

Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Job Stress Terhadap Kinerja Mitra Driver Go-Jek Di Kecamatan Sukodono Kabupaten Sidoarjo

Intan Cahya Parawanita¹, Suharyanto²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}

Email : intancahya908@gmail.com, suhariyanto@unipasby.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, insentif dan job stress terhadap kinerja pada mitra *driver* Go-Jek di Wilayah Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo. Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dan responden dalam penelitian ini adalah *driver* Gojek yang di Wilayah Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo. Sampel penelitian ini diambil sebanyak 298 mitra *driver* dengan pengambilan teknik *accidental sampling*. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien variabel motivasi bernilai positif sebesar 0,402 dengan signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Variabel insentif memiliki nilai positif sebesar 0,267 dengan signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dapat dinyatakan bahwa insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sedangkan variabel job stress memiliki nilai positif sebesar 0,270 dengan signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dapat dinyatakan bahwa job stress berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan nilai R Square sebesar 0,712 dapat dinyatakan bahwa motivasi, insentif dan job stress memiliki kontribusi sebesar 71,2% terhadap kinerja *driver* Gojek di Wilayah Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo. Sedangkan sebesar 28,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi, Insentif, Job Stress, Kinerja.

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of motivation, incentives and job stress on performance on Go-Jek driver partners in the Sukodono District, Sidoarjo Regency. This type of research is quantitative research and the respondents in this study are Gojek drivers in the Sukodono District, Sidoarjo Regency. The sample of this study was taken by 298 driver partners by taking accidental sampling techniques. Hypothesis testing in this study used multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, a positive value motivation variable coefficient of 0.402 with a significance of 0.000 was obtained. So it can be stated that motivation has a significant positive effect on performance. The incentive variable has a positive value of 0.267 with a significance of 0.000. So it can be stated that incentives have a significant positive effect on performance. While the job stress variable has a positive value of 0.270 with a significance of 0.000. So it can be stated that job stress has a significant positive effect on performance. Based on the R Square value of 0.712, it can be stated that motivation, incentives and job stress have a contribution of 71.2% to the performance of Gojek drivers in the Sukodono District, Sidoarjo Regency. Meanwhile, 28.8% was explained by other variables that were not studied in this study.

Keywords: Motivation, Incentives, Job Stress, Performance

PENDAHULUAN

Untuk kesejahteraan suatu negara secara keseluruhan, sumber daya manusianya harus dimanfaatkan secara maksimal. Seiring bertambahnya jumlah karyawan, demikian juga jumlah pilihan pekerjaan. Kesejahteraan masyarakat di suatu negara dipengaruhi oleh tersedianya pilihan pekerjaan. Seperti halnya tersangka biasa seperti produktivitas dan modal, sumber daya manusia merupakan komponen penting dari setiap bisnis yang sukses. Agar organisasi perusahaan menjadi lebih sukses dan efisien, SDM (Sumber Daya Manusia) harus ditangani dengan baik.

Untuk mendapatkan yang terbaik dari karyawan Anda, Anda harus membuat mereka

tetap termotivasi dan fokus pada tujuan perusahaan atau organisasi setiap saat di tempat kerja. Orang-orang yang termotivasi lebih mungkin untuk unggul dalam pekerjaan mereka karena mereka senang menerima tantangan baru dan memecahkan masalah, menikmati bertanggung jawab atas pekerjaan mereka sendiri dan tidak takut untuk mencoba hal-hal baru. Mereka menetapkan tujuan yang menantang dan tidak takut mengambil risiko, serta memiliki strategi kerja yang matang (Robbins dan Judge, 2014). Motivasi dan kinerja telah terbukti terkait dalam penelitian sebelumnya.

Memotivasi karyawan telah terbukti berdampak pada produktivitas mereka dalam studi sebelumnya (Kinanti, 2021). Memotivasi karyawan tidak memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja mereka menurut (Surjosuseno, 2015). Selain itu, kurangnya motivasi akan menjadi pertimbangan dalam mengevaluasi kinerja perusahaan, terutama jika kinerjanya menurun. Produktivitas *driver* atau karyawan dapat ditingkatkan dengan menanamkan rasa tujuan dan pencapaian di dalamnya.

