

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan zaman, perkembangan teknologi di era globalisasi sekarang sudah sangat maju. Oleh karena itu untuk mendukung semua kemajuan teknologi tersebut maka diperlukan sumber daya manusia yang mumpuni. Didalam suatu perusahaan atau organisasi sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak dalam melakukan segala kepentingan perusahaan. Dengan bertambahnya waktu maka jumlah sumber daya manusia juga semakin meningkat sehingga dibutuhkan lapangan pekerjaan yang dapat menampung banyak sumber daya manusia. Perkembangan teknologi di era globalisasi ini berhasil menciptakan aplikasi ojek berbasis *online*, dalam studi kasus ini saya mengambil penelitian dari aplikasi ojek berbasis *online* dari PT Gojek Indonesia.

Gojek merupakan sebuah perusahaan teknologi asal Indonesia yang melayani angkutan melalui jasa ojek. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2010 di Jakarta Oleh Nadiem Makarim. Gojek hadir dengan jasa berbagai layanan seperti, antar jemput motor (*Go-Ride*), pesan makanan (*Go-food*), pengiriman barang (*Go-Send*), antar jemput mobil (*Go-Car*), layanan belanja (*Go-Shop*), kebutuhan kesehatan (*Go-Med*), pemindahan barang (*Go-Box*), layanan taxi (*Go-Bluebird*), layanan konter pulsa (*Go-Pulsa*), dan lain-lain. Sebagai bentuk komitmen Gojek untuk mendukung Indonesia yang lebih baik, lebih cepat dan lebih berkembang kini Gojek hadir di 167 kota dan kabupaten dari Sabang sampai Merauke termasuk salah satunya di kota tempat yang saya sedang teliti yaitu kota Medan. Gojek juga melebarkan sayapnya dengan cara berekspansi ke beberapa Negara seperti Singapura, Filipina, Thailand dan Vietnam.

Dari berbagai aplikasi ojek *online* yang ada di kota Medan, Peneliti memilih aplikasi Gojek dan khususnya meneliti pada layanan *Go-Ride* karena Gojek merupakan teknologi hasil karya anak bangsa, dan juga peneliti

mempertimbangkan kelebihan gojek dari aplikasi lain. Dilansir dari data yang diliris oleh Komunitas Konsumen Indonesia (KKI), KKI memberikan perbandingan dari 2 aplikasi ojek *online* terbesar di Indonesia yaitu Gojek dan Grab dan menyimpulkan bahwa layanan *Go-Ride* dari Gojek lebih aman (56%), lebih dapat diandalkan (55%), lebih ramah (53%) dan lebih nyaman serta bersih (53%). Sementara kompetitornya menunjukkan persentasi yang lebih kecil. Baik dari segi kemananan (44%), layanan yang dapat diandalkan (45%), keramahan (47%) dan kenyamanan serta kebersihan (47%). (*keterangan tersebut dikutip dari www.kumparan.com*) . Keberhasilan perusahaan Gojek ini tentu tidak lepas dari Motivasi para mitra drivernya dalam bekerja. Menurut Kadarisman (2012), Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan suatu hal yang penting karena sebagai daya penggerak utama bagi para mitra driver dalam mencapai apa yang diinginkannya, sehingga secara tidak langsung tujuan perusahaan akan berjalan dengan efektif.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Mitra driver *Go-Ride* , diketahui bahwa mitra driver *Go-Ride* tidak memiliki gaji pokok, penghasilan yang mereka dapatkan diterima dalam bentuk *fee* atau biaya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia *fee* atau biaya diartikan sebagai uang yang dikeluarkan untuk mengadakan atau mendirikan, melakukan sesuatu, seperti misalnya ongkos, belanja, dan pengeluaran. Besaran *fee* yang diterima oleh mitra driver *Go-Ride* ditentukan oleh seberapa banyak orderan yang diterimanya tiap hari. *Fee* yang diterima mitra driver *Go-Ride* sendiri dibagi menjadi 2 skema, berikut skema yang diberikan oleh perusahaan PT.Gojek :

1. Tarif bersih yang diperoleh driver di jam sibuk adalah Rp 2500 per kilometer (pagi jam 6 – jam 9 dan sore jam 4 – jam 7 dalam jangka hari senin
2. Tarif bersih yang diperoleh driver di jam non sibuk adalah Rp 2000 per

kilometer.

