



**HUBUNGAN PEMBERIAN PENGHARGAAN DENGAN
MOTIVASI KERJA PENGEMUDI GRAB BIKE
DI KOTA BOGOR**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Mochammad Lutfy Krisnapati
0211 15 271

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
JULI 2020**



**HUBUNGAN PEMBERIAN PENGHARGAAN DENGAN
MOTIVASI KERJA PENGEMUDI GRAB BIKE
DI KOTA BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak.,MM.,CA)

**HUBUNGAN PEMBERIAN PENGHARGAAN DENGAN
MOTIVASI KERJA PENGEMUDI GRAB BIKE
DI KOTA BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari : Selasa Tanggal : 04 / Agustus / 2020

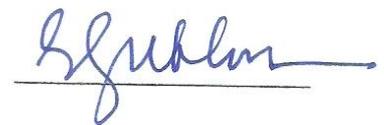
Mochammad Lutfy Krisnapati
0211 15 271

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Ketut Sunarta, AK, MM, CA., PIA)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Rajab.Tampubolon)



Anggota Komisi Pembimbing
(Angka Priatna SE. MM)



Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mochammad Lutfy Krisnapati
NPM : 0211 15 271
Judul Skripsi : **Hubungan Pemberian Penghargaan dengan Motivasi Kerja Pengemudi Grab Bike di Kota Bogor**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka di bagian akhir Skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Juli 2020



Mochammad Lutfy Krisnapati
0211 15 271

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan, 2021
Hak Cipta dilindungi Undang-undang**

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizing Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

ABSTRAK

Mochammad Lutfy Krisnapati. Hubungan Pemberian Penghargaan dengan Motivasi Kerja Pengemudi Grab Bike di Kota Bogor. Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Dibawah bimbingan ketua komisi pembimbing Dr. Radjab Tampubolon dan anggota komisi pembimbing Angka Priatna, SE., MM.

Penelitian mengenai hubungan pemberian penghargaan dengan motivasi kerja ini dilakukan di Kota Bogor yang dimana kantor cabang Grab Indonesia beralamat di Jl. Malabar 1 No.11, Babakan, Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat 16128, Lippo Plaza Keboen Raya Bogor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory survey* dan menggunakan data primer, dengan metode kuesioner yang dibagikan kepada 62 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi *rank spearman*, koefisien determinasi, uji hipotesis t dan hubungan fungsional yang telah diolah menggunakan SPSS versi 23.

Hasil penelitian ini mengungkapkan fakta bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara pemberian penghargaan dengan motivasi kerja. Dimana hasil koefisien korelasi *rank spearman* sebesar 0,820 yang artinya pemberian penghargaan dengan motivasi kerja pengemudi Grab Bike di Kota Bogor memiliki hubungan yang sangat kuat. Untuk analisis koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 67,24%. Kontribusi variabel penghargaan terhadap motivasi kerja sebesar 67,24% sedangkan sisanya 32,76% dijelaskan oleh variabel lain. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar t_{hitung} 19,3886 dan angka tersebut lebih besar dari t_{tabel} dengan signifikansi 5% dan df-2 yaitu 1,67065. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($19,3886 > 1,67065$) maka H_a diterima H_o ditolak, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara penghargaan dengan motivasi kerja. Dan berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis, maka dapat diperoleh hubungan fungsional penghargaan dengan motivasi kerja dengan fungsi penduga $\hat{Y} = 9,784 + 0,664X$. Fungsi penduga ini artinya apabila terjadi kenaikan satu satuan untuk variabel penghargaan akan diikuti kenaikan terhadap variabel motivasi kerja sebesar 0,664 satuan.

Kata Kunci : *Pemberian Penghargaan, Penghargaan, Motivasi Kerja*

PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberi rahmat dan karunia-Nya. Tidak lupa shalawat serta salam penulis curah limpahkan kepada nabi besar Muhammad SAW beserta para keluarga dan sahabatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penyusunan skripsi ini merupakan syarat dalam menyelesaikan studi dan tentunya dengan harapan dapat lulus di Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor. Adapun judul dari skripsi ini adalah “**Hubungan Pemberian Penghargaan dengan Motivasi Kerja Pengemudi Grab Bike di Kota Bogor**”. Maka dengan itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih atas segala petunjuk, bimbingan dan bantuannya kepada:

1. Bapak Hendro Sasongko, Ak, MM, CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
2. Ibu Tutus Rully, SE., MM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Dr. Radjab Tampubolon selaku Ketua Komisi Pembimbing utama skripsi yang telah memberikan kritik, saran, motivasi dan bimbingan kepada penulis.
4. Angka Priatna, SE., MM. selaku Anggota Komisi Pembimbing skripsi yang telah memberikan kritik, saran, bimbingan serta dukungan kepada penulis.
5. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
6. Staff Tata Usaha yang memberikan kemudahan dalam administrasi perkuliahan.
7. Orang Tua, keluarga, saudara-saudara, serta orang-orang terpenting lainnya yang selalu memberikan doa, dana, motivasi serta bantuan lainnya selama penulisan skripsi yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.
8. Pihak dari Perusahaan Grab Indonesia yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
9. Seluruh rekan-rekan seperjuangan kelas G-Manajemen dan teman-teman Dibawah Pohon Rindang yang selalu memberikan bantuan serta dukungannya.
10. Semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan semuanya.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak demi perkembangan positif bagi penulis.

Bogor, Juli 2020

Mochammad Lutfy Krisnapati

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| JUDUL | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISINDANGKAN | iii |
| LEMBAR PELIMPAHAN HAK CIPTA | iv |
| LEMBAR HAK CIPTA | v |
| ABSTRAK | vi |
| PRAKATA | vii |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah | 7 |
| 1.2.1 Identifikasi Masalah | 7 |
| 1.2.2 Perumusan Masalah | 7 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.4 Kegunaan Penelitian | 8 |
| 1.4.1 Kegunaan Praktis | 8 |
| 1.4.2 Kegunaan Akademis | 8 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 9 |
| 2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia | 9 |
| 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 10 |
| 2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia | 11 |
| 2.2 Penghargaan | 13 |
| 2.2.1 Pengertian Penghargaan | 13 |
| 2.2.2 Tujuan dan Manfaat Pemberian Penghargaan | 14 |
| 2.2.3 Bentuk Penghargaan | 15 |
| 2.2.4 Indikator Penghargaan | 16 |
| 2.3 Motivasi | 18 |
| 2.3.1 Pengertian Motivasi | 18 |
| 2.3.2 Jenis Motivasi | 20 |
| 2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja | 22 |
| 2.3.4 Indikator Motivasi Kerja | 23 |
| 2.4 Penelitian Sebelumnya Dan Kerangka Pemikiran | 26 |
| 2.4.1 Hasil Penelitian Sebelumnya | 26 |
| 2.4.2 Kerangka Pemikiran..... | 29 |
| 2.5 Konstelasi Penelitian dan Hipotesis Penelitian | 31 |
| 2.5.1 Konstelasi Penelitian | 31 |
| 2.5.2 Hipotesis Penelitian | 31 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | | |
|-------|---|----|
| 3.1 | Jenis Penelitian | 32 |
| 3.2 | Objek, Unit Analisis Dan Lokasi Penelitian | 32 |
| 3.2.1 | Objek Penelitian | 32 |
| 3.2.2 | Unit Analisis | 32 |
| 3.2.3 | Lokasi Penelitian | 32 |
| 3.3 | Jenis Data dan Sumber Data Penelitian | 32 |
| 3.3.1 | Jenis Data Penelitian | 32 |
| 3.3.2 | Sumber Data Penelitian | 32 |
| 3.4 | Operasional Variabel | 33 |
| 3.5 | Metode Penarikan Sampel | 34 |
| 3.6 | Metode Pengumpulan Data | 34 |
| 3.7 | Uji Kualitas Data | 35 |
| 3.7.1 | Uji Validitas | 35 |
| 3.7.2 | Uji Reliabilitas | 37 |
| 3.8 | Metode Pengolahan/Analisis Data | 39 |
| 3.8.1 | Analisis Deskriptif | 39 |
| 3.8.2 | Analisis Koefisien Korelasi | 39 |
| 3.8.3 | Analisis Koefisien Determinasi | 40 |
| 3.8.4 | Uji Hipotesis Koefisien Korelasi | 40 |
| 3.8.5 | Menentukan Hipotesis Statistik | 40 |
| 3.8.6 | Hubungan Fungsional antar Variabel Penghargaan dengan Motivasi Kerja | 41 |

BAB IV HASIL PENELITIAN

| | | |
|-------|--|----|
| 4.1 | Gambaran Umum Perusahaan | 42 |
| 4.1.1 | Sejarah dan Perkembangan PT. Grab Indonesia | 42 |
| 4.1.2 | Kegiatan Usaha | 44 |
| 4.1.3 | Visi dan Misi Perusahaan | 44 |
| 4.1.4 | Struktur Organisasi | 44 |
| 4.1.5 | Profil Responden | 45 |
| 4.2 | Analisis Data | 46 |
| 4.2.1 | Penghargaan pada PT. Grab Indonesia | 46 |
| 4.2.2 | Motivasi Kerja pada PT. Grab Indonesia | 55 |
| 4.3 | Hubungan Pemberian Penghargaan dengan Motivasi Kerja Pengemudi Grab Bike di Kota Bogor | 62 |
| 4.3.1 | Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman | 62 |
| 4.3.2 | Analisis Koefisien Determinasi | 63 |
| 4.3.3 | Uji Hipotesis Koefisien Korelasi | 63 |
| 4.4 | Hubungan Fungsional Pemberian Penghargaan dengan Motivasi Kerja Pengemudi Grab Bike di Kota Bogor | 64 |
| 4.5 | Pembahasan | 64 |
| 4.5.1 | Penghargaan pada PT. Grab Indonesia | 64 |
| 4.5.2 | Motivasi Kerja pada PT. Grab Indonesia | 65 |

| | | |
|-----------------------------|--|----|
| 4.5.3 | Hubungan Pemberian Penghargaan dengan Motivasi Kerja Pengemudi Grab Bike di Kota Bogor | 66 |
| 4.5.4 | Perbandingan dengan Penelitian Sebelumnya | 67 |
| 4.5.5 | Interpretasi Hasil Penelitian | 67 |
| BAB V | SIMPULAN DAN SARAN | |
| 5.1 | Simpulan | 69 |
| 5.2 | Saran | 69 |
| DAFTAR PUSTAKA | | |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | | |
| LAMPIRAN | | |

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 1.1 | Perhitungan Insentif Merah Putih di Jabodetabek Tahun 2017 | 4 |
| Tabel 1.2 | Data Pengemudi Grab Bike di Bogor Tengah dengan Gelar S1 | 5 |
| Tabel 1.3 | Hasil Pra Survey Motivasi Kerja pada Pengemudi Grab di Kota Bogor | 6 |
| Tabel 2.1 | Penelitian Sebelumnya | 24 |
| Tabel 3.1 | Operasional Variabel | 33 |
| Tabel 3.2 | Skala Likert Variabel X | 34 |
| Tabel 3.3 | Skala Likert Variabel Y | 34 |
| Tabel 3.4 | Hasil Uji Validitas Penghargaan (X) | 36 |
| Tabel 3.5 | Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (Y) | 37 |
| Tabel 3.6 | Kriteria Uji Realibilitas | 38 |
| Tabel 3.7 | <i>Case Processing Summary</i> Variabel Penghargaan (X) | 38 |
| Tabel 3.8 | <i>Realibility Statistic</i> Variabel Penghargaan (X) | 38 |
| Tabel 3.9 | <i>Case Processing Summary</i> Variabel Motivasi Kerja (Y) | 39 |
| Tabel 3.10 | <i>Realibility Statistic</i> Variabel Motivasi Kerja (Y) | 39 |
| Tabel 3.11 | Koefisien Korelasi | 40 |
| Tabel 4.1 | Profil Responden PT Grab Indonesia berdasarkan Usia Responden | 45 |
| Tabel 4.2 | Profil Responden PT. Grab Indonesia berdasarkan Jenis Kelamin.... | 45 |
| Tabel 4.3 | Profil Responden PT. Grab Indonesia berdasarkan Lama Bekerja | 46 |
| Tabel 4.4 | Gaji yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan Pengemudi Grab | 47 |
| Tabel 4.5 | Ketepatan waktu pemberian gaji oleh perusahaan | 47 |
| Tabel 4.6 | Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan | 48 |
| Tabel 4.7 | Promosi yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang saya lakukan | 48 |
| Tabel 4.8 | Ketepatan sasaran pemberian promosi oleh perusahaan kepada pengemudi | 49 |
| Tabel 4.9 | Promosi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan Pengemudi Grab | 49 |
| Tabel 4.10 | Bonus yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan | 50 |
| Tabel 4.11 | Ketepatan waktu pemberian bonus oleh perusahaan | 50 |
| Tabel 4.12 | Pengemudi Grab merasa bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan | 51 |
| Tabel 4.13 | Apresiasi dan Pengakuan yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan | 51 |
| Tabel 4.14 | Apresiasi dan Pengakuan oleh customer kepada pekerjaan yang telah dilakukan | 52 |
| Tabel 4.15 | Apresiasi dan Pengakuan oleh customer sesuai dengan harapan | 52 |
| Tabel 4.16 | Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Tentang Penghargaan pada PT. Grab Indonesia | 53 |
| Tabel 4.17 | Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Penghargaan | 54 |

| | |
|--|----|
| Tabel 4.18 Tujuan perusahaan merupakan prioritas bagi pengemudi | 55 |
| Tabel 4.19 Data Pengemudi Grab yang memiliki motivasi cukup tinggi untuk mencapai tujuan dari perusahaan | 55 |
| Tabel 4.20 Pengemudi Grab bekerja dengan penuh semangat | 56 |
| Tabel 4.21 Data Pengemudi Grab terkait Semangat bekerja membuat semakin giat mencari orderan | 56 |
| Tabel 4.22 Pengemudi Grab bekerja bukan karena terpaksa oleh keadaan | 57 |
| Tabel 4.23 Pengemudi Grab menerima order tidak hanya di satu tempat | 57 |
| Tabel 4.24 Pengemudi Grab bekerja karena inisiatif diri sendiri bukan karena tuntutan perusahaan | 58 |
| Tabel 4.25 Pengemudi Grab selalu melakukan perbaikan diri agar selalu melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin | 58 |
| Tabel 4.26 Perusahaan memberikan tanggung jawab penuh kepada Pengemudi Grab atas pekerjaan yang diberikan | 59 |
| Tabel 4.27 Pengemudi Grab bekerja bukan karena bonus yang diberikan namun karena tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan | 59 |
| Tabel 4.28 Tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang didapatkan Pengemudi Grab (gaji,bonus dll) | 60 |
| Tabel 4.29 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Tentan Motivasi Kerja Pengemudi pada PT. Grab Indonesia | 60 |
| Tabel 4.30 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja | 61 |
| Tabel 4.31 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman | 62 |
| Tabel 4.32 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan | 63 |
| Tabel 4.33 Hubungan Fungsional Penghargaan dengan Motivasi Kerja | 64 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|------------|---|----|
| Gambar 2.1 | Konstelasi Penelitian | 31 |
| Gambar 3.1 | Gambar Skala Likert | 35 |
| Gambar 3.2 | Kurva Pengujian Koefisien Korelasi | 41 |
| Gambar 4.1 | Struktur Organisasi PT. Grab Indonesia | 44 |
| Gambar 4.2 | Grafik data responden berdasarkan Usia | 45 |
| Gambar 4.3 | Grafik data responden berdasarkan Jenis Kelamin | 46 |
| Gambar 4.4 | Grafik data responden berdasarkan Lama Bekerja | 46 |
| Gambar 4.5 | Histogram Penghargaan | 54 |
| Gambar 4.6 | Histogram Motivasi Kerja | 62 |
| Gambar 4.7 | Kurva Uji Hipotesis Statistik | 64 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan sistem informasi dan teknologi menjadi salah satu faktor yang mendorong bisnis yang berbasis internet. Perkembangan sistem informasi dan teknologi ini lah yang mampu menyatukan seluruh jaringan sistem yang terhubung dan berada di dalam suatu jaringan komunikasi dan interaksi antar pengguna sistem untuk bertukar informasi, jaringan komunikasi itu biasa kita sebut dengan Internet. Sebuah perusahaan yang menggunakan jaringan internet dapat menjalin hubungan dengan rekan bisnis dan konsumen secara mudah dan efisien. Kemudahan ini lah yang banyak dimanfaatkan oleh perusahaan-perusahaan yang berbasis internet untuk melakukan aktivitas perusahaan.

Istilah *e-Business* sering kita dengar dalam keseharian kita, *e-Business* merupakan kegiatan bisnis yang dilakukan secara otomatis dan semi otomatis dilakukan dengan menggunakan teknologi elektronik. *e-Business* memungkinkan suatu perusahaan untuk berhubungan dengan sistem pemrosesan data internal dan eksternal secara lebih efisien dan fleksibel. *E-Business* juga banyak digunakan untuk berhubungan atau berkomunikasi dengan mitra bisnis perusahaan dan serta memenuhi permintaan dan melayani kepuasan pelanggan secara lebih baik (Sutabri, 2012).

Memasuki perkembangan era industrialisasi yang bersifat global seperti sekarang ini, persaingan industrialisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia, di mana setiap manusia diharapkan dapat menjadi sumber daya siap pakai dan mampu membantu tercapainya tujuan perusahaan dalam berbagai bidang yang dibutuhkan. Kekuatan yang ada dalam perusahaan terletak pada sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Sumber daya manusia diperlakukan secara tepat dan sesuai dengan harkat dan martabatnya, maka akan membantu perusahaan dalam mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Selain itu perusahaan harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan

perusahaan. Motivasi merupakan penggerak bagi setiap individu yang mendasari karyawan untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Seseorang tidak akan melakukan suatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan-perusahaan modern haruslah menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, dan di hargai sehingga diharapkan motivasi karyawan juga tetap terjaga bersama-sama untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi-kondisi kondusif pun bisa bermacam-macam, tergantung pada karakteristik perusahaan itu masing-masing.

Motivasi adalah salah satu hal yang penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Tentu saja motivasi yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh kepada kelangsungan perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus bisa menjaga dengan baik motivasi para karyawan agar selalu memiliki motivasi tinggi dalam bekerja. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, secara otomatis karyawan tentu saja memiliki tanggung jawab sendiri atas apa yang di kerjakan. Dan juga dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan menjaga reputasi diri untuk selalu berada di dalam keadaan yang terbaik, dengan kata lain karyawan akan selalu bekerja dengan baik dan selalu mengikuti segala aturan yang di tetapkan oleh perusahaan.

Hal ini senada dengan pendapat dari Hartatik (2014) bahwa motivasi merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang di kehendaki, perusahaan bukan saja mengharapkan keryawan mampu cakap, dan terampil tetapi juga mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Untuk menjaga motivasi karyawan tetap tinggi, salah satu cara perusahaan adalah penghargaan yang akan diberikan kepada karyawan.

Secara umum pemberian penghargaan atau bisa disebut dengan *reward* kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal. *Reward* yang didapat oleh karyawan adalah bentuk hadiah untuk apa yang telah di kerjakan. Salah satu *reward* yang diterima karyawan yaitu merupakan pemberian insentif. Pemberian insentif sangat relatif tergantung dari karakteristik perusahaan itu sendiri

Menurut Busro (2018), *reward* merupakan bentuk hadiah yang diberikan kepada pegawai yang mampu mendapatkan prestasi tertentu yang bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi dalam bentuk finansial maupun non-finansial dalam rangka meningkatkan semangat, motivasi, komitmen pegawai, dan mampu mempengaruhi pegawai lain untuk berbuat yang lebih baik lagi, sehingga terjadi persaingan yang positif antar-pegawai.

Beberapa tahun belakangan ini, tanah air mulai marak membahas persoalan Ojek Online. Fenomena ini banyak menyita perhatian masyarakat Indonesia, yang biasanya ojek hanya terdapat di beberapa pos atau pangkalan tertentu dan biasanya berada didalam sebuah komplek atau perumahan. Dengan perkembangan sistem informasi dan teknologi, kini ojek – ojek yang biasa kita jumpai di pos tertentu dapat kita jumpai hanya dengan sebuah sistem yang membentuk jaringan antara para pengemudi atau biasa di sebut *driver* ojek online dengan para pelanggan. Tentu saja dengan perkembangan sistem informasi dan teknologi ini dapat memudahkan pelanggan untuk mendapatkan pelayanan transportasi

Di Indonesia ada beberapa operator penyedia jasa ojek online, seperti Uber, Grab, Gojek dan operator lainnya. Diantara operator tersebut memiliki berbagai macam layanan, seperti antar penumpang, antar makanan maupun antar barang. Salah satu ojek online yang sekarang sedang trend di masyarakat adalah Grab. Banyaknya peminat terhadap Grab membuka peluang bagi masyarakat untuk menjadi pengemudi Grab yang biasa disebut dengan *driver* Grab. *Driver* Grab memiliki jam kerja yang fleksibel tidak ada ketentuan jam kerja dari pihak Grab, pengaturan jam kerja sesuai dengan keinginan *driver* itu sendiri. Dari kemudahan tersebut sehingga banyak pegawai maupun mahasiswa yang bekerja sambil sebagai *driver* Grab. Grab memberikan sistem gaji kepada *driver*-nya berupa bagi hasil dan tambahan insentif bonus.

