



**PENGARUH INSENTIF, HUBUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI
DAN LOYALITAS DRIVER GOJEK DI KOTA MEDAN
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

RISKI RAMADANU
1715310704

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RISKI RAMADANU
NPM : 1715310704
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH INSENTIF, HUBUNGAN KERJA TERHADAP
MOTIVASI DAN LOYALITAS DRIVER GOJEK DI KOTA
MEDAN SUMATERA UTARA

MEDAN, AGUSTUS 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(RAHMAT HIDAYAT, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(SISWA PRATAMA, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : RISKI RAMADANU
NPM : 1715310704
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH INSENTIF, HUBUNGAN KERJA TERHADAP
MOTIVASI DAN LOYALITAS DRIVER GOJEK DI KOTA
MEDAN SUMATERA UTARA

MEDAN, AGUSTUS 2021

KETUA


(BAMBANG SUWARNO, S.E., M.M)

ANGGOTA - I


(RAHMAT HIDAYAT, S.E., M.M)

ANGGOTA - II


(SISWA PRATAMA, S.E., M.M)

ANGGOTA - III


(CAHYO PRAMONO, S.E., M.M)

ANGGOTA-IV


(RINDI ANDIKA, S.E., M.M)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : RISKIRAMADANU
NPM : 1715310704
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH INSENTIF, HUBUNGAN KERJA TERHADAP
MOTIVASI DAN LOYALITAS DRIVER GOJEK DI KOTA
MEDAN SUMATERA UTARA

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Agustus 2021



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Riski Ramadanu
NPM : 1715310704
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Agustus 2021
Yang membuat pernyataan



(Riski Ramadanu)



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122


SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 369/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: RISKI RAMADANU
: 1715310704
Semester : Akhir
: SOSIAL SAINS
Prodi : Manajemen

nyanya terhingga sejak tanggal 10 Agustus 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 10 Agustus 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


UNPA
INDONESIA
UPT. Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01

si : 01

Efektif : 04 Juni 2015



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing I : Rahmat Hidayat, S.E., M.M.
 Nama Mahasiswa : Riski Ramadhani
 Jurusan / Program Studi : Manajemen
 No. Stambuk / NPM : 17.531.0204
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : Pengaruh Insentif, Hubungan Kerja Terhadap Motivasi dan Loyalitas
 Pekerja Gajek di Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
02/08/2021	Bab I		
	Bab II		
	Bab III		
	Bab IV		
	Bab V	 Ace Sidang	

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan



Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn

Dosen Pembimbing I

Rahmat Hidayat, S.E., M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS


Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing II : SISWA PRATAMA S.E.-M.M
 Nama Mahasiswa : Riski Ramadhani
 Jurusan / Program Studi : Manajemen
 No. Stambuk / NPM : 1715310304
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : Pengaruh Insentif, Hubungan Kerja Terhadap Motivasi dan Loyalitas Driver Gojek di Kota Medan

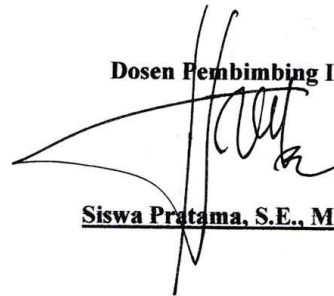
Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
07/08 2021	Perbaiki Penulisan Bab I & IV yang di lipal dikoreksi Aec sidang		

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan

Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn



Dosen Pembimbing II



Siswa Pratama, S.E., M.M

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka. LPMU

Phusni Muhtarani Ritonga, BA., MSc

5. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
----------------------------	-------------	-----------------------



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN PRA PENGAJUAN TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : RISKI RAMADANU
Tanggal/Tgl. Lahir : BESITANG / 19 Januari 1998
Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310704
Program Studi : Manajemen
Spesialisasi : Manajemen SDM
Mata Kredit yang telah dicapai : 141 SKS, IPK 3.43
Permohonan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

Judul	Persetujuan
Pengaruh Insentif, Hubungan Kerja, Terhadap Motivasi dan Loyalitas Driver Gojek di Kota Medan	<input checked="" type="checkbox"/>
Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Serta Dampaknya Pada loyalitas Pengguna Jasa Online Gojek di Kota Medan	<input type="checkbox"/>
Pengaruh Penilaian Pelanggan Gojek terhadap Minat menggunakan Jasa Gojek di Kota Medan	<input type="checkbox"/>

Medan, 22 Februari 2021

Pemohon,

(Riski Ramadanu)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(.....)

Tanggal :

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II:

(.....)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-01

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Senin, 22 Februari 2021 08:27:25



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM STUDI AKUNTANSI
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)
(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : RISKI RAMADANU
 Tanggal/Tgl. Lahir : BESITANG / 19 Januari 1998
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310704
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 143 SKS, IPK 3.45
 Nomor Hp : 081994778463
 Yang ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Pengaruh Insentif, Hubungan kerja, Terhadap Motivasi dan Loyalitas Driver Gojek di Kota Medan

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu


 (Cahyo Pramono, S.E., M.M.)




Medan, 25 Mei 2021

Pemohon,


 (Riski Ramadanu)

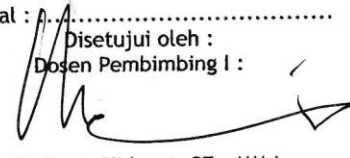
Tanggal :

Disahkan oleh
Dekan


 (Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)


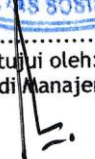
Tanggal :

Disetujui oleh
Dosen Pembimbing I :


 (Rahmat Hidayat, SE., MM)

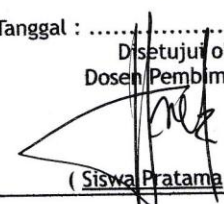
Tanggal :

Disetujui oleh
Ka. Prodi Manajemen


 (Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh
Dosen Pembimbing II :


 (Siswa Pratama, SE., MM)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

Sumber dokumen: <http://mahasiswa.pancabudi.ac.id>

Dicetak pada: Selasa, 25 Mei 2021 08:46:28



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : RAHMAD HIDAYAT SE. MM
 Dosen Pembimbing II : SISWA PRATAMA SE. MM
 Nama Mahasiswa : RISIKI RAMADANU
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310704
 Bidang Pendidikan : SI
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Insentif dan Hubungan Kerja
 Terhadap Motivasi dan Loyalitas Driver Gojek di
 Kota Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
5/03/2021	<p>Brat Kata Deyangk Revisi Penulisan</p> <p>Acc Seminar proposal</p>		Revisi

Medan, 16 April 2021

Diketahui/Ditetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Bambang Widjanarko,

Handwritten signature and initials:
Handwritten signature: *Handwritten signature*
Handwritten initials: *PST*



Handwritten signature and initials:
Handwritten signature: *ARC. Sidang*
Handwritten initials: *Handwritten signature*
Handwritten initials: *PB. J Sidang Prathm.*

**PENGARUH INSENTIF, HUBUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI
DAN LOYALITAS DRIVER GOJEK DI KOTA MEDAN
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**RISKI RAMADANU
1715310704**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**PENGARUH INSENTIF DAN HUBUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI
DAN LOYALITAS DRIVER GOJEK DI KOTA MEDAN SUMATERA
UTARA**

PROPOSAL

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

3 15pa

Oleh:

Riski Ramadanu

1715310704

hec
Gawar
proposal
K21

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Yusni Muhatran Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------



JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

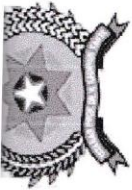
Nama Mahasiswa : RISKI RAMADANU
NPM : 1715310704
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Siswa Pratama, S.E., M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Insentif, Hubungan kerja, Terhadap Motivasi dan Loyalitas Driver Gojek di Kota Medan

25 Mei 2021	Perbaikan penulisan di bab 1 dan 2	Revisi
25 Mei 2021	Acc seminar proposal	Disetujui
10 Agustus 2021	Perbaiki sedikit lagi penulisannya	Revisi
10 Agustus 2021	Acc sidang meja hijau	Disetujui
10 November 2021	acc jilid	Disetujui

Medan, 11 November 2021
Dosen Pembimbing,



Siswa Pratama, S.E., M.M



JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

Nama Mahasiswa : RISKI RAMADANU
NPM : 1715310704
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Rahmat Hidayat, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Insentif, Hubungan kerja, Terhadap Motivasi dan Loyalitas Driver Gojek di Kota Medan

14 April 2021	acc		
14 April 2021	identifikasi masalah di tambahkan ya		Disetujui
07 Agustus 2021	acc		Revisi
20 September 2021	acc jilid		Disetujui

Medan, 11 November 2021
Dosen Pembimbing.



Rahmat Hidayat, SE., MM



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
URUSAN PENGEMBANGAN USAHA & INOVASI**

JL. Jend. Gatot Subroto Km 4, 5 Telp. (061) 30106060, (061)
8456741 PO. BOX. 1099 Medan – Indonesia

<http://www.pancabudi.ac.id> Email: ukmcenter@pancabudi.ac.id



**SURAT PERNYATAAN ADMINISTRASI FOTO DI
PKM-CENTER**

Nomor : 953 /PKM/2021

Dengan ini, saya Kepala PKM UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti dari PKM sebagai pengesahan proses foto ijazah, selama masa COVID19 sesuai dengan edaran Rektor Nomor : 7594/13/R/2020 tentang pemberitahuan perpanjang PBM Online, adapun nama mahasiswanya adalah :

Nama : riski
ramadanu

NPM : 1715310704

Prodi : manajemen

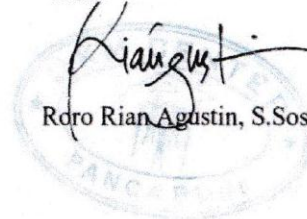
Demikian surat pernyataan ini disampaikan.

NB : Segala penyelenggaraan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Medan, 05/08/2021

Kaur

Roro Rian Agustin, S.Sos.,MSP



Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 12 Agustus 2021
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RISKI RAMADANU
Tempat/Tgl. Lahir : BESITANG / 19-01-1998
Nama Orang Tua : EDI SUMITRO
N. P. M : 1715310704
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 081396486472
Alamat : Jalan Medan-Binjai km 13,8

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Insentif, Hubungan kerja, Terhadap Motivasi dan Loyalitas Driver Gojek di Kota Medan**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga : L

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Onny Medaline, SH., M. Kn
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



Hormat saya



RISKI RAMADANU
1715310704

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah insentif dan hubungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode asosiatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 98 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hubungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Insentif dan hubungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Hubungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Insentif, hubungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Insentif berpengaruh terhadap loyalitas kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening. Hubungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening.

Kata Kunci : Insentif, Hubungan Kerja, Motivasi Dan Loyalitas Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine whether incentives and work relationships affect work loyalty with motivation as an intervening variable for Gojek Drivers in Medan City, North Sumatra. The data analysis technique used is the associative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This study uses multiple linear regression analysis. The sample in this study were 98 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The results of the study indicate that incentives partially have a positive and significant effect on motivation. The working relationship partially has a positive and significant effect on motivation. Incentives and work relations simultaneously have a positive and significant effect on motivation. Incentives partially positive and significant effect on job loyalty. Work relationship partially positive and significant effect on job loyalty. Motivation partially has a positive and significant effect on work loyalty. Incentives, work relations and motivation simultaneously have a positive and significant effect on job loyalty. Incentives affect work loyalty with motivation as an intervening variable. Work relationship has an effect on work loyalty with motivation as an intervening variable.

Keywords : Incentives, Work Relations, Motivation and Work Loyalty

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains yang berjudul **“Pengaruh Insentif, Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Loyalitas Driver Gojek Di Kota Medan Sumatera Utara”**. Penulis telah banyak menerima dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak selama penulisan skripsi ini.

Penulis telah banyak mendapat bimbingan, nasihat dan dorongan dari berbagai pihak selama perkuliahan hingga penulisan skripsi ini. Penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Rahmat Hidayat, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Siswa Pratama, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Yang tercinta kedua orang tua penulis yakni Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
7. Kepada seluruh teman-temanku, terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terimakasih.