Untuk menambah Motivasi mitra driver Gojek dalam bekerja, perusahaan memberikan insentif kepada mitra drivernya jika berhasil mencapai target yang diberikan oleh perusahaan . Menurut Sri Larasati (2018:99), Insentif merupakan penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktifitas kerjanya tinggi. Untuk mendapatkan Insentif mitra driver Gojek harus mengumpulkan minimal 10 poin, mitra driver Gojek akan mendapatkan 1 poin dalam satu pengantarannya. Berikut adalah tabel skema terbaru penerimaan poin mitra driver Gojek di kota Medan :

Tabel 1.1 Skema Poin Gojek

Hari	Jumlah Poin / Bonus	Catatan
Senin – Jumat	10 poin = Rp 15.000 15 poin = Rp 20.000 22 poin = Rp 30.000 28 poin = Rp 40.000 34 poin = Rp 45.000	1 Dalam 1 hari yang sama menyelesaikan order (total 34 poin), maksimal bonus yang akan diterima adalah Rp 150.000/hari 2 Tiap pengantaran mendapatkan 1 poin

Sumber : www.infojok.com

Berdasarkan fakta di lapangan , meskipun target poin yang di berikan tidak terlalu tinggi,tetapi faktanya di lapangan sangat susah untuk mendapatkan orderan untuk mencapai target poin tersebut. Salah satu hal yang harus diperhatikan oleh PT. Gojek adalah Kepuasan Kerja para mitranya. Mitra driver yang dalam bekerja tidak merasakan kepuasan akan mengakibatkan mitra tersebut tidak bekerja secara optimal, dan hal ini bisa mempengaruhi tujuan perusahaan. Menurut Rivai (2011:856), kepuasan kerja adalah kebutuhan yang selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhannya tersebut. Selain itu,

ketidakpuasan kerja dapat didefinisikan dari rendahnya produktivitas pekerja, tingginya kemangkiran dalam pekerjaannya dan rendahnya komitmen pada organisasi. Dengan kata lain kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pekerja tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Ketika mitra driver merasakan puas dalam pekerjaannya, mereka cenderung lebih peduli dengan kualitas pekerjaan mereka dan mempunyai komitmen untuk mencapai target perusahaan dan secara umum mereka akan lebih produktif. Oleh karena itu perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang bisa menciptakan kepuasan kerja bagi para mitra drivernya dan perusahaan harus lebih tanggap terhadap keinginan dan keluhan mereka sehingga terciptanya kepuasan kerja.

Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja mitra driver Gojek di kota Medan, maka peneliti melakukan pra survey terhadap mitra driver dengan total narasumber sebanyak 30 orang dan menanyakan sebanyak 5 pertanyaan. Berikut adalah hasil pra survey mengenai kepuasan kerja para mitra driver gojek di kota Medan :

Tabel 1.2
Pra Survey Terhadap Mitra Driver Gojek

Pertanyaan	Jumlah Responden	Jawaban Kepuasan	
		Ya %	Tidak %
Apakah penghasilan anda sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan ?	30	36,3	63,3
Apakah anda mempunyai komitmen untuk tetap setia bekerja sebagai mitra driver Gojek ?	30	43,3	56,6
Apakah sistem Insentif yang diberikan sudah sesuai dengan keinginan paramitra driver Gojek ?	30	23,3	76,6
Apakah sistem kerja aplikasi sudah berjalan dengan baik ?	30	46,6	53,3

Apakah bekerja sebagai mitra driver gojek sudah sesuai dengan kepribadian anda ?	30	33,3	66,6
----------------------------------------------------------------------------------	----	------	------

Sumber : Hasil Pra Survey Mitra Driver Go-Ride Di Kota Medan, 2022

Dari tabel 1.2 tentang prasurvey kepuasan kerja diatas maka peneliti mendapatkan hasil bahwa masih kurangnya kepuasan kerja bagi para mitra driver Gojek. Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan 30 orang mitra driver Gojek Medan, peneliti juga mendapatkan fakta bahwa munculnya aplikasi ojek *online* baru menyebabkan timbulnya keresahan bagi mitra driver *Go-Ride*, karena untuk mendapatkan konsumen sudah tidak lagi mudah seperti dulu sehingga membuat persaingan antar driver menjadi semakin ketat, hal tersebut jelas membuat rintangan untuk mendapatkan insentif jadi bertambah sulit.

