

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Insentif terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Gojek Indonesia di Kota Bandung

The Effect of Job Performance Evaluation and Incentives on Employee Work Motivation at PT Gojek Indonesia in Bandung

¹Cakra Dimas Prabowo

^{1,2}*Prodi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116
Email: ¹cakradimasp@gmail.com*

Abstract. This study aims to find out (1) how to evaluate work performance on Go-Jek drivers (2) how to provide incentives to Go-Jek drivers (3) how to work motivation on Go-Jek drivers (4) how to influence work performance assessment on work motivation, (5) how is the effect of incentives on work motivation and (6) how is the effect of evaluating work performance and incentives on work motivation. The research method used in this research is descriptive verification. Data collection techniques in this study by conducting questionnaires, interviews and collecting documents related to research. Analysis of the data used by using validity and reliability tests, simple linear regression, multiple linear regression, t-test and F test. The results of this study are (1) respondents' responses regarding work performance appraisal on Go-Jek drivers are already high (2) respondents' responses regarding giving incentives to Go-Jek drivers are still low (3) respondents' responses regarding work motivation on Go-Jek drivers are still low (4) performance appraisal has a significant effect on work motivation on Go-Jek drivers (5) incentives have a significant effect on work motivation in Go-Jek drivers (6) assessment of work performance and incentives together have a significant effect on work motivation in Go-Jek drivers.

Keywords: Job Performance Evaluation, Incentives, Work Motivation

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) bagaimana penilaian prestasi kerja pada driver Go-Jek (2) bagaimana pemberian insentif pada driver Go-Jek (3) bagaimana motivasi kerja pada driver Go-Jek (4) bagaimana pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja, (5) bagaimana pengaruh insentif terhadap motivasi kerja dan (6) bagaimana pengaruh penilaian prestasi kerja dan insentif terhadap motivasi kerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini deskriptif verifikatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan kuesioner, wawancara dan pengumpulan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Analisis data yang digunakan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji-t dan uji F. Hasil dari penelitian ini adalah (1) tanggapan responden mengenai penilaian prestasi kerja pada driver Go-Jek sudah tinggi (2) tanggapan responden mengenai pemberian insentif pada driver Go-Jek masih rendah (3) tanggapan responden mengenai motivasi kerja pada driver Go-Jek masih rendah (4) penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada driver Go-Jek (5) insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada driver Go-Jek (6) penilaian prestasi kerja dan insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada driver Go-Jek.

Kata Kunci : Penilaian Prestasi Kerja, Insentif, Motivasi Kerja.

A. Pendahuluan

Latar Belakang

GOJEK merupakan sebuah perusahaan teknologi asal Indonesia yang melayani angkutan melalui jasa ojek. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2010 di Jakarta oleh Nadiem Makarim, dengan misi memberikan dampak sosial melalui teknologi dengan meningkatkan kesejahteraan sosial dan menciptakan efisiensi pasar.

Gojek juga sangat memperhatikan kenyamanan bagi para pengguna jasanya. Hal itu dapat kita lihat dengan diberikannya kewenangan terhadap penilaian prestasi kerja *driver* yang dilakukan oleh konsumen. Contohnya ialah pemberian *rating* setelah konsumen menggunakan jasanya. Dengan adanya pemberian *rating* ini diharapkan *driver* dapat mengetahui nilai dari performa mereka sehingga bila nilai *rating* mereka rendah maka

mereka harus melakukan refleksi diri (evaluasi). Kenyataan yang ada banyak dari beberapa konsumen yang memberi nilai secara subjektif atau bahkan asal-asalan. Yang dapat menyebabkan penurunan nilai prestasi *driver*.