Medan, Agustus 2021
Penulis

Riski Ramadanu
1715310704

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Rumusan Masalah dan Batasan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	10
1. Loyalitas	10
a. Pengertian Loyalitas	10
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas	11
c. Aspek-Aspek Loyalitas.....	12
d. Indikator-Indikator Loyalitas	13
2. Insentif.....	14
a. Pengertian Insentif.....	14
b. Tujuan Insentif	15
c. Hal-hal Yang Mempengaruhi Pemberian Insentif .	16
d. Penggolongan Insentif	19
e. Indikator Insentif	20
3. Hubungan Kerja	22
a. Pengertian Hubungan Kerja	22
b. Indikator Hubungan Kerja	24
4. Motivasi Kerja	24
a. Pengertian Motivasi Kerja	24
b. Tipe – tipe Motivasi.....	25
c. Kendala-kendala dan Faktor Pendukung Motivasi	27
d. Manfaat Motivasi	27
Indikator Motivasi	28
B. Penelitian Sebelumnya	30
C. Kerangka Konseptual	31
D. Hipotesis.....	35

BAB III	METODE PENELITIAN	
	A. Pendekatan Penelitian	37
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian	37
	C. Definisi Operasional Variabel	38
	D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data.....	39
	E. Teknik Pengumpulan Data	41
	F. Teknik Analisis Data.....	41
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	47
	1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	47
	2. Deskripsi Variabel Penelitian	49
	3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	68
	4. Pengujian Asumsi Klasik.....	72
	5. Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>).....	77
	6. Analisis Jalur.....	80
	B. Pembahasan	82
	1. Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi.....	82
	2. Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Motivasi	83
	3. Pengaruh Insentif dan Hubungan Kerja Terhadap Motivasi	83
	4. Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Kerja.....	84
	5. Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja..	84
	6. Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja.....	84
	7. Pengaruh Insentif, Hubungan Kerja dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja.....	85
	8. Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Dengan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening .	86
	9. Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Dengan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	86
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan.....	87
	B. Saran.....	89

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Loyalitas Kerja Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara.....	1
Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Insentif Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara	2
Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Hubungan Kerja Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara.....	3
Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Motivasi Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara	3
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya.....	30
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	37
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	38
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	48
Tabel 4.5 Pernyataan X _{1.1}	49
Tabel 4.6 Pernyataan X _{1.2}	50
Tabel 4.7 Pernyataan X _{1.3}	50
Tabel 4.8 Pernyataan X _{1.4}	51
Tabel 4.9 Pernyataan X _{1.5}	51
Tabel 4.10 Pernyataan X _{1.6}	52
Tabel 4.11 Pernyataan X _{1.7}	52
Tabel 4.12 Pernyataan X _{1.8}	53
Tabel 4.13 Pernyataan X _{1.9}	54
Tabel 4.14 Pernyataan X _{2.1}	54
Tabel 4.15 Pernyataan X _{2.2}	55
Tabel 4.16 Pernyataan X _{2.3}	56
Tabel 4.17 Pernyataan X _{2.4}	56
Tabel 4.18 Pernyataan X _{2.5}	57
Tabel 4.19 Pernyataan X _{2.6}	57
Tabel 4.20 Pernyataan Z.1.....	58
Tabel 4.21 Pernyataan Z.2.....	59
Tabel 4.22 Pernyataan Z.3.....	59
Tabel 4.23 Pernyataan Z.4.....	60
Tabel 4.24 Pernyataan Z.5.....	60
Tabel 4.25 Pernyataan Z.6.....	61
Tabel 4.26 Pernyataan Z.7.....	61
Tabel 4.27 Pernyataan Z.8.....	62
Tabel 4.28 Pernyataan Z.9.....	63
Tabel 4.29 Pernyataan Y.1	63
Tabel 4.30 Pernyataan Y.2	64
Tabel 4.31 Pernyataan Y.3	64
Tabel 4.32 Pernyataan Y.4	65
Tabel 4.33 Pernyataan Y.5	65

Tabel 4.34	Pernyataan Y.6	66
Tabel 4.35	Pernyataan Y.7	66
Tabel 4.36	Pernyataan Y.8	67
Tabel 4.37	Pernyataan Y.9	67
Tabel 4.38	Uji Validitas X_1 (Insentif)	68
Tabel 4.39	Uji Validitas X_2 (Hubungan Kerja)	69
Tabel 4.40	Uji Validitas Z (Motivasi)	69
Tabel 4.41	Uji Validitas Y (Loyalitas Kerja)	70
Tabel 4.42	Uji Reliabilitas X_1 (Insentif)	71
Tabel 4.43	Uji Reliabilitas X_2 (Hubungan Kerja).....	71
Tabel 4.44	Uji Reliabilitas Z (Motivasi)	71
Tabel 4.45	Uji Reliabilitas Y (Loyalitas Kerja).....	72
Tabel 4.46	Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	74
Tabel 4.47	Uji Multikolinearitas.....	75
Tabel 4.48	Uji Simultan Motivasi.....	77
Tabel 4.49	Uji Simultan Loyalitas Kerja	77
Tabel 4.50	Uji Parsial Motivasi	78
Tabel 4.51	Uji Parsial Loyalitas Kerja	79
Tabel 4.52	Uji Determinasi	80
Tabel 4.53	Analisis Jalur Persamaan I	80
Tabel 4.54	Analisis Jalur Persamaan II.....	81

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	35
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	72
Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas	73
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas.....	76
Gambar 4.4 Analisis Jalur	81

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan didirikan pada umumnya mempunyai tujuan yang hendak dicapai, sehingga guna mengoptimalkan tujuan tersebut maka dibutuhkan karyawan yang menjadi bagian aset penting bagi keberhasilan perusahaan agar dapat bertahan di tengah persaingan usaha semakin ketat dan kompetitif. Karyawan yang memiliki loyalitas dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya menjadikan salah satu keuntungan dan keunggulan bagi perusahaan. Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari dukungan karyawan yang berkinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di tengah persaingan.

Menurut Sutrisno (2018:23), “loyalitas kerja adalah usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya, terutama pada Gojek di Kota Medan Sumatera Utara. Berdasarkan pra survei terdapat masalah loyalitas kerja Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Loyalitas Kerja Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara

No	Pernyataan	Ya		Belum		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
Kemauan Untuk Berkerjasama							
1	Karyawan dapat membentuk tim untuk menyelesaikan pekerjaan	10	41,18%	20	58,82%	30	100%
Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan							
2	Karyawan bangga menjadi bagian dari perusahaan.	13	42,65%	17	57,35%	30	100%
Kesukaan Terhadap Pekerjaan							
3	Karyawan bekerja dengan sepenuh hati	11	60,29%	19	39,71%	30	100%

Sumber: Gojek di Kota Medan Sumatera Utara (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 terdapat masalah loyalitas kerja Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara yaitu karyawan belum dapat membentuk tim untuk menyelesaikan pekerjaan. Karyawan belum sepenuhnya bangga menjadi bagian dari perusahaan. Karyawan bekerja belum dengan sepenuh hati. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja yaitu insentif, hubungan kerja dan motivasi.

Menurut Hasibuan (2018:118), pemberian insentif dapat memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan guna meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil kerjanya atau meningkatkan loyalitas kerja. Insentif yang diberikan kepada karyawan dapat mendorong loyalitas kerja dan efektivitas biaya.

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Insentif Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara

No	Pernyataan	Ya		Belum		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
Insentif Finansial							
1	Insentif finansial diberikan secara adil sesuai dengan kinerja	12	41,18%	18	58,82%	30	100%
Insentif Non Finansial							
2	Insentif non finansial diberikan secara adil sesuai dengan kinerja	11	42,65%	19	57,35%	30	100%

Sumber: Gojek di Kota Medan Sumatera Utara (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 terdapat masalah insentif Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara yaitu insentif finansial diberikan belum sesuai dengan kinerja dan insentif non finansial belum sesuai dengan kinerja.

Menurut Mathis (2017:45), peran hubungan kerja tersebut sangat berpengaruh terhadap loyalitas kerja karena seorang karyawan yang mempunyai upah tinggi atau sesuai dengan yang diharapkan serta hubungan kerjanya menyenangkan maka akan tercapai maksud dan tujuan perusahaan.

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Hubungan Kerja Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara

No	Pernyataan	Ya		Belum		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
Hubungan Dengan Atasan							
1	Koordinasi kepada atasan dalam melaksanakan pekerjaan terjalin dengan baik	11	41,18%	19	58,82%	30	100%
Hubungan Dengan Rekan Kerja							
2	Koordinasi kepada sesama rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan terjalin dengan baik	14	42,65%	16	57,35%	30	100%

Sumber: Gojek di Kota Medan Sumatera Utara (2021)

Berdasarkan tabel 1.3 terdapat masalah hubungan kerja Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara yaitu koordinasi kepada atasan dalam melaksanakan pekerjaan belum terjalin dengan baik dan koordinasi kepada sesama rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan belum terjalin dengan baik.

Menurut Mangkunegara (2018:61), karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan loyalitas kerja semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Karyawan dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan loyalitas kerja secara optimal bila di dalam diri karyawan mempunyai motivasi yang kuat yang memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

Tabel 1.4 Hasil Pra Survei Motivasi Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara

No	Pernyataan	Ya		Belum		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
Kebutuhan akan prestasi (<i>need for achievement</i>)							
1	Karyawan berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja	14	41,18%	16	58,82%	30	100%
Kebutuhan akan afiliasi (<i>need for affiliation</i>)							
2	Karyawan selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan	11	42,65%	19	57,35%	30	100%

Kebutuhan akan kekuasaan (<i>need for power</i>)							
3	Karyawan berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan	13	60,29%	17	39,71%	30	100%

Sumber: *Gojek di Kota Medan Sumatera Utara (2021)*

Berdasarkan tabel 1.4 terdapat masalah motivasi Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara yaitu karyawan belum berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja. Karyawan tidak selalu diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan. Karyawan belum berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Insentif, Hubungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Loyalitas Driver Gojek Di Kota Medan Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan belum dapat membentuk tim untuk menyelesaikan pekerjaan.
- b. Karyawan belum sepenuhnya bangga menjadi bagian dari perusahaan.
- c. Karyawan bekerja belum dengan sepenuh hati.
- d. Insentif finansial diberikan belum sesuai dengan kinerja.
- e. Insentif non finansial belum sesuai dengan kinerja.

- f. Koordinasi kepada atasan dalam melaksanakan pekerjaan belum terjalin dengan baik.
- g. Koordinasi kepada sesama rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan belum terjalin dengan baik.
- h. Karyawan belum berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.
- i. Karyawan tidak selalu diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan.
- j. Karyawan belum berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh insentif dan hubungan kerja terhadap loyalitas kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening pada driver Gojek Di Kota Medan Sumatera Utara.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka masalah yang dapat dirumuskan yaitu:

1. Apakah insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara?
2. Apakah hubungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara?
3. Apakah insentif dan hubungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara?

4. Apakah insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara?
5. Apakah hubungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara?
6. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara?
7. Apakah insentif, hubungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara?
8. Apakah insentif berpengaruh terhadap loyalitas kerja dengan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara?
9. Apakah hubungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja dengan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian, adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara.

- b. Untuk mengetahui apakah hubungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui apakah insentif dan hubungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara.
- d. Untuk mengetahui apakah insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara.
- e. Untuk mengetahui apakah hubungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara.
- f. Untuk mengetahui apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara.
- g. Untuk mengetahui apakah insentif, hubungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara.
- h. Untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh terhadap loyalitas kerja dengan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara.
- i. Untuk mengetahui apakah hubungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja dengan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan sebagai masukan agar dapat meningkatkan loyalitas kerja dengan memperhatikan insentif, hubungan kerja dan motivasi.
- b. Bagi peneliti, untuk menerapkan teori-teori dan pengetahuan yang didapat dibangku kuliah ke dalam masalah yang sebenarnya terjadi pada suatu perusahaan khususnya mengenai pengaruh insentif dan hubungan kerja terhadap loyalitas kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening.
- c. Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi maupun sebagai acuan khususnya mengenai pengaruh insentif dan hubungan kerja terhadap loyalitas kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Akbar (2017), yang berjudul: pengaruh insentif terhadap loyalitas kerja karyawan Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru. Perbedaan penelitian terletak pada:

1. **Model Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan model analisis jalur.
2. **Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu insentif, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu loyalitas kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu

insentif (X_1) dan hubungan kerja (X_2), 1 (satu) variabel intervening yaitu motivasi (Z), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu loyalitas kerja (Y).

- 3. Jumlah Observasi/Sampel (n):** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 91 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 98 karyawan/responden.
- 4. Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2021.
- 5. Lokasi Penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Loyalitas

a. Pengertian Loyalitas

Loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian, loyalitas sebagai kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain yang disebabkan adanya kesesuaian situasi dan kondisi perusahaan dengan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Sutrisno (2018: 23) loyalitas adalah “usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya”.

Robbins (2017: 21) mengemukakan bahwa “loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk menaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab”. Rivai (2019: 24) berpendapat bahwa “loyalitas pada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasikan tempat kerja yang ditujukan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya”.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk menaati, melaksanakan,

mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas

Sutrisno (2018:24) “mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja dalam perusahaan, antara lain”:

1) Motivasi

Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

2) Pengembangan Karir

Pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan.

