



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 2922-2931

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Semangat Kerja Driver Ojek Online (Kasus pada Shelter Mall Lippo Cikarang, Bekasi)

Bernadetha Desi Anggraeni<sup>1✉</sup>, Rustomo<sup>2</sup>, Tutik Rahayu<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pertiwi Bekasi

Email: [18120258@pertiwi.ac.id](mailto:18120258@pertiwi.ac.id)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian mempunyai tujuan tentang pemberian insentif yang selama ini masih turun naik pada para driver ojek online yang di berikan oleh mitra. Tambahan berupa materi maupun apresiasi oleh suatu mitra ojek online baik Grab, Gojek, Maxim sangat di tunggu – tunggu oleh para driver ojek online. Dalam rangka memenuhi standar upah yang ada. Insentif dapat diberikan berbagai macam aspek dan indikator yang merupakan menjadi bahan tambahan bagi para driver ojek online. Tambahan tersebut yang paling utama adalah jika banyaknya trip (laju) jumlah pelanggan melebihi standar yang telah ditentukan. Harapan para driver ojek online juga terhadap asuransi kesehatan mereka menyadari dunia nya di jalanan yang mengandung unsur keselamatan yang tinggi. Metode penelitian kuantitatif deskripsi dengan menyebarkan kuesioner kepada para responden yang belum diketahui jumlahnya. Dengan teknik nonprobabiliting sampling, observasi kelapangan. Hasil oleh data dinyatakan valid dan reliabel, dan data dinyatakan normal dan tidak terjadi fenomena heterokedastisitas (varian residual/error yang berbeda). Kontribusi pemberian insentif terhadap semangat kerja para driver ojek online positif tinggi dengan harapan terlaksana dan konsisten. Dan mempunyai pengaruh yang sangat signifikan jika hal ini diterapkan oleh penyelenggara mitra para driver ojek online shelter Mall Lippo Cikarang untuk mamacu semangat kerja sebagai mitra.

Kata Kunci: *Pemberian Insentif, Mendorong Semangat Driver Ojek Online*

## Abstract

The aim of the research is to provide incentives which are still fluctuating for online motorcycle taxi drivers provided by partners. Additional materials and appreciation from online motorcycle taxi partners, including Grab, Gojek, Maxim, are eagerly awaited by online motorcycle taxi drivers. In order to meet existing wage standards. Incentives can be given in various aspects and indicators which are additional material for online motorcycle taxi drivers. The most important addition is if the number of trips (rate) of customers exceeds a predetermined standard. The hopes of online motorcycle taxi drivers are also for health insurance. They are aware that their world on the road contains high levels of safety. Quantitative descriptive research method by distributing questionnaires to respondents whose number is not yet known. Using nonprobabilistic sampling techniques, field observations. The results of the data were declared valid and reliable, and the data were declared normal and there was no heteroscedasticity phenomenon (different residual/error variants). The contribution of providing incentives to the morale of online motorcycle taxi drivers is high with the hope that they will be implemented and consistent. And it has a very significant impact if this is implemented by the partner organizers of the online motorcycle taxi drivers at the Lippo Cikarang Mall shelter to encourage work enthusiasm as partners.

*Keywords: Providing Incentives, Encouraging Enthusiasm For Online Motorcycle Taxi Drivers*

## PENDAHULUAN

Layanan transportasi yang disediakan melalui platform digital atau aplikasi di mana pengguna dapat memesan jasa ojek untuk melakukan perjalanan dari satu lokasi ke lokasi lain. Ojek online memanfaatkan teknologi dan koneksi internet untuk menghubungkan pengguna dengan pengemudi ojek yang tersedia di sekitarnya. Industri ojek online (Ojol) telah mengalami pertumbuhan yang pesat di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir. Ojol telah menjadi solusi transportasi yang efisien dan praktis bagi masyarakat perkotaan. Termasuk di daerah seperti Mall Lippo Cikarang yang merupakan salah satu pusat perbelanjaan yang cukup populer dan padat di kawasan Cikarang, Indonesia. Para driver ojek online memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga kelancaran dan keberlanjutan operasional jasa ini. Namun, semakin banyaknya pengemudi ojek online dan persaingan yang ketat di industry ini menimbulkan tantangan tersendiri. Salah satu aspek yang dapat memengaruhi semangat kerja driver ojek online adalah pemberian insentif. Insentif dapat berupa imbalan atau penghargaan yang diberikan kepada driver sebagai bentuk motivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

Pemberian insentif secara umum sebagai pendorong semangat kerja driver ojek online di Mall Lippo Cikarang. Sejumlah penelitian terdahulu juga telah mengkaji pengaruh insentif terhadap semangat kerja pada berbagai bidang pekerjaan. Sebagai contoh,

penelitian oleh (Putra dan Bagia, 2020) dan Anderlini et al., (2018) yang berjudul *“The Impact of Incentives on Employee Motivation”* menemukan bahwa pemberian insentif yang sesuai dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan.

