

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum perusahaan**

##### **1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Di Yogyakarta saat ini sedang dijejali dengan pengemudi motor yang menggunakan jaket yang berwarna hijau. Mungkin hampir setiap jalan pasti ada satu atau dua orang yang menggunakan jaket dan helm berwarna hijau dan mereka para driver gojek. Pendiri gojek adalah seorang pemuda asli Indonesia. Gokek ini memang sedang sangat heboh semakin banyak penggunaannya dan berkembang terus menerus.

Gokek didirikan tahun 2011. Awalnya gojek melayani panggilan lewat telepon saja. Seperti panggilan kepada taksi. Tetapi semakin kini gojek semakin berkembang pada awal tahun 2015 kemadin, meluncurkan aplikasi android gojek. Ini lebih memudahkan para pengguna melihat sekarang smartphone seperti gaya hidup bagi kehidupan perkotaan. Inovasi ini memberikan keuntungan lebih banyak lagi pada pendiri gojek dan para pengemudi gojek.

GO-JEK adalah sebuah perusahaan teknologi berjiwa sosial yang

Bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja di berbagai sector 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 pesanan tar 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 keske lebih banyak pelanggan melaluia plikasi GO-JEK ini.

GO-JEK telah resmi beroperasi di 10 kota besar di Indonesia termasuk Jakarta, Bandung, Bali, Surabaya, Makasar, Yogyakarta, Medan, Semarang, Palembang dan Balikpapan. Adapun pihak perusahaan GO-JEK masih berencana untuk melakukan pengembangan di kota-kota lainnya pada tahun mendatang.

## **2. Visi, Misidan Moto PT. GO-JEK**

### **a. Visi**

Membantu memperbaiki struktur transportasi di Indonesia, memberikan kemudahan bagi masyarakat dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari seperti pengiriman dokumen, belanja harian dengan menggunakan layanan fasilitas kurir, serta turut

mensejahterakan kehidupan tukang ojek di Malang dan di Indonesia  
Kedepannya.

b. Misi

- 1) Menjadi acuan pelaksanaan kepatuhan dan tata kelola struktur transportasi yang baik dengan menggunakan kemajuan teknologi.
- 2) Memberikan layanan prima dan solusi yang bernilai tambah kepada pelanggan.
- 3) Membuka Lapangan Kerja Selebar-lebarnya bagi masyarakat Indonesia.
- 4) Meningkatkan kepedulian dan tanggungjawab terhadap lingkungan dan sosial.
- 5) Menjaga Hubungan baik dengan berbagai pihak yang terkait dengan usaha ojek online.

Dengan adanya Visi dan Misi yang telah kami buat diharapkan dapat ikut menstabilkan perekonomian di Indonesia kedepannya juga dapat membantu mewujudkan Negara Indonesia yang lebih bermartabat.

### **3. Profil Pekerja PT. GO-JEK**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui factor-faktor pendorong meningkatnya kinerja driver Gojek dengan menggunakan variable insentif dan motivasi yang bekerja di PT. GO-JEK Yogyakarta yang berkantor di Jl. Tentara Zeni Pelajar, No.18, Jetis,

## B. Hasil Penelitian

Untuk mendiskripsikan hasil penelitian ini maka penulis menerangkan mengenai objek penelitian yang diteliti dan menganalisis tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti. Pernyataan tersebut terdiri dari 53 item pertanyaan mengenai pernyataan dari variabel Motivasi (X1), Insentif (X2), Kinerja (Y). Dari item pertanyaan tersebut dan akan diperoleh nilai rata-rata tertinggi dan terendah.

## C. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 103 orang yang dijadikan sampel untuk penelitian merupakan mitra Gojek area Yogyakarta dalam penelitian ini karakteristik yang ingin diketahui adalah umur dan pendidikan terakhir. Untuk lebih jelasnya mengenai data diri responden tersebut dapat dilihat pada karakteristik berikut.

**Tabel 4.1 Usia**

	Frekuensi	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17 – 25 Tahun	16	15.5	15.5	15.5
26 – 35 Tahun	45	43.7	43.7	59.2
36 – 45 Tahun	37	35.9	35.9	95.1
> 45 Tahun	5	4.9	4.9	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa mitra Gojek usia 26-35 tahun lebih banyak yaitu 43.7% kemudian pada posisi kedua yaitu di usia 36-45 tahun yaitu 35.9% dan yang ketiga pada usia 17-25 tahun yaitu 15.5% sedangkan usia paling sedikit adalah yang berumur diatas 45 tahun hanya 4.9%. hal ini bisa disimpulkan bahwa yang bekerja sebagai mitra Gojek adalah yang berada pada usia produktif kerja.