Selain itu, insentif perusahaan kepada personelnya mungkin berdampak pada kinerja. Bagi karyawan yang memenuhi atau melampaui kriteria yang telah ditetapkan, diberikan insentif (Handoko, 2014). Ketika insentif diterapkan dengan benar, mereka memiliki pengaruh langsung terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Motivasi dan penghargaan berdampak pada kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian (Tjitradjaya dan Joanna) dalam (Wasisto, 2014). Studi ini menemukan bahwa penghargaan dan insentif berdampak positif pada output pekerja, sehingga memberikan penghargaan berdampak pada output pekerja.

Unsur ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja adalah sensasi atau rasa tegang yang dirasakan karyawan ketika harus menghadapi tuntutan dan tanggung jawab pekerjaannya (Mangkunegara, 2011). Kesejahteraan fisiologis dan psikologis *driver* ojek dapat terganggu oleh stres kronis. Penting untuk digarisbawahi bahwa aplikator harus mampu mengurangi ketegangan *driver* yang memiliki ikatan emosional dengan konsumennya. Akibatnya, *driver* harus terlibat langsung dalam penyelesaian masalah.

Driver Go-Jek di Kecamatan Sukodono, Sidoarjo, semakin sulit memenuhi target bonus atau insentif karena jumlah mitra *driver* Go-Jek dan persaingan di antara mereka terus bertambah. *Driver* Go-Jek harus menghadapi situasi seperti ini, dan tidak menutup kemungkinan hal ini menyebabkan penurunan kinerja mereka. Penurunan kinerja *driver* dapat ditelusuri ke berbagai faktor, termasuk kurangnya kegembiraan untuk mencapai tujuan bonus dan insentif, serta tingkat stres yang tinggi, yang semuanya berkontribusi pada penurunan upaya di pihak *driver*. Dimungkinkan bagi *driver* untuk meningkatkan kinerjanya dengan mempertimbangkan berbagai parameter. Dengan kata lain, kinerja *driver* dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi, insentif dan *job stress* secara umum.

Berdasarkan fenomena yang telah disebutkan dan hasil penelitian terdahulu yang penulis uraikan diatas, terdapat permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja seorang *driver* sehingga penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Insentif, dan *Job Stress* Terhadap Kinerja Mitra Driver Go-Jek di Wilayah Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo"

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan dengan cara yang efisien dan efektif mungkin (Hasibuan, 2019). Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, hal ini mengatur dan mengelola tenaga kerja manusia untuk mencapai kinerja

manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Motivasi (X1)

Memberikan kekuatan pendorong untuk memicu kegembiraan kerja seseorang sangat penting jika mereka ingin berkolaborasi dengan baik dan sepenuhnya terintegrasi dalam mengejar kebahagiaan kerja mereka (Hasibuan, 2010). Menurut (Sastrohadiwiryono, 2013), pengakuan, tantangan, dan keterlibatan digunakan untuk mengukur variabel motivasi.

Insentif (X2)

Memotivasi orang untuk melakukan sesuatu untuk tujuan perusahaan adalah tujuan dari insentif, yaitu rangsangan yang ditawarkan kepada karyawan (Nafrizal, 2012). Karyawan yang melampaui panggilan tugas diberi insentif (Hasibuan, 2013). Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel insentif menurut (Hasibuan, 2013) adalah insentif material, insentif non material, dan insentif sosial.

Job Stress (X3)

Stres kerja disebabkan oleh adanya hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dan banyak komponen tempat kerja; stres ini dapat terjadi baik di tempat kerja maupun dalam situasi apa pun (Rivai, 2010). Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel job stres terkait pekerjaan menurut (Igor, 1997:248) dalam (Valentina, 2020) yaitu target dan harapan, intimidasi dan beban kerja dan intimidasi dan tekanan.

Kinerja (Y)

Kinerja berfokus pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh satu orang untuk memenuhi persyaratan tugas yang diberikan kepada mereka (Mangkunegara, 2015). Variabel kinerja, menurut (Mangkunegara, 2015), meliputi kualitas, kuantitas, kemandirian, dan komitmen untuk bekerja.