Dengan pengaruh perkembangan sistem informasi dan teknologi, layanan transportasi Grab didukung dengan internet dengan tujuan memudahkan konsumen untuk mendapatkan layanan transportasi. Tanpa memandang pendapatan, usia dan kebutuhan khusus Grab hadir untuk melayani kebutuhan sehari – hari para pelanggan. Grab merupakan perusahaan jasa transportasi online yang sangat efisien dan fleksibel karena pelanggan bisa mengaksesnya kapan pun dan dimana pun. Inilah nilai jual dari layanan transportasi online perusahaan Grab.

Kemanan merupakan faktor penting didalam layanan jasa transportasi, agar perusahaan dapat dipercaya oleh calon konsumen atau pelanggan. Dengan demikian Grab melakukan beberapa pendekatan untuk menjamin keamanan didalam layanan jasa transportasi :

1. Penyaringan

Setiap pengemudi dan kendaraan akan di cek saat registrasi dan wajib mempertahankan bintang penilaian di atas standar minimum yang telah ditetapkan.

2. Pelatihan dan Kode Etik

Kami senantiasa meningkatkan sistem pelatihan dan kode etik untuk memastikan layanan yang terbaik.

3. Fitur kemaanan

Kami harus berinovasi demi keamanan anda.

4. Asuransi dan Bantuan 24 Jam

Kami melindungi anda dengan tambahan proteksi Kecelakaan Pribadi, Call Center 24 Jam, dan Tim Tanggap Darurat. (*Website Grab.com* : <https://www.grab.com/id/about/>)

Tabel 1.1 Perhitungan Insentif Merah Putih di Jabodetabek Tahun 2017

| OPSI 1: Grab MERAH | | | | |
|---------------------|-----------------------------|-------------|----------------------|----------------------------|
| JAMINAN ARGO | Senin - Jumat | JABODETABEK | Hotspot Tambahan job | Total Hotspot Jaminan Argo |
| | Non Sibuk | 12,000 | - | 12,000 |
| | Sibuk | 13,000 | 6,000 | 19,000 |
| | Super Sibuk Pagi | 16,000 | 6,000 | 22,000 |
| | Super Sibuk Sore | 20,000 | 6,000 | 26,000 |
| | Sabtu - Minggu / Hari Libur | JABODETABEK | | |
| Non Sibuk | 12,000 | | | |
| Sibuk | 16,000 | | | |

| OPSI 2: Grab PUTIH | | | |
|---------------------|-----------------------------|-------------|--|
| JAMINAN ARGO | Senin - Jumat | JABODETABEK | |
| | Non Sibuk | 12,000 | |
| | Sibuk | 16,000 | |
| | Super Sibuk Pagi | 19,000 | |
| | Super Sibuk Sore | 23,000 | |
| | Sabtu - Minggu / Hari Libur | JABODETABEK | |
| Non Sibuk | 12,000 | | |
| Sibuk | 16,000 | | |

| BONUS HARIAN | Senin - Jumat | Jumlah Job | Bonus Harian |
|---------------------|-----------------------------|------------|--------------|
| | | 8 | 9,000 |
| | | 10 | 20,000 |
| | | 12 | 35,000 |
| | | 15 | 50,000 |
| | | 20 | 90,000 |
| BONUS HARIAN | Sabtu - Minggu / Hari Libur | Jumlah Job | Bonus Harian |
| | | 8 | 5,000 |
| | | 10 | 10,000 |
| | | 12 | 20,000 |
| | | 15 | 30,000 |
| | | 20 | 45,000 |

| SYARAT INSENTIF | NILAI PENERIMAAN MINIMAL | 60% |
|------------------------|---------------------------|-----|
| | NILAI PEMBATALAN MAKSIMAL | 10% |
| | RATING MINIMAL | 4.3 |

(*Website grab.com* : <https://www.grab.com/id/wp-content/uploads/sites/9/2017/11/Insentif-Grab-Merah-Putih-november-2017-mendatar-pic.jpg>)

Tabel diatas menjelaskan jaminan argo dan bonus harian bagi para *driver* Grab yang melakukan pekerjaan, bonus atau yang bisa dikatakan salah satu bentuk *reward* yang akan diterima oleh *driver* dengan perhitungan per hari. Perhitungan bonus di klasifikasikan dan ditentukan oleh perusahaan Grab dengan syarat yang telah ditentukan oleh perusahaan. Di tabel tersebut dijelaskan berapa minimal persentase penerimaan dan pembatalan pekerjaan yang dilakukan oleh *driver* dan juga berapa rating minimal seorang *driver* untuk memenuhi persyaratan bonus. Maka dari itu seorang *driver* perlu menjaga reputasinya agar semua syarat yang telah ditentukan oleh Grab dapat terpenuhi.

Namun pada kenyataannya, sistem *reward* yang kurang baik pada sejumlah organisasi bisnis terkemuka didunia menyebabkan rendahnya daya kompetitif sehingga merugikan perusahaan. Secara teoritis, dikenal banyak sistem *reward* yang diarahkan untuk memajukan perusahaan seperti yang diuraikan, (Gibson, dkk.) dalam Wibowo (2009), menyatakan tujuan utama program penghargaan (*reward*) adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja.

Di Kota Bogor sendiri, *driver* Grab sudah menjamur di seluruh sudut Kota Bogor. Bahkan didaerah perkampungan saja pelanggan dapat dengan mudah menemui atau menjumpai *driver* Grab, entah itu keluarga atau tetangga rumahnya, karena pengaruh kehadiran Grab terhadap lapangan pekerjaan di Kota Bogor sangat

besar. Hal ini merupakan dampak positif perkembangan sistem informasi dan teknologi terhadap penurunan angka pengangguran di Indonesia. Grab tentu saja memberikan dampak positif terhadap pelanggan dan terhadap mitranya (*driver*).

Menurut informasi dari pihak kantor operasional Grab Kota Bogor. Pihak Grab tidak memberikan target kepada *driver*, tapi akan memberikan *reward* berupa tambahan insentif bonus kepada *driver* yang bisa mencapai bonus. Menurut para *driver* Grab, demi mendapatkan bonus harian tersebut, mereka rela bekerja dari pagi sampai sore (sekitar minimal 8 jam per hari) dan ada juga yang mencari order di waktu dini hari. Meskipun pihak Grab tidak mewajibkan untuk mencapai target, tapi para *driver* mengejar insentif bonus sebagai penghasilannya, mengingat pendapatan dari sistem bagi hasil tarif orderan masih terlampau kecil.

Tabel 1.2 Data Pengemudi Grab di Bogor Tengah dengan Gelar S1

| No | Nama | Gender | Umur | No Handphone | Kota | Jenis Pengemudi |
|----|----------------------|--------|------|---------------|--------------|-----------------|
| 1 | Abdul Rojak G. | Pria | 38 | 85247644#### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 2 | Agah Engkus | Pria | 57 | 8811234#### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 3 | Agus Halimawan | Pria | 37 | 81377335#### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 4 | Agus Dwi Saputra | Pria | 33 | 85228046#### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 5 | Ainun Nur R. | Wanita | 47 | 81236621#### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 6 | Anto Tri K. | Pria | 34 | 81367295#### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 7 | Ari Marudin | Pria | 46 | 895342568#### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 8 | Arif Mochammad | Pria | 34 | 85755787#### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 9 | Asep Saepudin | Pria | 31 | 83879888#### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 10 | Cahya Mahrudi | Pria | 50 | 81222250#### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 11 | Dadang Endang | Pria | 45 | 82322742#### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 12 | Dani Christian | Pria | 36 | 8111695#### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 13 | Dede Ahmad | Pria | 41 | 82179841#### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 14 | Deden Trisna | Pria | 48 | 82143400#### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 15 | Dedeng Koswara | Pria | 51 | 85724487#### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 16 | Dedy Kusuma M. | Pria | 34 | 818996#### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 17 | Didi Suherdi | Pria | 41 | 85273510#### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 18 | Dodo Handoko | Pria | 50 | 85266670#### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 19 | Eko Julianto | Pria | 32 | 85725173#### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 20 | Encep Saepuloh | Pria | 49 | 85648842#### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 21 | Eriawan Rinaldi | Pria | 43 | 82319015#### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 22 | Firdaus Muhammad | Pria | 34 | 87888333#### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 23 | Firman Firdaus R. | Pria | 42 | 82127070#### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 24 | Gunawan Syahputra | Pria | 36 | 811970#### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 25 | Hari Muhammad | Pria | 48 | 8129805#### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 26 | Hendra M. Sasongko | Pria | 35 | 82143285#### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 27 | Ilham Suryatna Putra | Pria | 39 | 87888347#### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 28 | Imam Bahrudin | Pria | 41 | 81277940#### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 29 | Irfan Saputra | Pria | 22 | 085266281#### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 30 | Iwan Budiman | Pria | 41 | 87881852#### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 31 | Jayadi | Pria | 42 | 81807084#### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 32 | Johan Jajuli | Pria | 40 | 82210704#### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 33 | Kamaludin M. W. | Pria | 39 | 82244827#### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 34 | Luki Antonius | Pria | 34 | 81703962#### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 35 | Lukman Mawardi A. | Pria | 35 | 82391203#### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 36 | M. Taufik Hidayat | Pria | 33 | 083847156#### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 37 | Michael Sinanta | Pria | 26 | 081282426#### | Bogor Tengah | Grab Bike |

| | | | | | | |
|----|--------------------|--------|----|-------------|--------------|-----------|
| 38 | Mohammad Andi S. | Pria | 37 | 88977034### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 39 | Muhammad Rizky K. | Pria | 42 | 81210750### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 40 | Nardiman Ahmad | Pria | 36 | 82112689### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 41 | Nur Ilham Putra | Pria | 41 | 81385363### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 42 | Nurdin Achmad M. | Pria | 49 | 88210058### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 43 | Rahmat Hidayat | Pria | 43 | 85332889### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 44 | Ramdan F. Saepuloh | Pria | 31 | 8815640### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 45 | Ridwan Firmansyah | Pria | 35 | 81904338### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 46 | Ridwan Ananda P. | Pria | 41 | 87738882### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 47 | Rizal Herwandi A. | Pria | 31 | 89654939### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 48 | Romli Pamuli | Pria | 35 | 8118558### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 49 | Roni F. Handayani | Pria | 32 | 8197409### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 50 | Rudi Dwiya S. | Pria | 33 | 85265856### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 51 | Sandi Satrya P. | Pria | 32 | 82171028### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 52 | Sopyan Yanuar | Pria | 35 | 85776157### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 53 | Suryono H. | Pria | 40 | 85365538### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 54 | Syahrul Imam Putra | Pria | 44 | 81262468### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 55 | Syaiful Anwar | Pria | 37 | 85655448### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 56 | Tatang Sujoni | Pria | 52 | 811745### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 57 | Tisna Amirudin | Pria | 47 | 81235262### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 58 | Udin Mahmudin | Pria | 42 | 8125685### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 59 | Wahid Alamsyah P. | Pria | 41 | 82255521### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 60 | Wiwini Elwinda | Wanita | 35 | 85263060### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 61 | Yusuf Budianto | Pria | 37 | 89607000### | Bogor Tengah | Grab Bike |
| 62 | Zaenal Muhammad | Pria | 45 | 81280883### | Bogor Tengah | Grab Bike |

Untuk melihat bagaimana motivasi kerja karyawan pada *driver* Grab Bike di Kota Bogor penulis melakukan *pra survey* terhadap 30 orang *driver* sebagai sampel. Hasil *pra survey* dapat dilihat pada tabel 1.2 survey dilakukan dengan menggunakan prakuesioner pada 30 *driver* sebagai sampel. Berikut adalah hasil dari prakuesioner yang telah dilakukan.

Tabel 1.3 Hasil Pra Survey Motivasi Kerja pada Pengemudi Grab Bike di Kota Bogor

| No | Pernyataan | Ya (%) | Tidak (%) |
|--------------------------|--|--------|-----------|
| 1 | Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan. | 46,7 | 53,3 |
| 2 | Insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan. | 46,7 | 53,3 |
| 3 | Tanggung jawab yang diberikan perusahaan memotivasi anda untuk bekerja. | 40 | 60 |
| 4 | Promosi yang diberikan perusahaan memotivasi anda untuk bekerja. | 33,3 | 66,7 |
| 5 | Apresiasi yang diberikan perusahaan memotivasi anda untuk bekerja. | 20 | 80 |
| Persentase | | 100 | |
| Data Primer diolah, 2019 | | | |

Berdasarkan hasil survey dapat diketahui bahwa tingkat motivasi kerja pada *driver* Grab Bike di Kota Bogor masih harus ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari jawaban para *driver* yang sebagian besar menjawab “tidak” terhadap pernyataan yang diberikan.

Dari penjelasan salah satu *driver* yang peneliti wawancarai, persaingan ketat di antara setiap *driver* di khawatirkan akan mempengaruhi motivasi kerja setiap *driver*

karena untuk mencapai target bonus akan semakin sulit. Sulitnya mendapatkan orderan tak ayal membuat beberapa kalangan *driver* menggunakan aplikasi ilegal seperti lokasi palsu maupun akun ganda. Aplikasi ilegal digunakan untuk mempermudah mendapatkan orderan, tapi hal ini dapat merugikan *driver* lainnya.

Masalah terbaru yang dihadapi *driver* adalah adanya *driver* yang diberi kemudahan mendapat orderan dan ada yang benar – benar sulit mendapat order. Menurut penuturan salah satu *driver*, hal tersebut seperti ada akun *driver* yang mendapat prioritas orderan, sehingga tidak semua *driver* memperolehnya. Dan terkadang ada beberapa kalangan *driver* yang melakukan orderan fiktif atau mereka sering menyebutnya dengan “nembak orderan” hanya untuk memenuhi persyaratan pemberian *reward* atau mencapai target bonus. Berdasarkan fenomena tersebut maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini, dengan judul **HUBUNGAN PEMBERIAN PENGHARGAAN DENGAN MOTIVASI KERJA PENGEMUDI GRAB BIKE DI KOTA BOGOR.**

1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Sejalan dengan latar belakang penelitian yang di kemukakan sebelumnya dan berpijak pada hasil wawancara, maka teridentifikasi beberapa permasalahan, yaitu :

1. Persaingan ketat di khawatirkan akan mempengaruhi motivasi kerja karena banyaknya *driver* dan persaingan semakin ketat, untuk mencapai target bonus akan semakin sulit.
2. Menggunakan aplikasi ilegal dan akun ganda untuk mempermudah mendapatkan orderan dan dapat merugikan *driver* lain
3. Ada akun *driver* yang mendapat prioritas orderan, dan tidak semua akun *driver* memperolehnya
4. Menggunakan orderan fiktif atau “nembak orderan” hanya untuk memenuhi persyaratan pemberian *reward*

1.2.2 Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah, penelitian ini merumuskan masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana mekanisme pemberian *reward* pada *Driver* Grab Bike di Kota Bogor.
2. Bagaimana motivasi kerja pada *Driver* Grab Bike di Kota Bogor.
3. Bagaimana hubungan *reward* dengan motivasi kerja *Driver* Grab Bike di Kota Bogor.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan permasalahan yang di hadapi, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan penerapan pemberian *reward* pada *Driver* Grab Bike di Kota Bogor.
2. Untuk menjelaskan motivasi kerja *Driver* Grab Bike di Kota Bogor.
3. Untuk mengetahui hubungan *reward* dengan motivasi kerja *Driver* Grab Bike di Kota Bogor.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Bagi penulis, penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi penulis dan dapat mengetahui teori manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari dengan aplikasinya di lapangan, khususnya tentang *reward* dan motivasi kerja. Penelitian ini dapat juga dijadikan dasar bagi peneliti lainya yang tertarik untuk meneliti mengenai permasalahan yang sama.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Diharapkan dapat memberikan gambaran dan pikiran dalam memecahkan permasalahan yang terdapat di dalam perusahaan khususnya mengenai *reward* dan motivasi kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia kini semakin berperan penting bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Dalam suatu perusahaan manusia merupakan sumber daya yang paling penting guna mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan pengelolaan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusianya, oleh karena itulah manajemen sumber daya manusia menentukan pada pengelolaan sumber daya manusia bukan pada sumber daya yang lain.

Secara umum manajemen mencakup bidang yang sangat luas, salah satu bagiannya adalah manajemen sumber daya manusia yang memfokuskan diri pada mewujudkan tujuan perusahaan secara optimal. Terdapat beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh beberapa para ahli dengan pengertian yang berbeda-beda, maka di bawah ini beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli.

Menurut Mangkunegara (2013), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Menurut Mathis and Jakson (2011) *human resource management is designing management system to ensure that human talent is used effectively and effeciently to accpmplish organizational goals.*

Menurut Dessler (2011) *human resource management is the process acqvarin, training, appraising and compensating employees and of attending to their labor relations, helath and safety fairness concerns.*

Menurut Downling, Welch dan Schuler dalam Lange (2010), define *human resource management as “activities undertaken by an organization to utilize its human resources effectively. These activities would include at least the following: human resources planning, staffing, performance management, compesation and benefits, and labor relations”.*

Selanjutnya menurut Stoner yang dikutip oleh Siagian (2013), “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”.

Adapun menurut Hasibuan (2010), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa teori menurut para ahli di atas, maka Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu ilmu yang mengatur dan mengelola tenaga kerja atau sumber daya manusia agar dapat melakukan tugasnya secara efektif dan efisien untuk bersama-sama mewujudkan tujuan dari perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2013) Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Sunyoto (2015) diantaranya:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan
Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
 - b. Pengorganisasian
Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.
 - c. Pengarahan
Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.
 - d. Pengendalian
Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Dengan perekrutan, seleksi dan penempatan berkaitan dengan penarikan, pemeliharaan, penyusunan dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.

b. Pengembangan

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer.

c. Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

d. Integrasi

Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Untuk itu perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

e. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksudkan untuk memelihara sikap kerja sama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat. Proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian dan pemecatan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi yang beragam yang dikategorikan ke dalam dua fungsi utama dimana dalam fungsi manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi keberlangsungan aktivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Jahari & Sutikno (2008) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah salah satu alasan utama berdirinya organisasi adalah untuk mencapai tujuan. Usaha untuk mencapai tujuan tersebut dilaksanakan melalui pelaksanaan berbagai macam tugas. Berbagai macam tugas itu tentu saja berbeda-beda, dan tugas-tugas itu

harus dilakukan secara efektif dan efisien untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Supaya bisa efektif dan efisien, tugas-tugas itu harus dilakukan oleh orang atau pelaksana yang tepat, yang memiliki kemampuan sesuai dengan beban tugas yang harus dilaksanakan, sehingga para pelaksana memiliki dorongan atau motivasi yang tinggi untuk menjalankannya. Selain dipengaruhi oleh adanya kesesuaian dengan kemampuan, juga harus sesuai dengan ganjaran yang diterima, dan tidak ada hambatan-hambatan yang serius dalam pelaksanaan pekerjaan dan lain-lain.

Menurut Henry Simamora yang dikutip oleh Hartatik (2014) menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia dibedakan atas empat tujuan, yaitu:

1. Tujuan Sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen ini juga dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantunya mencapai tujuan. Melalui tujuan ini, manajemen sumber daya manusia berkewajiban meningkatkan efektifitas organisasional dengan cara meningkatkan produktifitas, mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif, mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja serta mengelola perubahan dan mengomunikasikan kebijakan. Dan paling penting adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang lebih ditetapkan.

3. Tujuan Fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

4. Tujuan Pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, ketuntuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh manajemen sebuah organisasi.

2.2 Penghargaan

2.2.1 Pengertian Penghargaan

Pada umumnya pemberian penghargaan atau bisa disebut dengan *reward* adalah salah satu cara untuk meningkatkan banyak aspek pada karyawan di suatu perusahaan. Karyawan akan terus termotivasi untuk mencapai *reward* dan akan menimbulkan persaingan yang positif di antara para karyawan. Dengan pemberian *reward* maka karyawan akan mendapatkan sebuah imbalan atau balas jasa yang akan mempengaruhi motivasi karyawan tersebut.

Menurut Siagian (2008) *reward* merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. Para pegawai harus mendapat perhatian dalam arti bahwa *reward* yang diterima atas jasa yang diberikan kepada perusahaan harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabat sebagai insan yang terhormat.

Menurut Lepper and Greene dalam Dickson (2017) "*external reward bringing about a decline in the degree of intrinsic motivation that was once held for the task.*"

Menurut Handoko (2009) *reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *Reward* pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Sedangkan menurut Sunyoto (2012) *reward* adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas prestasi kerja mereka.

Menurut Nawawi (2009), *reward* adalah usaha menumbuhkan perasaan diterima atau diakui di lingkungan kerja, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya. Dengan kata lain, semakin positif *reward* diberikan kepada karyawan, semakin tinggi motivasi kerjanya.

Menurut Matteson dalam Koencoro (2013) *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu *reward* ekstrinsik dan *Reward* intrinsik. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari penghargaan finansial seperti Gaji, Tunjangan, Bonus/insentif dan penghargaan non finansial yaitu penghargaan interpersonal serta promosi. Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang

diatur oleh diri sendiri yang terdiri dari Penyelesaian (*completion*), pencapaian (*achievement*), dan otonomi.