Penelitian oleh Zhang et al., (2020) yang berjudul *“The Influence of Incentives on Work Motivation and Performance: A Study on Delivery Drivers in the Gig Economy”* Meneliti pengaruh pemberian insentif terhadap motivasi kerja dan kinerja para pengemudi dalam ekonomi berbasis gig seperti ojek online. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif yang memadai dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pengemudi.

Namun, meskipun telah ada penelitian sebelumnya yang mengkaji pengaruh insentif terhadap semangat kerja pada berbagai bidang pekerjaan, belum banyak penelitian yang secara khusus membahas pengaruh pemberian insentif ojol terhadap semangat kerja driver ojek online di Mall Lippo Cikarang. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengisi kekosongan tersebut dan memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana insentif dapat memengaruhi semangat kerja driver ojek online di lingkungan kerja yang spesifik.

Fenomena yang terjadi selama dua tahun 2021 – 2022 terdampak dari kenaikan harga BBM mitra ojek online Gojek, Grab, Maxim dan Lalamove memutuskan untuk mengurangi pemberian insentif pada para driver ojek online secara masif. Dimana dalam awal tahun 2023 beberapa penyedia mitra ojek online mengurangi insentif pada driver ojek online pada mengurangi insentif untuk pengemudi taksi dan ojek online alias ojol 22% yoy menjadi US\$ 169 juta selama kuartal I 2023. Begitu juga insentif untuk konsumen turun 36% menjadi US\$ 222 juta. Year over Year adalah istilah matematis dalam dunia keuangan untuk membandingkan data dalam suatu tahun terhadap data tahun sebelumnya, [Katadata.co.id](https://katadata.co.id), 22 Juni 2023. Artinya seluruh mitra ojek online akan mengalami penurunan pendapatan akibat hilangnya sekitar 36% atas pendapatan per hari.

Solusi yang dihapkan oleh para mitra ojek online adalah naiknya tariff kilometer. “Insentif itu rasanya hanya cara supaya mitra pengemudi patuh dan terpaksa mengikuti, karena tarif umum tidak sesuai biaya operasional,” kata Taha kepada [Katadata.co.id](https://katadata.co.id), Kamis (22/6). “Jadi walaupun insentif berubah atau berkurang, mitra tidak otomatis mendapatkan tambahan penghasilan,” Taha menambahkan. “Kalau pendapatan aplikator yang naik, iya.” Menurutny, yang perlu diubah adalah tarif taksi dan ojek online alias ojol dan biaya bagi hasil. Tarif per kilometer diatur oleh Kementerian Perhubungan atau Kemenhub. Rincian tarif ojek online atau ojol per kilometer sebagai berikut:

1. Zona satu terdiri dari Sumatera, Bali, serta Jawa selain Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi (Jabodetabek) Rp 1.850 - Rp 2.300 per kilometer.
2. Zona dua atau Jabodetabek Rp 2.250-Rp 2.650 per kilometer

3. Zona tiga yakni Kalimantan, Sulawesi, Nusa Tenggara, Kepulauan Maluku, dan Papua tarifnya Rp 2.100 - Rp 2.600 per kilometer
  4. Wilayah I yang meliputi Sumatera, Jawa dan Bali Rp 3.500 - Rp 6.000 per kilometer  
Wilayah II termasuk Nusa Tenggara dan Kalimantan Rp 3.700 - Rp 6.500 per kilometer
- Di satu sisi, berdasarkan beberapa riset, salah satu alasan konsumen menggunakan layanan digital yakni karena ada promosi. Sementara itu, startup penyedia layanan on-demand seperti Gojek dan Grab mengurangi biaya belanja bahan bakar.

Dengan memahami pengaruh pemberian insentif terhadap semangat kerja driver ojek online di Mall Lippo Cikarang. Perusahaan penyedia layanan ojek online dapat merancang kebijakan insentif yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan para driver. Penelitian ini juga dapat memberikan masukan berharga bagi industry ojek online secara keseluruhan dalam meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja pengemudi, serta berdampak positif pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pengguna ojek online di Mall Lippo Cikarang.