Keterkaitan Antara Motivasi, Insentif dan Job Stress Terhadap Kinerja

Keterkaitan antara motivasi, insentif, dan *job stress* terhadap kinerja akan berdampak pada apakah perusahaan mencapai tujuannya atau tidak. Seorang karyawan yang sangat termotivasi, diberi insentif oleh perusahaan yang sesuai dan diterapkan dengan baik, serta adanya *job stress* yang rendah, maka hal ini berarti bahwa antusiasme karyawan untuk bekerja akan meningkat dan kinerja mereka akan menjadi yang terbaik.

H1: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

H2: Insentif berpengaruh terhadap kinerja.

H3: *Job Stress* berpengaruh terhadap kinerja.

H4: Motivasi, insentif, dan *job stress* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Untuk mendapatkan pemahaman tentang interaksi antara motivasi, insentif, dan *job stress* pada driver Go-Jek di Sukodono, Kabupaten Sidoarjo, metode pendekatan kuantitatif dalam hal ini digunakan. Penelitian ini tidak memiliki definisi yang jelas tentang populasi yang hendak diteliti. Sampel penelitian ini terdiri dari 195 orang dengan teknik *accidental sampling*. Peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data guna menjawab pertanyaan spesifik dan mencapai tujuan penelitian ini. Regresi linier berganda akan digunakan untuk menganalisis data penelitian ini guna mengetahui kekuatan pengaruh faktor motivasi (X1), insentif (X2), dan stres kerja (X3) Terhadap kinerja (Y). Selain itu, penelitian ini meliputi

pengujian instrumen, pengujian asumsi klasik, dan pengujian hipotesis sebagai alat analisis tambahan

HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menentukan apakah kuesioner dapat diandalkan. Pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner dianggap sah jika dapat menyampaikan apa saja yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018).

Tabel 1: Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	X1	X2	X3	Y	r _{tabel}	Keterangan
Motivasi (X1)	1	0,567				0,140	Valid
	2	0,671				0,140	Valid
	3	0,610				0,140	Valid
Insentif (X2)	1		0,547			0,140	Valid
	2		0,593			0,140	Valid
	3		0,583			0,140	Valid
Job Stress (X3)	1			0,568		0,140	Valid
	2			0,600		0,140	Valid
	3			0,554		0,140	Valid
Kinerja (Y)	1				0,624	0,140	Valid
	2				0,678	0,140	Valid
	3				0,584	0,140	Valid
	4				0,531	0,140	Valid

Sumber: Output SPSS data diolah, 2022.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut pada tabel 1 menunjukkan bahwa semua item pernyataan dari indikator motivasi, insentif dan *job stress* dinyatakan valid, sebab didapatkan hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Realibilitas

Kuesioner yang digunakan untuk menguji reliabilitas variabel konstruk dapat diukur dengan uji reliabilitas. Jawaban orang terhadap pertanyaan dianggap dapat diandalkan jika konstan atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018).

Tabel 2: Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Alfa Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Motivasi (X1)	0,756	0,6	Reliabel
Insentif (X2)	0,747	0,6	Reliabel
Job Stress (X3)	0,748	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,754	0,6	Reliabel

Sumber: Output SPSS data diolah, 2022.

Dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada tabel 2 diatas setiap variabel yaitu reliabel. Dengan demikian, masing-masing variabel dapat digunakan sebagai alat ukur serta terpercaya

dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), uji normalitas digunakan untuk menguji model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

**Tabel 3: Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized	
N	
Test Statistics	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber: *Output SPSS data diolah, 2022.*

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Asymp diketahui. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan dalam regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal (Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > nilai signifikansi 0,05).

Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018), mengemukakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya variabel ndependen (bebas).