2.2.2 Tujuan dan Manfaat Pemberian Penghargaan

Dalam konsep manajemen, Penghargaan atau *Reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan baik secara berulang – ulang. *Reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Manusia selalu mempunyai cita-cita, harapan dan keinginan. Inilah yang dimanfaatkan oleh metode *Reward*. Dengan metode ini, seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan *reward* yang menarik sebagai imbalan.

Reward merupakan alat pendidikan yang mudah dilaksanakan dan sangat menyenangkan para pegawai. Untuk itu *reward* dalam suatu proses pekerjaan sangat dibutuhkan keberadaannya sebagai motivasi demi meningkatkan kinerja para pegawai. Maksud dari pemberian *reward* kepada pegawai adalah agar pegawai menjadi lebih giat lagi kerjanya untuk memperbaiki atau mempertinggi prestasi kerja yang telah dicapainya, dengan kata lain pegawai menjadi lebih keras kemauannya untuk meningkatkan kinerjanya. *Reward* adalah penilaian yang bersifat positif terhadap pegawai. Setiap individu atau kelompok yang memiliki kinerja yang tinggi perlu mendapatkan penghargaan (Nawawi, 2009).

Menurut Handoko (2009) beberapa fungsi *reward* adalah sebagai berikut:

1. Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.
2. Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih.
3. Bersifat universal.

Menurut Taylor, dalam Manullang (2009) menyatakan tujuan *reward* adalah sebagai berikut:

1. Menarik (merangsang) seseorang agar mau bergabung dengan perusahaan.
2. Mempertahankan karyawan yang ada agar tetap mau bekerja di perusahaan.
3. Memberi lebih banyak dorongan agar para karyawan tetap berprestasi.

Pencapaian tujuan perusahaan agar sesuai dengan yang diharapkan maka fungsi *reward* harus dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan-penyimpangan sehingga lebih bersifat mencegah dibandingkan dengan tindakan-tindakan *reward* yang sesudah terjadinya penyimpangan. Oleh karena itu, tujuan *reward* adalah menjaga hasil pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana, ketentuan-ketentuan dan instruksi yang telah ditetapkan benar-benar diimplementasikan, sebab *reward* yang baik akan tercipta tujuan *reward*.

2.2.3 Bentuk Penghargaan

Penghargaan atau *reward* terdiri dari berbagai bentuk ada dalam bentuk bonus, promosi, penambahan tanggung jawab yang bagi beberapa pegawai bisa menjadi beban namun bagi beberapa pegawai lainnya dapat menjadi poin *reward* bagi dirinya. Tapi yang pasti perusahaan harus memberikan nilai lebih. Kadang kala tidak seluruhnya mengenai uang (Robbins, 2009).

Menurut Mahmudi (2009) komponen utama sistem *Reward* terdiri atas elemen – elemen, sebagai berikut:

1. Gaji dan bonus
Gaji merupakan komponen *reward* yang sangat penting bagi pegawai gaji dalam hal ini meliputi gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus dan pemberian saham (stock option atau stock grant). *Reward* terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk :
 - a. Kenaikan gaji pokok
 - b. Tambahan honorarium
 - c. Insentif jangka pendek
 - d. Insentif jangka panjang
2. Kesejahteraan
Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan pegawai yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian *reward* atas presentasi kerja, misalnya:
 - a. Tunjangan, meliputi tunjangan jabatan, tunjangan struktural, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua.
 - b. Fasilitas kerja, misalnya kendaraan dinas, sopir pribadi dan rumah dinas.
 - c. Kesejahteraan rohani, misalnya rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya.
3. Pengembangan karir.
Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. pengembangan karir ini penting diberikan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang. pengembangan karir memberikan kesempatan kepada pegawai yang berprestasi untuk belajar dan meningkatkan pengetahuan. Keterampilan dan keahliannya. Pemberian *reward* melalui pengembangan karir dapat berbentuk:
 - a. Penugasan untuk studi lanjut.
 - b. Penugasan untuk mengikuti program pelatihan, kursus, workshop, lokakarya, seminar, semiloka dan sebagainya.
 - c. Penugasan untuk magang atau studi banding.

4. Penghargaan psikologis dan sosial
 Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi pegawai. Beberapa penghargaan psikologis dan sosial tersebut misalnya:
 - a. Promosi jabatan
 - b. Pemberian kepercayaan
 - c. Peningkatan tanggung jawab
 - d. Pemberian otonomi yang lebih luas
 - e. Penempatan lokasi kerja yang lebih baik
 - f. Pengakuan
 - g. Pujian

Menurut Winardi (2009), bentuk – bentuk *reward* atau insentif dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

1. Material berupa gaji/upah. Kenaikan gaji/upah, rencana– rencana bonus, rencana-rencana perangsang.
2. Imbalan diluar gaji. Berupa istirahat kerja, dan bonus
3. Penghargaan sosial. Berupa *reward* informal, pujian, senyum, umpan balik evaluatif, isyarat-isyarat nonverbal, meminta saran, undangan minum kopi bersama atau makan bersama, penghargaan formal, dan plakat dinding.
4. Tugas itu sendiri. Seperti perasaan berprestasi, pekerjaan dengan tanggung jawab lebih besar rotasi kerja, dan sebagainya.
5. Diterapkan sendiri. Berupa *reward* terhadap diri sendiri, pujian untuk diri sendiri, ucapan selamat untuk diri sendiri. Bentuk *reward* yang paling baik adalah membuat pegawai mengetahui kalau dirinya dihargai oleh perusahaan, bukan hanya oleh sekelompok kecil. Beberapa perusahaan kadang kala menempatkan foto pegawai yang paling berprestasi di area pabrik untuk menegaskan bahwa pegawai tersebut dapat menjadi panutan bagi yang lain.

2.2.4 Indikator Penghargaan

Menurut Kadarisman (2012), indikator penghargaan atau *reward* adalah sebagai berikut :

1. Gaji
 Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).
2. Insentif
 Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas.

3. Pujian
Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non materiil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan tersebut.
4. Cuti
Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.
5. Tunjangan
Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Menurut Ivancevich (2009), indikator Penghargaan atau *reward* intrinsik adalah sebagai berikut :

1. Penyelesaian (*completion*)
Bagi sebagian orang, kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan hal yang sangat penting. Orang-orang seperti ini menyebutnya sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan imbalan dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.
2. Pencapaian (*achievement*)
Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan.
3. Otonomi (*autonomy*)
Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan mereka hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.

Menurut Yasmeeen (2013) menyebutkan indikator-indikator penghargaan atau *reward* sebagai berikut.

1. Gaji
Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam sebuah perusahaan.
2. Promosi
Penghargaan yang diberikan perusahaan dalam bentuk kenaikan jabatan kepada karyawannya yang berprestasi.
3. Bonus
Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang telah ditetapkan.. Bonus dapat berupa uang tunai atau bentuk lainnya.

4. Apresiasi dan pengakuan

Ucapan terima kasih dan pengakuan dari perusahaan terhadap hasil kerja karyawan.

Dari berbagai macam indikator diatas, penulis mengambil indikator dari Yasmeeen (2013), karena merupakan indikator yang tepat untuk perusahaan yang diteliti oleh penulis. Bahwa gaji, promosi, bonus, serta apresiasi dan pengakuan merupakan indikator-indikator yang penting untuk dilaksanakan oleh *driver* Grab Bike di Kota Bogor. Indikator yang dipilih merupakan indikator yang telah disesuaikan dengan kondisi perusahaan.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata latin yaitu: *motifus* yang berarti sebab, alasan dasar, pikiran dasar dorongan bagi seseorang untuk berbuat atau ide pokok yang selalu berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia. Motif terkadang diartikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati dalam diri seseorang. Motif diarahkan pada tujuan. Ada banyak teori tentang motivasi.

Menurut Siswanto (2009), motivasi adalah (1) setiap perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemauan individu sehingga individu tersebut didorong untuk untuk berperilaku dan bertindak, (2) pengaruh kekuatan yang menimbulkan perilaku individu, (3) setiap tindakan atau kejadian yang menyebabkan berubahnya perilaku seseorang, (4) proses yang menentukan gerakan atau perilaku individu kepada tujuan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2009) bahwa motivasi sebagai pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan. Demikian juga Purwanto (2009) menyatakan bahwa motivasi mengandung tiga kemampuan pokok yaitu menggerakkan, mengarahkan, dan menopang tingkah laku. Mengarahkan adalah menyatukan tingkah laku untuk mencapai suatu orientasi tujuan. Menopang yaitu memberikan penguatan intensitas, arah, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

Uno (2009), mengemukakan bahwa motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau dengan kata lain sebagai dorongan mental terhadap pereorangan atau orang-orang sebagai anggota masyarakat. Motivasi dapat juga diartikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan.

Stevenson (2010) menganggap bahwa motivasi adalah insentif, dorongan, atau stimulus untuk bertindak, atau semua hal verbal, fisik, atau psikologis yang membuat seseorang melakukan sesuatu sebagai respon.

Robbins (2009) mengatakan bahwa motivasi sebagai suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Nawawi (2009) bahwa motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seorang melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukan secara sadar, meskipun tidak tertutup kemungkinan bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang melakukan sesuatu kegiatan yang tidak disukai, sehingga kekuatan didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien. Motivasi dapat dibedakan dalam dua bentuk yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong perilaku yang bersumber dalam diri seseorang sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan orang yang memungkinkan seorang mampu mencapai suatu tujuan positif dimasa depan. Sedangkan ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskan pekerja melaksanakan perilaku secara maksimal karena adanya pujian, hukuman, aturan, dan sebagainya.

Motivasi menurut Purwanto (2009) adalah “usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu yang mencapai hasil atau tujuan tertentu”. Motivasi kerja menurut Hasibuan (2009) memiliki beberapa tujuan diantaranya mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya dan Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Dessler (2011) dalam Busro (2018) menguraikan jenis – jenis teori motivasi, kedalam lima kategori, yaitu: (1) teori Abraham Maslow yang mengatakan bahwa, “*People have a hierarchy of five types of needs and that people are first motivated to satisfy each lower order need*”. (2) Teori dari Frederick Hertzberg yang mengatakan bahwa. “*The best way to motivate someone is to organize the job so that it provides the feedback and challenge that helps satisfy the person’s higher-level needs*”. (3) Teori dari Edward Deci yang menemukan bahwa *extrinsic reward may actually detract from a person’s intrinsic motivation*. (4) Teori dari Victor Vroom yang berkaitan dengan *expectancy motivational theory: Motivation depends on expectancy, instrumentality, and valence*. (5) Modifikasi aliran psikologi B.F Skinner yang mengatakan bahwa, “*Based approach means changing behavior through rewards or punishments that are contingent on performance*”.

Dengan demikian jelaslah bahwa motivasi selalu berhubungan dengan kebutuhan, keinginan dan dorongan, sekaligus menjadi penyebab seorang pegawai, berusaha mencapai tujuan tertentu, dan berperilaku memelihara dan mengendalikan kegiatan-kegiatan yang harus dilaksanakan dalam suatu organisasi. Manusia dan kerja merupakan dua hal yang terangkung dalam kesatuan integral. Semua manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya.

2.3.2 Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2010) mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif yaitu atasan memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas standar. Dengan motivasi positif, maka semangat kerja pegawai akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Ada beberapa macam pendekatan motivasi positif yaitu sebagai berikut:

a. Insentif Nonmaterial

Insentif nonmaterial yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya sebagai piagam, piala, atau medali.

b. Insentif Sosial

Insentif sosial yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji.

c. Insentif Material

Insentif material yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif yaitu atasan memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman.

a. Hukuman

Memotivasi karyawan dengan standar mendapat hukuman bagi karyawan yang lalai dalam melakukan pekerjaan. Dengan motivasi negatif ini, semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dengan hukuman yang telah ditetapkan.

Menurut Maslow yang dikutip Robbins (2009), mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat digolongkan menjadi lima tingkatan yaitu :

1. Kebutuhan yang bersifat fisiologis atau fisik berupa pangan, sandang dan tempat tinggal;
2. Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman terutama berasal dari luar, baik yang bersifat ancaman fisik maupun psikis. Kalau dikaitkan dengan kerja, maka kebutuhan akan keamanan menyangkut keamanan jiwa sewaktu bekerja, perasaan aman akan harta benda yang ditinggalkan sewaktu bekerja dan juga menyangkut perasaan aman pada masa depan;
3. Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan-kebutuhan sosial seperti kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dimana ia hidup dan bekerja, rasa ikut memiliki, kebutuhan akan dihormati, kebutuhan untuk maju dan perasaan ikut serta
4. Kebutuhan akan harga diri/prestasi. Harga diri selalu menyertai status atau kedudukan seseorang di dalam organisasi atau masyarakat.
5. Kebutuhan mempertinggi kapasitas diri/kerja. Setiap orang ingin mengembangkan kapasitas kerjanya melalui pengembangan dirinya.

Asa'ad (2009), mengemukakan motivasi kerja merupakan suatu yang menimbulkan semangat dan dorongan kerja. Lebih lanjut dikatakan bahwa motivasi kerja psikologis kerja disebut pendorong semangat kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerja.

Teori motivasi yang telah dijelaskan, secara nyata berhubungan dengan peningkatan aktivitas seseorang, motivasi kerja pada hakekatnya menggerakkan atau menjadi tenaga pendorong yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dimana pekerjaan tersebut dilaksanakan secara sistematis dengan berkesinambungan, serta progresif, agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Untuk mencapai pelaksanaan pekerjaan bagi setiap pegawai, diperlukan seorang pemimpin yang selalu berusaha mendorong bawahannya agar dapat melakukan pekerjaan yang lebih berkualitas guna mencapai prestasi semaksimal mungkin. Hal itu penting karena prestasi yang dicapai oleh setiap pegawai bukan saja menimbulkan rasa kebanggaan tersendiri pada diri yang bersangkutan, tetapi juga menguntungkan bagi organisasi dalam usaha meningkatkan produktivitasnya.

Weiner (2009) mengemukakan bahwa orang-orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi ditandai oleh:

1. Berusaha untuk melakukan kegiatan yang meningkatkan prestasi,
2. Berusaha untuk menghindari terjadinya kemegagalan,
3. Bekerja dengan intensitas yang lebih tinggi dan
4. Memilih tugas yang mempunyai tingkat kesulitan.

Lebih lanjut Ivancevich (2009) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan

yang telah ditetapkan, karena motivasi tersebut mempengaruhi seseorang untuk melakukan peningkatan aktivitas atau tindakan, serta mempertahankan kegiatan ke arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan proses biologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, persepsi dan kemampuan lainnya yang ada pada diri seseorang. Proses psikologi tersebut dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor intrinsik yang meliputi : kepribadian, sikap, pengalaman, pribadi, latar belakang pendidikan, dan harapan atau cita-cita, dan
2. Faktor ekstrinsik, yang meliputi: perilaku pimpinan, hubungan antara individu, atau antar individu dengan kelompoknya, sosial ekonomi dan sebagainya.

Dalam hubungannya dengan penelitian ini, bahwa begitu pentingnya motivasi kerja bagi baik yang bersumber dari dalam dirinya (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) sebagai pendorong dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan pokoknya dan tugas-tugas tambahan yang dibebankan kepadanya. Dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kecenderungan produktivitas kerja akan tinggi.

2.3.3 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan ia dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain faktor ekstern dan intern. Faktor ekstern antara lain adalah kebijakan yang telah ditetapkan (*Reward* dan *punishment*), persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi karyawan, sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, dan gaya kepemimpinan. Sedangkan faktor intern adalah kemampuan bekerja, tanggung jawab, rasa kebersamaan dalam kelompok serta produktivitas kerja (Uno, 2009).

Menurut Unaradjan (2013) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut:

1. Promosi
Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama pembayaran upah atau gaji.
2. Prestasi kerja
Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.
3. Pekerjaan itu sendiri
Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atau atasan langsung, kenalan dan para spesialis dibagian kepegawaian hanya berperan dalam

menerima bantuan. Berarti kembali kepada karyawan yang bersangkutan apakah memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian, dan sebagainya. Hal ini sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan.

5. Tanggung jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2008) mengemukakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Daya Pendorong

Semangat yang diberikan dari perusahaan kepada karyawannya untuk memotivasi karyawan agar kinerja di perusahaan menjadi lebih baik. Daya pendorong bisa dalam banyak bentuk salah satunya *reward* kepada karyawan atau dalam bentuk bonus.

2. Kemauan

Dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya, serta meningkatkan taraf kehidupan.

3. Kerelaan

Keikhlasan hati dalam setiap tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan dan ekspektasi yang diharapkan perusahaan dari karyawannya.

4. **Membentuk Keahlian**
Kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya. Kemampuan tersebut dapat diasah dengan baik sesuai *job description* yang dimiliki karyawan tersebut.
5. **Membentuk Keterampilan**
Kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide, dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah, ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.
6. **Tanggung Jawab**
Kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.
7. **Kewajiban**
Sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas yang sudah diberikan setiap individu atau organisasi yang ada di perusahaan.
8. **Tujuan**
Tindakan awal dari pembuatan rencana agar ketika dilaksanakan bisa mengarah sejalan dengan tujuan serta target yang telah dirancang sebelumnya.

Menurut Zameer, Ali, Nisar dan Amir (2014), motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab, indikator dari motivasi kerja menurut mereka ada 5 yang mengacu kepada 2 dimensi yaitu:

1. *Monetary motivational*
 - a. **Gaji.**
Pemberian upah secara tepat waktu dan penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya maka akan membuat kebiasaan baik karyawan meningkat.
 - b. **Bonus.**
Bonus yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan.
2. *Non-monetary motivational*
 - a. **Jaminan kesejahteraan karyawan.**
Jaminan tersebut meliputi hak cuti, jaminan kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan, hak mendapatkan jatah rumah, dan lain sebagainya.
 - b. **Perasaan aman memiliki pekerjaan.**
Hal-hal yang dapat memicu motivasi akan membuat karyawan merasa aman karena bekerja di perusahaan itu.

c. Promosi.

Pengembangan dan peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan akan membuat seorang karyawan bertahan di perusahaan tersebut dalam waktu yang lama atau bahkan sampai pensiun.

Menurut Syahyuti (2010) indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Dorongan mencapai tujuan
Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.
2. Semangat kerja
Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.
3. Inisiatif dan kreatifitas
Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.
4. Rasa tanggung jawab
Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

