilai $VIF > 10$ maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi. Selain itu dapat dilihat juga dari nilai toleransi, jika lebih besar dari 0,1 (10%) maka tidak terjadi multikolinearitas. Adapun hasil dari uji multikolinearitas ini dapat dilihat pada tabel.

Tabel 4.11 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.952	5.752		3.642	.000		
Insentif	.323	.123	.258	2.619	.010	.357	2.803
Motivasi	1.284	.215	.587	5.968	.000	.357	2.803

a. Dependent Variable: KinerjaKerjaMitraGOJEK

Berdasarkan hasil dari pengujian diatas dapat diketahui bahwa dalam model tidak terjadi multikolinieritas. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat nilai tolerance masing-masing variable lebihbesardari 0,1 dannilai VIF kurangdari 10.

B. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.12 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 ^a	.654	.647	7.497

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Insentif

Nilai koefisien determinan R-square = 0.654 (65.4%) ini menunjukkan bahwa variabel variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh 2 variabel independent (X1 dan X2), artinya pengaruh variabel independen terhadap perubahan variabel dependen adalah 65.4% sedangkan sisanya 34.6% dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 4.13 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10643.555	2	5321.777	94.680	.000 ^b
	Residual	5620.834	100	56.208		
	Total	16264.388	102			

a. Dependent Variable: KinerjaKerjaMitraGOJEK

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Insentif

Dari tabel diatas nilai signifikan dibawah 10% atau 0.10 maka variabel bebas (X) secara simultan mampu menjelaskan perubahan pada dependen (Y)

Tabel 4.14 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	20.952	5.752		3.642	.000

Insentif	.323	.123	.258	2.619	.010
Motivasi	1.284	.215	.587	5.968	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKerjaMitraGOJEK

Pada bagian Unstandardized Coefficients ini ditampilkan juga Standard Error dari masing-masing variabel. Nilai pada kolom Beta, ditampilkan Z-score. Pada kolom berikutnya ditampilkan nilai t dari masing-masing variabel, yang juga dapat dimanfaatkan untuk menguji keberartian (t-Test) koefisien regresi yang didapatkan.

Berdasarkan tabel persamaan regresi yang dapat disusun adalah :

$$Y = 20.952 + 0.323X_1 + 1,284X_2$$

Secara parsial, pengaruh pada masing-masing variabel terhadap kinerja dapat diinterpretasikan seperti dibawah ini :

- a. Nilai variabel insentif sebesar 0.323 yang menunjukkan nilai yang positif. Ini berarti semakin besar insentif yang diberikan semakin besar pula tingkat kinerjanya.
- b. Nilai variabel motivasi sebesar 1,284 yang menunjukkan nilai yang positif. Ini berarti semakin besar nilai motivasi semakin besar pula tingkat kinerjanya.

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikansi Pengaruh Secara Simultan (F test)

Tujuan dari Uji F adalah untuk mengetahui derajat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen yaitu variabel insentif dan motivasi terhadap kinerja.

Prosedur pengujian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis

Ho : hipotesis tidak diterima jika variabel insentif dan motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.

Ha : hipotesis diterima jika variabel insentif dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

2. Kriteria Pengujian

Ho : tidak diterima jika nilai signifikansi $>$ taraf sig (0,05) yang di isyaratkan.

Ha : diterima jika nilai signifikansi $<$ taraf sig (0.05) yang di isyaratkan.

3. Hasil Pengujian

Berdasarkan tabel 4.11 hasil analisis dengan menggunakan *software*SPSS didapat nilai signifikansinya dibawah 0.10 yaitu 0.00 yang berarti hasil pengujian adalah signifikan pada taraf nyata 10%. Hasil secara simultan menunjukkan bahwa secara bersama-sama insentif dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

4. Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1 dan X2 (insentif dan motivasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja k) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2011: 64). Hasil dari uji t nilai signifikansinya dibawah 0.10 yang berarti hasil pengujian adalah signifikan pada taraf nyata 10%. Hasil secara simultan menunjukkan bahwa secara bersama-sama insentif dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

5. Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Nilai koefisien determinan R-square = 0.654 (65.4%) ini menunjukkan bahwa variabel variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh 2 variabel independent (X1 dan X2), artinya pengaruh variabel independen terhadap perubahan variabel dependen adalah 65.4% sedangkan sisanya 34.6% dipengaruhi oleh variabel lain.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh variabel-variabel yang digunakan yaitu insentif, motivasi dan kinerja di Gojek Yogyakarta, maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan di Gojek Yogyakarta, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel insentif terhadap kinerja karyawan.
2. Dari hasil penelitian yang dilakukan di Gojek Yogyakarta, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, insentif dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja dapat menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sebesar 65,4 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 34,6%.