**Tabel 4.2 Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SD	4	3.9	3.9	3.9
SMP	27	26.2	26.2	30.1
SMA	61	59.2	59.2	89.3
Diploma	10	9.7	9.7	99.0
S1	1	1.0	1.0	100.0
Total	103	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel mitra Gojek yang hanya menempuh pendidikan dasar hanya sekitar 3.9% kemudian yang hanya menempuh sekolah menengah pertama sekitar 26.2% untuk yang sampai menempuh sekolah menengah atas sekitar 59.2% dan yang sampai pendidikan di perguruan tinggi hanya 1%.

#### D. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur kualitas instrument penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52). Validitas instrument ditentukan dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pertanyaan sengan skor total (jumlah dari semua skor pertanyaan atau pernyataan). Skor tiap butir pertanyaan dikatakan berkorelasi secara signifikan dengan skor total pada tingkat alfa tertentu (missal 10%) maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur itu valid. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011: 53). Alat analisis yang digunakan untuk mencari nilai korelasi adalah Pearson Product Moment. Berdasarkan taraf signifikan 10% dengan menggunakan bantuan program SPSS 21. Adapun hasil dari pengujian validitas dinyatakan pada tabel 4.1.3 dibawah ini :

**Tabel 4.3 insentif**

NO	Pertanyaan	Nilai koefisien	sig	keterangan
1	Item 1	0.848	0.000	valid
2	Item 2	0.857	0.000	Valid

3	Item 3	0.846	0.000	Valid
4	Item 4	0.582	0.000	Valid
5	Item 5	0.821	0.000	Valid
6	Item 6	0.894	0.000	Valid
7	Item 7	0.816	0.000	Valid
8	Item 8	0.796	0.000	Valid
9	Item 9	0.812	0.000	Valid
10	Item 10	0.837	0.000	Valid
11	Item 11	0.820	0.000	Valid
12	Item 12	0.662	0.000	Valid
13	Item 13	0.890	0.000	Valid
14	Item 14	0.881	0.000	Valid
15	Item 15	0.864	0.000	valid
16	Item 16	0.872	0.000	valid

**Tabel 4.4 motivasi**

No	Pertanyaan	Nilai koefisien	sig	keterangan
1	Item 1	0.881	0.000	valid
2	Item 2	0.777	0.000	Valid
3	Item 3	0.768	0.000	Valid
4	Item 4	0.807	0.000	Valid
5	Item 5	0.888	0.000	Valid
6	Item 6	0.792	0.000	Valid
7	Item 7	0.795	0.000	Valid
8	Item 8	0.794	0.000	Valid
9	Item 9	0.711	0.000	Valid
10	Item 10	0.438	0.000	Valid
11	Item 11	0.769	0.000	Valid

**Tabel 4.5 kinerja**

No	pertanyaan	Nilai koefisien	sig	keterangan
1	Item 1	0.748	0.000	valid
2	Item 2	0.785	0.000	Valid
3	Item 3	0.771	0.000	Valid
4	Item 4	0.734	0.000	Valid
5	Item 5	0.711	0.000	Valid
6	Item 6	0.619	0.000	Valid
7	Item 7	0.591	0.000	Valid
8	Item 8	0.733	0.000	Valid
9	Item 9	0.701	0.000	Valid
10	Item 10	0.729	0.000	Valid

11	Item 11	0.725	0.000	Valid
12	Item 12	0.711	0.000	valid
13	Item 13	0.667	0.000	Valid
14	Item 14	0.789	0.000	Valid
15	Item 15	0.643	0.000	Valid
16	Item 16	0.325	0.001	Valid
17	Item 17	0.664	0.000	Valid
18	Item 18	0.744	0.000	Valid
19	Item 19	0.599	0.000	Valid
20	Item 20	0.430	0.000	Valid
21	Item 21	0.434	0.000	Valid
22	Item 22	0.422	0.000	Valid
23	Item 23	0.478	0.000	Valid
24	Item 24	0.650	0.000	Valid
25	Item 25	0.750	0.000	Valid
26	Item 26	0.676	0.000	Valid

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwasemua indikator yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur variable imsemtif, motivasi, dan kinerja mempunyai taraf signifikan lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Hal ini menyatakan bahwa semua indicator pernyataan pada setiap variable adalah valid sehingga layak untuk digunakan sebagai pengumpul data dan dapat dianalisis selanjutnya.