Dari berbagai indikator di atas, peneliti mengambil indikator dari Syahyuti (2010) karena merupakan indikator yang tepat untuk perusahaan yang di teliti oleh penulis, yaitu dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas, rasa tanggung jawab merupakan indikator-indikator yang penting untuk dilaksanakan oleh *driver* Grab Bike di Kota bogor. Indikator yang dipilih merupakan indikator yang telah disesuaikan dengan kondisi perusahaan.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Hasil Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

| No | Nama Peneliti | Judul | Variabel | Indikator | Hasil | Publikasi |
|----|---------------|--|---|---|--|--|
| 1. | Evi Maria | Hubungan Penghargaan Intrinsik Terhadap Motivasi kerja | Penghargaan (X) Motivasi Kerja (Y) | Penyelesaian, pencapaian, otonomi, pengembangan, pribadi Gaji, upah, <i>reward</i> , keamanan tempat kerja, pengakuan diri. | Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penghargaan intrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Secara bersama sama, setiap indikator memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada aras kepercayaan 5%. Dimana hasil perhitungan menunjukkan nilai F hitung sebesar 16.117 dengan <i>P-value</i> sebesar 0.000. sedangkan nilai R^2 sebesar 0.648 menunjukkan bahwa 64.8% perubahan dari motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh penghargaan intrinsik, sedangkan 35,2% perubahan motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar penelitian ini. | Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Maret 2010, Hal. 1 – 9 Vol. 17, No. 1 ISSN: 1412-3126 |
| 2. | Asrin Saleh | Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam | <i>Reward</i> (X) Motivasi Kerja (Y) | Gaji, Tunjangan, Bonus/insentif, penghargaan interpersonal, promosi, Penyelesaian, pencapaian, otonomi keinginan, tujuan, kebutuhan, dorongan, motif, sikap, | Reward yaitu hadiah dan hukuman dalam situasi kerja, hadiah menunjukkan adanya penerimaan terhadap perilaku dan perbuatan. Diharapkan dengan adanya penerapan reward kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan perusahaan dapat mencapai tujuanya secara keseluruhan. Manusia selalu | Mutawazin (Jurnal Ekonomi Syariah IAIN Sultan Amai Gorontalo) Volume 2, Nomor 1, April 2021. ISSN: 2721-6640 |

| No | Nama Peneliti | Judul | Variabel | Indikator | Hasil | Publikasi |
|----|---|---|--|--|---|--|
| | | | | insentif; | mempunyai cita-cita, harapan dan keinginan. Inilah yang dimanfaatkan oleh metode reward. Dengan metode ini, seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan reward yang menarik sebagai imbalan. Dengan demikian, karyawan akan melakukan perbuatan atau mencapai suatu prestasi agar memperoleh reward tersebut. | |
| 3. | Widuri | Hubungan Pemberian <i>Reward</i> dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit JIH Yogyakarta | <i>Reward</i> (X) Motivasi Kerja (Y) | Upah, gaji, bonus, komisi, pembagian laba, pekerjaan yang menantang, prestasi, pengakuan, otonomi, kesempatan mengembangkan diri, dan pemberian kesempatan dalam proses pengambilan keputusan. Tanggung jawab, meningkatkan prestasi, kemajuan dalam bidang pendidikan dan pelatihan. | Pemberian <i>reward</i> pada perawat di Ruang Rawat Inap RS JIH Yogyakarta. 2015 adalah berupa <i>reward</i> ekstrinsik (uang dan jaminan sosial) dan berada pada kategori sedang (70,1%). Motivasi kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS JIH Yogyakarta tahun 2015 memiliki motivasi yang sedang (52,9%). Tidak ada hubungan yang signifikan antara pemberian <i>reward</i> dengan motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap RS JIH Yogyakarta 2015 (p 0,447) dengan keeratan hubungan sangat rendah (r -0,083). | Stikes Guna Bangsa Yogyakarta, <i>Journal of Health</i> (JOH) Vol. 3 No.2. 2015 pISSN 2355-8857, eISSN 2407-6376 |
| 4. | G.A.A.I. Pradnyani , P.I. Rahmawati , N.M. Suci | Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Cv Ayudya Tabanan Bali | <i>Reward</i> (X ₁), <i>Punishment</i> (X ₂). Motivasi Kerja (Y) | intrinsic reward dan ekstrinsic reward. tata tertib, larangan, disiplin, teguran, dan hukuman prestasi kerja, keahlian, dan kemampuan | Maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel reward dan variabel punishment terhadap variabel motivasi kerja karyawan adalah sebesar 54,2%, sedangkan sisanya 45,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian | Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol 2 No. 1, Juli 2020 P-ISSN: 2685-5526 |

| No | Nama Peneliti | Judul | Variabel | Indikator | Hasil | Publikasi |
|----|----------------------|---|--------------------|---|--|--|
| | | | | dalam menyelesaikan tugas | ini. Koefisien regresi reward sebesar 0,340 menyatakan bahwa setiap peningkatan nilai reward sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,340. Koefisien regresi punishment sebesar 0,370 menyatakan bahwa setiap peningkatan nilai punishment sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,370. Diketahui koefisien regresi dari variabel reward adalah sebesar 0,340, sehinggandapat dikatakan bahwa reward berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. | |
| 5. | Fitria Nur Anggraeni | Survey Motivasi Kerja Driver Ojek Online Grab | Motivasi Kerja (Y) | Kebutuhan Hidup, Keamanan dan Keselamatan, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi Diri | Hasil uji regresi menunjukkan indikator kebutuhan hidup menjadi satu-satunya indikator yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan nilai regresi sebesar 0,688. Temuan ini menegaskan bahwa semangat kerja pengemudi ojek Online sangat dipengaruhi oleh pemenuhan hidup. Dengan kata lain alasan utama para pengemudi menjadi mitra ojek Online adalah untuk bisa bertahan hidup. Tentu fakta ini terkonfirmasi oleh keadaan sesungguhnya, banyak alasan kehidupan di balik keputusan para mitra bergabung menjadi ojek Online di antaranya untuk bisa memenuhi pangan, membayar kontrakan, dan membayar biaya | Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business Vol. 3, No. 3, July 2020 p-ISSN 2615-3009 e-ISSN 2621-3389 |

| No | Nama Peneliti | Judul | Variabel | Indikator | Hasil | Publikasi |
|----|---------------|-------|----------|-----------|---|-----------|
| | | | | | pendidikan. Para mitra ojek Online mengakui setidaknya ketiga ukuran tersebut adalah motivasi dasar yang harus mereka penuhi dari profesi ojek Online. Hasil oleh data penghargaan tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial. Tentu ini menegaskan fakta lapangan, bahwa profesi ojek Online sebatas untuk bisa bertahan hidup, maka siapa pun hendaknya tidak menjadikan profesi ojek Online sebagai pilihan utama penyangga kehidupan. | |

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam perjalanan perusahaan dalam menjalankan produktivitas di setiap harinya. *Reward* merupakan salah satu cara atau metode yang digunakan oleh beberapa perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan.

Menurut beberapa pendapat ahli, *reward* merupakan bentuk apresiasi kepada karyawan sebagai alat untuk membuat para karyawan merasa diakui yang menyentuh aspek kompensasi dan hubungan antar karyawan satu dengan lainnya. Maka dari itu, semakin positif *reward* maka akan berhubungan dengan motivasi kerja dari para karyawan. Adapun indikator *reward* menurut Yasmeeen (2013) yaitu gaji, promosi, bonus, apresiasi dan pengakuan.

Menurut pendapat beberapa ahli motivasi adalah suatu dorongan yang bisa membuat orang melakukan sesuatu hal yang ia kehendaki. Ada 2 faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu, ekstrinsik dan intrinsik. *Reward* merupakan faktor yang termasuk didalam faktor ekstrinsik. Adapun indikator motivasi menurut Syahyuti (2010) yaitu dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas, rasa tanggung jawab.

Menurut Busro (2018), *reward* merupakan bentuk hadiah yang diberikan kepada pegawai yang mampu mendapatkan prestasi tertentu yang bermanfaat bagi perusahaan atau organisasi dalam bentuk finansial maupun non-finansial dalam rangka meningkatkan semangat, motivasi, komitmen pegawai, dan mampu mempengaruhi pegawai lain untuk berbuat yang lebih baik lagi, sehingga terjadi

persaingan yang positif antar-pegawai. Sedangkan menurut Hartatik (2014) bahwa motivasi merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang di kehendaki, perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu cakap, dan terampil tetapi juga mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Hal ini berkaitan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Evi Maria (2010) dengan judul Hubungan Penghargaan Intrinsik Terhadap Motivasi kerja. Dalam penelitian ini memberikan fakta bahwa, pemberian penghargaan memberikan kontribusi sebesar 64,8% perubahan dari motivasi kerja karyawan, sedangkan 35,2% perubahan motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar penelitian ini. Berdasarkan teori dari hasil penelitian tersebut terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara penghargaan dengan motivasi kerja karyawan.

Penelitian yang lain dilakukan oleh Asrin Saleh (2021) dengan judul Pemberian *Reward* Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. Penelitian ini mengatakan manusia selalu mempunyai cita-cita, harapan dan keinginan. Inilah yang dimanfaatkan oleh metode *reward*. Dengan metode ini, seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan *reward* yang menarik sebagai imbalan. Dengan demikian, karyawan akan melakukan perbuatan atau mencapai suatu prestasi agar memperoleh *reward* tersebut.

Lalu penelitian yang dilakukan oleh Widuri (2015) dengan judul Hubungan Pemberian *Reward* dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit JIH Yogyakarta. Penelitian yang dilakukan oleh Widuri menunjukkan pemberian *reward* pada perawat di Ruang Rawat Inap RS JIH Yogyakarta. 2015 adalah berupa *reward* ekstrinsik (uang dan jaminan sosial) dan berada pada kategori sedang (70,1%). Motivasi kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS JIH Yogyakarta tahun 2015 memiliki motivasi yang sedang (52,9%). Tidak ada hubungan yang signifikan antara pemberian *reward* dengan motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap RS JIH Yogyakarta.

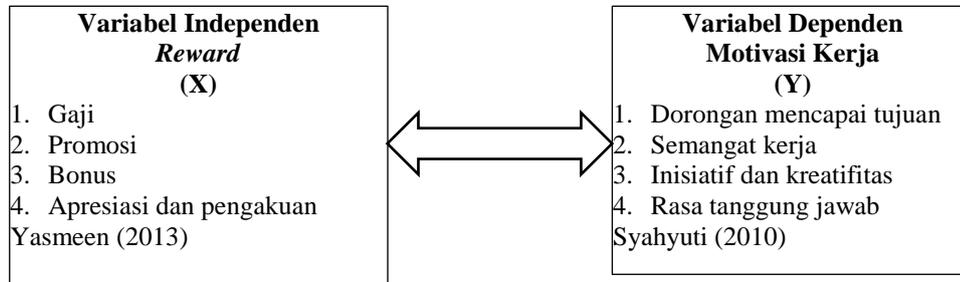
Kemudian penelitian yang dilakukan oleh G.A.A.I. Pradnyani, P.I. Rahmawati, N.M. Suci (2020) dengan judul Pengaruh *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Cv Ayudya Tabanan Bali menunjukkan pengaruh variabel *reward* dan variabel *punishment* terhadap variabel motivasi kerja karyawan adalah sebesar 54,2%, sedangkan sisanya 45,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dan penelitian yang dilakukan oleh Fitria Nur Anggraeni (2020) dengan judul Survey Motivasi Kerja *Driver* Ojek Online Grab. Penelitian ini menunjukkan indikator kebutuhan hidup menjadi satu-satunya indikator yang paling berpengaruh

terhadap motivasi kerja dengan nilai regresi sebesar 0,688. Hasil olah data Penghargaan tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial.

2.5 Konstelasi Penelitian dan Hipotesis Penelitian

2.5.1 Konstelasi Penelitian



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan Masalah diatas maka Hipotesis Penelitian adalah sebagai berikut:

1. Diduga terdapat hubungan yang positif antara penghargaan (*reward*) dengan motivasi kerja pengemudi Grab Bike di Kota Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan ini menggunakan jenis penelitian verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey*. Metode penelitian *explanatory survey* adalah metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel dan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel pada perusahaan Grab Indonesia.

3.2 Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah penghargaan dan motivasi kerja pengemudi Grab Bike di Kota Bogor. Penghargaan sebagai variabel independen dan motivasi kerja sebagai variabel dependen.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan di dalam penelitian ini adalah pengemudi Grab bike di Kota Bogor khususnya Bogor Tengah yang pendidikan terakhir adalah S1 sebanyak 62 orang.

3.2.3 Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Bogor yang dimana kantor cabang Grab Indonesia beralamat di Jl. Malabar 1 No.11, Babakan, Bogor Tengah, Kota Bogor, Jawa Barat 16128, Lippo Plaza Keboen Raya Bogor. Penelitian ini di khususkan kepada pengemudi Grab Bike yang bertempat tinggal di Bogor Tengah serta berpendidikan terakhir yaitu S1.

3.3 Jenis Data dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data Kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk numerical. Menurut Sugiyono (2017) data kuantitatif adalah data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume yang berupa angka-angka. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa data hasil kuesioner.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari hasil penyebaran kuesioner kepada pengemudi Grab Bike di Kota Bogor.

3.4 Operasional Variabel

Tabel 3.1 Operasional Variabel
Hubungan Penghargaan dengan Motivasi Kerja Pengemudi Grab Bike
di Kota Bogor.

| Variabel | Indikator | Ukuran | Skala |
|--------------------|---------------------------|--|---------|
| Penghargaan (X) | Gaji | <ol style="list-style-type: none"> Gaji yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang saya lakukan Ketepatan waktu pemberian gaji oleh perusahaan Saya merasa gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan | Ordinal |
| | Promosi | <ol style="list-style-type: none"> Promosi yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang saya lakukan Ketepatan sasaran pemberian promosi oleh perusahaan kepada pengemudi Saya merasa promosi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan | Ordinal |
| | Bonus | <ol style="list-style-type: none"> Bonus yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang saya lakukan Ketepatan waktu pemberian bonus oleh perusahaan Saya merasa bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan | Ordinal |
| | Apresiasi dan pengakuan | <ol style="list-style-type: none"> Apresiasi dan Pengakuan yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang saya lakukan Apresiasi dan Pengakuan oleh customer kepada pekerjaan yang telah saya lakukan Apresiasi dan Pengakuan oleh customer sesuai dengan harapan | Ordinal |
| Motivasi Kerja (Y) | Dorongan mencapai tujuan | <ol style="list-style-type: none"> Tujuan perusahaan merupakan prioritas bagi pengemudi Pengemudi berperan besar dalam mencapai tujuan perusahaan Saya memiliki motivasi yang cukup tinggi untuk mencapai tujuan dari perusahaan | Ordinal |
| | Semangat kerja | <ol style="list-style-type: none"> Saya bekerja dengan penuh semangat Semangat bekerja membuat diri saya semakin giat mencari orderan Saya bekerja bukan karena terpaksa oleh keadaan | Ordinal |
| | Inisiatif dan kreatifitas | <ol style="list-style-type: none"> Saya menerima order tidak hanya di satu tempat Saya bekerja karena inisiatif diri sendiri bukan karena tuntutan perusahaan Saya selalu melakukan perbaikan diri agar selalu melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin | Ordinal |
| | Rasa tanggung jawab | <ol style="list-style-type: none"> Saya bekerja karena perusahaan memberikan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan Saya bekerja bukan karena bonus yang diberikan namun karena tanggung jawab diri untuk memenuhi kebutuhan Tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang akan saya dapatkan (gaji, bonus dll) | Ordinal |

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pengemudi Grab Bike di Kota Bogor khususnya Bogor Tengah yang sudah di *filter* berdasarkan pendidikan terakhirnya yaitu S1. Dengan demikian penulis menggunakan metode *purposive sampling* yang merupakan teknik pengambilan *sample* dari populasi penelitian yang didasarkan atas ciri-ciri dan suatu karakteristik tertentu untuk mencapai tujuan penelitian, yaitu sebanyak 62 orang pengemudi Grab Bike di Kota Bogor.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan di dalam penelitian ini dengan cara mengumpulkan data primer yang di peroleh dari jawaban responden terhadap kuesioner. Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yaitu survey yang menggunakan kuesioner. Pertanyaan dalam kuesioner adalah pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu variabel X (penghargaan) dan variabel Y (motivasi kerja).

Menurut Sugiyono (2016) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian variabel tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Dari metode pengumpulan data dengan kuesioner maka dibuat tabel skala likert sebagai berikut:

Tabel 3.2 Keterangan Skala Likert Variabel X

| Keterangan | Skala |
|-------------------------|-------|
| Sangat Puas (SP) | 5 |
| Puas (P) | 4 |
| Kurang Puas (KP) | 3 |
| Tidak Puas (TP) | 2 |
| Sangat Tidak Puas (STP) | 1 |

Tabel 3.3 Keterangan Skala Likert Variabel Y

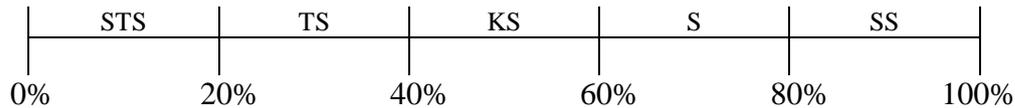
| Keterangan | Skala |
|---------------------------|-------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sugiyono (2010)

Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala ukuran untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.



Gambar 3.1 Gambar Skala Likert

3.7 Uji Kualitas Data

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan apakah kita benar-benar mengukur apa yang kita pikirkan sedang kita ukur. Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah *korelasi pearson product moment* dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

r_{xy} = koefisien korelasi

n = jumlah responden

$\sum x$ = jumlah skor setia item

$\sum y$ = jumlah skor total

Kriteria pengujiannya adalah:

$r_{hitung} \geq r_{tabel} = \text{Valid}$

$r_{hitung} < r_{tabel} = \text{Tidak Valid}$

Unaradjan (2013)

Menentukan kuesioner itu valid atau tidak dengan kriteria sebagai berikut:

1. Dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$
Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka status kuesioner layak (valid)
2. Dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$
Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka status kuesioner adalah gugur (tidak valid)
3. Menggunakan $\alpha = 0,05$ (5%)

Penulis menggunakan program SPSS 23 untuk menghitung korelasi (r). Nilai r_{tabel} didapatkan dari r_{tabel} dengan rumus $df = n-2$. Berikut hasil uji validitas dengan program SPSS dengan membandingkan Correlated item-total correlated dengan r

tabel. Untuk menilai r tabel dengan $n = 62$ digunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 5\%$) dan $df = n-2$ menjadi 60 sehingga r_{tabel} dapat diketahui sebesar 0,2461.

1. Uji validitas variabel (X) Penghargaan dilakukan terhadap 4 indikator yang dijabarkan menjadi 12 pernyataan penghargaan dengan menggunakan perhitungan SPSS 23. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Penghargaan (X)

| No | Indikator | Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan | Kesimpulan |
|----|-------------------------|--|---------------------|--------------------|--|------------|
| 1 | Gaji | Gaji yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang saya lakukan | 0,7798 | 0,2461 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | Valid |
| | | Ketepatan waktu pemberian gaji oleh perusahaan | 0,8182 | 0,2461 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | Valid |
| | | Saya merasa gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan | 0,8281 | 0,2461 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | Valid |
| 2 | Promosi | Promosi yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang saya lakukan | 0,7700 | 0,2461 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | Valid |
| | | Ketepatan sasaran pemberian promosi oleh perusahaan kepada pengemudi | 0,7803 | 0,2461 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | Valid |
| | | Saya merasa promosi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan | 0,7834 | 0,2461 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | Valid |
| 3 | Bonus | Bonus yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang saya lakukan | 0,9147 | 0,2461 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | Valid |
| | | Ketepatan waktu pemberian bonus oleh perusahaan | 0,9047 | 0,2461 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | Valid |
| | | Saya merasa bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan | 0,8687 | 0,2461 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | Valid |
| 4 | Apresiasi dan Pengakuan | Apresiasi dan Pengakuan yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang saya lakukan | 0,8079 | 0,2461 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | Valid |
| | | Apresiasi dan Pengakuan oleh customer kepada pekerjaan yang telah saya lakukan | 0,8110 | 0,2461 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | Valid |
| | | Apresiasi dan Pengakuan oleh customer sesuai dengan harapan | 0,7931 | 0,2461 | $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ | Valid |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan uji validitas terhadap variabel X (Penghargaan) menggunakan SPSS 23 dengan $n = 62$ responden dan $r_{\text{tabel}} = 0,2461$ menunjukkan bahwa dari 12 pernyataan dinyatakan valid. Hal ini karena 12 pernyataan yang valid tersebut memiliki hasil $r_{\text{hitung}} > 0,2461$.

2. Uji validitas variabel (Y) Motivasi Kerja dilakukan terhadap 4 indikator yang dijabarkan menjadi 12 pernyataan Motivasi kerja dengan menggunakan perhitungan SPSS 23. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y)

| No | Indikator | Pernyataan | r _{hitung} | r _{tabel} | Keterangan | Kesimpulan |
|----|---------------------------|--|---------------------|--------------------|--|--------------------|
| 1 | Dorongan Mencapai Tujuan | Tujuan perusahaan merupakan prioritas bagi pengemudi | 0,7525 | 0,2461 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| | | Pengemudi berperan besar dalam mencapai tujuan perusahaan | 0,1504 | 0,2461 | r _{hitung} > r _{tabel} | Tidak Valid |
| | | Saya memiliki motivasi yang cukup tinggi untuk mencapai tujuan dari perusahaan | 0,7142 | 0,2461 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| 2 | Semangat kerja | Saya bekerja dengan penuh semangat | 0,7525 | 0,2461 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| | | Semangat bekerja membuat diri saya semakin giat mencari orderan | 0,7384 | 0,2461 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| | | Saya bekerja bukan karena terpaksa oleh keadaan | 0,7142 | 0,2461 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| 3 | Inisiatif dan Kreatifitas | Saya menerima order tidak hanya di satu tempat | 0,8097 | 0,2461 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| | | Saya bekerja karena inisiatif diri sendiri bukan karena tuntutan perusahaan | 0,8480 | 0,2461 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| | | Saya selalu melakukan perbaikan diri agar selalu melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin | 0,7745 | 0,2461 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| 4 | Rasa Tanggung Jawab | Saya bekerja karena perusahaan memberikan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan | 0,4318 | 0,2461 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| | | Saya bekerja bukan karena bonus yang diberikan namun karena tanggung jawab diri untuk memenuhi kebutuhan | 0,4307 | 0,2461 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |
| | | Tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang akan saya dapatkan(gaji,bonus dll) | 0,3457 | 0,2461 | r _{hitung} > r _{tabel} | Valid |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan uji validitas terhadap variabel Y (motivasi kerja) menggunakan SPSS 23 dengan n= 62 responden dan r tabel = 0,2461 menunjukkan bahwa dari 12 pernyataan terdapat 11 pernyataan yang valid dan terdapat 1 pernyataan yang tidak valid. Hal ini dikarenakan 11 pernyataan yang valid memiliki hasil r_{hitung} > 0,2461 sedangkan 1 pernyataan yang tidak valid memiliki hasil r_{hitung} < 0,2461.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dipercaya dan reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Menurut Sugiyono (2010) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positif, suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda.

Jika instrumen dapat dipercaya maka data yang dihasilkan oleh instrumen tersebut dapat dipercaya. Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji *alpha* atau *cronbach alpha* (α) dikarenakan instrumen pertanyaan kuesioner yang dipakai merupakan rentangan antara beberapa nilai dalam hal ini menggunakan skala *likert* 1 sampai dengan 5. Rumus *alpha* atau *cronbach alpha* (α) sebagai berikut:

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Arikunto (2010)

Dimana:

r_i = Reabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

σ_t^2 = Varians total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir pertanyaan

Kriteria penilaian terhadap koefisien *cronbach alpha* (α) sebagai berikut :

Tabel 3.6 Kriteria Uji Reliabilitas

| No | Nilai α | Keterangan |
|----|----------------------|-----------------|
| 1 | $\alpha < 0,6$ | Kurang reliabel |
| 2 | $0,6 < \alpha < 0,8$ | Cukup reliabel |
| 3 | $\alpha > 0,8$ | Sangat reliabel |

1. Menguji reliabilitas variabel (X) Penghargaan dapat dianalisis melalui program SPSS 23 maka diperoleh nilai Cronbach Alpha sebagai berikut:

Tabel 3.7 Case Processing Summary Variabel Penghargaan (X)

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 62 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 62 | 100,0 |

Sumber Data: *output* SPSS 23

Tabel 3.8 Reliability Statistic Variabel Penghargaan (X)

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,955 | 12 |

Sumber Data: *output* SPSS 23

Hasil *output case processing summary* dengan program SPSS 23 menjelaskan bahwa jumlah data yang valid N 62 dengan presentase 100% dan dari tabel

reliability statistic diketahui nilai cornbach alpha sebesar 0,955 yang artinya instrumen variabel Penghargaan sangat reliabel.