Tabel 4: Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
Independen	Tolerance	VIF	
MOTIVASI	0,405	2.467	Bebas Multikolinearitas
INSENTIF	0,435	2.299	Bebas Multikolinearitas
JOB STRESS	0,425	2.352	Bebas Multikolinearitas

Sumber: *Output SPSS data diolah, 2022.*

Melalui tabel 4 di atas diketahui bahwa nilai VIF untuk *Motivasi* (X1) sebesar 2,467, Variabel Insentif (X2) sebesar 2,299, dan Variabel *Job Stress* (X3) sebesar 2,352. Masing-masing variabel mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10,00, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam model tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Ghozali (2018) menjelaskan bahwa uji autokorelasi digunakan untuk melihat apakah model regresi linier memiliki kesalahan pengganggu dari periode sebelumnya. Tes Durbin-Watson digunakan dalam penyelidikan ini untuk mencari korelasi. Di bawah ini adalah tabel yang menunjukkan hasil uji autokorelasi:

**Tabel 5: Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b**

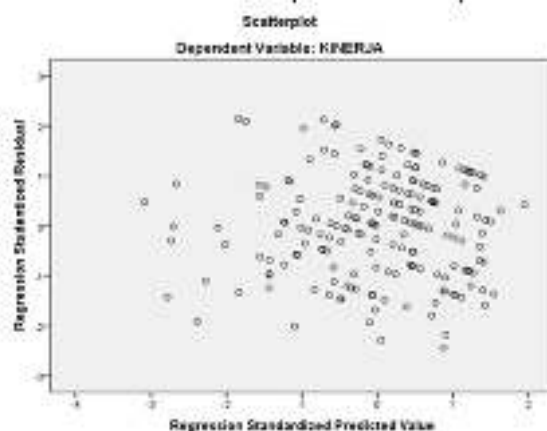
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,844 ^a	0,712	0,709	2,613	1,860

Sumber: *Output SPSS data diolah, 2022.*

Dari tabel 5 di atas diketahui bahwa nilai Durbin Watson penelitian ini adalah 1,860 dan hasil Durbin Watson dengan jumlah $n=298$ dan jumlah variabel bebas ($k=3$) ditemukan bahwa $dL=1,797$ serta $dU=1,824$. Dijelaskan bahwa Durbin Watson terletak di antara maka dapat dinyatakan bahwa model regresi disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Disebutkan dalam (Ghozali, 2018) bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varians antara residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Grafik di bawah ini menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas:



Gambar 1: Plot Uji Heteroskedastisitas

Kita dapat menyimpulkan bahwa model regresi ini tidak menunjukkan heteroskedastisitas karena gambar scatterplot menunjukkan bahwa data total tidak berpola atau terdistribusi secara acak.

Uji Glejser dapat digunakan sebagai tambahan pada gambar untuk memverifikasi kenormalan penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteskedastisitas. Berikut ini adalah rincian hasil tes Glejser:

Tabel 6: Hasil Uji Glejser

Model	t	Sig.
(Constant)	0,833	.405
MOTIVASI	0,584	.560
INSENTIF	1,490	.137
JOB_STRESS	1,754	.080

Sumber : *Output SPSS data diolah, 2022.*

Model regresi penelitian ini tidak menunjukkan heteroskedastisitas, seperti terlihat pada hasil pada tabel 6 di atas, dimana nilai signifikansi ketiga variabel bebas seluruhnya $> 0,05$.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas,

yaitu Motivasi (X1), Insentif (X2), dan *Job Stress* (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

Tabel 7: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,410	1,881		1,813	.071
MOTIVASI	0,518	0,063	0,402	8,174	.000
INSENTIF	0,369	0,066	0,267	5,633	.000
JOB_STRESS	0,362	0,064	0,270	5,631	.000

Sumber : Output SPSS data diolah, 2022.

Hasil dari analisis tabel 7 di atas maka akan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,410 + 0,518X_1 + 0,369X_2 + 0,362X_3 + e$$

Dari rumusan sebelumnya terlihat jelas bahwa variabel kinerja memiliki nilai tetap sebesar 3,410 jika nilai motivasi, insentif, dan stres kerja semuanya 0 (nol). Berdasarkan koefisien motivasi (X1) (0,581), jika variabel motivasi meningkat satu satuan maka variabel kinerja meningkat sebesar 0,581. Variabel insentif (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,369 yang menunjukkan bahwa untuk setiap penambahan satu satuan insentif diharapkan kinerja meningkat sebesar 0,369. Nilai koefisien variabel *job stress* (X3) sebesar 0,362 berarti bahwa setiap tambahan satu satuan *job stress* dapat diprediksi akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,362. Sama seperti ketika *job stress* turun satu satuan, kinerja juga turun dengan jumlah yang sama yaitu 0,362. Jadi tanda positif menyatakan arah prediksi yang searah (linier). Kenaikan atau penurunan variabel motivasi, insentif dan *job stress* akan mengakibatkan kenaikan/penurunan kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R)

Variabel bebas, seperti motivasi (X1), insentif (X2), atau stres kerja (X3), dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja seseorang jika dihitung koefisien determinasinya (Y). Tabel 4.31 menunjukkan hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 8: Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,844a	0,712	0,709

Sumber: Output SPSS data diolah, 2022.