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif adalah riset kuantitatif yang bentuk deskripsinya dengan angka atau numerik (statistik) (Sugiono, 2017). Maksudnya adalah penelitian tersebut berkaitan dengan penjabaran dengan angka-angka statistik. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan akurat fakta dan karakteristik mengenai populasi atau bidang tertentu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian studi kasus. Studi kasus merupakan metode dalam mengetahui dan memahami seseorang menggunakan praktek inklusif dan menyeluruh atau komprehensif. Lewat praktek yang dilakukan, peneliti akan mengumpulkan individu yang dijadikan sebagai subjek penelitian. Teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan. Teknik Pengambilan sampel dengan menggunakan *Sampling Accidental*, *Sampling Accidental* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan atau spontanitas, yaitu siapa saja yang secara kebetulan atau insidental bertemu dengan peneliti dapat di gunakan sebagai sampel (responden) bila di pandang orang yang kebetulan di temui itu cocok sebagai sumber data, (Muhyi et al., 2018).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Profil Responden

Teks deskripsi yang digambarkan dengan tabel dan dibuat untuk menggambarkan objek serinci dan selengkap mungkin dari sudut pandang penulis, agar dapat dibaca secara jelas atas padangan dari sebuah objek tersebut. Agar membawa kesan atau panca indera dapat melihat, mendengar, mengecap, merasa, dan mencium dari objek penelitian, KBBI 2022.

Tabel 1. Jenis Kelamin Berdasarkan Usia

Jenis Kelamin	Jumlah	Usia (tahun)		
		21 - 25	26 - 30	Diatas 31
Laki - Laki	47	26	10	11
Perempuan	8	4	2	2
Jumlah	55	30	12	13

Data di atas bahwa para driver ojek online rata-rata di dominasi oleh laki – laki dengan rasio 47 responden di Mall Lippo Cikarang, 26 pada usia muda 21 – 25 tahun. Dan 11 responden ternyata didominasi oleh usia di atas 31 tahun. Hasil observasi di lapangan Mall Lippo Cikarang memang suatu shelter yang agak unik pada daerah industry maka tidak cukup cocok untuk para driver ojek online perempuan.

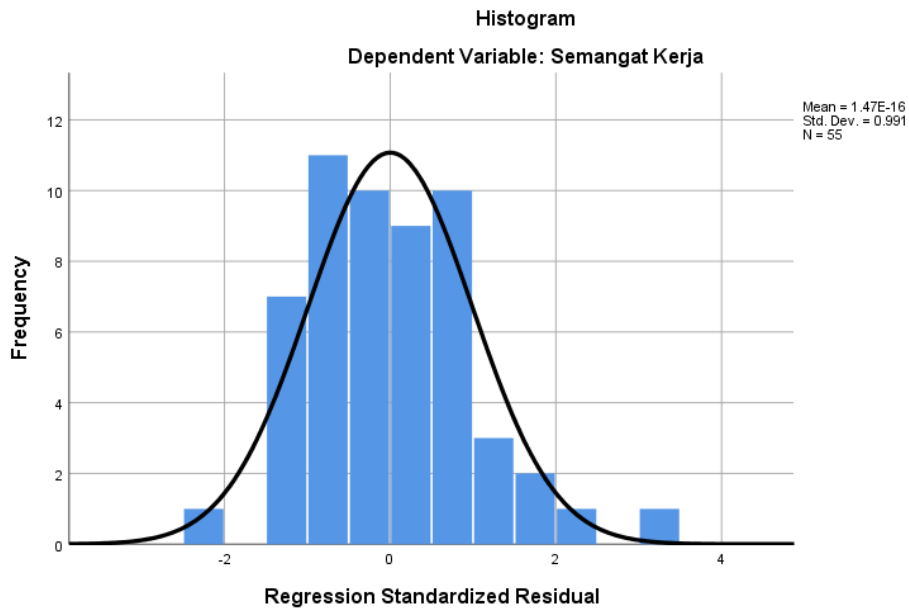
Tabel 2. Jenjang Pendidikan dan Masa Kerja

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Masa Kerja (tahun)	
		1 - 3	4 - 6
SLTP Sederajat	8	5	3
SLTA Sederajat	23	16	7
Diploma	6	4	2
Sarjana S1	18	13	5
	55	38	17

Bahwa Shelter Mall Lippo Ciarang merupakan pangkalan ojek online paling pertama di wilayah kawasan industry Cikarang. Tempat berkumpulnya para pencari kerja dikawasan industry Cikarang. Sehingga mereka yang telah dilakukan pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan, maka mereka beralih ke mitra ojek online dari Grab, Gojek, Maxim, dan Lalamove. Didominasi lulusan SLTA sederajat 23 responden dengan masa menjadi tukang ojek selama 3 tahun, dan yang tidak kalah lagi para sarjana juga ikut meramaikan di tukang ojek online sebanyak 18 responden dengan masa kerja 3 tahun pula.