2. Menguji reliabilitas variabel Y (kepuasan kerja) dapat dianalisis melalui program SPSS 20 maka diperoleh nilai Cornbach Alpha sebagai berikut:

Tabel 3.9 Case Processing Summary Variabel Motivasi Kerja (Y)

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 62 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 62 | 100,0 |

Sumber Data: *output* SPSS 23

Tabel 3.10 Reliability Statistic Variabel Motivasi Kerja (Y)

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,878 | 11 |

Sumber Data: *output* SPSS 20

Hasil *output case processing summary* dengan program SPSS 23 menjelaskan bahwa jumlah data yang valid N = 62 dengan presentase 100% dan dari tabel reliability statistic diketahui nilai cornbach alpha sebesar 0,878 yang artinya instrumen variabel Motivasi Kerja sangat reliabel.

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Sugiyono (2016)

3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara penghargaan variabel (X) dan motivasi kerja variabel (Y) dan juga dapat menentukan arah dari kedua variabel. Dengan menggunakan rumus *Rank Spearman* sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=0}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

r_s = Koefisien korelasi

n = Jumlah Data

d_i^2 = Selisih ranking

Untuk dapat mengetahui tingkat hubungan di antara kedua variabel tersebut dapat dilihat melalui tabel ini:

Tabel 3.11 Koefesien Korelasi

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,80 – 1,00 | Sangat Kuat |
| 0,6 – 0,799 | Kuat |
| 0,4 – 0,599 | Sedang |
| 0,20 – 0,399 | Lemah |
| 0,00 – 0,199 | Sangat Lemah |

Sugiyono (2016)

3.8.3 Analisis Koefesien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan seberapa besar kontribusi antara variabel X (*independen*) dengan variabel Y (*dependen*) yang merupakan hasil dari koefisien korelasi dan dinyatakan dalam bentuk persentase (%). Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefesien Determinasi

r = Koefesien Korelasi

3.8.4 Uji Hipotesis Koefesien Korelasi

Uji hipotesis koefisien korelasi adalah alat pengujian untuk mengetahui hubungan yang kuat antara penghargaan dengan motivasi kerja pengemudi Grab Bike di Kota Bogor dan untuk membuktikan apabila hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak. Uji hipotesis koefisien korelasi dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t_{hitung} = Nilai t_{hitung}

r = Koefesien korelasi hasil r_{hitung}

n = Jumlah sampel

Sugiyono (2016)

Kaidah pengujian:

Jika:

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak ada hubungan antara variabel X dan variabel Y.

$t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak ada hubungan antara variabel X dan variabel Y.

3.8.5 Menentukan Hipotesis Statistik

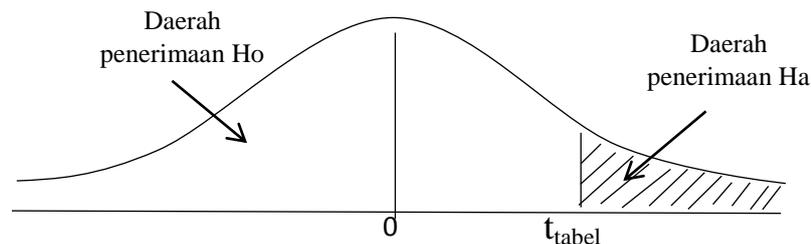
1. $H_0 (\rho \leq 0)$ = berarti tidak terdapat hubungan positif antara penghargaan dengan motivasi kerja.

2. $H_a (\rho > 0)$ = berarti terdapat hubungan positif antara penghargaan dengan motivasi kerja.

Mencari t_{tabel} digunakan:

$\alpha = 0.05$ dan derajat kebebasan $dk = n-2$, kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah:

- Terima H_0 dan tolak H_a jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya, tidak terdapat hubungan positif antara penghargaan dengan motivasi kerja pengemudi.
- Tolak H_0 dan terima H_a jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya, terdapat hubungan positif antara penghargaan dengan motivasi kerja pengemudi.



Gambar 3.2 Kurva Pengujian Koefisien Korelasi

3.8.6 Hubungan Fungsional antar Variabel Penghargaan dengan Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisa statistik sebagaimana diuraikan di atas maka diperoleh hubungan fungsional atas variabel penghargaan dengan motivasi kerja sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana:

\hat{Y} = Penduga variabel motivasi kerja

a = konstanta

b = koefisien

X = Penduga variabel penghargaan

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT. Grab Indonesia

Grab adalah Perusahaan teknologi asal Malaysia yang berkantor di Singapura yang menyediakan aplikasi layanan transportasi angkutan umum meliputi kendaraan bermotor roda 2 maupun roda 4. Perusahaan Grab hanya perusahaan teknologi yang meluncurkan Aplikasi saja dan untuk kendaraannya sendiri adalah kendaraan milik mitra yang sudah bergabung di PT. Grab Indonesia.

Transportasi kini sudah menjadi kebutuhan mendasar bagi kaum urban. Saat ingin menembus kemacetan Ibu Kota. Pesatnya perkembangan teknologi, dapat membantu masyarakat ketika tetap membutuhkan transportasi nyaman, tetapi sedang malas memacu kendaraan pribadi, mobil-mobil nyaman bisa dipanggil hanya dengan sentuhan pada layar ponsel pintar. Kehadiran teknologi yang pesat terhadap transportasi memang telah menjadi fenomena.

Grab atau yang sebelumnya dikenal sebagai GrabTaxi adalah sebuah perusahaan yang berasal Singapura yang melayani aplikasi penyedia transportasi dan tersedia di enam negara di Asia Tenggara, yakni Malaysia, Singapura, Thailand, Vietnam, Indonesia, dan Filipina. Grab memiliki visi untuk merevolusi industri pertaksian di Asia Tenggara, sehingga dapat memberikan keamanan dan kenyamanan bagi pengguna kendaraan seantero Asia Tenggara.

Grab merupakan platform pemesanan kendaraan terkemuka di Asia Tenggara. Kami menjawab sejumlah tantangan transportasi yang krusial dan mewujudkan kebebasan transportasi bagi 620 juta orang di Asia Tenggara. Grab bermula dari aplikasi pemesanan taksi pada 2012, yang kemudian mengembangkan platform produknya termasuk layanan pemesanan mobil sewaan dan ojek. Layanan Grab ditujukan untuk memberikan alternatif berkendara bagi para pengemudi dan penumpang yang menekankan pada kecepatan, keselamatan dan kepastian. Sebagai bagian dari budaya inovatifnya, Grab saat ini tengah melakukan uji coba beberapa layanan baru seperti carpooling serta layanan pesan antar makanan.

Dengan aplikasi Grab calon penumpang dapat dengan mudah mencari driver untuk menuju ke lokasi tujuan, sehingga kita tidak perlu menunggu waktu yang lama untuk mendapatkan transportasi yang diperlukan. Grab didirikan pada tahun 2011 di Malaysia dan untuk pendiri Grab adalah Anthony Tan bersama rekannya Tan Hooi. Dari tahun 2011 sampai saat ini tahun 2017 Grab berkembang pesat dan menjadi salah satu Penyedia aplikasi transportasi online di Indonesia.

Kurang dari setahun, berbagai layanan yang mengandalkan aplikasi terbentuk dalam diversifikasi beragam fitur. Mulai dari layanan angkut penumpang,

pengiriman barang, hingga beli dan antar makanan berhasil dikembangkan. Bahkan, demi menjaga eksistensinya, Grab mantap melakukan rebranding dan pergantian logo dengan alasan sederhana, yakni mewakili segala fitur layanan. Layanan yang awalnya dikenal dengan Grabtaxi berubah hanya menggunakan kata 'Grab'. Perubahan nama tersebut juga mewakili ragam layanan yang diberikan bagi pengguna. Dengan mengadopsi konsep economic sharing Grab berkembang di Indonesia berkat bantuan para mitra. Pada prinsipnya, Grab akan terus berkembang beriringan dengan para mitra pengemudi. Hingga bulan Maret 2015, jumlah pengguna Grab mencapai 3,8 juta pengguna. Grab tersedia untuk sistem operasi Android, iOS, dan BlackBerry.

Bisnis tanpa kekompakan dan kerja sama tim akan menjadi hal yang sia-sia. Di Indonesia, Grab tumbuh subur sebagai transportasi andalan di lima kota besar, yakni Jakarta, Denpasar, Surabaya, Bandung, dan Padang. Tentu keberhasilan tersebut akan segera ditularkan ke kota besar lainnya. Keberadaan Grab juga sudah mulai tersebar di negara Asia Tenggara. Hingga kini, Grab sudah memiliki lebih dari 300 ribu mitra pengemudi dan 15 juta pengunduh di Asia Tenggara.

Perkembangan Grab di Indonesia memang bertahap. Mulai dari muncul dengan nama Grabtaxi, kemudian berganti nama hingga logo. Semua kami jalani secara bertahap. Dulu masyarakat mengenal kami dengan Grabtaxi, tetapi sekarang kami hadir lebih lengkap dengan beragam layanan. Alasan kami membuat beragam servis karena masyarakat merespons transportasi daring sebagai kebutuhan. Itu sebabnya, perkembangannya begitu pesat. Grabcar dan GrabBike di Indonesia tumbuh lebih dari 250 kali sejak pertengahan 2015. Kini, layanan penyewaan mobil pribadi dan ojek online menjadi bagian besar dari bisnis Grab secara keseluruhan, yang juga meliputi pemesanan taksi dan layanan kurir.

Teknologi machine learning dan kemampuan analitik data Grab yang mumpuni telah menjadi faktor pendorong pertumbuhan yang signifikan dan memungkinkan efisiensi secara besar-besaran dari waktu ke waktu. Sebagai contoh, pada 2016, layanan GrabBike di Indonesia telah tumbuh 300 persen (year to date), seraya melakukan pengurangan subsidi untuk tiap perjalanan yang diselesaikan sebesar 50 persen, dimana hal ini menunjukkan tingginya keterlibatan dan keterlekatan pengguna pada platform multi-layanan Grab. Lebih dari 1 dari 4 pengguna aktif bulanan Grab di Indonesia menggunakan lebih dari satu layanan Grab.

Indonesia telah menjadi pasar terbesar Grab berdasarkan jumlah perjalanan yang diselesaikan seluruh platform. Grab secara khusus memfokuskan bisnisnya di Jakarta, yang didiami oleh lebih dari 30 juta penduduk dimana Grab memberikan layanan ojek, penyewaan mobil pribadi dan pemesanan taksi online. Grab juga berencana untuk melakukan ekspansi platform multi-layanannya ke lebih dari delapan megacity di luar kota Jakarta, dengan total populasi sebesar 38 juta. Indonesia merupakan negara keempat terbesar dari segi populasi, dengan total penduduk lebih dari 250 juta. Grab menawarkan pilihan layanan pemesanan

kendaraan terbanyak di sebagian besar pasar di Asia Tenggara, yang telah diunduh di lebih dari 17 juta perangkat dan 320,000 pengemudi di 30 kota di seluruh Singapura, Indonesia, Filipina, Malaysia, Thailand dan Vietnam.

4.1.2 Kegiatan Usaha

PT. Grab Indonesia menyediakan jasa transportasi *online* yang dapat membantu para konsumen untuk mendapatkan jasa transportasi, pesan antar makanan, pengiriman barang, dan pembelian suatu barang hanya dengan menggunakan aplikasi di *smartphone*.

4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

Visi :

Menjadi yang terdepan di Asia Tenggara, dengan memecahkan permasalahan transportasi yang ada serta memberikan kemudahan mobilitas pada 620 juta orang di Asia Tenggara setiap harinya.

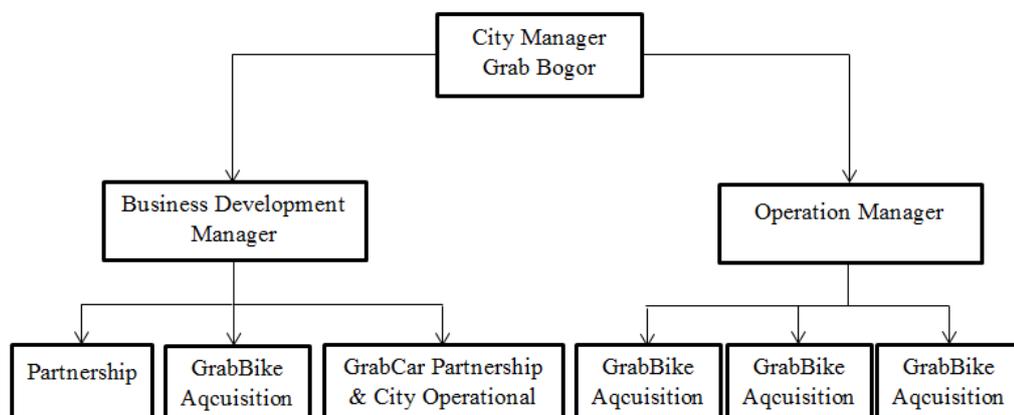
Misi :

PT. Grab Indonesia ada 3, yaitu :

1. Menjadi penyedia layanan teraman di Asia Tenggara.
2. Memberikan layanan yang mudah diakses oleh banyak orang.
3. Meningkatkan kehidupan para partner, baik pengemudi maupun penumpang.

4.1.4 Struktur Organisasi

Suksesnya sebuah perusahaan dapat disebabkan oleh beberapa faktor mulai dari kualitas sumber daya manusia, gaya kepemimpinan manajer, kondisi lingkungan bisnis dan yang tidak kalah pentingnya yaitu struktur organisasi yang baik. Struktur Organisasi adalah susunan suatu komponen atau unit-unit kerja dalam sebuah organisasi. Struktur Organisasi dimaksudkan untuk membagi pekerjaan sesuai dengan bidangnya dan menunjukkan mengenai spesialisasi dari pekerjaan tersebut sehingga masing-masing mengetahui tugas dan pekerjaannya. Adapun struktur organisasi PT. Grab Indonesia adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Grab Indonesia
Sumber PT. Grab Indonesia Cabang Bogor

4.1.5 Profil Responden

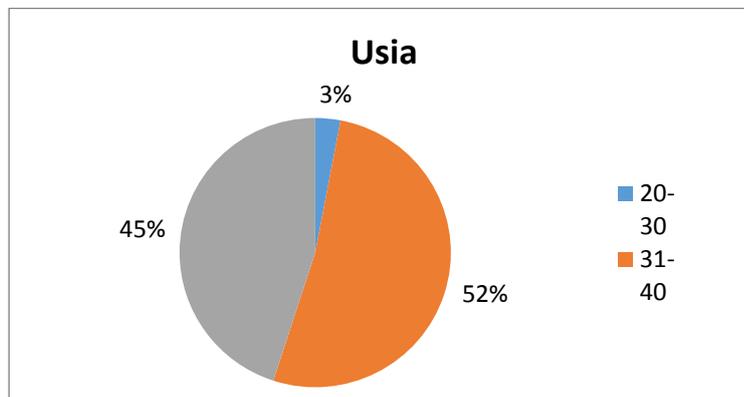
Dalam penelitian ini pembagian kelompok responden yaitu terbagi menjadi tiga bagian yang terdiri dari Usia Responden, Jenis Kelamin Responden, Lama Bekerja Responden. Pendidikan Responden tidak di lampirkan dikarenakan penulis telah mem-*filter* responden sebelumnya yang hanya berpendidikan S1 untuk mengurangi jumlah sampel yang akan diambil. Berikut profil responden dapat dilihat:

1. Usia Responden

Tabel 4.1 Profil Responden PT Grab Indonesia berdasarkan Usia Responden

| No | Usia Responden | Jumlah | Persentase (%) |
|--------|----------------|--------|----------------|
| 1 | 20-30 | 2 | 3 |
| 2 | 31-40 | 32 | 52 |
| 3 | >40 | 28 | 45 |
| Jumlah | | 62 | 100 |

Sumber : Data Primer diolah, 2020



Gambar 4.2 Grafik data responden berdasarkan Usia

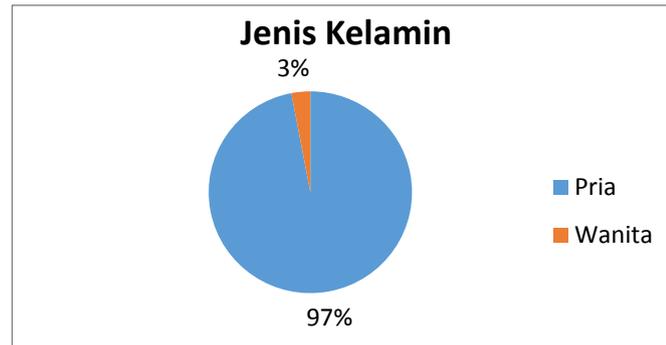
Dilihat dari tabel diatas berdasarkan Usia Responden menunjukkan bahwa responden dengan Usia 20 – 30 berjumlah 2 Orang dengan persentase 3%, Usia 31 – 40 berjumlah 32 orang dengan persentase 52%, dan Usia >40 berjumlah 28 orang dengan persentase 45%.

2. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2 Profil Responden PT. Grab Indonesia berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|--------|---------------|--------|----------------|
| 1 | Pria | 60 | 97 |
| 2 | Wanita | 2 | 3 |
| Jumlah | | 62 | 100 |

Sumber : Data Primer diolah, 2020



Gambar 4.3 Grafik data responden berdasarkan Jenis Kelamin

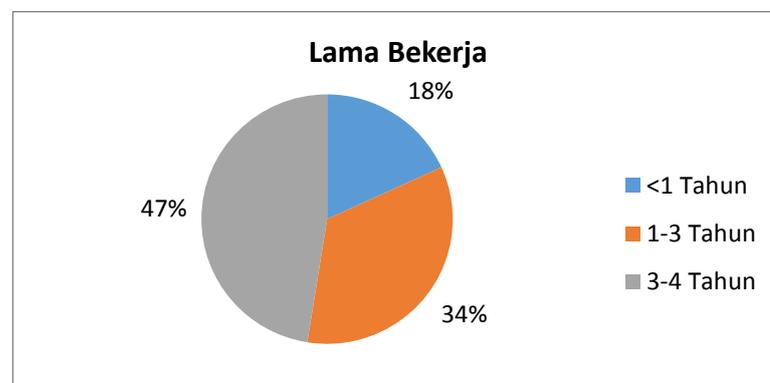
Dilihat dari tabel diatas berdasarkan Jenis Kelamin menunjukkan bahwa responden dengan Jenis Kelamin Pria berjumlah 60 orang dengan persentase 97% dan Jenis Kelamin Wanita berjumlah 2 orang dengan persentase 3%.

3. Lama Bekerja Responden

Tabel 4.3 Profil Responden PT. Grab Indonesia berdasarkan Lama Bekerja

| Lama Kerja | Tanggapan Responden | |
|------------|---------------------|----------------|
| | Responden | Presentase (%) |
| <1 Tahun | 12 | 19 |
| 1-3 Tahun | 21 | 34 |
| 3-4 Tahun | 29 | 47 |
| Jumlah | 62 | 100,0 |

Sumber : Data Primer diolah, 2020



Gambar 4.4 Grafik data responden berdasarkan lama bekerja

Dilihat dari tabel diatas berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja <1 Tahun berjumlah 12 orang dengan persentase 18%, 1-3 Tahun berjumlah 21 orang dengan persentasi 34%, dan 3-4 tahun berjumlah 29 orang dengan persentase 47%.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Penghargaan pada PT. Grab Indonesia

Penghargaan pada PT. Grab Indonesia diukur melalui pernyataan-pernyataan dalam kuesioner, hasil jawaban responden mencakup pilihan sangat puas hingga sangat tidak puas. Berdasarkan tanggapan tersebut dilakukan analisis deskriptif guna menjelaskan Penghargaan pada PT. Grab Indonesia. Dimana jawaban responden

dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

1. Gaji

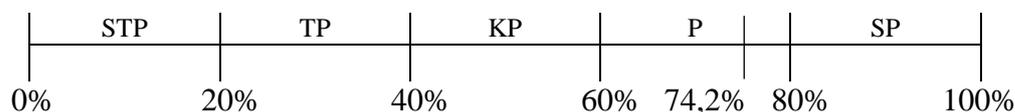
Tabel 4.4 Gaji yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan Pengemudi Grab

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Presentase (%) |
|-------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Puas | 5 | 7 | 35 | 11,8 |
| Puas | 4 | 30 | 120 | 48,4 |
| Kurang Puas | 3 | 25 | 75 | 40,3 |
| Tidak Puas | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Puas | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 62 | 230 | 100 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{230}{5 \times 62} \times 100 = 74,2 \%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa variabel penghargaan dengan indikator gaji, menyatakan melalui pernyataan gaji yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang saya lakukan. Adalah sebanyak 74,2 % dari total responden yang menjawab puas.