3) Insentif

Bonus atau kompensasi yang diberikan oleh pihak manajemen perusahaan kepada karyawannya.

4) Kepuasan Kerja

Pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap pengalaman kerja.

5) Lingkungan Kerja

Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

6) Hubungan Kerja

Hubungan (hukum) antara pengusaha daengan pekerja/buruh (karyawan) berdasarkan perjanjian kerja.

7) Kompensasi

Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu.

8) Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Suatu usaha dan upaya untuk menciptakan perlindungan dan keamanan dari resiko kecelakaan dan bahaya fisik, mental maupun emosional terhadap pekerja, perusahaan, masyarakat dan lingkungan.

9) Budaya Organisasi

Sebuah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh kelompok dalam suatu organisasi sebagai alat untuk memecahkan masalah.

c. Aspek-Aspek Loyalitas

Sutrisno (2018: 25) “mengemukakan aspek-aspek loyalitas kerja dalam perusahaan, antara lain”:

- 1) Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan, kekuatan aspek ini sangat dipengaruhi oleh keadaan individu, baik kebutuhan, tujuan maupun kecocokan individu dalam perusahaan.
- 2) Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan. Kesamaan persepsi antara karyawan dan perusahaan yang didukung oleh persamaan tujuan dalam perusahaan mewujudkan keinginan yang kuat untuk berusaha maksimal, karena dengan pribadi juga perusahaan akan terwujud.
- 3) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai-nilai perusahaan. Kepastian perusahaan yang diberikan karyawan tercipta dari operasional perusahaan yang tidak lepas dari kepercayaan

perusahaan terhadap karyawan itu sendiri untuk melaksanakan pekerjaannya.

d. Indikator-Indikator Loyalitas

Menurut Sutrisno (2018: 28) indikator-indikator loyalitas adalah sebagai berikut:

1) Kemauan Untuk Berkerjasama

Karyawan dapat berkerja sama dengan orang-orang yang ada dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya kerja sama, maka sulit perusahaan mencapai tujuan. Sebaliknya, dengan bekerja sama memungkinkan perusahaan dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan”.

2) Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan, sehingga akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan”.

3) Kesukaan Terhadap Pekerjaan

Karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati bisa dilihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja dan karyawan tidak menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok”.

Menurut Robbins (2017: 24) indikator-indikator loyalitas adalah sebagai berikut:

1) Karakteristik Pribadi

Loyalitas timbul karena dipengaruhi oleh usia seseorang, tingkat pendidikan seseorang serta sifat masing-masing pribadinya.

2) Karakteristik Pekerjaan

Loyalitas timbul karena karyawan merasa cocok dan nyaman akan pekerjaan yang diembannya, selain itu adanya lingkungan kerja yang mendukung.

3) Karakteristik Desain Perusahaan

Loyalitas ada karena diikuti sertakannya karyawan dalam musyawarah pengambilan keputusan.

4) Pengalaman yang didapatkan dalam Perusahaan

Yaitu meliputi sikap dan tingkah laku yang positif, dan juga kepercayaan terhadap perusahaan. Ini yang nantinya dapat memberikan rasa aman, dan adanya kepuasan tersendiri yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa indikator dari loyalitas adalah kemauan untuk bekerjasama, rasa memiliki terhadap perusahaan dan kesukaan terhadap pekerjaan.

2. Insetif

a. Pengertian Insetif

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) disebutkan bahwa insetif adalah tambahan penghasilan (uang, barang, dan lain sebagainya) yang diberikan sebagai perangsang gairah kerja”. Kompensasi dan insetif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insetif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Rivai (2019:384) berpendapat bahwa insetif adalah “bentuk pembayaran yang terkaikan dengan kinerja sebagai

pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Menurut Hasibuan (2018:118), mengemukakan bahwa Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Menurut Mangkuprawira (2019:89), mengemukakan bahwa Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa insentif dalam penelitian ini ialah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

b. Tujuan Insentif

Menurut Hasibuan (2018:120), Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal dan, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja karyawan atau profitabilitas organisasi. Menurut Sarwoto (2018:155), pada prinsipnya pemberian insentif harus memenuhi kejelasan tujuan dan sasaran, prinsip keadilan dan prinsip kompensasi itu sendiri yang bersifat penghargaan dan keterbukaan. Tujuan

pemberian insentif kepada karyawan adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak, yaitu :

1) Bagi Perusahaan:

- a) Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyallitasnya tinggi terhadap perusahaan.
- b) Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja karyawan yang ditunjukkan dengan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
- c) Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan meningkat.

2) Bagi Karyawan:

- a) Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok
- b) Meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

c. Hal-hal Yang Mempengaruhi Pemberian Insentif

Menurut Hasibuan (2018:131), Beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut:

1) Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini

dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerja.

2) Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

3) Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang karyawan semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. Kelemahan dengan cara ini adalah belum tentu mereka yang senior memiliki kemampuan yang lebih tinggi, sehingga mungkin sekali karyawan muda (*junior*) yang kemampuannya tinggi akan dipimpin oleh karyawan senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat membuat karyawan junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

4) Kebutuhan

Ini menunjukkan bahwa insentif pada karyawan didasarkan pada tingkat kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

5) Keadilan dan Kelayakan

Keadilan: Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh karyawan yang memangku jabatan tersebut. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para karyawan yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan oleh setiap karyawan penerima insentif tersebut. **Kelayakan:** Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif yang diberikan perusahaan dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif di dalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan akan mendapat kendala yakni menurunnya kinerja karyawan yang diketahui akibat ketidakpuasan karyawan terhadap insentif yang diberikan.

6) Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

d. Penggolongan Insentif

Menurut Rivai (2019:387) terdapat dua macam penggolongan insentif, yaitu:

1) Insentif Individu

Program insentif individu bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu. Insentif individu bisa berupa upah per *-output* dan upah per waktu.

2) Insentif Kelompok

Pembayaran insentif individu seringkali sukar untuk dilaksanakan karena untuk menghasilkan sebuah produk dibutuhkan kerjasama, atau ketergantungan dari seseorang dengan orang lain. Oleh sebab itu, insentif akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka juga melebihi standar yang ditetapkan. Para anggotanya dapat dibayarkan dengan tiga cara, yaitu:

a) Seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling tinggi prestasi kerjanya.

- b) Semua anggota kelompok menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling rendah prestasi kerjanya.
- c) Seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan rata – rata pembayaran yang diterima oleh kelompok.

e. Indikator Insentif

Menurut Hasibuan (2018:121) terdapat beberap indikator insentif, yaitu sebagai berikut:

1) Insentif finansial

Merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa bonus, komisi, pembagian laba, dan kompensasi yang ditangguhkan, serta dalam bentuk jaminan sosial berupa pemberian rumah dinas, tunjangan lembur, tunjangan kesehatan dan tunjanga-tunjangan lainnya. Insentif yang berbentuk uang dan barang dapat diberikan dalam berbagai macam, antara lain:

a) Bonus

Uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Dalam perusahaan yang menggunakan sistem insentif lazimnya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam sebuah dana dan kemudian jumlah tersebut dibagi-bagi antara pihak yang akan diberikan bonus.

b) Komisi

Merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak bagian penjualan yang menghasilkan penjualan yang baik

c) *Profit sharing*

Salah satu jenis insentif yang tertua. Dalam hal pembayarannya dapat diikuti bersama-sama pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari hasil laba yang disetorkan ke dalam setiap peserta.

d) Jaminan social

Insentif yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial lazimnya diberikan secara kolektif, tidak ada unsure kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara rata-rata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial adalah seperti; pemberian rumah dinas, pengobatan secara cuma-cuma, kemungkinan untuk pembayaran secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi organisasi, cuti sakit, biaya pindah.

2) Insentif Non Finansial

Insentif yang dapat diberikan dalam berbagai bentuk pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian lisan ataupun tertulis, secara resmi maupun pribadi, Ucapan terima kasih secara formal maupun informal, Pemberian kenaikan pangkat atau jabatan, Pemberian hak untuk menggunakan atribut jabatan dan Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja.

Kedua bentuk insentif tersebut sama pentingnya dan lazimnya kedua insentif tersebut digunakan untuk saling melengkapi, tergantung kondisi dan kebutuhan. Jelas bahwa insentif yang memadai akan mendorong semangat dan gairah kerja karyawan, sehingga karyawan akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan keuntungan serta dapat mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan, sehingga instansi dan karyawan lebih solid dalam membangun kebersamaan menuju kemajuan perusahaan.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator insentif di dalam penelitian ini adalah insentif finansial dan non finansial.

3. Hubungan Kerja

a. Pengertian Hubungan Kerja

Menurut Mathis (2017:45), hubungan kerja adalah situasi yang terjadi, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan dalam lingkup perusahaan. Suasana kerja merupakan kondisi kerja yang kondusif seperti suasana yang nyaman atau tidak. Suatu hubungan kerja diantara komponen-komponen dalam suatu organisasi terhadap tujuan perusahaan seperti bawahan dan atasan, koordinasi dengan pemahaman mengenai hubungan yang terjalin antar karyawan. Menurut Komarudin (2017:21), *relationship* (hubungan) yang ditunjukkan oleh orang-orang dalam perusahaan ada dua jenis umum yaitu hubungan formal dan informal.

- 1) Hubungan kerja formal yaitu berdasarkan pada ketentuan yang sudah diatur dalam tugas pokok dan fungsi didalam unit pekerjaan, hubungan yang

berlangsung lama dan kaku, bisa menimbulkan terhambatnya proses koordinasi dalam organisasi. :

- 2) Hubungan kerja informal yaitu, berdasarkan hubungan dari satu orang ke yang lain, hubungan kerja yang lebih fleksibel, bisa memperlancar koordinasi terhadap yang lain.

Menurut Handoko (2018:67), hubungan formal yaitu secara resmi ditetapkan dalam peraturan perusahaan, grafik dan uraian tugas. Ada tiga kategori dasar dalam hubungan formal ini yaitu:

- 1) Pertanggung jawaban: Kewajiban untuk melaksanakan fungsi-fungsi guna menentukan kemampuan yang terbaik sesuai dengan tugas yang ingin dicapai.
- 2) Wewenang Prinsip ini menyatakan bahwa wewenang akan sepadan menyertai pelimpahan pertanggungjawaban. Sehingga dinyatakan bahwa tanggung jawab didapat dari analisis fungsional sedangkan wewenang didapat dari pertanggungjawaban.
- 3) Akuntabilitas Memegang tanggung jawab dan wewenang atas segala hasil dan resiko dari wewenang yang diterima oleh karyawan dari perusahaan.

Menurut Mondy (2019:81), hubungan Kerja yang terjalin diantara semua pihak yang ada diperusahaan merupakan suatu hubungan kerja yang bertujuan untuk memajukan perusahaan serta kerjasama yang terjalin diantara rekan kerja bisa berupa kerjasama tim yang mana merupakan perkumpulan dari berbagai macam pola pikir karyawan yang menjadi satu sehingga terdapat pemahaman yang berbeda tapi dengan adanya hubungan kerjasama ini bisa saling mengisi dalam kekurangan setiap karyawan. Sehingga hubungan kerja yang terjalin

dengan baik cenderung menjadi strategi SDM yang menempatkan nilai kinerja yang tinggi pada karyawan sebagai stakeholders dalam perusahaan.

b. Indikator Hubungan Kerja

Menurut Mathis (2017:49), indikator-indikator hubungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Hubungan Dengan Atasan

Hubungan dengan atasan adalah hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan dalam organisasi.

2) Hubungan Dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan dua arah yang berlangsung antara komunikator dengan komunikan yang mempunyai tingkat, kedudukan, dan wewenang yang sama atau pertukaran pesan diantara orang-orang yang sama tingkatannya.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2019:455) motivasi adalah “serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Sejalan dengan pernyataan ini, Daft (2019:252), mengemukakan bahwa motivasi adalah “keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”. Menurut Hasibuan (2018:143) Motivasi adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk

mencapai kepuasan. Dalam kaitannya dengan perusahaan, motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting diperhatikan dalam organisasi perusahaan karena hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang ada di lingkungan perusahaan tersebut”.

Menurut Siagian (2019:510) motivasi adalah “sebuah fungsi dari 13 pengharapan individu bahwa upaya tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja yang pada gilirannya akan membuahkan imbalan atau hasil yang dikehendaki”. Mangkunegara (2018:61) menyatakan bahwa motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan motivasi kerja dalam penelitian ini adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

b. Tipe – tipe Motivasi

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya. Menurut Danim (2018:17), “secara umum motivasi dapat diklasifikasikan kedalam empat jenis, yaitu:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan-keuntungan tertentu. Manusia bekerja dalam organisasi jika dia merasakan bahwa setiap upaya yang dilakukannya akan

memberikan keuntungan tertentu. Dengan demikian, motivasi positif merupakan pemberian motivasi yang diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu padanya.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut misalnya, jika seorang pegawai tidak bekerja maka akan muncul rasa takut dikeluarkan, takut diskors, dan takut dijauhi oleh rekan kerja. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan.