Analisis Tabel 8 menghasilkan nilai 0,712 untuk koefisien determinasi atau *R square*. Besarnya angka koefisien determinasi (*R square*) adalah 0,712 atau sama dengan 71,2%. Motivasi, Insentif, dan *Job Stress* semuanya berdampak pada kinerja 71,2 persen, menurut penelitian ini. Sementara itu, variabel lainnya (100%) dipengaruhi oleh variabel lain (71,2% = 28,8%) di luar variabel yang telah dipilih.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t juga dikenal sebagai uji signifikan individu, menurut (Sugiyono, 2018). Eksperimen ini menunjukkan sejauh mana variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel hasil (Y).

Dasar pengambilan keputusan uji t adalah jika nilai signifikansi (Sig.) < probabilitas 0,05 atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima begitu pula sebaliknya. Diketahui nilai t_{tabel} sebesar 1,968 dari hasil diperoleh nilai t_{hitung} seperti yang terlihat pada tabel 9 dibawah ini:

Tabel 9: Hasil Kelayakan Parsial (Uji-t)

Variabel Dependen	Variabel Independen	t_{hitung}	Sig.	t_{tabel}	Keterangan
Kinerja (Y)	Motivasi (X1)	8,174	.000	1,968	Signifikan
	Insentif (X2)	5,633	.000	1,968	Signifikan
	Job Stress (X3)	5,631	.000	1,968	Signifikan

Sumber : Output SPSS data diolah, 2022.

Pada hasil tabel 9 hasil uji t (parsial) didapat nilai t_{hitung} variabel motivasi (X1) sebesar 8,174 > dari t_{tabel} 1,968 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja (Y). Pada variabel insentif (X2) didapat nilai t_{hitung} sebesar 5,633 > dari t_{tabel} 1,968 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel insentif (X2) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja (Y). Pada variabel *job stress* (X3) didapat nilai t_{hitung} sebesar 5,361 > dari t_{tabel} 1,968 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *job stress* (X3) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja (Y).

Uji Kelayakan Modle (Uji F)

Untuk menentukan apakah model yang digunakan dapat digunakan untuk meramalkan pengaruh gabungan variabel iindependen terhadap variabel dependen digunakan uji F (Sugiyono, 2018). Dasar pengambilan keputusan uji F adalah jika nilai Sig. < 0,05 atau nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis diterima, begitu pula sebaliknya. Berikut hasil Uji F dapat dilihat pada tabel 10:

Tabel 10: Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4955,915	3	1651,972	241,956	.000b
Residual	2007,296	274	6,828		
Total	6963,211	297			

Sumber: Output SPSS data diolah, 2022.

Berdasarkan tabel 10 di atas dapat dijelaskan uji hipotesis yang dilakukan secara simultani atau bersama-sama dengan tingkat signifikan adalah 0,000 < 0,05 dan nilai F_{hitung} adalah 241,956, kemudian nilai pada F_{tabel} distribusi 5% yaitu 2,63. Maka nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (241,956 > 2,63), disimpulkan bahwa H_4 diterima yang artinya variabel motivasi (X1), variabel insentif (X2), dan variabel *job stress* (X3) berpengaruh signifikan dan positif secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel kinerja (Y).

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa H_1 diterima berdasarkan pengujian hipotesis pada variabel motivasi. Secara statistik pada pengujian penelitian ini dapat dibuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja *driver* Go-Jek di Wilayah Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo.

Dalam hal ini, orang bekerja lebih baik ketika mereka termotivasi. Motivasi di lokasi lain memiliki efek jangka panjang pada pekerjaan. Dalam hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi meningkat, begitu juga tingkat kinerja. Namun, dengan cara yang sama, ketika motivasi seseorang rendah, kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas menjadi kurang efektif.