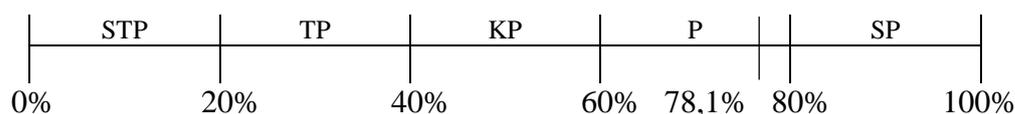
Tabel 4.5 Ketepatan waktu pemberian gaji oleh perusahaan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Presentase (%) |
|-------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Puas | 5 | 8 | 40 | 12,9 |
| Puas | 4 | 40 | 160 | 64,5 |
| Kurang Puas | 3 | 14 | 42 | 22,6 |
| Tidak Puas | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Puas | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 62 | 242 | 100 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{242}{5 \times 62} \times 100 = 78,1 \%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa variabel penghargaan dengan indikator gaji, menyatakan melalui pernyataan ketepatan waktu pemberian gaji oleh perusahaan. Adalah sebanyak 78,1% dari total responden yang menjawab puas.

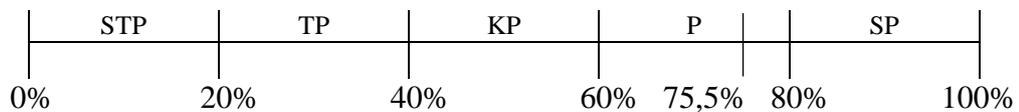
Tabel 4.6 Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden(Orang) | Skor Total | Presentase(%) |
|-------------------|------|-------------------------|------------|---------------|
| Sangat Puas | 5 | 9 | 45 | 14,5 |
| Puas | 4 | 31 | 124 | 50,0 |
| Kurang Puas | 3 | 21 | 63 | 33,9 |
| Tidak Puas | 2 | 1 | 2 | 1,6 |
| Sangat Tidak Puas | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 62 | 234 | 100 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{234}{5 \times 62} \times 100 = 75,5 \%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa variabel penghargaan dengan indikator gaji, menyatakan melalui pernyataan saya merasa gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan. Adalah sebanyak 75,5% dari total responden yang menjawab puas.

2. Promosi

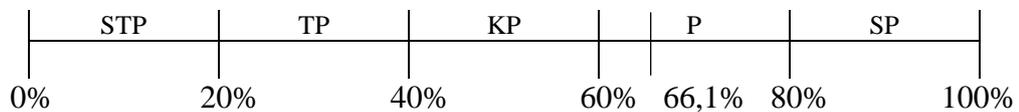
Tabel 4.7 Promosi yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Presentase (%) |
|-------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Puas | 5 | 0 | 0 | 0 |
| Puas | 4 | 26 | 104 | 41,9 |
| Kurang Puas | 3 | 29 | 87 | 46,8 |
| Tidak Puas | 2 | 7 | 14 | 11,3 |
| Sangat Tidak Puas | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 62 | 205 | 100 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{205}{5 \times 62} \times 100 = 66,1\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa variabel penghargaan dengan indikator promosi, menyatakan melalui pernyataan promosi yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang saya lakukan. Adalah sebanyak 66,1% dari total responden yang menjawab puas.

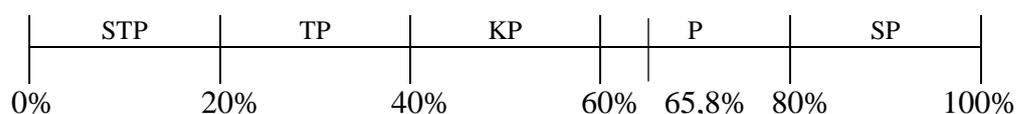
Tabel 4.8 Ketepatan sasaran pemberian promosi oleh perusahaan kepada pengemudi

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Presentase (%) |
|-------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Puas | 5 | 0 | 0 | 0 |
| Puas | 4 | 23 | 92 | 37,1 |
| Kurang Puas | 3 | 34 | 102 | 54,8 |
| Tidak Puas | 2 | 5 | 10 | 8,1 |
| Sangat Tidak Puas | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 62 | 204 | 100 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{204}{5 \times 62} \times 100 = 65,8\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa variabel penghargaan dengan indikator promosi, menyatakan melalui pernyataan ketepatan sasaran pemberian promosi oleh perusahaan kepada pengemudi. Adalah sebanyak 65,8% dari total responden yang menjawab puas.

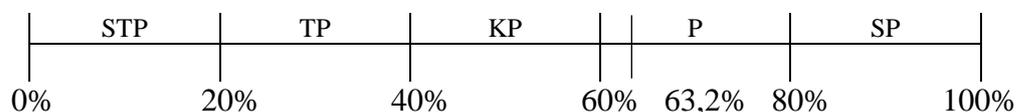
Tabel 4.9 Promosi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan Pengemudi Grab

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Presentase (%) |
|-------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Puas | 5 | 0 | 0 | 0 |
| Puas | 4 | 15 | 60 | 24,2 |
| Kurang Puas | 3 | 42 | 126 | 67,7 |
| Tidak Puas | 2 | 5 | 10 | 8,1 |
| Sangat Tidak Puas | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 62 | 196 | 100 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{196}{5 \times 62} \times 100 = 63,2\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa variabel penghargaan dengan indikator promosi, menyatakan melalui pernyataan saya merasa promosi yang diberikan perusahaan semakin membuat saya semangat dalam bekerja. Adalah sebanyak 63,2% dari total responden yang menjawab puas.

3. Bonus

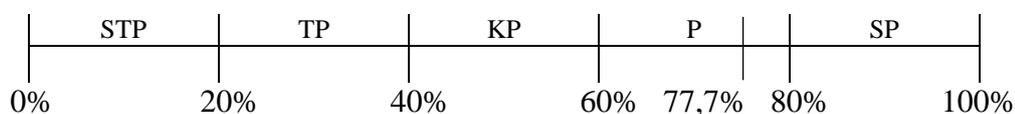
Tabel 4.10 Bonus yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Presentase (%) |
|-------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Puas | 5 | 10 | 50 | 16,1 |
| Puas | 4 | 36 | 144 | 58,1 |
| Kurang Puas | 3 | 15 | 45 | 24,2 |
| Tidak Puas | 2 | 1 | 2 | 1,6 |
| Sangat Tidak Puas | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 62 | 241 | 100 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{241}{5 \times 62} \times 100 = 77,7\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa variabel penghargaan dengan indikator bonus, menyatakan melalui pernyataan bonus yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang saya lakukan. Adalah sebanyak 77,7% dari total responden yang menjawab puas.

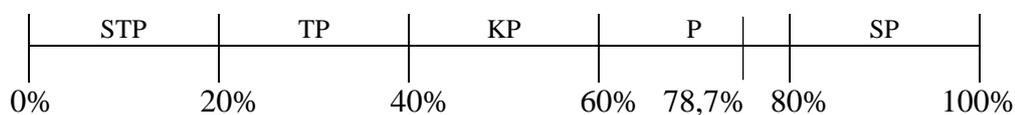
Tabel 4.11 Ketepatan waktu pemberian bonus oleh perusahaan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Presentase (%) |
|-------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Puas | 5 | 7 | 35 | 11,3 |
| Puas | 4 | 44 | 176 | 71,0 |
| Kurang Puas | 3 | 11 | 33 | 17,7 |
| Tidak Puas | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Puas | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 62 | 244 | 100 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{244}{5 \times 62} \times 100 = 78,7\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa variabel penghargaan dengan indikator bonus, menyatakan melalui pernyataan ketepatan waktu pemberian bonus oleh perusahaan. Adalah sebanyak 78,7% dari total responden yang menjawab puas.

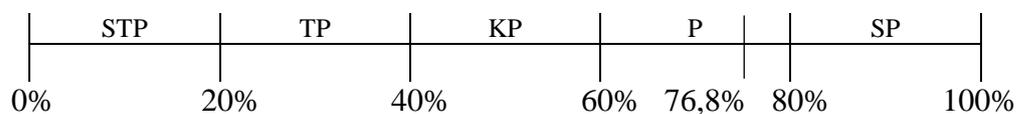
Tabel 4.12 Pengemudi Grab merasa bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Presentase (%) |
|-------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Puas | 5 | 7 | 35 | 11,3 |
| Puas | 4 | 38 | 152 | 61,3 |
| Kurang Puas | 3 | 17 | 51 | 27,4 |
| Tidak Puas | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Puas | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 62 | 238 | 100 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{238}{5 \times 62} \times 100 = 76,8\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa variabel penghargaan dengan indikator bonus, menyatakan melalui pernyataan saya merasa bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan. Adalah sebanyak 76,8% dari total responden yang menjawab puas.

4. Apresiasi dan pengakuan

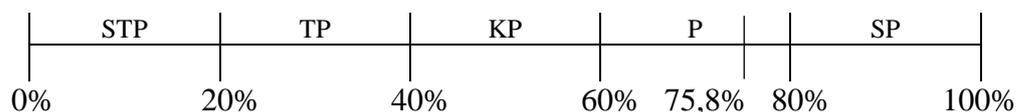
Tabel 4.13 Apresiasi dan Pengakuan yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang dilakukan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Presentase (%) |
|-------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Puas | 5 | 1 | 5 | 1,6 |
| Puas | 4 | 49 | 196 | 79,0 |
| Kurang Puas | 3 | 10 | 30 | 16,1 |
| Tidak Puas | 2 | 2 | 4 | 3,2 |
| Sangat Tidak Puas | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 62 | 235 | 100 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{235}{5 \times 62} \times 100 = 75,8\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa variabel penghargaan dengan indikator apresiasi dan pengakuan, menyatakan melalui pernyataan apresiasi dan pengakuan yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang saya lakukan. Adalah sebanyak 75,8% dari total responden yang menjawab puas.

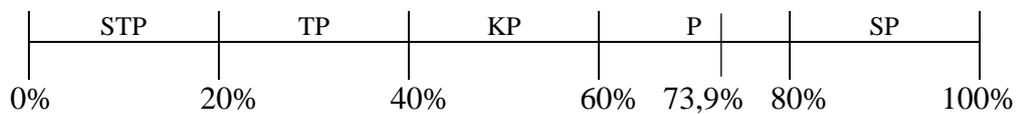
Tabel 4.14 Apresiasi dan Pengakuan oleh customer kepada pekerjaan yang telah dilakukan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Presentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 3 | 15 | 4,8 |
| Setuju | 4 | 43 | 172 | 69,4 |
| Kurang Setuju | 3 | 10 | 30 | 16,1 |
| Tidak Setuju | 2 | 6 | 12 | 9,7 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 62 | 229 | 100 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{229}{5 \times 62} \times 100 = 73,9\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa variabel penghargaan dengan indikator apresiasi dan pengakuan, menyatakan melalui pernyataan apresiasi dan pengakuan oleh customer kepada pekerjaan yang telah saya lakukan. Adalah sebanyak 73,9% dari total responden yang menjawab puas.

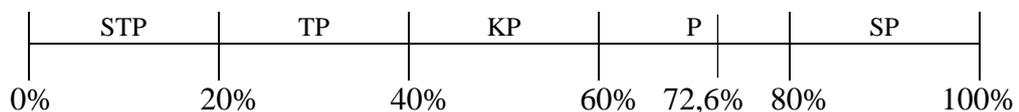
Tabel 4.15 Apresiasi dan Pengakuan oleh customer sesuai dengan harapan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Presentase (%) |
|-------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Puas | 5 | 2 | 25 | 3,2 |
| Puas | 4 | 41 | 212 | 66,1 |
| Kurang Puas | 3 | 13 | 12 | 21,0 |
| Tidak Puas | 2 | 6 | 0 | 9,7 |
| Sangat Tidak Puas | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 62 | 225 | 100 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{225}{5 \times 62} \times 100 = 72,6\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa variabel penghargaan dengan indikator apresiasi dan pengakuan, menyatakan melalui pernyataan apresiasi dan pengakuan oleh customer sesuai dengan harapan. Adalah sebanyak 72,6% dari total responden yang menjawab puas.

Tabel 4.16 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Tentang Penghargaan pada PT. Grab Indonesia

| No. Soal | Pernyataan | Tanggapan Responden (%) | Rata-rata perindikator (%) |
|--------------------------------|--|-------------------------|----------------------------|
| Gaji | | | |
| 1 | Gaji yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang saya lakukan | 74,2 | 75,9 |
| 2 | Ketepatan waktu pemberian gaji oleh perusahaan | 78,1 | |
| 3 | Saya merasa gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan | 75,5 | |
| Promosi | | | |
| 4 | Promosi yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang saya lakukan | 66,1 | 65,0 |
| 5 | Ketepatan sasaran pemberian promosi oleh perusahaan kepada pengemudi | 65,8 | |
| 6 | Saya merasa promosi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan | 63,2 | |
| Bonus | | | |
| 7 | Bonus yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang saya lakukan | 77,7 | 77,7 |
| 8 | Ketepatan waktu pemberian bonus oleh perusahaan | 78,7 | |
| 9 | Saya merasa bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan | 76,8 | |
| Apresiasi dan Pengakuan | | | |
| 10 | Apresiasi dan Pengakuan yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang saya lakukan | 75,8 | 74,1 |
| 11 | Apresiasi dan Pengakuan oleh customer kepada pekerjaan yang telah saya lakukan | 73,9 | |
| 12 | Apresiasi dan Pengakuan oleh customer sesuai dengan harapan | 72,6 | |

Sumber Data Primer, diolah 2020

Dapat disimpulkan bahwa, variabel Penghargaan dari 4 indikator memiliki nilai dominan yang tertinggi dan dapat diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada indikator bonus pada pernyataan ketepatan waktu pemberian bonus oleh perusahaan. Dalam hal ini artinya pengemudi merasa puas dengan manajemen waktu dari PT. Grab Indonesia dengan selalu memberikan bonus dengan tepat waktu dan tidak menyulitkan para pengemudi. Dan skor terendah terdapat pada indikator promosi pada pernyataan saya merasa promosi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan. Artinya pengemudi merasa tidak diuntungkan dengan promosi yang telah diberikan oleh perusahaan dan tidak sesuai dengan harapan atau ekspektasi para pengemudi.

Berdasarkan input data penulis mengolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan kembali membuat distribusi frekuensi dengan Program SPSS 23 dari pernyataan variabel penghargaan sebagai berikut:

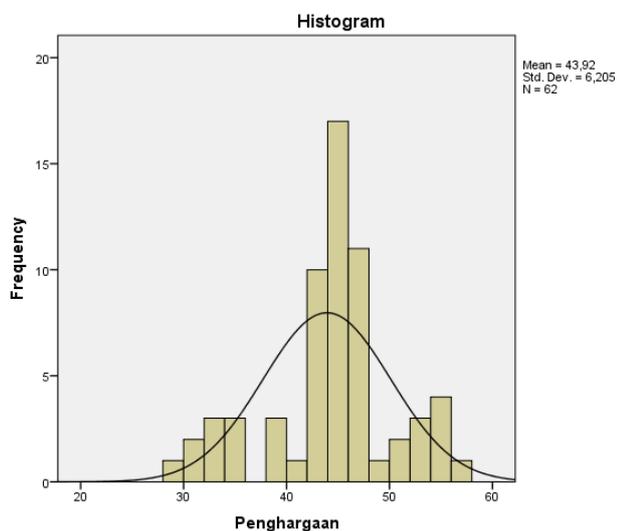
Tabel 4.17 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Penghargaan

| Statistics | | |
|--------------------|---------|--------|
| Penghargaan | | |
| N | Valid | 62 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 43,92 |
| Std. Error of Mean | | ,788 |
| Median | | 45,00 |
| Mode | | 45 |
| Std. Deviation | | 6,205 |
| Variance | | 38,502 |
| Range | | 28 |
| Minimum | | 29 |
| Maximum | | 57 |
| Sum | | 2723 |

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik PT. Grab Indonesia berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 43,92. Untuk mengetahui penghargaan pada PT. Grab Indonesia, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Rata-Rata Teoritik} = \frac{1 \cdot 12 + 5 \cdot (12)}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 43,92 dan skor rata-rata teoritik sebesar 36. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai $43,92 > 36$, maka dapat di artikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument penghargaan (X) yaitu artinya relatif baik. Selanjutnya histogram variabel Penghargaan pada PT. Grab Indonesia sebagai berikut :



Gambar 4.5 Histogram Penghargaan

Berdasarkan histogram di atas, dapat dilihat bahwa ada 62 orang pengemudi sebagai responden, dimana nilai skor responden terkecil 29, sedangkan nilai terbesar responden terbesar adalah 57, dan nilai skor rata-rata responden adalah sebesar 43,92. Nilai 45 adalah nilai skor responden yang paling banyak muncul, Kemudian

garis melengkung simetris yang membentuk sebuah lonceng menunjukkan bahwa data penghargaan pada PT. Grab Indonesia cenderung berdistribusi normal.

4.2.2 Motivasi Kerja Pengemudi pada PT Grab Indonesia

Motivasi kerja pengemudi pada PT. Grab Indonesia diukur melalui pernyataan-pernyataan dalam kuesioner, hasil jawaban responden mencakup pilihan sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Berdasarkan tanggapan tersebut dilakukan analisis deskriptif guna menjelaskan Motivasi Kerja Pengemudi pada PT. Grab Indonesia. Dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel sebagai berikut:

1. Dorongan Mencapai Tujuan

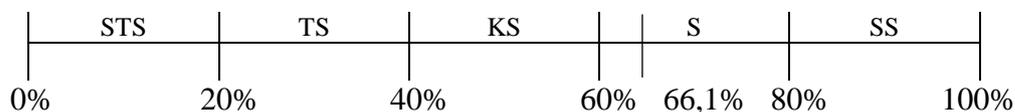
Tabel 4.18 Tujuan perusahaan merupakan prioritas bagi pengemudi

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Presentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 0 | 0 | 0 |
| Setuju | 4 | 26 | 104 | 41,9 |
| Kurang Setuju | 3 | 29 | 87 | 46,8 |
| Tidak Setuju | 2 | 7 | 14 | 11,3 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 62 | 205 | 100 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{205}{5 \times 62} \times 100 = 66,1\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dengan indikator dorongan mencapai tujuan, menyatakan melalui pernyataan tujuan perusahaan merupakan prioritas bagi pengemudi. Adalah sebanyak 66,1 % dari total responden yang menjawab setuju.

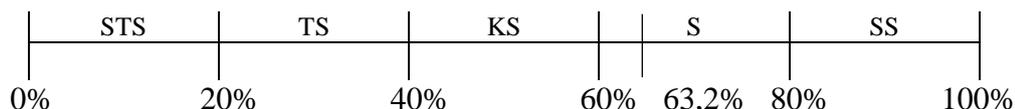
Tabel 4.19 Data Pengemudi Grab yang memiliki motivasi cukup tinggi untuk mencapai tujuan dari perusahaan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Presentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 0 | 0 | 0 |
| Setuju | 4 | 15 | 60 | 24,2 |
| Kurang Setuju | 3 | 42 | 126 | 67,7 |
| Tidak Setuju | 2 | 5 | 10 | 8,1 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 62 | 196 | 100 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{196}{5 \times 62} \times 100 = 63,2\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dengan indikator dorongan mencapai tujuan, menyatakan melalui pernyataan saya memiliki motivasi yang cukup tinggi untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Adalah sebanyak 63,2% dari total responden yang menjawab setuju.

2. Semangat Kerja

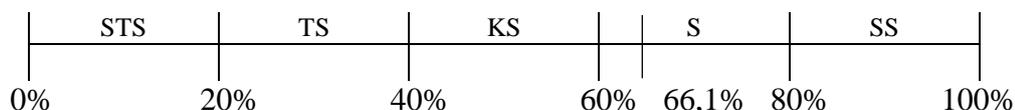
Tabel 4.20 Pengemudi Grab bekerja dengan penuh semangat

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Presentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 0 | 0 | 0 |
| Setuju | 4 | 26 | 104 | 41,9 |
| Kurang Setuju | 3 | 29 | 87 | 46,8 |
| Tidak Setuju | 2 | 7 | 14 | 11,3 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 62 | 205 | 100 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{205}{5 \times 62} \times 100 = 66,1\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dengan indikator semangat kerja, menyatakan melalui pernyataan saya bekerja dengan penuh semangat. Adalah sebanyak 66,1% dari total responden yang menjawab setuju.

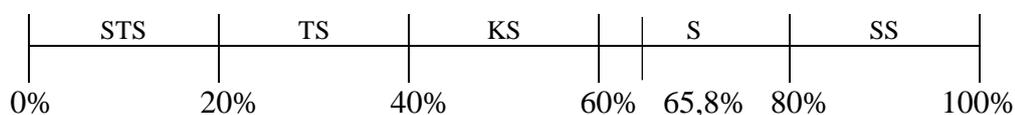
Tabel 4.21 Data Pengemudi Grab terkait Semangat bekerja membuat semakin giat mencari orderan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Presentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 0 | 0 | 0 |
| Setuju | 4 | 23 | 92 | 37,1 |
| Kurang Setuju | 3 | 34 | 102 | 54,8 |
| Tidak Setuju | 2 | 5 | 10 | 8,1 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 62 | 204 | 100 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{204}{5 \times 62} \times 100 = 65,8\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dengan indikator semangat kerja, menyatakan melalui pernyataan semangat bekerja membuat diri saya semakin giat mencari orderan. Adalah sebanyak 65,8% dari total responden yang menjawab setuju.