3) Motivasi dari Dalam

Motivasi dari dalam timbul pada diri pegawai saat dia melaksanakan tugas-tugasnya dan bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri. Dengan demikian berarti juga bahwa kesenangan pegawai muncul pada saat dia bekerja dan dia sendiri yang menyenangi pekerjaan itu.

4) Motivasi dari Luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada diluar pekerjaan dan dari luar diri pegawai itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesehatan, cuti, program rekreasi perusahaan, dan lain-lain. Pada konteks ini, manusia organisasional ditempatkan pada subjek yang dapat oleh faktor luar.

c. Kendala-kendala dan Faktor Pendukung Motivasi

1) Kendala-kendala motivasi yaitu:

- a) Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat sulit, karena keinginan setiap individu tidak sama.
- b) Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
- c) Manajer sulit mengetahui motivasi kerja individu pegawai.
- d) Manajer sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

2) Faktor pendukung pemberian motivasi

Walaupun setiap individu pegawai mempunyai keinginan yang berbeda-beda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhan (*needs*)-nya, yaitu setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri. Jadi setiap pegawai mengharapkan kompensasi dari setiap prestasi yang diberikannya serta ingin memperoleh pujian, perilaku yang baik dari atasannya.

d. Manfaat Motivasi

Motivasi menjelaskan mengapa ada orang berperilaku tertentu untuk mencapai serangkaian tujuan. Teori motivasi berupaya merumuskan apa yang membuat orang menyajikan kinerja yang baik. Menurut Hasibuan (2018:97) “menyatakan manfaat motivasi bagi seseorang pegawai selain memberikan keuntungan kepada pegawai itu sendiri juga menguntungkan organisasi seperti:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai;
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- 3) Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai

- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
- 8) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya
- 9) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku”

d. Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2018:65), “indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) *Kebutuhan akan prestasi (need for achievement)*

Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki *need for achievement* rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai. Mereka yang memiliki *need for achievement* tinggi memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi.

2) *Kebutuhan akan afiliasi (need for affiliation)*

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan

afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain”.

Menurut Maslow dalam Ishak (2018:15), “indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan yang harus dipuaskan untuk dapat tetap hidup, seperti makanan, perumahan, pakaian, udara untuk bernafas dan sebagainya.

2) Kebutuhan akan Rasa Aman

Ketika kebutuhan fisiologis seseorang terpenuhi, perhatian dapat diarahkan kepada kebutuhan akan keselamatan. Keselamatan itu termasuk merasa aman dari setiap jenis ancaman fisik atau kehilangan, serta merasa terjamin.

3) Kebutuhan akan Cinta Kasih dan kebutuhan Sosial

Cinta kasih dan kasih sayang yang diperlukan pada tingkat ini, mungkin disadari melalui hubungan-hubungan antar pribadi yang mendalam, tetapi juga yang dicerminkan dalam kebutuhan untuk menjadi bagian berbagai kelompok sosial. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, sementara orang mungkin bekerja karena kebutuhan

mendapatkan uang, tetapi mereka juga menilai pekerjaan dengan dasar hubungan sosial yang ditimbulkannya.

4) **Kebutuhan akan Penghargaan**

Percaya diri dan harga diri maupun pengakuan orang lain. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, hal ini berarti memiliki pekerjaan yang dapat diakui bermanfaat menyediakan sesuatu yang dapat dicapai, serta pengakuan umum dan kehormatan didunia luar.

5) **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan ini ditempatkan paling atas pada hierarki Maslow dan berkaitan dengan kegiatan pemenuhan diri. Ketika kebutuhan lain sudah terpenuhi, seseorang ingin mencapai secara penuh potensinya”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel motivasi kerja dalam penelitian ini adalah kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

B. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil penelitian
1	Akbar (2017)	Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bank BRI Kantor Wilayah Pekanbaru.	Insentif	Loyalitas Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
2	Aesah (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan	Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi	Loyalitas Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan

		Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. National Nobu Bank Cabang Kemang Village.				dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
3	Harvianda (2017)	Pengaruh hubungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Charoen Pokphord.	Hubungan kerja	Loyalitas Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
4	Ratnasari (2018)	Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. SIER (Persero), Surabaya)	Insentif	Loyalitas Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan
5	Simbolon (2015)	Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru.	Motivasi	Loyalitas Karyawan	Regresi Linier Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan

Sumber : Diolah Penulis 2021

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi

Menurut Hasibuan (2018:118), tujuan insentif diberikan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upayanya mencapai tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang yang melebihi gaji dasar. Banyak faktor yang mempengaruhi timbulnya motivasi pada diri seorang karyawan selain pemberian tambahan balas jasa, diantaranya situasi daripada lingkungan kantor yang menyenangkan, jenis dan sifat tanggung jawab dan kelompok dimana seseorang bergabung.

2. Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Motivasi

Menurut Mathis (2017:45), motivasi juga dipengaruhi oleh hubungan kerja antara sesama karyawan atau karyawan dengan pimpinan. Hubungan kerja yang baik antara teman kerja akan menciptakan rasa aman terhadap karyawan perusahaan yang bersangkutan. Hubungan kerja ini tidak hanya dilakukan terhadap teman sekerja, namun juga dengan pimpinan perusahaan. Pimpinan disini harus dapat memotivasi dan mengarahkan karyawan dalam bekerja, sehingga akan menjadi hubungan kerja yang baik dan akan mengurangi tingkat konflik dalam perusahaan. Dengan berkurangnya tingkat konflik, gairah kerja dan motivasi kerja akan meningkat.

3. Pengaruh Insentif dan Hubungan Kerja Terhadap Motivasi

Menurut Mangkunegara (2018:66), tujuan insentif diberikan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upayanya mencapai tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang yang melebihi gaji dasar. Hubungan kerja ini tidak hanya dilakukan terhadap teman sekerja, namun juga dengan pimpinan perusahaan. Pimpinan disini harus dapat memotivasi dan mengarahkan karyawan

dalam bekerja, sehingga akan menjadi hubungan kerja yang baik dan akan mengurangi tingkat konflik dalam perusahaan.

4. Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Kerja

Menurut Hasibuan (2018:118), pemberian insentif dapat memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan guna meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil kerjanya atau meningkatkan loyalitas kerja. Insentif yang diberikan kepada karyawan dapat mendorong loyalitas kerja dan efektivitas biaya.

5. Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja

Menurut Mathis (2017:45), peran hubungan kerja tersebut sangat berpengaruh terhadap loyalitas kerja karena seorang karyawan yang mempunyai upah tinggi atau sesuai dengan yang diharapkan serta hubungan kerjanya menyenangkan maka akan tercapai maksud dan tujuan perusahaan.

6. Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja

Menurut Mangkunegara (2018:61), karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan loyalitas kerja semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Karyawan dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan loyalitas kerja secara optimal bila di dalam diri karyawan mempunyai motivasi yang kuat yang memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

7. Pengaruh Insentif, Hubungan Kerja dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja

Menurut Sutrisno (2018:23), insentif yang diberikan kepada karyawan dapat mendorong loyalitas kerja dan efektivitas biaya. Peran hubungan kerja tersebut sangat berpengaruh terhadap loyalitas kerja karena seorang karyawan yang mempunyai upah tinggi atau sesuai dengan yang diharapkan serta hubungan kerjanya menyenangkan maka akan tercapai maksud dan tujuan perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan loyalitas kerja semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya.

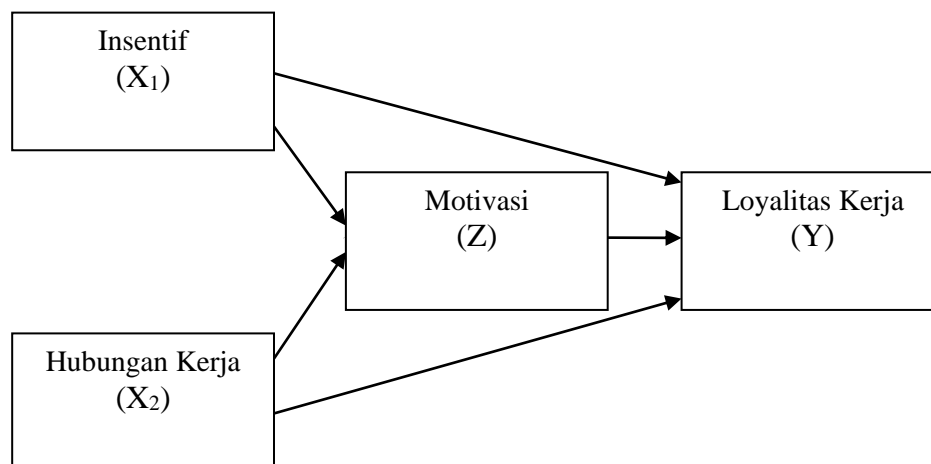
8. Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Dengan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Menurut Sutrisno (2018:26), pemberian insentif dapat memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan guna meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil kerjanya atau meningkatkan loyalitas kerja. Insentif yang diberikan kepada karyawan dapat mendorong motivasi kerja dan loyalitas kerja.

9. Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Dengan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Menurut Sutrisno (2018:71), peran hubungan kerja tersebut sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja dan loyalitas kerja karena seorang karyawan yang mempunyai upah tinggi atau sesuai dengan yang diharapkan serta hubungan kerjanya menyenangkan maka akan tercapai maksud dan tujuan perusahaan.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Penulis (2021)

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritis dan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara.
2. Diduga hubungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara.
3. Diduga insentif dan hubungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara.
4. Diduga insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara.
5. Diduga hubungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara.

6. Diduga motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara.
7. Diduga insentif, hubungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara.
8. Diduga insentif berpengaruh terhadap loyalitas kerja dengan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara.
9. Diduga hubungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja dengan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif, merupakan “penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih yaitu variabel independen serta variabel dependen (Sugiyono, 2018:84)”. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan suatu gejala

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini di Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Mei 2021 sampai dengan Agustus 2021, dengan format berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan											
		Mei 2021			Juni 2021			Juli 2021			Agustus 2021		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■						
3	Seminar Proposal						■						
4	Perbaikan Acc Proposal							■					
5	Pengolahan Data								■				
6	Penyusunan Skripsi									■	■	■	
7	Bimbingan Skripsi											■	■
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2021)

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu insentif (X_1) dan hubungan kerja (X_2), 1 (satu) variabel intervening yaitu motivasi (Z), serta 1 (satu) variabel terikat yaitu loyalitas kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Insentif (X_1)	Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. (Hasibuan, 2018:118)	1. Insentif finansial 2. Insentif non finansial (Hasibuan, 2018:121)	1. Insentif yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa bonus, komisi, pembagian laba, dan kompensasi yang ditanggihkan, serta dalam bentuk jaminan sosial berupa pemberian rumah dinas, tunjangan lembur, tunjangan kesehatan dan tunjangan-tunjangan lainnya. 2. Insentif yang dapat diberikan dalam berbagai bentuk pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian lisan ataupun tertulis, secara resmi maupun pribadi, Ucapan terima kasih secara formal maupun informal, Pemberian kenaikan pangkat atau jabatan, Pemberian hak untuk menggunakan atribut jabatan dan Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja.	Skala likert
Hubungan Kerja (X_2)	Situasi yang terjadi, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan dalam lingkup perusahaan.	1. Hubungan dengan atasan 2. Hubungan dengan rekan kerja (Mathis, 2017:49)	1. hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan dalam organisasi. 2. Hubungan dua arah yang berlangsung antara komunikator dengan komunikan yang mempunyai tingkat, kedudukan, dan wewenang yang sama atau pertukaran pesan diantara orang-orang yang sama tingkatannya	Skala likert

	(Mathis, 2017:45)			
Motivasi Kerja (Z)	Kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. (Mangkunegara, 2018:61)	1. Kebutuhan akan prestasi (<i>need for achievement</i>) 2. Kebutuhan akan afiliasi (<i>need for affiliation</i>). 3. Kebutuhan akan kekuasaan (<i>need for power</i>). (Mangkunegara, 2018:65)	1. Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. 2. Hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. 3. Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.	Skala likert
Loyalitas Kerja (Y)	Usaha karyawan dalam membela perusahaan, dengan menunjukkan bahwa karyawan tersebut berperan aktif terhadap perusahaannya. (Sutrisno, 2018:23)	1. Kemauan Untuk Berkerjasama 2. Rasa Memiliki Terhadap Perusahaan 3. Kesukaan Terhadap Pekerjaan (Sutrisno, 2018:28)	1. Karyawan dapat berkerja sama dengan orang-orang yang ada dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya kerja sama, maka sulit perusahaan mencapai tujuan. 2. Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan, sehingga akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan. 3. Karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati bisa dilihat dari keunggulan karyawan dalam bekerja dan karyawan tidak menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok.	Skala likert

Sumber: Penulis (2021)

D. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:72), “populasi penelitian merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara sebanyak 5000 driver (Sumber: Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara).