Hipotesis ini sejalan dengan penelitian dari (Natalia Susanto, 2019) yang menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja.

Pengaruh Insentif (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa H_2 diterima berdasarkan pengujian hipotesis pada variabel insentif. Secara statistik pada pengujian penelitian ini dapat dibuktikan bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja *driver* Go-Jek di Wilayah Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo. Hal ini mengartikan bahwa semakin banyak insentif yang diberikan perusahaan dan semakin banyak insentif yang diterima *driver*, semakin baik kinerjanya. Namun, kinerja *driver* akan menurun jika dia tidak puas dengan insentif yang diterima.

Hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Devi Komala Ayu dkk, 2018), dengan judul pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bintang Satoe Doea. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa insentif memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja.

Pengaruh Job Stress (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis uji t yang dilakukan untuk menguji hipotesis pada variabel *job stress* menunjukkan bahwa H_3 diterima. Secara statistik pada pengujian penelitian ini dapat dibuktikan bahwa variabel *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja *driver* Go-Jek di Wilayah Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo.

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ketika stres terkait pekerjaan mencapai tingkat maksimumnya, kinerja akan meningkat seiring dengan itu. Ketika tidak ada stres di tempat kerja, juga tidak ada ketegangan di tempat kerja, dan kinerja pun cenderung rendah. Ketika tingkat stres meningkat, kinerja cenderung naik karena stres yang dialami *driver* membantu mereka dalam mengatasi hambatan apa pun yang mungkin timbul ketika berhadapan dengan berbagai situasi bisnis atau pribadi.

Hipotesis ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Muhammad Ekhsan dkk, 2020), dengan judul pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Cabinindo Putra. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi (X_1), Insentif (X_2), dan Job Stress (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Analisis statistik dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja, motivasi, dan insentif secara simultan memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja.

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian diatas menjelaskan bahwa motivasi, insentif, dan *job stress* yang terjadi pada *driver* Go-Jek sangatlah penting bagi perusahaan, hal ini dikarenakan mitra *driver* merupakan faktor terpenting pada perusahaan untuk keberhasilan

dalam mencapai tujuan perusahaan serta dalam melewati naik turunnya kondisi perusahaan.

Hipotesis ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Widiarso, 2020), dengan judul pengaruh stress kerja, insentif dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan pada PT. Go-Jek Indonesia cabang Palembang. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa stress kerja, insentif secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja (Y).

SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Insentif, dan *Job Stress* Terhadap Kinerja Mitra *Driver* Go-Jek di Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo" yang dilakukan oleh penulis bahwa: *driver* Go-Jek di Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo, tampil lebih baik ketika mereka termotivasi. Dengan kata lain, jika seorang pengemudi sangat termotivasi, pekerjaan mereka akan terpengaruh oleh hal ini.

Variabel Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja *driver* Go-Jek di Wilayah Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo. Di Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo variabel Insentif memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja *driver* Go-Jek. Tujuan organisasi dapat dicapai dengan memastikan bahwa pengemudi memiliki insentif yang benar dan praktik kerja yang kuat. Hal ini memastikan bahwa proses kerja organisasi akan berfungsi dengan lancar di masa depan.

Variabel *Job Stress* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja *driver* Go-Jek di Wilayah Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo. *Driver* Go-Jek di Kecamatan Sukodono, Kabupaten Sidoarjo, tampil lebih baik saat tidak terlalu stres. Stres meningkatkan kinerja karena memotivasi *driver* untuk menggunakan semua sumber daya yang tersedia untuk memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Ketika stres terkait pekerjaan mencapai tingkat maksimumnya, kinerja akan meningkat seiring dengan itu. Ketika tidak ada stres di tempat kerja, juga tidak ada ketegangan di tempat kerja, dan kinerja pun cenderung rendah. Ketika tingkat stres meningkat, kinerja cenderung naik karena stres yang dialami *driver* membantu mereka dalam mengatasi hambatan apa pun yang mungkin timbul ketika berhadapan dengan berbagai situasi bisnis atau pribadi. Bilai stress telah mencapai puncak, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan pekerjaan harian *driver*, maka stress tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja.