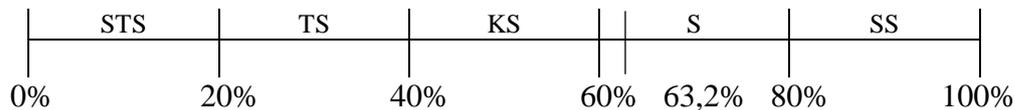
Tabel 4.22 Pengemudi Grab bekerja bukan karena terpaksa oleh keadaan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Presentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 0 | 0 | 0 |
| Setuju | 4 | 15 | 60 | 24,2 |
| Kurang Setuju | 3 | 42 | 126 | 67,7 |
| Tidak Setuju | 2 | 5 | 10 | 8,1 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 62 | 196 | 100 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{196}{5 \times 62} \times 100 = 63,2\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dengan indikator semangat kerja, menyatakan melalui pernyataan saya bekerja bukan karena terpaksa oleh keadaan. Adalah sebanyak 63,2% dari total responden yang menjawab setuju.

3. Inisiatif dan kreatifitas

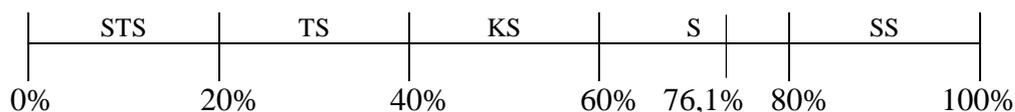
Tabel 4.23 Pengemudi Grab menerima order tidak hanya di satu tempat

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Presentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 2 | 10 | 3,2 |
| Setuju | 4 | 48 | 192 | 77,4 |
| Kurang Setuju | 3 | 10 | 30 | 16,1 |
| Tidak Setuju | 2 | 2 | 4 | 3,2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 62 | 236 | 100 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{236}{5 \times 62} \times 100 = 76,1\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dengan indikator inisiatif dan kreatifitas, menyatakan melalui pernyataan saya menerima order tidak hanya di satu tempat. Adalah sebanyak 76,1% dari total responden yang menjawab setuju.

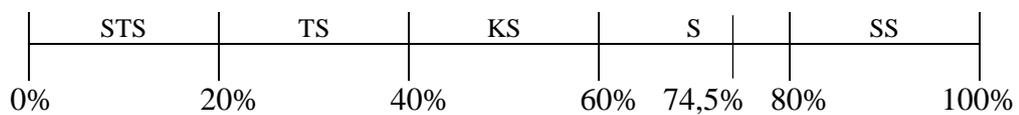
Tabel 4.24 Pengemudi Grab bekerja karena inisiatif diri sendiri bukan karena tuntutan perusahaan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Presentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 4 | 20 | 6,5 |
| Setuju | 4 | 43 | 172 | 69,4 |
| Kurang Setuju | 3 | 9 | 27 | 14,5 |
| Tidak Setuju | 2 | 6 | 12 | 9,7 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 62 | 231 | 100 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{231}{5 \times 62} \times 100 = 74,5\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dengan indikator inisiatif dan kreatifitas, menyatakan melalui pernyataan saya bekerja karna inisiatif diri sendiri bukan karena tuntutan perusahaan. Adalah sebanyak 74,5% dari total responden yang menjawab setuju.

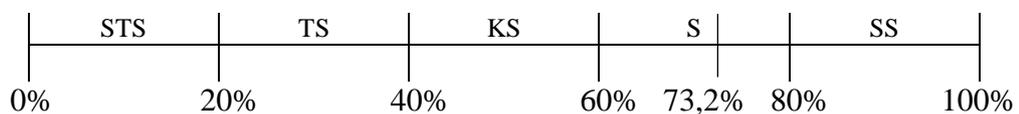
Tabel 4.25 Pengemudi Grab selalu melakukan perbaikan diri agar selalu melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Presentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 3 | 15 | 4,8 |
| Setuju | 4 | 41 | 164 | 66,1 |
| Kurang Setuju | 3 | 12 | 36 | 19,4 |
| Tidak Setuju | 2 | 6 | 12 | 9,7 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 62 | 227 | 100 |

Sumber: Data Primer diolah 2020

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{227}{5 \times 62} \times 100 = 73,2\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dengan indikator inisiatif dan kreatifitas, menyatakan melalui pernyataan saya selalu melakukan perbaikan diri agar selalu melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Adalah sebanyak 73,2% dari total responden yang menjawab setuju.

4. Rasa Tanggung Jawab

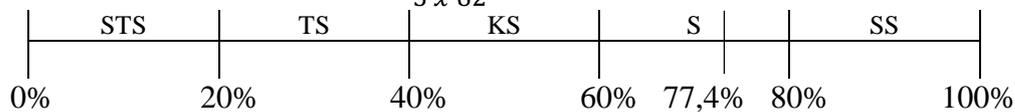
Tabel 4.26 Perusahaan memberikan tanggung jawab penuh kepada Pengemudi Grab atas pekerjaan yang diberikan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Presentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 9 | 45 | 14,5 |
| Setuju | 4 | 37 | 148 | 59,7 |
| Kurang Setuju | 3 | 15 | 45 | 24,2 |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 2 | 1,6 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 62 | 240 | 100 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{240}{5 \times 62} \times 100 = 77,4\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dengan indikator rasa tanggung jawab, menyatakan melalui pernyataan saya bekerja karena perusahaan memberikan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan. Adalah sebanyak 77,4% dari total responden yang menjawab setuju.

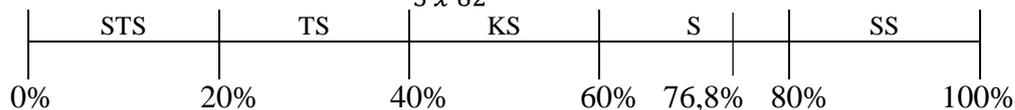
Tabel 4.27 Pengemudi Grab bekerja bukan karena bonus yang diberikan namun karena tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Presentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 7 | 35 | 11,3 |
| Setuju | 4 | 39 | 156 | 62,9 |
| Kurang Setuju | 3 | 15 | 45 | 24,2 |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 2 | 1,6 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 62 | 238 | 100 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{238}{5 \times 62} \times 100 = 76,8\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dengan indikator rasa tanggung jawab, menyatakan melalui pernyataan saya bekerja bukan karena bonus yang diberikan namun karena tanggung jawab diri untuk memenuhi kebutuhan. Adalah sebanyak 76,8% dari total responden yang menjawab setuju.

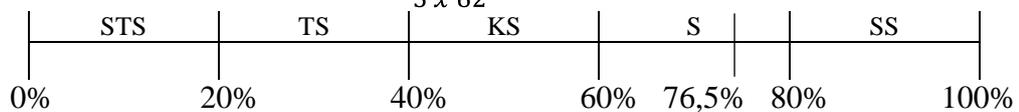
Tabel 4.28 Tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang didapatkan Pengemudi Grab (gaji, bonus dll)

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Presentase (%) |
|---------------------|------|--------------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju | 5 | 4 | 20 | 6,5 |
| Setuju | 4 | 43 | 172 | 69,4 |
| Kurang Setuju | 3 | 15 | 45 | 24,2 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 62 | 237 | 100 |

Sumber: Data Primer, diolah 2020

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{237}{5 \times 62} \times 100 = 76,5\%$$



Berdasarkan hasil tanggapan responden di atas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dengan indikator rasa tanggung jawab, menyatakan melalui pernyataan tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang akan saya dapatkan (gaji, bonus dll). Adalah sebanyak 76,5% dari total responden yang menjawab setuju.

Tabel 4.29 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Tentan Motivasi Kerja Pengemudi pada PT. Grab Indonesia

| No. Soal | Pernyataan | Tanggapan Responden (%) | Rata-rata perindikator (%) |
|----------------------------------|--|-------------------------|----------------------------|
| Dorongan Mencapai Tujuan | | | |
| 1 | Tujuan perusahaan merupakan prioritas bagi pengemudi | 66,1 | 64,7 |
| 2 | Saya memiliki motivasi yang cukup tinggi untuk mencapai tujuan dari perusahaan | 63,2 | |
| Semangat Kerja | | | |
| 3 | Saya bekerja dengan penuh semangat | 66,1 | 65 |
| 4 | Semangat bekerja membuat diri saya semakin giat mencari orderan | 65,8 | |
| 5 | Saya bekerja bukan karena terpaksa oleh keadaan | 63,2 | |
| Inisiatif dan Kreatifitas | | | |
| 6 | Saya menerima order tidak hanya di satu tempat | 76,1 | 74,6 |
| 7 | Saya bekerja karena inisiatif diri sendiri bukan karena tuntutan perusahaan | 74,5 | |
| 8 | Saya selalu melakukan perbaikan diri agar selalu melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin | 73,2 | |
| Rasa Tanggung Jawab | | | |
| 9 | Saya bekerja karena perusahaan memberikan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan | 77,4 | 76,9 |
| 10 | Saya bekerja bukan karena bonus yang diberikan namun karena tanggung jawab diri untuk memenuhi kebutuhan | 76,8 | |
| 11 | Tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang akan saya dapatkan (gaji, bonus dll) | 76,5 | |

Sumber data, diolah 2020

Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dari 4 indikator memiliki nilai dominan yang tertinggi dan dapat diketahui bahwa skor tertinggi terdapat pada

indikator rasa tanggung jawab pada pernyataan saya bekerja karena perusahaan memberikan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan. Dalam hal ini artinya pengemudi selalu bekerja dengan tanggung jawab penuh terhadap diri mereka sendiri mengingat PT. Grab Indonesia tidak pernah memaksa para pengemudi untuk bekerja, serta PT. Grab Indonesia memberikan kebebasan waktu bekerja dan tidak pernah memberikan aturan minimal jam kerja kepada para pengemudi sehingga pengemudi bebas melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Dan skor terendah terdapat pada indikator dorongan mencapai tujuan pada pernyataan saya memiliki motivasi yang cukup tinggi untuk mencapai tujuan dari perusahaan yang artinya bahwa mungkin saja banyak para pengemudi yang tidak memperhatikan tujuan dari perusahaan Grab dan para pengemudi mungkin saja hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhan pribadi.

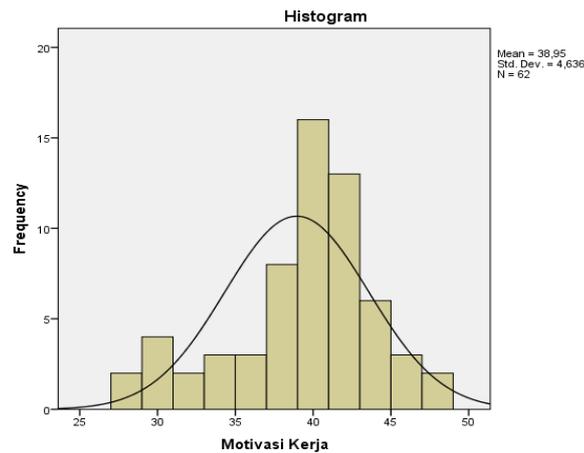
Tabel 4.30 Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

| Statistics | | |
|--------------------|---------|--------|
| Motivasi Kerja | | |
| N | Valid | 62 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 38,95 |
| Std. Error of Mean | | ,589 |
| Median | | 40,00 |
| Mode | | 40 |
| Std. Deviation | | 4,636 |
| Variance | | 21,489 |
| Range | | 20 |
| Minimum | | 28 |
| Maximum | | 48 |
| Sum | | 2415 |

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik motivasi kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 38,95. Untuk mengetahui motivasi kerja pengemudi pada PT. Grab Indonesia, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebagai berikut :

$$\text{Skor Rata-Rata Teoritik} = \frac{1 \cdot 12 + 5 \cdot (12)}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 38,95 dan skor rata-rata teoritik sebesar 36, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor teoritik dengan nilai $38,95 > 36$. Maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel Motivasi Kerja (Y) dapat dikatakan relatif baik. Selanjutnya histogram variabel motivasi kerja pada PT. Grab Indonesia sebagai berikut :



Gambar 4.6 Histogram Motivasi Kerja

Berdasarkan histogram di atas, dapat dilihat bahwa ada 62 orang pengemudi sebagai responden, dimana nilai skor responden terkecil 28, sedangkan nilai terbesar responden terbesar adalah 48, dan nilai skor rata-rata responden adalah sebesar 38,95. Nilai 40 adalah nilai skor responden yang paling banyak muncul. Kemudian garis melengkung simetris yang membentuk sebuah lonceng menunjukkan bahwa data motivasi kerja cenderung berdistribusi normal.

4.3 Hubungan Pemberian Penghargaan dengan Motivasi kerja Pengemudi Grab Bike di Kota Bogor

Pada pembahasan ini akan dilakukan analisis mengenai Hubungan Penghargaan dengan Motivasi Kerja pengemudi Grab Bike pada PT. Grab Indonesia Kota Bogor, sebagai berikut:

4.3.1 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Berikut ini akan dilakukan analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman menggunakan SPSS 23 untuk mengetahui keeratan hubungan penghargaan dengan motivasi kerja pada PT. Grab Indonesia.

Tabel 4.31 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

| | | | Penghargaan | Motivasi Kerja |
|----------------|----------------|-------------------------|-------------|----------------|
| Spearman's rho | Penghargaan | Correlation Coefficient | 1,000 | ,820** |
| | | Sig. (1-tailed) | . | ,000 |
| | | N | 62 | 62 |
| | Motivasi Kerja | Correlation Coefficient | ,820** | 1,000 |
| | | Sig. (1-tailed) | ,000 | . |
| | | N | 62 | 62 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 23 di atas, dapat disimpulkan bahwa besarnya rank spearman adalah $R_s = 0,820$ artinya penghargaan dengan motivasi kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat.

Tabel 4.32 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

| Interval Koefisien | Persentase | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------|------------------|
| 0,000 – 0,199 | | Sangat rendah |
| 0,20 – 0,399 | | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | | Kuat |
| 0,80 – 1,00 | 0,820 | Sangat kuat |

Sumber : Sugiyono (2014:231)

4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi

Diketahui dari perhitungan rank spearman bahwa nilai korelasi sebesar $r = 0,820$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan dengan perhitungan sebagai berikut.

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ KD &= 0,820^2 \times 100\% \\ KD &= 0,6724 \times 100\% \\ KD &= 67,24\% \end{aligned}$$

Berdasarkan dari perhitungan di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah $KD = 67,24\%$. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja pengemudi sebesar $67,24\%$, sedangkan sisanya $32,76\%$ dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penghargaan yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4.3.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

1. Hipotesis Statistik

$H_0: \rho \leq 0$, berarti tidak terdapat hubungan positif antara Penghargaan dengan Motivasi kerja pengemudi Grab Bike pada PT. Grab Indonesia Kota Bogor.

$H_a: \rho > 0$, berarti terdapat hubungan positif antara Penghargaan dengan Motivasi kerja pengemudi Grab Bike pada PT. Grab Indonesia Kota Bogor.

2. Menentukan t_{hitung}

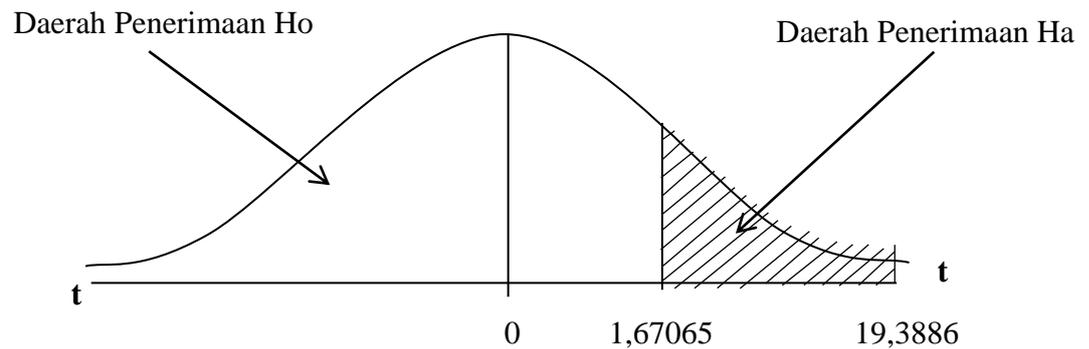
Untuk mencari t_{hitung} digunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} t_h &= \frac{0,820 \sqrt{(62 - 2)}}{1 - 0,751^2} \\ t_h &= \frac{6,3517}{0,3276} = 19,3886 \end{aligned}$$

3. Menentukan T_{tabel}

Nilai t_{tabel} diperoleh dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $62-2 = 60$ maka dapat di peroleh $t_{tabel} 1,67065$.

4. Kurva



Gambar 4.7 Kurva Uji Hipotesis Statistik

Hasil dari Uji kurva di atas dapat disimpulkan bahwa Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($19,3886 > 1,67065$) maka H_a diterima H_0 ditolak, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Penghargaan dengan Motivasi kerja pengemudi Grab Bike pada PT. Grab Indonesia Kota Bogor.

4.4 Hubungan Fungsional Pemberian Penghargaan dengan Motivasi Kerja pengemudi Grab Bike di Kota Bogor

Berikut analisis fungsional untuk mengetahui fungsi pendugaan antara Penghargaan dengan Motivasi Kerja pengemudi pada PT. Grab Indonesia.

Tabel 4.33 Hubungan Fungsional Penghargaan dengan Motivasi kerja
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 9,784 | 1,959 | | 4,994 | ,000 |
| Penghargaan | ,664 | ,044 | ,889 | 15,034 | ,000 |

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 9,784 + 0,664X$$

Berdasarkan tabel di atas, hubungan fungsional Penghargaan dengan Motivasi Kerja Pengemudi Grab Bike pada PT. Grab Indonesia Kota Bogor diperoleh fungsi penduga $\hat{Y} = 9,784 + 0,664X$. Fungsi penduga ini artinya apabila terjadi kenaikan satu satuan untuk Penghargaan akan diikuti kenaikan terhadap Motivasi Kerja Pengemudi Grab Bike pada PT. Grab Indonesia Kota Bogor sebesar 0,664 satuan.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Penghargaan Kepada Pengemudi dari PT. Grab Indonesia

Dari hasil perhitungan skor total tanggapan responden pada variabel Penghargaan nilai dominan yang tertinggi ada pada indikator “Bonus” dengan pernyataan “ketepatan waktu pemberian bonus oleh perusahaan” dengan skor 77,7%. Dari total 62 responden terdapat 7 responden menjawab sangat puas, 44 responden menjawab puas, dan 11 responden menjawab kurang puas.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa bonus pada PT. Grab Indonesia sudah baik, salah satunya dengan sistem pemberian bonus harian yang membuat para pengemudi pada PT. Grab Indonesia terus semangat dalam bekerja, serta sistem pencapaian untuk mendapatkan bonus tersebut cukup mudah dan juga nominal yang akan didapatkan oleh pengemudi cukup besar.

Sedangkan tanggapan responden pada variabel Penghargaan yang terendah berada pada indikator “Promosi” dengan pernyataan “saya merasa promosi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan” dengan skor 65%. Dari total 62 responden terdapat 5 responden menjawab tidak puas, 42 responden menjawab kurang puas, dan 15 responden menjawab puas.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa promosi yang diberikan pihak perusahaan masih kurang baik. Hal tersebut menyebabkan kurangnya perasaan puas dari pihak pengemudi terhadap promosi yang diberikan oleh PT. Grab Indonesia. Sistem pemberian promosi oleh PT. Grab Indonesia yaitu dengan menggunakan nilai *rating* dari pengemudi, yang dimana sistem pemberian promosi bisa saja kurang akurat karena dipengaruhi oleh ulasan dari pelanggan dan hanya penilaian dari satu sudut pandang serta memungkinkan pelanggan memberikan nilai *rating* yang dapat merugikan pengemudi karena hal personal. Dengan demikian hal ini tidak dapat dibiarkan terus menerus karena akan mempengaruhi motivasi kerja pengemudi pada PT. Grab Indonesia.

Secara keseluruhan skor empirik variabel Penghargaan lebih besar dari pada skor teoritik ($43,92 > 36$), sehingga dapat diartikan bahwa rata – rata jawaban responden atas pernyataan pada variabel Penghargaan pada PT. Grab Indonesia relatif baik.

4.5.2 Motivasi Kerja Para Pengemudi PT. Grab Indonesia

Dari perhitungan skor total tanggapan responden pada variabel Motivasi Kerja nilai dominan yang paling tertinggi ada pada indikator “Rasa Tanggung Jawab” dengan pernyataan “Saya bekerja karena perusahaan memberikan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan” dengan skor sebesar 76,9%. Dari total 62 responden terdapat 9 responden menjawab sangat setuju, 37 responden menjawab setuju, 15 responden menjawab kurang setuju, dan 1 responden menjawab sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa rasa tanggung jawab pengemudi pada PT. Grab Indonesia cukup tinggi, mengingat PT. Grab Indonesia tidak pernah memaksa para pengemudi untuk bekerja namun PT. Grab Indonesia memberikan sistem on/off bid untuk para pengemudi yang membebaskan kapanpun para pengemudi mau bekerja.