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:73), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang baik, yang kesimpulannya dapat dikenakan pada populasi, adalah sampel yang bersifat representatif atau yang dapat menggambarkan karakteristik populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah random sampling yaitu semua anggota populasi memperoleh kesempatan yang sama untuk dipilih secara random/acak sebagai bagian dari sampel dalam penelitian”. Sampel diambil dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{5000}{1 + 5000 (0.1)^2}$$

$$n = \frac{5000}{51} \quad n = 98,03$$

$$n = 98$$

Keterangan :

n : Ukuran / besarnya sampel

N : Ukuran / besarnya populasi.

3. Jenis Data

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data primer diperoleh dengan menggunakan daftar kuesioner kepada Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara. Data sekunder adalah data yang sumber data penelitian yang diperoleh melalui

media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

4. Sumber Data

Sumber data di dalam penelitian ini adalah driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah metode angket (kuesioner) yaitu melakukan pembagian kuesioner untuk diisi karyawan secara objektif.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018:75), “Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji

validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid”.

b. Uji Realibilitas (kehandalan)

Menurut Sugiyono (2018:75), “Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60”.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2018:76), “Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Uji Histogram

Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

2) Uji P Plot

Normal P Plot dari *standardized residual cumulative probability*, dengan mengidentifikasi apabila sebenarnya berada di sekitar garis normal, maka asumsi kenormalan dapat dipenuhi. Apabila data menyebar disekitar garis diagonal, maka data dikatakan normal.

3) Uji Kolmogorov-Sminov

Selain itu uji Kolmogorov-Sminov juga dipergunakan untuk melihat kenormalan dengan identifikasi juga nilai P-value lebih besar dari alpha, maka asumsi kenormalan dapat diterima. Jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal”.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Sugiyono (2018:78), “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.. *Tolerance* mengukur variabilitas variable terpilih yang tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya. Nilai umum yang bisa dipakai adalah *Tolerance* > 0,1 atau *VIF* < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas”.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2018:79), “Adanya varians variabel independent adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi

heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar dibawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas”.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2018:81), “Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya”.

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang diterapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} > \alpha 0,05$)

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sugiyono (2018:82), “Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya.

Adapun kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $<$ taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha$ 0,05).
- 2) Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung $>$ taraf signifikansi 0,05 ($\text{Sig} > \alpha$ 0,05).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2018:83), “Koefisien determinasi berganda atau *R-square* (R^2) adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen”.

4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

“Metode *path analysis* adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh (efek) langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut. *Path analysis* ini bukanlah suatu metode penemuan sebab akibat, akan tetapi suatu metode yang diterapkan untuk suatu *causal model* yang diformulasikan oleh peneliti pada penge-tahuan dasar dan teoritis yang dikembangkan (Sudaryono, 2018:392)”. Dalam diagram jalur dapat dilihat adanya akibat langsung dan tidak langsung dari suatu variabel ke variabel lain. “Jika di antara dua variabel terdapat hubungan kausal maka harus ditentukan terlebih dahulu arah hubungan tersebut. Penentuan arah hubungan kausal ini dibuat atas dasar teori dan pengetahuan yang telah ada (Sudaryono, 2018:393)”.

Diagram jalur menggambarkan pola hubungan antar variabel dalam penelitian ini adalah uji menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh insentif dan hubungan kerja terhadap loyalitas kerja dengan motivasi sebagai variabel *intervening* dengan persamaan:

Persamaan I	:	$Z = P_1X_1 + P_1X_2 + \epsilon_1$
Persamaan II	:	$Y = P_3X_1 + P_3X_2 + P_2Z + \epsilon_2$

Keterangan:

X_1 = Insentif (*Exogenous Variabel*)

X_2 = Hubungan Kerja (*Exogenous Variabel*)

Z = Motivasi (*Intervening Variabel*)

Y = Loyalitas Kerja (*Endogenous Variabel*)

P = Jalur Koefisien Regresi

ϵ = Jumlah varian ($\epsilon = 1 - R^2$)

Pengujian mediasi dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $P_3 > P_1 \times P_2$

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $P_3 < P_1 \times P_2$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	88	89.8	89.8	89.8
Perempuan	10	10.2	10.2	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas driver Gojek Di Kota Medan Sumatera Utara yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 88 orang atau sebesar 89.8% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 Tahun	46	46.9	46.9	46.9
31 - 40 Tahun	29	29.6	29.6	76.5
41 - 55 Tahun	23	23.5	23.5	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas driver Gojek Di Kota Medan Sumatera Utara yang menjadi responden berusia 20 - 30 tahun, yaitu sebanyak 46 orang atau sebesar 46.9% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	31	31.6	31.6	31.6
SMA	67	68.4	68.4	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas driver Gojek Di Kota Medan Sumatera Utara yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 67 orang atau sebesar 68.4% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel 4.4
Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	53	54.1	54.1	54.1
6 - 10 Tahun	45	45.9	45.9	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa mayoritas driver Gojek Di Kota Medan Sumatera Utara yang menjadi responden memiliki masa kerja 1 - 5 tahun yaitu sebanyak 53 orang atau sebesar 54.1% dari total responden.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 2 (dua) variabel bebas yaitu insentif dan hubungan kerja, 1 (satu) variabel intervening yaitu motivasi, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu loyalitas kerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 98 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Variabel X₁ (Insentif)

Tabel 4.5
Perusahaan memberikan insentif finansial kepada karyawan.
Pernyataan X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	4.1	4.1	4.1
	Tidak Setuju	17	17.3	17.3	21.4
	Ragu-Ragu	5	5.1	5.1	26.5
	Setuju	13	13.3	13.3	39.8
	Sangat Setuju	59	60.2	60.2	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 59 orang (60.2%), setuju sebanyak 13 orang (13.3%), ragu-ragu sebanyak 5 orang (5.1%), tidak setuju sebanyak 17 orang (17.3%) dan sebanyak 4 orang (4.1%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 59 orang (60.2%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa perusahaan memberikan insentif finansial kepada karyawan.

Tabel 4.6
Insentif finansial diberikan secara adil sesuai dengan kinerja karyawan.
Pernyataan X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	9	9.2	9.2	9.2
	Tidak Setuju	8	8.2	8.2	17.3
	Ragu-Ragu	18	18.4	18.4	35.7
	Setuju	28	28.6	28.6	64.3
	Sangat Setuju	35	35.7	35.7	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (35.7%), setuju sebanyak 28 orang (28.6%), ragu-ragu sebanyak 18 orang (18.4%), setuju sebanyak 8 orang (8.2%) dan sebanyak 9 orang (9.2%) responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 35 orang (35.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa insentif finansial diberikan secara adil sesuai dengan kinerja karyawan.

Tabel 4.7
Insentif finansial diberikan dalam bentuk bonus dan tunjangan.
Pernyataan X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	13	13.3	13.3	14.3
	Ragu-Ragu	20	20.4	20.4	34.7
	Setuju	24	24.5	24.5	59.2
	Sangat Setuju	40	40.8	40.8	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40 orang (40.8%), setuju sebanyak 24 orang (24.5%), ragu-ragu sebanyak 20 orang (20.4%), tidak setuju sebanyak 13 orang (13.3%) dan sebanyak 1 orang (1.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden

paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 40 orang (40.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa insentif finansial diberikan dalam bentuk bonus dan tunjangan.

Tabel 4.8
Insentif yang diberikan sesuai dengan kontribusi di dalam tim.
Pernyataan X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	11	11.2	11.2	11.2
Ragu-Ragu	13	13.3	13.3	24.5
Setuju	35	35.7	35.7	60.2
Sangat Setuju	39	39.8	39.8	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39 orang (39.8%), setuju sebanyak 35 orang (35.7%), ragu-ragu sebanyak 13 orang (13.3%) dan sebanyak 11 orang (11.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39 orang (39.8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa insentif yang diberikan sesuai dengan kontribusi di dalam tim.

Tabel 4.9
Pemberian komisi yang diterapkan manajemen perusahaan cukup menarik.
Pernyataan X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	23	23.5	23.5	23.5
Ragu-Ragu	9	9.2	9.2	32.7
Setuju	21	21.4	21.4	54.1
Sangat Setuju	45	45.9	45.9	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 45 orang (45.9%), setuju sebanyak 21 orang (21.4%), ragu-ragu

sebanyak 9 orang (9.2%) dan sebanyak 23 orang (23.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 45 orang (45.9%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa pemberian komisi yang diterapkan manajemen perusahaan cukup menarik.

Tabel 4.10
Perusahaan memberikan insentif non finansial kepada karyawan.
Pernyataan X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	26	26.5	26.5	26.5
Ragu-Ragu	43	43.9	43.9	70.4
Setuju	22	22.4	22.4	92.9
Sangat Setuju	7	7.1	7.1	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (7.1%), setuju sebanyak 22 orang (22.4%), ragu-ragu sebanyak 43 orang (43.9%) dan sebanyak 26 orang (26.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 43 orang (43.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa perusahaan memberikan insentif non finansial kepada karyawan.

Tabel 4.11
Insentif non finansial diberikan secara adil sesuai dengan kinerja karyawan.
Pernyataan X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	17	17.3	17.3	17.3
Ragu-Ragu	30	30.6	30.6	48.0
Setuju	44	44.9	44.9	92.9
Sangat Setuju	7	7.1	7.1	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (7.1%), setuju sebanyak 44 orang (44.9%), ragu-ragu sebanyak 30 orang (30.6%) dan sebanyak 17 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 44 orang (44.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa insentif non finansial diberikan secara adil sesuai dengan kinerja karyawan.

Tabel 4.12
Insentif non finansial diberikan dalam bentuk piagam penghargaan dan kenaikan jabatan.
Pernyataan X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	19	19.4	19.4	19.4
	Ragu-Ragu	39	39.8	39.8	59.2
	Setuju	36	36.7	36.7	95.9
	Sangat Setuju	4	4.1	4.1	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (4.1%), setuju sebanyak 36 orang (36.7%), ragu-ragu sebanyak 39 orang (39.8%) dan sebanyak 19 orang (19.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 39 orang (39.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa insentif non finansial diberikan dalam bentuk piagam penghargaan dan kenaikan jabatan.

Tabel 4.13
Saya puas dengan insentif non finansial diberikan dalam bentuk penghargaan.
Pernyataan X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Tidak Setuju	24	24.5	24.5	25.5
	Ragu-Ragu	32	32.7	32.7	58.2
	Setuju	31	31.6	31.6	89.8
	Sangat Setuju	10	10.2	10.2	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (10.2%), setuju sebanyak 31 orang (31.6%), ragu-ragu sebanyak 32 orang (32.7%), tidak setuju sebanyak 24 orang (24.5%) dan sebanyak 1 orang (1.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 32 orang (32.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa saya puas dengan insentif non finansial diberikan dalam bentuk penghargaan.

b. Variabel X₂ (Hubungan Kerja)

Tabel 4.14
Koordinasi kepada atasan dalam melaksanakan pekerjaan terjalin dengan baik.
Pernyataan X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	9.2	9.2	9.2
	Ragu-Ragu	39	39.8	39.8	49.0
	Setuju	45	45.9	45.9	94.9
	Sangat Setuju	5	5.1	5.1	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (5.1%), setuju sebanyak 45 orang (45.9%), ragu-ragu sebanyak 39 orang (39.8%) dan sebanyak 9 orang (9.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 45 orang (45.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa koordinasi kepada atasan dalam melaksanakan pekerjaan terjalin dengan baik.

Tabel 4.15
Pimpinan memberi pujian bila karyawan menjalankan tugas dengan baik.
Pernyataan X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	12.2	12.2	12.2
Ragu-Ragu	40	40.8	40.8	53.1
Setuju	40	40.8	40.8	93.9
Sangat Setuju	6	6.1	6.1	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (6.1%), setuju sebanyak 40 orang (40.8%), ragu-ragu sebanyak 40 orang (40.8%) dan sebanyak 12 orang (12.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju dan ragu-ragu sebanyak 40 orang (40.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa pimpinan memberi pujian bila karyawan menjalankan tugas dengan baik.

Tabel 4.16
Laporan hasil pekerjaan yang karyawan sampaikan kepada pimpinan
mendapat respon yang baik.