#### E. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengetahui konsistensi jawaban dari responden. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah data yang terkumpul dapat dipercaya atau tidak. Dalam penelitian ini, untuk menguji reliabilitas menggunakan teknik analisis dengan formula

Cronbach Alpha melalui bantuan program SPSS 21. Suatu variable dikatakan reliable jikanilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 atau dengan kata lain ( $\alpha > 0,60$ ) (Ghozali, 2011: 48). Pengujian reliabilitas dapat dilihat pada table dibawah ini:

**Tabel 4.6**

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Insentif	0.966	<i>Reliabel</i>
Motivasi	0.923	<i>Reliabel</i>
Kinerja	0.937	<i>Reliabel</i>

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memperoleh nilai alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua variabel yang diuji dalam penelitian ini memperoleh data yang reliable sehingga semua butir pernyataan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Lampiran Descriptive

**Tabel 4.7 Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation

Insentif	103	26	78	58.66	10.089
Motivasi	103	23	55	44.28	5.778
KinerjaKerjaMitraGOJ Ek	103	52	130	96.73	12.628
Valid N (listwise)	103				

Pada variabel insentif dari 16 pertanyaan rata-rata 103 responden

menjawab 58.66 dengan nilai paling kecil 26 dan paling besar menjawab 78

dengan standar deviasi 10.089. sedangkan pada variabel motivasi

**Tabel 4.8 Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	103	1	5	3.79	.695
X1.2	103	1	5	3.83	.720
X1.3	103	1	5	3.92	.763
X1.4	103	1	5	2.98	.767
X1.5	103	1	5	3.85	.785
X1.6	103	2	5	3.82	.751
X1.7	103	1	5	3.54	.838
X1.8	103	1	5	3.57	.870
X1.9	103	1	5	3.82	.751
X1.10	103	1	5	3.62	.842
X1.11	103	2	5	3.94	.725
X1.12	103	1	5	3.03	.891
X1.13	103	2	5	3.82	.668
X1.14	103	1	5	3.76	.734
X1.15	103	1	5	3.67	.845
X1.16	103	2	5	3.71	.723
X2.1	103	2	5	3.84	.556
X2.2	103	2	5	3.74	.656
X2.3	103	2	5	4.24	.707
X2.4	103	2	5	4.12	.718
X2.5	103	2	5	4.05	.784

X2.6	103	2	5	4.31	.701
X2.7	103	2	5	4.30	.778
X2.8	103	2	5	4.34	.735
X2.9	103	2	5	3.91	.579
X2.10	103	2	5	3.51	.790
X2.11	103	2	5	3.91	.628
Y.1	103	2	5	3.80	.566
Y.2	103	2	5	3.83	.596
Y.3	103	1	5	3.99	.760
Y.4	103	1	5	4.06	.814
Y.5	103	1	5	4.06	.850
Y.6	103	1	5	3.93	.877
Y.7	103	1	5	3.68	.854
Y.8	103	1	5	3.95	.845
Y.9	103	1	5	3.87	.825
Y.10	103	2	5	3.97	.720
Y.11	103	2	5	3.80	.705
Y.12	103	2	5	3.79	.695
Y.13	103	2	5	3.86	.611
Y.14	103	2	5	3.86	.627
Y.15	103	1	5	3.77	.770
Y.16	103	1	5	3.19	1.039
Y.17	103	2	5	3.84	.668
Y.18	103	2	5	3.86	.755
Y.19	103	1	5	3.87	.750
Y.20	103	1	5	3.20	.943
Y.21	103	1	5	2.99	.934
Y.22	103	1	5	3.14	.919
Y.23	103	1	5	3.06	.873
Y.24	103	2	5	3.69	.672
Y.25	103	2	5	3.82	.622
Y.26	103	2	5	3.83	.687
Valid N (listwise)	103				

## F. Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Pengujian uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan dasar pengambilan keputusan apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut terdistribusi normal. Adapun hasil dari uji normalitas ini dapat dilihat pada tabel 4.5 dibawah ini :