Tak hanya penilaian prestasi kerja tetapi pemberian insentif juga memengaruhi motivasi kerja dari *driver*. Sistem pemberian insentif ini merupakan salah satu cara untuk merangsang peningkatan motivasi kerja dan kualitas pelayanan *driver*. Agar para pengguna jasa mendapatkan kepuasan yang maksimal.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang diatas , maka penelitian masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

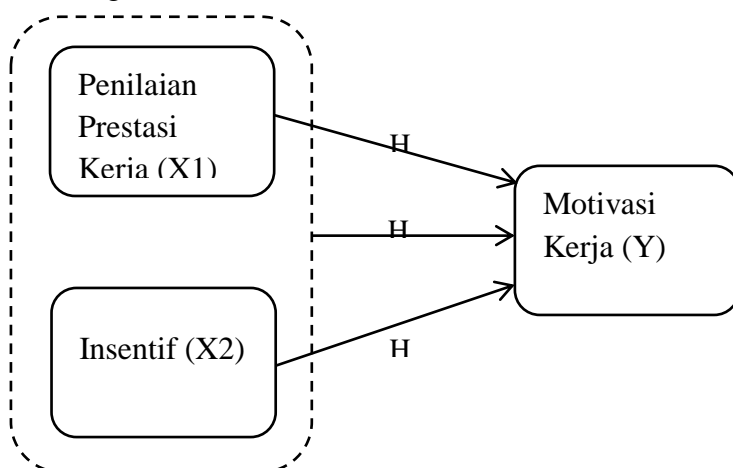
- Bagaimana penilaian prestasi kerja karyawan PT. Gojek Indonesia Kota Bandung?
- Bagaimana pemberian insentif pada karyawan PT. Gojek Indonesia Kota Bandung?
- Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan PT. Gojek Indonesia Kota Bandung?
- Seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Gojek Indonesia Kota Bandung?
- Seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Gojek Indonesia Kota Bandung?
- Seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja dan insentif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Gojek Indonesia Kota Bandung?

Tujuan Penelitian

Adapun maksud dari penulis melakukan penelitian ini adalah mendapatkan data, dimana data yang diperoleh adalah data primer maupun data sekunder yang akan dijadikan sebagai bahan analisis dan bahan pertimbangan penulis untuk penyusunan skripsi sebagai syarat dalam menempuh Ujian Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Islam Bandung.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan untuk menjawab identifikasi masalah, maka penulis dapat merumuskan suatu hipotesis sebagai berikut



B. Landasan Teori

Manajemen

Manajemen merupakan suatu ilmu dan seni, diantara keduanya tidak bisa dipisahkan. Manajemen sebagai suatu ilmu pengetahuan, karena telah dipelajari sejak lama, dan telah diorganisasikan menjadi suatu teori. Manajemen sebagai suatu seni, disini memandang bahwa di dalam mencapai suatu tujuan diperlukan kerja sama dengan orang lain. Menurut Manullang (Atik dan Ratmito) (2012:1) "Suatu seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, penyusunan dan pengawasan dari pada

sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu”.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Sondang P. Siagian (2013:6), manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Menurut Schuler, et al. (dalam Sutrisno 2014, p6) MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai (Handoko 2010:135). Dipandang dari segi manfaatnya bagi perusahaan, penilaian prestasi kerja di suatu perusahaan atau instansi pemerintahan merupakan program yang sangat penting untuk dilaksanakan dalam rangka untuk mengetahui pencapaian target dan sasaran kerja setiap individu pegawai, selain itu juga membantu bagian personalia dalam mengambil keputusan yang berkenaan dengan promosi, pelatihan, kompensasi, serta perencanaan karir pegawai. Menurut Hasibuan (2010:86) menjelaskan bahwa penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh

karyawan dan ditunjukan untuk pengembangan.

Insentif

Insentif merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Veitzal dan Sagala, 2009:741).

Kompensasi menurut Darsono dan Siswandoko (2011:269) terbagi dalam beberapa bentuk yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi non finansial.

Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2014:111) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Teori Prestasi (*Achievement Theory*) dari Mc. Clelland dalam Mangkunegara (2011:67) berpendapat bahwa pegawai mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Mc Clelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu 1) kebutuhan untuk berprestasi, 2) kebutuhan untuk berafiliasi, dan 3) kebutuhan kekuasaan.