Pernyataan X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	21	21.4	21.4	21.4
	Ragu-Ragu	52	53.1	53.1	74.5
	Setuju	24	24.5	24.5	99.0
	Sangat Setuju	1	1.0	1.0	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.0%), setuju sebanyak 24 orang (24.5%), ragu-ragu sebanyak 52 orang (53.1%) dan sebanyak 21 orang (21.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 52 orang (53.1%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa laporan hasil pekerjaan yang karyawan sampaikan kepada pimpinan mendapat respon yang baik.

Tabel 4.17
Koordinasi kepada sesama rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan
terjalin dengan baik.

Pernyataan X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	16	16.3	16.3	16.3
	Ragu-Ragu	31	31.6	31.6	48.0
	Setuju	45	45.9	45.9	93.9
	Sangat Setuju	6	6.1	6.1	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (6.1%), setuju sebanyak 45 orang (45.9%), ragu-ragu sebanyak 31 orang (31.6%) dan sebanyak 16 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 45 orang (45.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa koordinasi kepada sesama rekan kerja dalam melaksanakan pekerjaan terjalin dengan baik.

Tabel 4.18
Karyawan dilibatkan dalam rapat antar divisi untuk mendiskusikan masalah dalam pekerjaan.

Pernyataan X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	9	9.2	9.2	9.2
	Ragu-Ragu	45	45.9	45.9	55.1
	Setuju	37	37.8	37.8	92.9
	Sangat Setuju	7	7.1	7.1	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (7.1%), setuju sebanyak 37 orang (37.8%), ragu-ragu sebanyak 45 orang (45.9%) dan sebanyak 9 orang (9.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 45 orang (45.9%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan dilibatkan dalam rapat antar divisi untuk mendiskusikan masalah dalam pekerjaan.

Tabel 4.19
Karyawan selalu melakukan koordinasi tugas dengan bagian lain.

Pernyataan X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	19	19.4	19.4	21.4
	Ragu-Ragu	38	38.8	38.8	60.2
	Setuju	33	33.7	33.7	93.9
	Sangat Setuju	6	6.1	6.1	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (6.1%), setuju sebanyak 33 orang (33.7%), ragu-ragu sebanyak 38 orang (38.8%), tidak setuju sebanyak 19 orang (19.4%) dan sebanyak 2 orang (2.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 38 orang (38.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan selalu melakukan koordinasi tugas dengan bagian lain.

c. Variabel Z (Motivasi)

Tabel 4.20
Karyawan berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.
Pernyataan Z.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	16	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	29	29.6	29.6	45.9
Setuju	43	43.9	43.9	89.8
Sangat Setuju	10	10.2	10.2	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (10.2%), setuju sebanyak 43 orang (43.9%), ragu-ragu sebanyak 29 orang (29.6%) dan sebanyak 16 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 43 orang (43.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.

Tabel 4.21
Karyawan sangat berantusias untuk berprestasi tinggi.
Pernyataan Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	21	21.4	21.4	21.4
	Ragu-Ragu	50	51.0	51.0	72.4
	Setuju	26	26.5	26.5	99.0
	Sangat Setuju	1	1.0	1.0	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 orang (1.0%), setuju sebanyak 26 orang (26.5%), ragu-ragu sebanyak 50 orang (51.0%) dan sebanyak 21 orang (21.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 50 orang (51.0%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan ragu-ragu bahwa karyawan sangat berantusias untuk berprestasi tinggi.

Tabel 4.22
Karyawan selalu menetapkan target yang tinggi dalam bekerja.
Pernyataan Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	22	22.4	22.4	22.4
	Ragu-Ragu	35	35.7	35.7	58.2
	Setuju	39	39.8	39.8	98.0
	Sangat Setuju	2	2.0	2.0	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 2 orang (2.0%), setuju sebanyak 39 orang (39.8%), ragu-ragu sebanyak 35 orang (35.7%) dan sebanyak 22 orang (22.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 39 orang (39.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu menetapkan target yang tinggi dalam bekerja.

Tabel 4.23
Karyawan selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan.
Pernyataan Z.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Tidak Setuju	22	22.4	22.4	24.5
	Ragu-Ragu	31	31.6	31.6	56.1
	Setuju	39	39.8	39.8	95.9
	Sangat Setuju	4	4.1	4.1	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (4.1%), setuju sebanyak 39 orang (39.8%), ragu-ragu sebanyak 31 orang (31,6%), tidak setuju sebanyak 22 orang (22.4%) dan sebanyak 2 orang (2.0%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 39 orang (39.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan karyawan selalu ingin diikuti sertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan.

Tabel 4.24
Karyawan berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain.
Pernyataan Z.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	16	16.3	16.3	16.3
	Ragu-Ragu	37	37.8	37.8	54.1
	Setuju	31	31.6	31.6	85.7
	Sangat Setuju	14	14.3	14.3	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (14.3%), setuju sebanyak 31 orang (31.6%), ragu-ragu

sebanyak 37 orang (37.8%) dan sebanyak 16 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 37 orang (37.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain.

Tabel 4.25
Karyawan pribadi selalu ingin dihormati dalam bekerja.
Pernyataan Z.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	26	26.5	26.5	26.5
Ragu-Ragu	39	39.8	39.8	66.3
Setuju	11	11.2	11.2	77.6
Sangat Setuju	22	22.4	22.4	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 orang (22.4%), setuju sebanyak 11 orang (11.2%), ragu-ragu sebanyak 39 orang (39.8%) dan sebanyak 26 orang (26.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 39 orang (39.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan pribadi selalu ingin dihormati dalam bekerja.

Tabel 4.26
Karyawan sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.
Pernyataan Z.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	16	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	30	30.6	30.6	46.9
Setuju	28	28.6	28.6	75.5
Sangat Setuju	24	24.5	24.5	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang (24.5%), setuju sebanyak 28 orang (28.6%), ragu-ragu sebanyak 30 orang (30.6%) dan sebanyak 16 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 30 orang (30.6%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai.

Tabel 4.27
Karyawan berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan.
Pernyataan Z.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	11.2	11.2	11.2
	Ragu-Ragu	35	35.7	35.7	46.9
	Setuju	21	21.4	21.4	68.4
	Sangat Setuju	31	31.6	31.6	100.0
	Total	98	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 31 orang (31.6%), setuju sebanyak 21 orang (21.4%), ragu-ragu sebanyak 35 orang (35.7%) dan sebanyak 11 orang (11.2%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 35 orang (35.7%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin untuk mencapai kekuasaan.

Tabel 4.28
Karyawan ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepada karyawan.
Pernyataan Z.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	4.1	4.1	4.1
Ragu-Ragu	34	34.7	34.7	38.8
Setuju	22	22.4	22.4	61.2
Sangat Setuju	38	38.8	38.8	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 38 orang (38.8%), setuju sebanyak 22 orang (22.4%), ragu-ragu sebanyak 34 orang (34.7%) dan sebanyak 4 orang (4.1%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan sangat setuju sebanyak 38 orang (38.8%). Jadi dapat disimpulkan responden sangat setuju bahwa karyawan ingin menguasai seluruh tugas yang dibebankan kepada karyawan.

d. Variabel Y (Loyalitas Kerja)

Tabel 4.29
Karyawan selalu dapat berkerjasama dengan sesama karyawan maupun atasan.
Pernyataan Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	12	12.2	12.2	12.2
Ragu-Ragu	38	38.8	38.8	51.0
Setuju	42	42.9	42.9	93.9
Sangat Setuju	6	6.1	6.1	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (6.1%), setuju sebanyak 42 orang (42.9%), ragu-ragu sebanyak 38 orang (38.8%) dan sebanyak 12 orang (12.2%) responden yang

menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 42 orang (42.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu dapat berkerjasama dengan sesama karyawan maupun atasan.

Tabel 4.30
Karyawan selalu berbagi pengalaman dengan karyawan baru.
Pernyataan Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	24	24.5	24.5	24.5
Ragu-Ragu	29	29.6	29.6	54.1
Setuju	34	34.7	34.7	88.8
Sangat Setuju	11	11.2	11.2	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (11.2%), setuju sebanyak 34 orang (34.7%), ragu-ragu sebanyak 29 orang (29.6%) dan sebanyak 24 orang (24.5%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (34.7%). Jadi dapat disimpulkan responden masih ada yang menyatakan setuju bahwa karyawan selalu berbagi pengalaman dengan karyawan baru.

Tabel 4.31
Karyawan dapat membentuk tim untuk menyelesaikan pekerjaan.
Pernyataan Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	18	18.4	18.4	18.4
Ragu-Ragu	25	25.5	25.5	43.9
Setuju	29	29.6	29.6	73.5
Sangat Setuju	26	26.5	26.5	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 orang (26.5%), setuju sebanyak 29 orang (29.6%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (25.5%) dan sebanyak 18 orang (18.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 29 orang (29.6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan dapat membentuk tim untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.32
Karyawan bangga menjadi bagian dari perusahaan.
Pernyataan Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	16	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	41	41.8	41.8	58.2
Setuju	31	31.6	31.6	89.8
Sangat Setuju	10	10.2	10.2	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 orang (10.2%), setuju sebanyak 31 orang (31.6%), ragu-ragu sebanyak 41 orang (41.8%) dan sebanyak 16 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 41 orang (41.8%). Jadi dapat disimpulkan responden ragu-ragu bahwa karyawan bangga menjadi bagian dari perusahaan.

Tabel 4.33
Karyawan bertanggung jawab terhadap sarana perusahaan.
Pernyataan Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	16	16.3	16.3	16.3
Ragu-Ragu	31	31.6	31.6	48.0
Setuju	44	44.9	44.9	92.9
Sangat Setuju	7	7.1	7.1	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (7.1%), setuju sebanyak 44 orang (44.9%), ragu-ragu sebanyak 31 orang (31.6%) dan sebanyak 16 orang (16.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 44 orang (44.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan bertanggung jawab terhadap sarana perusahaan.

Tabel 4.34
Karyawan menginginkan tujuan perusahaan dapat tercapai.
Pernyataan Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	18	18.4	18.4	18.4
Ragu-Ragu	29	29.6	29.6	48.0
Setuju	34	34.7	34.7	82.7
Sangat Setuju	17	17.3	17.3	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (17.3%), setuju sebanyak 34 orang (34.7%), ragu-ragu sebanyak 29 orang (29.6%) dan sebanyak 18 orang (18.4%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 34 orang (34.7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan menginginkan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Tabel 4.35
Karyawan senang dengan pekerjaan pada perusahaan saat ini.
Pernyataan Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	17	17.3	17.3	17.3
Ragu-Ragu	41	41.8	41.8	59.2
Setuju	36	36.7	36.7	95.9
Sangat Setuju	4	4.1	4.1	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (4.1%), setuju sebanyak 36 orang (36.7%), ragu-ragu sebanyak 41 orang (41.8%) dan sebanyak 17 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 41 orang (41.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan senang dengan pekerjaan pada perusahaan saat ini.

Tabel 4.36 Karyawan bekerja dengan sepenuh hati.
Pernyataan Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	17	17.3	17.3	17.3
Ragu-Ragu	30	30.6	30.6	48.0
Setuju	44	44.9	44.9	92.9
Sangat Setuju	7	7.1	7.1	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.36 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (7.1%), setuju sebanyak 44 orang (44.9%), ragu-ragu sebanyak 30 orang (30.6%) dan sebanyak 17 orang (17.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 44 orang (44.9%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan bekerja dengan sepenuh hati.

Tabel 4.37 Karyawan tidak dapat tenang apabila pekerjaannya belum selesai.
Pernyataan Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	13	13.3	13.3	13.3
Ragu-Ragu	38	38.8	38.8	52.0
Setuju	41	41.8	41.8	93.9
Sangat Setuju	6	6.1	6.1	100.0
Total	98	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, didapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (6.1%), setuju sebanyak 41 orang (41.8%), ragu-ragu sebanyak 38 orang (38.8%) dan sebanyak 13 orang (13.3%) responden yang menyatakan tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 41 orang (41.8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan tidak dapat tenang apabila pekerjaannya belum selesai.

3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.38
Uji Validitas (X_1) Insentif
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	28.6122	30.776	.543	.827
Pernyataan X1.2	28.9592	30.823	.560	.825
Pernyataan X1.3	28.7857	31.799	.588	.820
Pernyataan X1.4	28.6531	33.116	.552	.824
Pernyataan X1.5	28.7959	31.113	.573	.822
Pernyataan X1.6	29.5918	34.388	.510	.829
Pernyataan X1.7	29.2755	33.439	.627	.819
Pernyataan X1.8	29.4388	34.455	.553	.826
Pernyataan X1.9	29.4388	33.259	.551	.824

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.38 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden.

Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel insentif kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.39
Uji Validitas (X₂) Hubungan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	16.5306	7.901	.492	.742
Pernyataan X2.2	16.5918	7.131	.651	.700
Pernyataan X2.3	16.9490	8.028	.484	.744
Pernyataan X2.4	16.5816	7.339	.538	.730
Pernyataan X2.5	16.5714	7.794	.496	.741
Pernyataan X2.6	16.7755	7.454	.447	.758

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.39 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel hubungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.40
Uji Validitas (Z) Motivasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Z.1	27.5408	28.148	.575	.854
Pernyataan Z.2	27.9490	29.719	.522	.859
Pernyataan Z.3	27.8061	27.601	.710	.843
Pernyataan Z.4	27.8061	26.859	.705	.842
Pernyataan Z.5	27.5816	28.225	.531	.858
Pernyataan Z.6	27.7245	26.264	.613	.851
Pernyataan Z.7	27.4082	27.337	.551	.857
Pernyataan Z.8	27.2857	26.866	.601	.852
Pernyataan Z.9	27.0612	27.336	.614	.850

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.40 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor

setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.41
Uji Validitas (Y) Loyalitas Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan Y.1	27.3673	22.523	.692	.810
Pernyataan Y.2	27.4694	22.932	.476	.832
Pernyataan Y.3	27.1531	21.925	.525	.828
Pernyataan Y.4	27.4388	22.888	.555	.823
Pernyataan Y.5	27.3673	22.998	.563	.822
Pernyataan Y.6	27.2857	22.948	.464	.834
Pernyataan Y.7	27.5204	23.201	.583	.821
Pernyataan Y.8	27.3776	23.310	.512	.827
Pernyataan Y.9	27.3878	22.611	.667	.812

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.41 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel loyalitas kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.42
Uji Reliabilitas (X₁) Insentif
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.42 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,841 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel insentif adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.43
Uji Reliabilitas (X₂) Hubungan Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.43 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,770 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel hubungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.44
Uji Reliabilitas (Z) Motivasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.44 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,866 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah

disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.45
Uji Reliabilitas (Y) Loyalitas Kerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	9

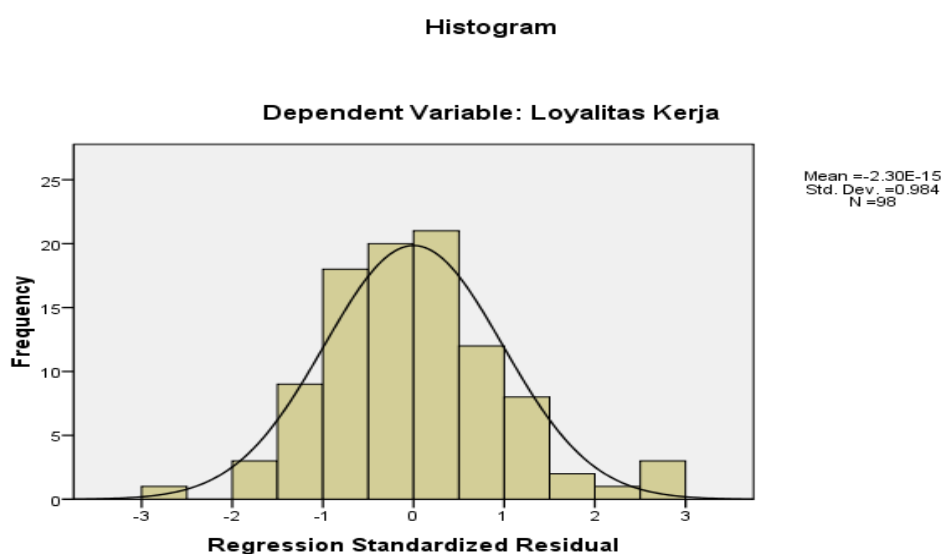
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Dari tabel 4.45 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,840 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel loyalitas kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

4. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

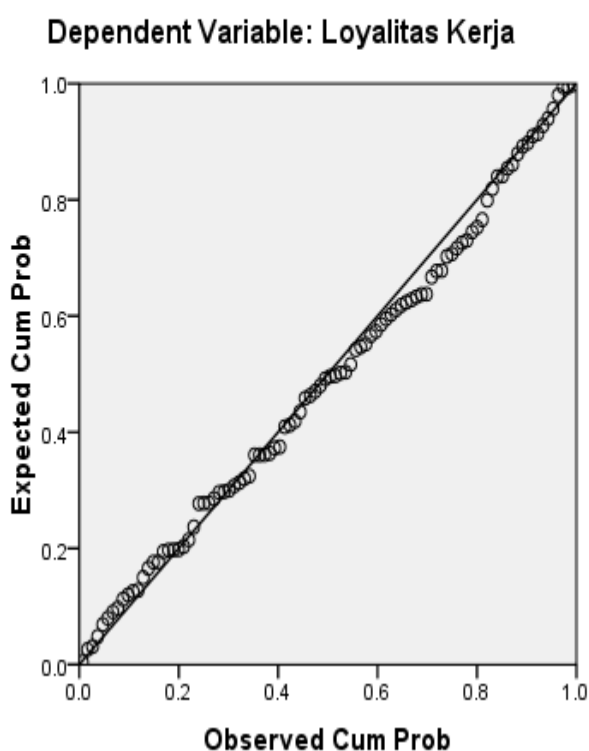


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.1 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel loyalitas kerja berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai *Asymp.sig (2-tailed)* > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.46
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.08714936
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.039
Kolmogorov-Smirnov Z		.638
Asymp. Sig. (2-tailed)		.810
a. Test distribution is Normal.		

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Pada tabel 4.46 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogorov Smirnov* sebesar 0,810 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p= 0,810 > 0,05$).

Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai – nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*

dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau *VIF* < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Multikolinieritas dari hasil angket yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.47
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.295	1.545		-2.133	.035		
	Insentif	.353	.037	.122	9.657	.000	.857	1.167
	Hubungan Kerja	.717	.103	.136	6.975	.000	.419	2.389
	Motivasi	.264	.059	.391	4.503	.000	.391	2.555

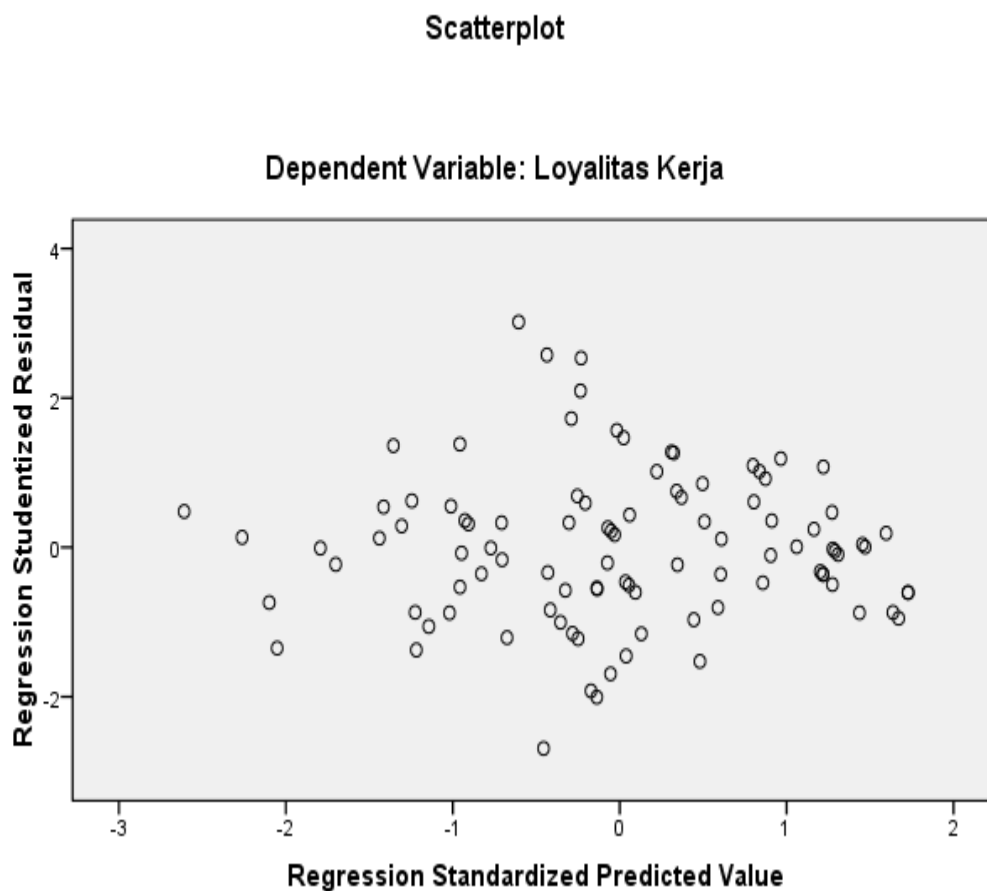
a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.47 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah insentif $1,167 < 10$, hubungan kerja $2,389 < 10$ dan motivasi $2,555 < 10$, serta nilai *Tolerance* insentif $0,857 > 0,10$, hubungan kerja $0,419 > 0,10$ dan motivasi $0,391 > 0,10$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedasitas.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.3 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

5. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.48
Uji Simultan Motivasi
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2027.871	2	1013.936	73.863	.000^a
	Residual	1304.088	95	13.727		
	Total	3331.959	97			

a. Predictors: (Constant), Hubungan Kerja, Insentif

b. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.48 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 73,863 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,09 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini insentif dan hubungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

Tabel 4.49
Uji Simultan Loyalitas Kerja
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2323.368	3	774.456	172.284	.000^a
	Residual	422.551	94	4.495		
	Total	2745.918	97			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Insentif, Hubungan Kerja

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.49 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 172,284 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,70 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini insentif, hubungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja.

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat).

Tabel 4.50
Uji Parsial Motivasi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.014	2.699		.005	.996	
	Insentif	.159	.062	.572	2.567	.012	.917 1.091
	Hubungan Kerja	1.291	.121	.713	10.634	.000	.917 1.091

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.50 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh insentif terhadap motivasi.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,567 > t_{tabel} 1,985$ dan signifikan $0,012 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi.

- 2) Pengaruh hubungan kerja terhadap motivasi.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 10,634 > t_{tabel} 1,985$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan hubungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi.

Tabel 4.51
Uji Parsial Loyalitas Kerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.295	1.545		-2.133	.035		
	Insentif	.353	.037	.122	9.657	.000	.857	1.167
	Hubungan Kerja	.717	.103	.136	6.975	.000	.419	2.389
	Motivasi	.264	.059	.391	4.503	.000	.391	2.555

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.51 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh insentif terhadap loyalitas kerja.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 9,657 > t_{tabel} 1,985$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas kerja.

- 2) Pengaruh hubungan kerja terhadap loyalitas kerja.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 6,975 > t_{tabel} 1,985$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan hubungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas kerja.

- 3) Pengaruh motivasi terhadap loyalitas kerja.

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 4,503 > t_{tabel} 1,985$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas kerja.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.52
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.846	.841	2.12019

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Insentif, Hubungan Kerja

b. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.52 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,841 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 84,1% loyalitas kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh insentif, hubungan kerja dan motivasi. Sedangkan sisanya $100\% - 84,1\% = 15,9\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti budaya organisasi, upah, lingkungan kerja dan lain-lain.