**Tabel 4.9 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

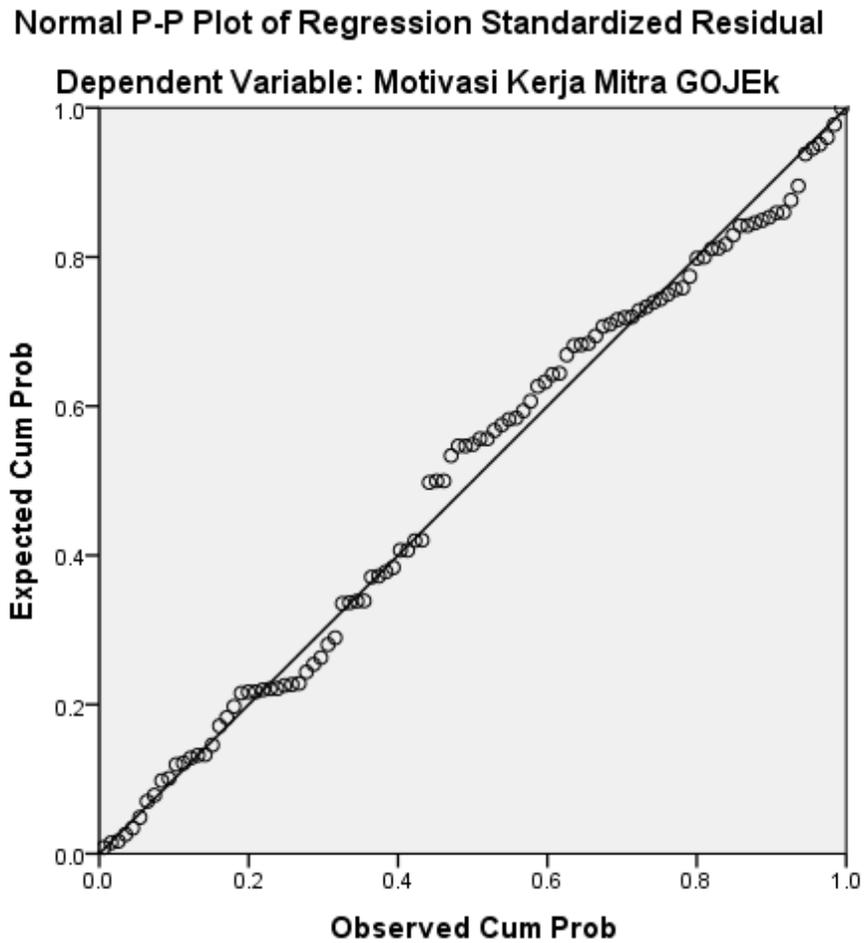
		Unstandardized Residual
N		103
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.42335591
	Absolute	.071
Most Extreme Differences	Positive	.060
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.724
Asymp. Sig. (2-tailed)		.671

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji statistic normalitas dengan Kolmogorov Smirnov diatas menunjukkan nilai signifikan 0,671 yang berarti lebih

besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.



Berdasarkan gambar diatas P-P plot dikatakan normal jika berada disekitar garis nol.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 139). Analisis uji asumsi heteroskedastisitas output SPSS melalui grafik scatter plot antara Z prediction (ZPRED) yang merupakan variabel bebas (sumbu X = Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y = Y prediksi – Y riil).