Objek Dan Metode Penelitian

Objek penelitian adalah karyawan dari PT. Gojek Indonesia, yakni *driver* gojek di kota Bandung. Data primer penelitian ini adalah hasil dari kuisisioner yang disebarkan kepada 53 orang driver Gojek yang dijadikan

sampel penelitian. Data tersebut merupakan data pokok, dimana analisisnya di tunjang oleh data sekunder. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif. Dalam penelitian ini, jenis data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder. Untuk memperoleh data primer dan sekunder peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu Penelitian Lapangan (*Field Research*) termasuk menyebarkan kuosioner, wawancara serta dokumentasi dan Penelitian Kepustakaan (*Library Research*).

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Tabel 1 Hasil Rekapitulasi dan Kategori Variabel Penilaian Prestasi Kerja

No	Dimensi	Skor	Kategori
1	Proses Penilaian Prestasi Kerja	147.8	Tinggi
2	Pihak Yang Menilai	128.6	Rendah
3	Pemanfaatan Hasil Penilaian	132.75	Rendah
Rata-rata keseluruhan		136.38	Tinggi

Sumber : data primer diolah , 2019

Tabel 2 Hasil Rekapitulasi dan Kategori Variabel Insentif

No	Dimensi	Skor	Kategori
1	Insentif Finansial	128.6	Rendah
2	Insentif Non Finansial	126.8	Rendah
Rata-rata keseluruhan		127.7	Rendah

Sumber : data primer diolah , 2019

Tabel 3 Hasil Rekapitulasi dan Kategori Variabel Motivasi Kerja

No	Dimensi	Skor	Kategori
1	Kebutuhan Untuk Berprestasi	131.5	Rendah
2	Kebutuhan Untuk Berafiliasai	118.25	Rendah
3	Kebutuhan Untuk Berkuasa	134.6	Tin
Rata-rata keseluruhan		128.12	Rendah

Sumber : data primer diolah , 2019

Tabel 4 Regresi Linier Sederhana Variabel Penilaian Prestasi Kerja Terhadap

Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.438	4.044		1.098	.281
1 Penilaian_Prestasi_Kerja	1.041	.146	.792	7.114	.000

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja

Tabel 5 Uji-t Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.438	4.044		1.098	.281
Penilaian Prestasi Kerja	1.041	.146	.792	7.114	.000

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja

Tabel 7 Uji-t Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.430	2.432		1.822	.078
Insentif	.941	.079	.908	11.886	.000

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja

Tabel 6 Regresi Linier Sederhana Variabel Insentif Terhadap Motivasi kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.430	2.432		1.822	.078
Insentif	.941	.079	.908	11.886	.000

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja

Tabel 8 Regresi Linier Berganda Variabel Penilaian Prestasi Kerja dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.040	2.452		.016	.987
Penilaian Prestasi Kerja	.409	.120	.312	3.416	.002
Insentif	.717	.095	.692	7.577	.000

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja

Tabel 9 Uji-F Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1045.465	2	522.733	101.588	.000 ^b
Residual	149.223	29	5.146		
Total	1194.688	31			

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja

b. Predictors: (Constant), Penilaian_Prestasi_Kerja, Insentif

D. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, mana peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut

1. Variabel penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada *driver* Go-Jek di Bandung.
2. Variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada *driver* Go-Jek di Bandung.
3. Secara bersama-sama variabel penilaian prestasi kerja dan insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada *driver* Go-Jek di Bandung.

Daftar Pustaka

- Andriansyah. 2015. Manajemen Transportasi dalam Kajian dan Teori. Jakarta : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr Moestopo Beragama.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian

Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

Husein, Umar. 2008. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Rosda.

Manulang.1996. Dasar-dasar Manajemen. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Nawawi. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.

Safroni, 2012. Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia (Teori, Kebijakan, dan Implementasi). Yogyakarta : Aditya Media Publishing.