6. Analisis Jalur

Tabel 4.53 Analisis Jalur Persamaan I
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.014	2.699		.005	.996		
	Insentif	.159	.062	.572	2.567	.012	.917	1.091
	Hubungan Kerja	1.291	.121	.713	10.634	.000	.917	1.091

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.53 di atas, nilai *standardized beta* untuk harga sebesar 0,172, merupakan nilai *path* atau jalur P₁. Nilai *standardized beta* untuk promosi sebesar 0,713, merupakan nilai *path* atau jalur P₁.

$$\text{Persamaan I : } Z = 0,572 X_1 + 0,713 X_2$$

Tabel 4.54 Analisis Jalur Persamaan II
Coefficients^a

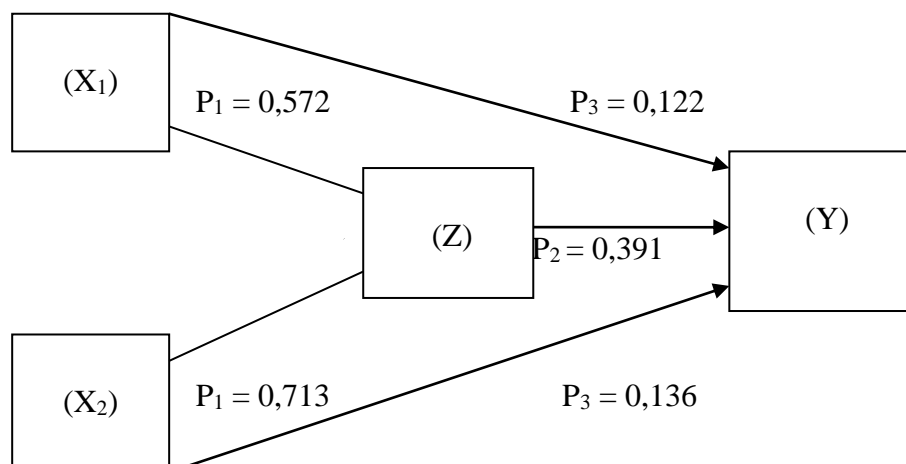
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.295	1.545		-2.133	.035		
	Insentif	.353	.037	.122	9.657	.000	.857	1.167
	Hubungan Kerja	.717	.103	.136	6.975	.000	.419	2.389
	Motivasi	.264	.059	.391	4.503	.000	.391	2.555

a. Dependent Variable: Loyalitas Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0 (2021)

Berdasarkan tabel 4.54 di atas, nilai *standardized beta* untuk harga sebesar 0,122, merupakan nilai *path* atau jalur P₃. Nilai *standardized beta* untuk promosi sebesar 0,136, merupakan nilai *path* atau jalur P₃. Nilai *standardized beta* untuk kepuasan konsumen sebesar 0,391, merupakan nilai *path* atau jalur P₂.

$$\text{Persamaan II : } Y = 0,122 X_1 + 0,136 X_2 + 0,391 Z$$



Gambar 4.4 Analisis Jalur

- a. Pengaruh insentif terhadap loyalitas kerja dengan melalui motivasi menjadi variabel *intervening*.

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, hasil analisis jalur menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung adalah 0,122, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $0,572 \times 0,391 = 0,223$ atau total pengaruh insentif ke loyalitas kerja = $0,122 + (0,572 \times 0,391) = 0,345$. Oleh karena nilai ($P_3 < P_1 \times P_2$) maka motivasi berfungsi sebagai variabel *intervening*.

- b. Pengaruh hubungan kerja terhadap loyalitas kerja dengan melalui motivasi menjadi variabel *intervening*.

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, hasil analisis jalur menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung adalah 0,136, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $0,713 \times 0,391 = 0,278$ atau total pengaruh hubungan kerja ke loyalitas kerja = $0,136 + (0,713 \times 0,391) = 0,414$. Oleh karena nilai ($P_3 < P_1 \times P_2$) maka motivasi berfungsi sebagai variabel *intervening*.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,567 > t_{tabel} 1,985$ dan signifikan $0,012 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi. Tujuan insentif diberikan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upayanya mencapai tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang yang melebihi gaji dasar. Banyak faktor yang

mempengaruhi timbulnya motivasi pada diri seorang karyawan selain pemberian tambahan balas jasa, diantaranya situasi daripada lingkungan kantor yang menyenangkan, jenis dan sifat tanggung jawab dan kelompok dimana seseorang bergabung.

2. Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Motivasi

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 10,634 > t_{tabel} 1,985$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan hubungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi. Motivasi juga dipengaruhi oleh hubungan kerja antara sesama karyawan atau karyawan dengan pimpinan. Hubungan kerja yang baik antara teman kerja akan menciptakan rasa aman terhadap karyawan perusahaan yang bersangkutan. Hubungan kerja ini tidak hanya dilakukan terhadap teman sekerja, namun juga dengan pimpinan perusahaan. Pimpinan disini harus dapat memotivasi dan mengarahkan karyawan dalam bekerja, sehingga akan menjadi hubungan kerja yang baik dan akan mengurangi tingkat konflik dalam perusahaan. Dengan berkurangnya tingkat konflik, gairah kerja dan motivasi kerja akan meningkat.

3. Pengaruh Insentif dan Hubungan Kerja Terhadap Motivasi

Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 73,863 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,09 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini insentif dan hubungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Tujuan insentif diberikan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upayanya mencapai tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang yang melebihi gaji dasar. Hubungan kerja ini

tidak hanya dilakukan terhadap teman sekerja, namun juga dengan pimpinan perusahaan. Pimpinan disini harus dapat memotivasi dan mengarahkan karyawan dalam bekerja, sehingga akan menjadi hubungan kerja yang baik dan akan mengurangi tingkat konflik dalam perusahaan.

4. Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 9,657 > t_{tabel} 1,985$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas kerja. Pemberian insentif dapat memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan guna meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil kerjanya atau meningkatkan loyalitas kerja. Insentif yang diberikan kepada karyawan dapat mendorong loyalitas kerja dan efektivitas biaya.

5. Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 6,975 > t_{tabel} 1,985$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan hubungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas kerja. Peran hubungan kerja tersebut sangat berpengaruh terhadap loyalitas kerja karena seorang karyawan yang mempunyai upah tinggi atau sesuai dengan yang diharapkan serta hubungan kerjanya menyenangkan maka akan tercapai maksud dan tujuan perusahaan.

6. Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja

Hasil menunjukkan bahwa $t_{hitung} 4,503 > t_{tabel} 1,985$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas kerja. Karyawan yang mempunyai

motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan loyalitas kerja semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Karyawan dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan loyalitas kerja secara optimal bila di dalam diri karyawan mempunyai motivasi yang kuat yang memacu karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

7. Pengaruh Insentif, Hubungan Kerja dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja

Hasil menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 172,284 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,70 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini insentif, hubungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Insentif yang diberikan kepada karyawan dapat mendorong loyalitas kerja dan efektivitas biaya. peran hubungan kerja tersebut sangat berpengaruh terhadap loyalitas kerja karena seorang karyawan yang mempunyai upah tinggi atau sesuai dengan yang diharapkan serta hubungan kerjanya menyenangkan maka akan tercapai maksud dan tujuan perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan loyalitas kerja semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya.

8. Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Dengan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung adalah 0,122, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $0,572 \times 0,391 = 0,223$ atau total pengaruh insentif ke loyalitas kerja $= 0,122 + (0,572 \times 0,391) = 0,345$. Oleh karena nilai ($P_3 < P_1 \times P_2$) maka motivasi berfungsi sebagai variabel *intervening*. Pemberian insentif dapat memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan guna meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil kerjanya atau meningkatkan loyalitas kerja. Insentif yang diberikan kepada karyawan dapat mendorong motivasi kerja dan loyalitas kerja.

9. Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Dengan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Hasil menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung adalah 0,136, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $0,713 \times 0,391 = 0,278$ atau total pengaruh hubungan kerja ke loyalitas kerja $= 0,136 + (0,713 \times 0,391) = 0,414$. Oleh karena nilai ($P_3 < P_1 \times P_2$) maka motivasi berfungsi sebagai variabel *intervening*. Peran hubungan kerja tersebut sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja dan loyalitas kerja karena seorang karyawan yang mempunyai upah tinggi atau sesuai dengan yang diharapkan serta hubungan kerjanya menyenangkan maka akan tercapai maksud dan tujuan perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara, dimana $t_{hitung} 2,567 > t_{tabel} 1,985$ dan signifikan $0,012 < 0,05$.
2. Hubungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara, dimana $t_{hitung} 10,634 > t_{tabel} 1,985$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Insentif dan hubungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara, dimana $F_{hitung} 73,863 > F_{tabel} 3,09$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
4. Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara, dimana $t_{hitung} 9,657 > t_{tabel} 1,985$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
5. Hubungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara, dimana $t_{hitung} 6,975 > t_{tabel} 1,985$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
6. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara, dimana $t_{hitung} 4,503 > t_{tabel} 1,985$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.

7. Insentif, hubungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara, dimana $F_{hitung} 172,284 > F_{tabel} 2,70$ dan signifikan $0,000 < 0,05$.
8. Insentif berpengaruh terhadap loyalitas kerja dengan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara, dimana besarnya pengaruh langsung adalah 0,122, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $0,572 \times 0,391 = 0,223$ atau total pengaruh insentif ke loyalitas kerja $= 0,122 + (0,572 \times 0,391) = 0,345$. Oleh karena nilai $(P_3 < P_1 \times P_2)$ maka motivasi berfungsi sebagai variabel *intervening*.
9. Hubungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja dengan melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Driver Gojek di Kota Medan Sumatera Utara, dimana besarnya pengaruh langsung adalah 0,136, sedangkan besar pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu $0,713 \times 0,391 = 0,278$ atau total pengaruh hubungan kerja ke loyalitas kerja $= 0,136 + (0,713 \times 0,391) = 0,414$. Oleh karena nilai $(P_3 < P_1 \times P_2)$ maka motivasi berfungsi sebagai variabel *intervening*.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dimukakan diatas, maka dapat disebutkan beberapa saran, yaitu:

1. Disarankan bagi pimpinan untuk mempertahankan dan meningkatkan perusahaan dalam memberikan insentif finansial kepada Mitra dan selanjutnya disarankan juga agar manajer memperhatikan pemberian insentif non finansial yang kurang adil sesuai dengan kinerja Mitra. Solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui insentif adalah insentif yang diberikan untuk Mitra harus lebih baik lagi dalam arti sesuai dengan kinerja Mitra itu sendiri dimana suatu pekerjaan harus sesuai dengan kemampuan Mitra.
2. Disarankan agar organisasi menerepkan rasa keterbukaan antara Mitra dan pimpinan perusahaan serta menjalin hubungan persaudaraan antar masing-masing Mitra, sehingga pekerjaan yang dilakukan bisa sesuai target ataupun dapat melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Disarankan agar pimpinan perusahaan harus mempertahankan dan terus meningkatkan Mitra dalam berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja dan selanjutnya disarankan juga agar pimpinan perusahaan lebih memperhatikan Mitra yang tidak puas dengan kedudukan yang sudah dicapai, dengan solusi yang harus dilakukan organisasi yaitu perusahaan harus lebih baik lagi dalam memberikan dorongan dan motivasi kepada Mitranya sebagaimana dengan misi dan visi perusahaan, sehingga kedepan kepuasan kerja Mitra dapat meningkat.

4. Disarankan kepada organisasi untuk mempertahankan sistem promosi atas dasar penilaian loyalitas Mitra dan disarankan agar perusahaan memperhatikan Mitra yang bekerja tidak memenuhi target yang telah ditentukan organisasi dengan solusi melakukan pelatihan atau orientasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aesah, Siti. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. National Nobu Bank Cabang Kemang Village.
- Akbar, Fauzan. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bank Bri Kantor Wilayah Pekanbaru.
- Anwar, Y., Zarzani, T. R., Halawa, F., & Fauzi, T. M. (2021). Enhance Of Legal Protection The Health Outsourcing Workers In Health Law Number 36 Of 2009. Budapest International Research And Critics Institute (Birci-Journal): Humanities And Social Sciences, 4(3), 4685-4696.
- Daft L, Richard. (2019). Manajemen. Jakarta : Erlangga.
- Danim, Sudarwan, (2018). *Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fitrianto, B., Zarzani, T. R., & Simanjuntak, A. (2021). Analisa Ilmu Hukum Terhadap Kajian Normatif Kebenaran Dan Keadilan. Soumatera Law Review, 4(1), 93-103.
- Handoko, T. Hani. 2018. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta: Bpfe.
- Harvianda, Gloria Des, (2017). Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawam Pt. Charoen Pokphord.
- Hasibuan, S.P, Malayu. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Pt. Bumi Aksara. Jakarta.
- Indrawan, M. I. (2019). Analisis Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Lp3i Marelان Medan. Jega, 1(1), 41-52.
- Ishak, Hendri, (2018). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Pt. Gramedia
- Komarudin. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kelima, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri, 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia, Jakarta.
- Mathis., Robert. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Mondy, Wayne R. 2019. *Sdm Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh* Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Pramono, C., Hamranani, S. S. T., & Sanjaya, M. Y. (2019). Pengaruh Teknik Relaksasi Otot Progresif Terhadap Tingkat Kecemasan Pasien Hemodialisa Di Rsud Wonosari. *Jurnal Ilmu Keperawatan Medikal Bedah*, 2(2), 22-32.
- Ratnasari, Ni Made Maharani Dwi. (2018). Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pt. Sier (Persero), Surabaya).
- Rivai, Veithzal. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, Stephen, P. Dan Timothy, A. Judge, 2017. *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua Belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Sarwoto, (2018), *Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen*, Ghalia, Jakarta Indonesia
- Siagian, Sondang, (2019). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simbolon, Hotma. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Marketing Pada Pt. Agung Automall Cabang Pekanbaru.
- Sudaryono. (2018). Aplikasi Analisis (*Path Analysis*) Berdasarkan Urutan Penempatan Variabel Dalam Penelitian.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.