Motivasi, Insentif, dan *Job Stress* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver*. Berdasarkan pemaparan hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi, insentif, dan *job stress* yang terjadi pada *driver* Go-Jek sangatlah penting bagi perusahaan, hal ini dikarenakan mitra *driver* merupakan salah satu kemudi bagi suatu perusahaan untuk keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan serta dalam melewati naik turunnya kondisi perusahaan.

IMPLIKASI

Menurut hasil analisis ini, dapat disimpulkan bahwa ada korelasi positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja, serta korelasi positif dan signifikan antara insentif dan kinerja, serta korelasi positif dan signifikan antara stress kerja dan kinerja, serta kelayakani model penelitian secara keseluruhan. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi dalam hal ini penghargaan seperti reward atau insentif yang diberikan serta tantangan seperti harus menyelesaikan orderan dengan baik dan tidak mengecewakan konsumen secara tidak langsung hal ini dapat meningkatkan motivasi serta kinerja yang juga mengalami peningkatan.

Begitu pula dengan stress kerja dalam hal ini yaitu target atau harapan, beban kerja dan intimidasi dan tekanan dari sesama mitra *driver* merupakan indikator yang dapat mempengaruhi

kinerja seorang *driver* dalam melakukan pekerjaannya. Apabila beban kerja disesuaikan dengan kemampuannya, dan tidak ada intimidasi dan tekanan dari sesama *driver* maupun pihak lain, maka pengemudi tidak akan terganggu saat bekerja, dan motivasinya akan meningkat.

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa perusahaan harus memberikan perhatian khusus pada motivasi, insentif, serta stres kerja para mitra *driver*, agar kinerja *driver* semakin mengalami peningkatan. Namun, tidak hanya motivasi, insentif, serta *job stress* saja yang dapat mempengaruhi kinerja karena terdapat beberapa variabel lain diluar penelitian ini.

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan penelitian ini antara lain kurangnya waktu, biaya, tenaga, dan jadwal yang padat dari pengemudi ojek online. Akibatnya, ada kemungkinan responden terburu-buru untuk mengisi atau melengkapi kuesioner karena diburu oleh pengemudi. Namun, ada banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini, termasuk motivasi, penghargaan, dan stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang diperiksa tidak mampu menjelaskan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pengemudi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, Devi Komala (2018). *Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bintang Satoe Doea*. Jurnal Ekonomi, Vol. 20 No. 03
- Ekhsan, Muhammad & Burhan Septian. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed)*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Handoko. (2014). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bpfe.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. ISSN : 2502-7689
- Hasibuan, Sp Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kinanthi, Tika, dkk. (2021). *Pengaruh Stres Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Grabbike Pontianak*. Vol 5, No 1 (2021) Jurnal Tin Universitas Tanjungpura
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Nafrizal, Lubis, A. Rahman, dan Idris, Sofyan. (2012). *Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Personil Polri pada Satuan Kerja Biro Operasi Mapolda Aceh*. Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Volume 2, No. 1
- Natalia, Susanto. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka*. Agroa, Vol. 7, No. 1
- Robbins, Stephen P. Dan Timothy A Judge. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif Dan Operasional)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Surjosuseno, Daniel. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*

- Karyawan Pada Bargain Produksi Ud Pabrik Ada Plastic*. Vol. 3 No. 2
- Valentina, Rossa. (2020). *Stres Kerja Dan Kompensasi Finansial Dengan Kepuasan Kerja Komunitas Driver Go-Jek (Ojek Online) Di Kota Jember*. Skripsi. Universitas Jember
- Wasisto. E. (2014). *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Stie Adi Unggul Bhirawa Surakarta*. Advance Edisi Februari.
- Widiarso, Adi Pamungkas. (2020). *Pengaruh Stress Kerja, Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gojek Indonesia Cabang Palembang*. Universitas Tridinanti Palembang
- WO Kurniawan, SP Estiasih, GR Maharani. (2023). *Pengaruh Kinerja Keuangan Terhadap Social Responsibility Perusahaan pada PT. Unilever Indonesia Tbk*. JFAS: Journal of Finance and Accounting Studies, 2023