E. Keterbatasan dan Saran

Peneliti merasa masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam melakukan penelitian ini. Adapun keterbatasan dari penelitian ini adalah kurangnya informasi yang didapat oleh peneliti karena ada beberapa informasi yang bersifat rahasia dan tidak dapat dipublikasikan oleh pihak perusahaan kepada peneliti dan hanya menggunakan self report (penilaian pribadi) dalam pengumpulan data sehingga menimbulkan bias.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa saran yang akan ditemukan oleh peneliti, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau acuan untuk mengenai penelitian yang sama diharapkan mampu menambah penggunaan konfirmasi terhadap sesama karyawan guna memperkuat jawaban pada saat pengumpulan data.

F. Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan dari hasil ini, saran-saran yang mungkin dapat diberikan peneliti yang sekiranya dapat berguna bagi Gojek Yogyakarta diantaranya:

1. Mitra Gojek Yogyakarta harus dapat mempertahankan hubungan baik dengan atasan maupun antara mitra dan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik serta penuh tanggung jawab baik karena adanya dorongan dari luar maupun dari dalam diri mitra.
2. Gojek Yogyakarta harus mampu menciptakan mitra-mitran yang memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan agar dapat meningkatkan keberhasilan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow. 1994. *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan hierarki Kebutuhan Manusia)*. PT PBP, Jakarta
- Alderfer, Clayton P., (2004). *An Empirical Test of a New Theory of Human Needs; Organizational Behaviour and Human Performance*, volume 4, issue 2, pp. 142–175, May 1969.
- Apriyani. 2009. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan*. Universitas Mulawarman
- Belly, Onanda .2015 *The Effects of Motivation on Job Performance A Case Study of KCB Coast Region*.
- Bernardin, John H., dan Russel, Joyce E. A., *Human Resources Managment: An Experiential Approach* (Jakarta: Gramedia Pustaka, 1993).
- Fauzizah, Hujaimatul. 2012. *Pengaruh Insetif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional III Satker Pelaksanaan Jalan Nasional II Bandar Lampung*
- GO-JEK. (2015a). *Profil*, [online]. Tersedia: <http://www.go-jek.com/> [1 September 2015]
- GO-JEK. (2015b). *Frequently Asked Question*, [online]. Tersedia: <http://www.gojek.com/faq.php> [1 September 2015]
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.

Hashim ZAMEER, Shehzad ALI, Waqar NISAR, Muhammad AMIR .2014 The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan.

Hasibuan, Malayu S. P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Olubusayo, Falola, Hezekiah., Stephen, Ibiduni, Ayodotun., Maxwel, Olokundun. (2014). *Incentives Packages and Employees' Attitude to Work: A Study of Selected Government Parastatals In Ogun State, South-West, Nigeria. International journal of Research in Business and Social Science.* Vol. 3, No. 1.

Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (1st ed.). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Keban, T. Yeremias. 2004. Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu. Gava Media. Yogyakarta

Kenyatta, Jomo. 2012. *The Role of Employee Incentives on performance: A survey of public hospital in Kenya*

Leonardo Agusta, Eddy Madiono Sutanto. 2013. Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. Surabaya

Mathis, Robert L dan Jackson, John H, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta

McClelland, David. 1976. The Achievement Motive. Irvington Publishers, Inc. New York.

Nawawi, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, CV. Mandar Maju, Bandung.

OJEK. (2016). Profil. Tersedia : <https://id.wikipedia.org/wiki/Ojek> [27 Januari 2018]

Pila-Ngarm, P., & Siengthai, S. (2016). The interaction effect of job redesign and satisfaction on employee performance. Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship, 4(2), 162–180. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1108/EBHRM-01-2015-0001>

Prabu, Anwar. 2015 Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muaraenim.

Riyadi, Selamat. 2011 Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur.

- Reza, Regina Aditya. 2010. Pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT Sinar Sakti Perkasa.
- Rivai, V. 2001. Beberapa upaya untuk meningkatkan motivasi kerja profesional staf : survei di Bank pemerintah (Bank Mandiri, BNI, BRI, dan BTN) 2000. *Jurnal Ekonomi Perusahaan*, Vol. 3 (1),
139-157, Juli
- Rivai, Veitzal., 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sandy Martha, Muhammad. 2015 "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating.
- Sirait, Justine T, 2006. Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi, PT. Grasindo, Jakarta.
- Victor H. Vroom., *Work and Motivation*, (New York : John Wiley & Son, Inc., 1964), dikutip tidak langsung oleh Malayu S.P. Hasibuan., *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2007)