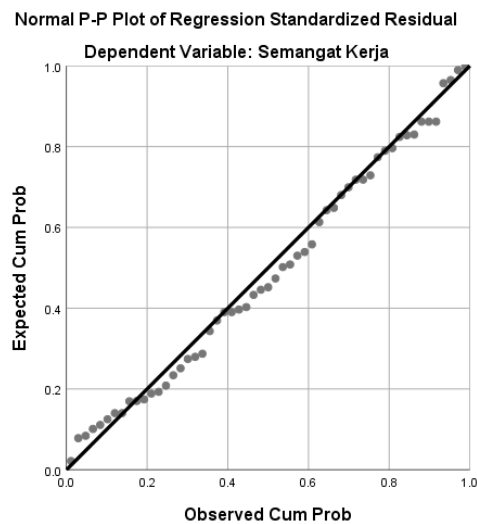
## Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji normalitas dengan metode visual histogram dan P-P Plot.



Gambar 1. Uji Normalitas Histogram

Dari hasil tampilan output chart di atas dapat diamati grafik histogram, sebagai dasar kesimpulan dimana grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal dan membentuk seperti lonceng (Imam Ghazali, 2016).



Gambar 2. Hasil Uji Probability Plot

Selanjutnya, pada gambar P-Plot terlihat titik-titik mengikutidan mendekati garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas (Imam Ghozali, 2016).

Uji Homokedastisitas.

Pada uji homokedastisitas dalam sebuah analisa regresi linier tidak boleh terjadi fenomena heterokedastisitas (varian residual/error yang berbeda) (Nurdin et al., 2019).

Tabel 3. Hasi Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.770	.759		8.88	.000
Pemberian Insentif	.434	.097	.121	.357	.422

a. Dependent Variable: absRES

Sumber: Olah data SPSS 25

Untuk memaknai atau menginterpretasikan hasil uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser yang dapat dijelaskan pada penelitian, dapat dilihat pada tabel output "Coefficients" dengan variabel Abs\_RES berperan sebagai variabel dependent. Berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Pemberian Insenteif (X) adalah 0,422. Sementara, nilai signifikansi (Sig.) Karena nilai signifikansi kedua variabel di atas lebih besar dari 0.05, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji Glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Untuk menguji item instrumen valid atau tidak maka menurut (Sugiono, 2017) dengam membandingkan antara angka r hitung dengan angka r tabel untuk derajat kebebasan  $(dk) = n - 2$ . Adapun syarat pengambilan keputusannya:

1. nilai r hitung > r tabe item pertanyaan angket atau pernyataan berkorelasi signifikan dengan skor total. Artinya item pernyataan atau pertanyaan tersebut telah dinyatakan valid.
2. Untuk nilai r hitung < r table item pertanyaan survei atau pernyataan tidak berkorelasi signifikan dengan skor total. Artinya item pernyataan atau pertanyaan tersebut telah

dinyatakan tidak valid.

Keputusan bahwa hasil uji validitas dinyatakan valid, seluruh pernyataan dalam kuesioner dengan nilai rata-rata lebih besar dari r tabelnya

#### Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui objek atas kehandalan yang dimaknai rely dan ability sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya maka dapat dilakukan secara bersama-sama seluruh variabel yang terlibat, dan dilakukan secara parsial berdasarkan dimensi atau persubvariabel, (Syarif & dkk, 2014).

Tabel 4. Uji Reliabelitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pemberian Insentif	40.11	40.803	.814	.
Semangat Kerja	47.09	50.047	.814	.

Secara parsial maka nilai Cronbach's Alpha pada pemberian insentif dan semangat kerja sebesar 0.814 dengan keputusan reliabilitas tinggi.