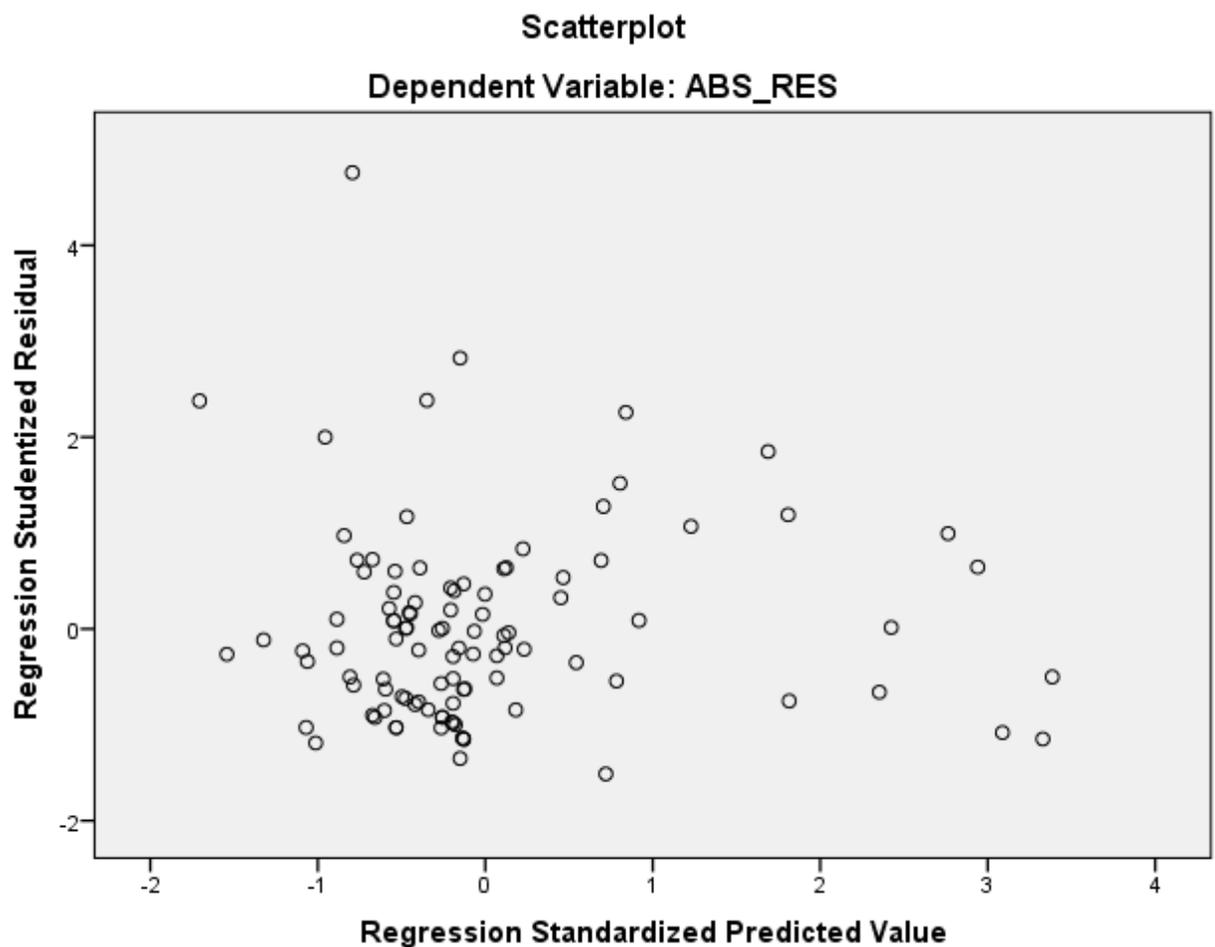
Adapun hasil dari uji heteroskedastisitas ini dapat dilihat pada tabel

**Tabel 4.10 Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.777	3.336		3.530	.001
Insentif	-.054	.071	-.124	-.755	.452
Motivasi	-.060	.125	-.079	-.481	.632

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini karena signifikansi variabel insentif terhadap absolut residual sebesar  $0.452 > 0.10$  sedangkan signifikansi variabel motivasi terhadap absolut residual sebesar  $0.632 > 0.10$ .



Dari hasil uji heteroskedastisitas kinerja karyawan yang menggunakan uji scatterplot diperoleh titik-titik menyebar dibawah

dandi atas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur. Jadi kesimpulannya variable insentif, motivasi dan kinerja tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasiantar variable bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable 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<sup>a</sup>**

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: Kinerja Kerja Mitra GOJEK

Berdasarkan hasil dari pengujian diatas dapat diketahui bahwa dalam model tidak terjadi multikolinearitas. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan melihat nilai tolerance masing-masing variable lebih besardari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10.

### G. Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.12 Model Summary**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809 <sup>a</sup>	.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<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10643.555	2	5321.777	94.680	.000 <sup>b</sup>
	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<sup>a</sup>**

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.

## **H. 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 R<sup>2</sup>)

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.

### **I. Pembahasan**

Berdasarkan analisis regresi yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa secara serentak dengan menggunakan uji F bahwa variable insentif dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Sedangkan secara parsial variable insentif dan motivasi masing-masing mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

Sebagaimana dijelaskan oleh 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. Dan tentunya insentif sendiri memiliki peran pengaruh terhadap kinerja itu sendiri, semakin besar insentif yang diperoleh seharusnya semakin meningkatkan kinerja.

Sedangkan motivasi seperti dijelaskan oleh Sirait (2006 : 200) 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.

Untuk meningkatkan kinerja dari driver Gojek seharusnya perusahaan menyeimbangkan antara insentif dan kinerjanya dengan sesuai dan dari driver motivasi itu penting guna meningkatkan kinerjanya sendiri.