Sedangkan tanggapan responden pada variabel Motivasi Kerja yang terendah berada pada indikator “Dorongan Mencapai Tujuan” dengan pernyataan “Saya

memiliki motivasi yang cukup tinggi untuk mencapai tujuan dari perusahaan” dengan skor 64,7%. Dari total 62 responden terdapat 5 responden menjawab tidak setuju, 42 responden menjawab kurang setuju, dan 15 responden menjawab setuju.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa pengemudi banyak yang tidak memiliki motivasi yang cukup tinggi dan kurang memperhatikan tujuan dari perusahaan dimana jika terus dibiarkan maka tujuan perusahaan bisa saja terganggu dalam proses untuk mencapai tujuan dari PT. Grab Indonesia. Sosialisasi tentang tujuan perusahaan yang kurang diperhatikan oleh PT. Grab Indonesia memungkinkan pengemudi memiliki rasa dorongan mencapai tujuan yang rendah.

Alangkah lebih baik jika perusahaan memperhatikan tingkat motivasi dari para pengemudi dan juga lebih menanamkan tujuan perusahaan kepada pengemudi agar bisa membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Secara keseluruhan skor empirik variabel Motivasi Kerja lebih besar dari skor teoritik ($38,95 > 36$) sehingga dapat diartikan bahwa rata – rata jawaban responden terhadap pernyataan pada variabel Motivasi Kerja relatif baik.

4.5.3 Hubungan Pemberian Penghargaan dengan Motivasi Kerja Pengemudi Grab Bike di Kota Bogor

Hasil perhitungan statistik diperoleh bahwa terdapat hubungan yang positif antara Penghargaan dengan Motivasi Kerja pengemudi Grab Bike di Kota Bogor dengan nilai korelasi $r = 0,820$. Berdasarkan tabel koefisien korelasi, artinya bahwa Penghargaan dengan Motivasi Kerja pengemudi Grab Bike di Kota Bogor mempunyai hubungan yang sangat kuat. Hal ini dapat dilihat dari promosi yang diberikan perusahaan kurang sesuai dengan harapan para pengemudi Grab Bike di Kota Bogor, dimana sistem pemberian promosi bisa saja kurang akurat karena dipengaruhi oleh ulasan dari pelanggan dan hanya penilaian dari satu sudut pandang serta memungkinkan pelanggan memberikan nilai *rating* yang dapat merugikan pengemudi karena hal personal. Hal tersebut memungkinkan pengemudi mendapatkan penurunan motivasi kerja dan akan berakibat terhadap kinerja dari pengemudi itu sendiri.

Selanjutnya kontribusi variabel Penghargaan dengan Motivasi Kerja Pengemudi Grab Bike di Kota Bogor sebesar 67,24% sedangkan sisanya 32,76% dijelaskan oleh faktor lain diluar Penghargaan yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Kemudian hubungan fungsional Penghargaan dengan Motivasi kerja Pengemudi Grab Bike di Kota Bogor diperoleh fungsi penduga $\hat{Y} = 9,784 + 0,664X$ maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien Penghargaan 0,664 hal ini menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan satu satuan pada variabel Penghargaan maka akan diikuti kenaikan terhadap Motivasi Kerja Pengemudi Grab Bike di Kota Bogor sebesar 0,664 satuan.

4.5.4 Perbandingan dengan Penelitian Sebelumnya

Berdasarkan perbandingan antara teori dengan penelitian sebelumnya maka terdapat teori yang mengemukakan bahwa memberikan penghargaan memiliki potensi dalam meningkatkan motivasi kerja. Dalam hal ini terdapat hal yang signifikan antara penghargaan dengan motivasi kerja, salah satunya yaitu meningkatkan motivasi dengan memberikan penghargaan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Busro (2018).

Setelah ditemukan teori yang terkait yaitu Penghargaan dengan Motivasi Kerja maka selanjutnya adalah membandingkan teori dengan penelitian sebelumnya. Jika dilihat dari teoritis di atas dan penelitian sebelumnya yaitu milik Ana Dwi Fatmawati tahun 2016 dengan judul Hubungan Pemberian *Reward* dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Kelas III Rumah Sakit Umum Daerah RAA Soewondo Pati. Dimana dalam penelitian tersebut menggunakan indikator variabel X yaitu komisi, bonus, kompensasi, promosi jabatan, dan penghargaan berupa ucapan, gelar maupun sertifikat. Sedangkan indikator pada variabel Y yaitu Prestasi, *reward*, promosi jabatan, kondisi kerja, tanggung jawab, pengembangan diri, penghasilan, supervisi, hubungan kerja. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hasil analisis koefisien korelasi diperoleh $r = 0,845$ artinya Penghargaan dengan Motivasi Kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat. Hasil koefisien determinasi diperoleh $KD = 72,8\%$ artinya Penghargaan dapat memberikan kontribusi terhadap naik atau turunnya tingkat Motivasi Kerja sebesar 72,8%. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($8,8071 > 1,6786$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang positif antara Penghargaan dengan Motivasi Kerja. Dari perbandingan teori dan penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Penghargaan dengan Motivasi kerja.

4.5.5 Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Grab Indonesia Kota Bogor khususnya kepada Pengemudi Grab Bike yang berpendidikan terakhir S1 dengan menggunakan 62 responden tentang Hubungan Penghargaan dengan Motivasi Kerja, penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara Penghargaan dengan Motivasi Kerja Pengemudi Grab Bike di Kota Bogor. Berdasarkan hasil perhitungan pada variabel Penghargaan dengan nilai yang terendah berada pada indikator “Promosi” dengan pernyataan “saya merasa promosi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan” dengan skor rata – rata 65%. Dapat diketahui bahwa promosi yang diberikan oleh PT. Grab Indonesia masih belum maksimal dalam pelaksanaannya. Hal ini jika dibiarkan memungkinkan terdapat penurunan motivasi kerja pada Pengemudi Grab Bike di Kota Bogor.

Sedangkan nilai terendah pada variabel Motivasi kerja terdapat pada indikator “Dorongan Mencapai Tujuan” pada pernyataan “Saya memiliki motivasi yang cukup tinggi untuk mencapai tujuan dari perusahaan”. Dengan skor rata – rata 64,7%. Dapat

diketahui bahwa pengemudi banyak yang tidak memiliki motivasi yang cukup tinggi dan kurang memperhatikan tujuan dari perusahaan dimana jika terus dibiarkan maka tujuan perusahaan bisa saja terganggu dalam proses untuk mencapai tujuan dari PT. Grab Indonesia. Alangkah lebih baik jika perusahaan memperhatikan tingkat motivasi dari para pengemudi dan juga lebih menanamkan tujuan perusahaan kepada pengemudi agar bisa membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi *rank spearman* antara penghargaan dengan motivasi kerja diperoleh hasil koefisien korelasi sebesar $r = 0,820$ dan koefisien determinasi sebesar 67,24%. Kemudian hubungan fungsional Penghargaan dengan Motivasi kerja Pengemudi Grab Bike di Kota Bogor diperoleh fungsi penduga $\hat{Y} = 9,784 + 0,664X$, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien penghargaan sebesar 0,664 hal ini menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan satu satuan pada variabel penghargaan maka akan diikuti kenaikan terhadap motivasi kerja pengemudi grab bike di Kota Bogor sebesar 0,664 satuan. Diketahui nilai $t_{hitung} = 19,3886$ dan $t_{tabel} = 1,67065$ maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($19,3886 > 1,67065$) artinya H_0 diterima H_0 ditolak, jika dapat dijabarkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara penghargaan dengan motivasi kerja pengemudi grab bike di Kota Bogor.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh penulis mengenai hubungan Penghargaan dengan Motivasi Kerja Pengemudi Grab Bike di Kota Bogor sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pembahasan mengenai Penghargaan pada pengemudi Grab Bike di Kota Bogor hasil tanggapan dari responden menunjukkan empirik sebesar 43,92 sementara skor teoritik sebesar 36, dapat di artikan bahawa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel Penghargaan (X) yaitu $(43,92 > 36)$ jika dilihat secara teori artinya baik.
2. Berdasarkan hasil pembahasan mengenai Motivasi Kerja pada pengemudi Grab Bike di Kota Bogor hasil tanggapan dari responden menunjukkan empirik sebesar 38,95 sementara skor teoritik sebesar 36, dapat di artikan bahawa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel Motivasi Kerja (Y) yaitu $(38,95 > 36)$ jika dilihat secara teori artinya baik.
3. Hasil analisis koefisien korelasi Rank Spearman diperoleh $r = 0,820$ yang artinya, bahwa Penghargaan dan Motivasi Kerja pengemudi Grab Bike di Kota Bogor mempunyai hubungan yang sangat kuat. Hasil analisis koefisien determinasi kontribusi yang diberikan oleh variabel Penghargaan terhadap Motivasi Kerja sebesar 67,24% sedangkan 32,76% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar Penghargaan yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis statistik menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($19,3886 > 1,67065$) maka H_a diterima H_o ditolak, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Penghargaan dengan Motivasi Kerja pengemudi Grab Bike di Kota Bogor. Serta Hubungan Fungsional $\hat{Y} = 9,784 + 0,664X$ fungsi pendugaan tersebut mengandung arti bahwa apabila terjadi kenaikan satu satuan pada variabel Penghargaan (X) maka akan diikuti kenaikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,664 satuan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan maka saran penulis ajukan sebagai bahan pertimbangan untuk perusahaan sebagai berikut:

1. Karena promosi menjadi indikator yang memiliki skor terendah pada variabel penghargaan dari indikator yang lainnya, maka perusahaan hendaknya lebih memperhatikan pemberian promosi kepada para pengemudi agar dapat membuat motivasi kerja pengemudi semakin meningkat. Disamping itu, perusahaan harus lebih memperhatikan sistem pemberian promosi yang tepat, dimana itu bisa membantu para pengemudi untuk dapat merasa puas di dalam bekerja dan bisa meningkatkan motivasi kerja para pengemudi. Sistem pemberian promosi bisa saja kurang akurat karena dipengaruhi oleh ulasan dari pelanggan dan hanya

penilaian dari satu sudut pandang serta memungkinkan pelanggan memberikan nilai *rating* yang dapat merugikan pengemudi karena hal personal.

2. Hasil Penelitian mengenai variabel Motivasi kerja terdapat skor terendah pada indikator Dorongan Mencapai Tujuan, dengan demikian perusahaan harus lebih memperhatikan tujuan para pengemudi bekerja agar sesuai dengan tujuan dari perusahaan. Disamping itu, perusahaan harus lebih menanamkan tujuan perusahaan kepada setiap pengemudi dengan cara memberikan sosialisasi agar dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan.
3. Diperlukan penelitian lebih lanjut tentang Hubungan Penghargaan dengan Motivasi kerja baik di organisasi privat maupun instansi pemerintah atau publik untuk pengembangan hasanah ilmu pengetahuan di bidang Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Bina Aksara.
- Asa'ad. (2009). *Psikologi Industri, (Edisi Kedua. Volume Empat)*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dessler, Gary. (2011). *Human Resource Management Edition Twelve*, New Jersey, Person.
- Dickson David, Christine Saunders and Maurice Stringer (2017). *Rewarding People, The Skill of Responding Positively (Routledge Library Edition)*, New York: Routledge.
- Handoko, T. H. (2009). *Pengantar Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hartatik, Indah Puji, (2014). *Buku praktis mengembangkan sdm*. Yogyakarta:laksana
- Ivancevich, J. M. (2009). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Jahari, H. Jaja dan Sutikno, M. Sobry. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Prospect.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Lange, Jenny S, (2010). *Human Resources Management in Indonesia, Important Issues to Know before Establishing a Subsidiary Indonesia*, Hamburg, Diplomica Verlag GmbH.
- Mahmudi. (2009). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M., & Manullang, M. AMH. (2009). *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mathis Robert, L. & Jackson, Jhon H. (2011). *Human Resource Management. 13 Edition*, United States Of America, South Western Cengage Learning.
- Nawawi, H. (2009). *Manajemen Punishment Untuk Bisnis yang Kompetitif, (Cetakan Keempat)*. Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press.
- Purwanto. (2009). *Motivasi Pendidikan, Edisi Kedua, Volume Empat*, Bandung: Pustaka Rodakarya.

- Robbins, S. P. (2009). *Perilaku Organisasi*, (Edisi Kesepuluh). Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian, Sondang P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siswanto. (2009). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara
- Stevenson, F. J. (2010). *Humus Chemistry: Genesis, Composition, Reactions. 2th ed.* John Wiley & Sons, Inc. New York.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutabri, Tata. (2012). *Analisis Sistem Informasi*. Andi. Yogyakarta.
- Syahyuti. (2010). *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*, Bina Rena Pariwara, Jakarta
- Unaradjan, Dominikus Dolet. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetak Pertama Jakarta. Penerbit Universitas Atmajaya.
- Uno, H. (2009). *Teori Motivasi, dan Pengukuran Analisis, di Bidang Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Weiner, Y. (2009). *Commitment in Organization: A Normative View, Academy of Management Review* 7
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja, (Edisi Kelima, Cetakan Keenam)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Winardi. (2009). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Gravindo Persada.

Literatur Jurnal :

- Asrin Saleh. (2021) *Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam*, 2721-3126
- Evi Maria. (2010). *Hubungan Penghargaan Intrinsik Terhadap Motivasi kerja Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 1412-3126.
- Fitria Nur Anggraeni. (2020). *Survey Motivasi Kerja Driver Ojek Online Grab*, 2621-3389
- G.A.A.I. Pradnyani , P.I. Rahmawati , N.M. Suci. (2020). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali*, 2685-5526

Widuri. (2015). Hubungan Pemberian *Reward* dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit JIH Yogyakarta, Stikes Guna Bangsa Yogyakarta., 2407-6376

Yasmeen, R., Umar, F., & Fahad, A. (2013). *Impact of Rewards on Organizational Performance: Empirical Evidence from Telecom Sector of Pakistan*. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(5), 938-946.

Zameer, H., Ali, S., Nisar, W. & Amir, M. (2014). *The impact of the motivation on the employee's performance in beverage industry of Pakistan*. *International journal of academic research in accounting, finance and management sciences*, 4, 293-298.

Literatur Skripsi :

Eni Nurmiyati. (2011). Hubungan Pemberian *Reward* Dengan Motivasi Kerja Karyawan Pada BPRS Harta Insan Karimah. UIN Syarif Hidayatullah. Jakarta

Koencoro, G. D. (2013). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja, Universitas Brawijaya.

Muhammad Abrar. (2012). Hubungan Pemberian Penghargaan dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Rumah Sakit Umum Daerah dr. Zainoel Abidin Banda Aceh Universitas Syiah Kuala.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mochammad Lutfy Krisnapati
Alamat : Jl. Tentara Pelajar No. 22 RT 05 RW 12, Kelurahan
Ciwaringin, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor
Indonesia 16124.
Tempat, Tanggal Lahir : Bogor, 18 Juni 1997
Umur : 23 Tahun
Agama : Islam
Pendidikan :

- SDN Pengadilan 3
- SMPN 5 Bogor
- SMA Taruna Terpadu
- Universitas Pakuan

Bogor, 23 Juli 2020
Penulis,

Mochammad Lutfy Krisnapati

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

HUBUNGAN PEMBERIAN PENGHARGAAN DENGAN MOTIVASI KERJA PENGEMUDI GRAB BIKE DI KOTA BOGOR

Perkenalkan nama saya Mochammad Lutfy Krisnapati Mahasiswa dari Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang sedang melakukan penelitian tentang Hubungan Pemberian Penghargaan dengan Motivasi Kerja Pengemudi Grab Bike di Kota Bogor

Kuesioner ini bertujuan untuk memenuhi tugas penyelesaian skripsi, maka penyusun memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktu mengisi angket atau daftar pernyataan yang telah disediakan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Semoga hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia khususnya dalam mengelola Penghargaan yang ada sehingga dapat meningkatkan Motivasi Kerja Pengemudi dengan baik.

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

- Berilah tanda *checklist* (√) pada kolom jawaban yang tersedia.
- Terdapat 5 (lima) alternatif pengisian jawaban, yaitu:
 - Penghargaan
 - Sangat Puas (SP) : 5
 - Puas (P) : 4
 - Kurang Puas (KP) : 3
 - Tidak Puas (TP) : 2
 - Sangat Tidak Puas (STP) : 1
 - Motivasi Kerja
 - Sangat Setuju (SS) : 5
 - Setuju (S) : 4
 - Kurang Setuju (KS) : 3
 - Tidak Setuju (TS) : 2
 - Sangat Tidak Setuju (STS) : 1
- Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban.
- Mohon berikan jawaban yang sebenar-benarnya.

B. Identitas Responden

- Usia : 20-30 Tahun
 31- 40 Tahun
 > 40 Tahun
- Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- Masa Kerja :

Daftar Pernyataan Penghargaan

| No | Pernyataan | SP | P | KP | TP | STP |
|--------------------------------|--|----|---|----|----|-----|
| GAJI | | | | | | |
| 1 | Gaji yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang saya lakukan | | | | | |
| 2 | Ketepatan waktu pemberian gaji oleh perusahaan | | | | | |
| 3 | Saya merasa gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan | | | | | |
| PROMOSI | | | | | | |
| 1 | Promosi yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang saya lakukan | | | | | |
| 2 | Ketepatan sasaran pemberian promosi oleh perusahaan kepada pengemudi | | | | | |
| 3 | Saya merasa promosi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan | | | | | |
| BONUS | | | | | | |
| 1 | Bonus yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaan yang saya lakukan | | | | | |
| 2 | Ketepatan waktu pemberian bonus oleh perusahaan | | | | | |
| 3 | Saya merasa bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan | | | | | |
| APRESIASI DAN PENGAKUAN | | | | | | |
| 1 | Apresiasi dan Pengakuan yang diberikan perusahaan atas pekerjaan yang saya lakukan | | | | | |
| 2 | Apresiasi dan Pengakuan oleh customer kepada pekerjaan yang telah saya lakukan | | | | | |
| 3 | Apresiasi dan Pengakuan oleh customer sesuai dengan harapan | | | | | |

Daftar Pernyataan Motivasi Kerja

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|---------------------------------|--|----|---|----|----|-----|
| DORONGAN MENCAPAI TUJUAN | | | | | | |
| 1 | Tujuan perusahaan merupakan prioritas bagi pengemudi | | | | | |
| 2 | Pengemudi berperan besar dalam mencapai tujuan perusahaan | | | | | |
| 3 | Saya memiliki motivasi yang cukup tinggi untuk mencapai tujuan dari perusahaan | | | | | |
| SEMANGAT KERJA | | | | | | |

| | | | | | | |
|----------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 1 | Saya bekerja dengan penuh semangat | | | | | |
| 2 | Semangat bekerja membuat diri saya semakin giat mencari orderan | | | | | |
| 3 | Saya bekerja bukan karena terpaksa oleh keadaan | | | | | |
| INISIATIF DAN KREATIFITAS | | | | | | |
| 1 | Saya menerima order tidak hanya di satu tempat | | | | | |
| 2 | Saya bekerja karena inisiatif diri sendiri bukan karena tuntutan perusahaan | | | | | |
| 3 | Saya selalu melakukan perbaikan diri agar selalu melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin | | | | | |
| RASA TANGGUNG JAWAB | | | | | | |
| 1 | Saya bekerja karena perusahaan memberikan tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diberikan | | | | | |
| 2 | Saya bekerja bukan karena bonus yang diberikan namun karena tanggung jawab diri untuk memenuhi kebutuhan | | | | | |
| 3 | Tanggung jawab yang diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang akan saya dapatkan(gaji,bonus dll) | | | | | |

Rekapitulasi Data Penelitian

| No | PENGHARGAAN (X) | | | | | | | | | | | | Total X |
|----|-----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------------|
| | X.1 | X.2 | X.3 | X.4 | X.5 | X.6 | X.7 | X.8 | X.9 | X.10 | X.11 | X.12 | |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 39 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 53 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 49 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 32 |
| 9 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 45 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 11 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 57 |
| 13 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 41 |
| 14 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 15 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 16 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 31 |
| 18 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 19 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 42 |
| 20 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 45 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 30 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 28 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 44 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 31 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 29 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 33 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 36 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 42 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 33 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |

| No | MOTIVASI KERJA (Y) | | | | | | | | | | | | Total Y |
|----|--------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------------|
| | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 | Y.11 | Y.12 | |
| 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 34 |
| 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 42 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 50 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 46 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 8 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 45 |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 44 |
| 11 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 42 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 52 |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 14 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 43 |
| 15 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| 16 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 17 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 18 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 44 |
| 19 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 20 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 21 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 38 |
| 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 41 |
| 23 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 |
| 24 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 45 |
| 25 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 46 |
| 26 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 33 |
| 27 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 28 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 29 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 44 |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 |
| 31 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 32 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 33 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 49 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 45 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 37 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 42 |
| 38 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 46 |
| 39 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 49 |
| 40 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 41 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 45 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 42 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 43 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 44 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 45 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 47 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 37 |
| 48 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 41 |
| 49 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 41 |
| 50 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 38 |
| 51 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 52 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 42 |
| 53 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 54 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 47 |
| 56 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 57 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 44 |
| 58 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 59 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 49 |
| 60 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 61 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 |
| 62 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 52 |