#### Uji Regresi Sederhana

Tabel 5. Uji Korelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.814 <sup>a</sup>	.663	.656	3.745	2.444

a. Predictors: (Constant), Pemberian Insentif  
b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Tabel 6. Uji Regresi

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.496	3.430		1.602	.115
Pemberian Insentif	.735	.072	.814	10.204	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Secara parsial dapat dijelaskan dari hasil olah data pada table 5 di atas dimana hubungan pemberian insentif driver ojek online terhadap semangat kerja 0.814 dengan nilai koefisien determinasi (Rsquare) sebesar 0.663 setara dengan 66.3% kontribusi hubungan pemberian insentif driver ojek online terhadap semangat kerja dalam penelitian ini, sisanya 66.3% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang belum di bahas dalam penelitian ini.

Dimana dalam uji regresi pada tabel 6 dengan hasil  $Y = 5.496 + 0.735X$  pada tiap satuan variabel pemberian insentif driver ojek online (X) naik satu satuan maka variabel semangat kerja (Y) akan naik satu satuan juga, dengan nilai  $sig.p=0.000$  lebih kecil dari  $\alpha=0.05$  dengan keputusan signifikan.

### SIMPULAN

Tambahan berupa materi maupun apresiasi oleh suatu mitra ojek online baik Grab, Gojek, Maxim sangat di tunggu – tunggu oleh para driver ojek online. Dalam rangka memenuhi standar upah yang ada. Insentif dapat diberikan berbagai macam aspek dan indikator yang merupakan menjadi bahan tambahan bagi para driver ojek online. Tambahan tersebut yang paling utama adalah jika banyaknya trip (laju) jumlah pelanggan melebihi standar yang telah ditentukan. Harapan para driver ojek online juga terhadap asuransi kesehatan mereka menyadari dunia nya di jalanan yang mengandung unsur keselamatan yang tinggi.

Data yang disebarkan dinyatakan valid dan reliabel, dan data dinyatakan normal dan tidak terjadi fenomena heterokedastisitas (varian residual/error yang berbeda). Kontribusi pemberian insentif terhadap semangat kerja para driver ojek online positif tinggi dengan harapan terlaksana dan konsisten. Dan mempunyai pengaruh yang sangat signifikan jika hal ini diterapkan oleh penyelenggara mitra para driver ojek online dimanapun berada terutama di shelter Mall Lippo Cikarang secara khusus.

### DAFTAR PUSTAKA

- Andi Mardiana, dkk. (2021). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. Jurnal Ekonomi Syariah IAIN Sultan Amai Gorontalo, 2 No 1 202(Reward), 14.
- Bukit, B. (2017). Manajemen Sumber Daya manusia (T. Malusa (ed.); Pertama). Zahir Publishing.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Içinde Zahir Publishing.

- Eduard Arnando Parengkuan. (2019). Produktivitas Kerja yang dilihat dari Faktor Usia dan Pengalaman Kerja. *Jurnal Manajemen*, Vol 2 No 2, 145–153.
- Imam Ghozali. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program spss 19 (Edisi 5). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iqbal Arraniri, dkk. (2021). Manajemen SDM (Agung Anggoro Seto (ed.); Pertama). Insania Cirebon.
- Muhyi, M., & dkk. (2018). Metodologi Penelitian (Liknin Nugraheni (ed.); Pertama). Adi Buana University Press.
- Nurdin, I., & dkk. (2019). Metodologi Penelitian Sosial (Lutfiah (ed.); Pertama). Media Sahabat Cendekia.
- Nurul Qomariah. (2020). Manajemen Sumber Daya manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris) (N. Qomariah (ed.); Pertama). Pustaka Abadi.
- Priyono. (2017). Pengantar Manajemen (Priyono (ed.); Pertama). Zifatama Publisher, Sidoarjo.
- Priyono, & Maramis. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengembangan Pegawai (Teddy Chandra (ed.); Pertama). Zifatama Publisher.
- Purnama, C. B., & at.all. (2020). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Sipil di Kantor Badan Pendapatan Dearah Kota Samarinda. *eJournal Pemerintahan Integratif* Purnama, Catur Bagus, ve at.all. 2020. "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Semangat Kerja Pegawai Sipil di Kantor Badan Pendapatan Dearah Kota Samarinda". *eJournal Pemerintahan Integratif* Vol 7 No 2:369–79., Vol 7 No 2, 369–379.
- Putra, G. T. A., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan PT Garuda Agung Kencana. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2 No(Prestasi Kerja), 7.
- Sugiono. (2017). Metode penelitian pendidikan, pendekatan kuantitatif. intro (Sugiono (ed.)). Penerbit Alfabeta Bandung 2017.
- Yuni Kasmawat. (2013). Pengaruh Pemberian Insetif Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Journal Ekonomika dan Manajemen*, Vol 2 No 2, 117–143. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36080/jem.v2i2.297>.