Berikut ini merupakan hasil lengkap dari pra survey yang dilakukan oleh peneliti, yaitu bahwa mitra driver Gojek mengeluhkan bahwa penghasilan yang mereka dapatkan belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, dilihat dalam tabel diatas yaitu tingkat kepuasan sebesar (36.3 %) dan ketidakpuasan sebesar (63.3 %). Mitra driver juga kurang memiliki komitmen untuk tetap setia bekerja sebagai mitra driver gojek, dilihat dalam tabel diatas yaitu kepuasan sebesar (43.3%) dan ketidakpuasan sebesar (56.6 %). Mitra driver gojek juga tidak puas dengan sistem insentif yang diberikan, dilihat dalam tabel diatas yaitu tingkat kepuasan sebesar (23.3 %) dan ketidakpuasan sebesar (76.6 %). Sistem kerja aplikasi Gojek mendapatkan hasil yaitu tingkat kepuasan sebesar (46.6 %) dan ketidakpuasan sebesar (53.3 %). Bekerja sebagai mitra driver Gojek juga belum sesuai dengan kepribadiannya masing-masing, dilihat dari tabel yaitu tingkat kepuasan sebesar (33.3 %) dan ketidakpuasan sebesar (66.6%).

Mitra driver Gojek kerap tidak fokus bekerja karena mendapatkan banyak tekanan, kondisi jalan yang macet juga membuat para mitra driver tidak semangat dalam bekerja, para mitra driver juga tidak bersemangat berkeliling dan hanya menunggu orderan di satu tempat saja karena dipengaruhi berbagai

hal seperti rasa lelah atau cuaca yang tidak mendukung. Kesalahan titik penjemputan juga membuat para mitra driver gojek terganggu. Ditambah dengan sering terjadinya perubahan kebijakan yang merugikan para mitra driver dan pencapaian target poin yang sulit, semua hal tersebut berdampak pada tingkat Kepuasan kerja mitra driver *Go-Ride* tidak memuaskan.

Mitra driver *Go-Ride* juga mendapatkan rintangan sekaligus tantangan kepada mitra driver *Go-Ride* dengan adanya sistem mitra driver prioritas. PT Gojek sendiri kini memunculkan kebijakan baru yaitu dengan memberlakukan sistem mitra driver prioritas. Sistem ini dimunculkan gojek agar para mitra driver tetap setia bekerja pada perusahaan Gojek. Sistem driver prioritas sendiri akan memberikan banyak keuntungan bagi para mitra driver *Go-Ride*, antara lain seperti kemudahan mendapatkan penumpang sehingga memiliki potensi mencapai target bonus yang lebih besar dan cepat. Dengan adanya sistem mitra driver prioritas ini sehingga membuat mitra driver yang tidak mendapatkan label prioritas akan sedikit disulitkan dalam mendapatkan penumpang. Menjadi driver prioritas Gojek bukanlah hal yang bisa dianggap mudah dan sepele, untuk bisa mendapatkannya kita dituntut untuk selalu bekerja dengan ekstra dengan selalu memberikan pelayanan terbaik kepada setiap konsumen. Oleh karena itu, dengan adanya sistem driver prioritas ini diharapkan menjadi motivasi tersendiri bagi para mitra driver Gojek untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rasyid, dan Tanjung (2020), mengemukakan bahwa motivasi kerja terdapat pengaruh positif yang signifikan kaitannya dengan kepuasan kerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Mauritz dan Lucky (2015), mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi dalam penelitian yang dilakukan oleh Farid dan Wahyundaru (2020), mengemukakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, akan sangat penting dan dianggap berguna untuk melakukan penelitian, dalam hal ini bagaimanakah cara untuk

meningkatkan kepuasan kerja bagi seorang mitra kerja perusahaan melalui motivasi kerja. Efek dari Covid-19 jelas sangat berdampak buruk terhadap perekonomian para mitra driver Gojek. PT Gojek diharapkan dapat memberikan kebijakan yang baik bagi para mitra drivernya. Pemberian insentif yang baik diharapkan dapat memberikan motivasi bagi para mitra driver Gojek. Dengan adanya perbedaan hasil penelitian dari para peneliti sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif atau sebaliknya terhadap kepuasan kerja. Oleh sebab itu, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian skripsi “ Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja MitraDriver Gojek Di Kota Medan ”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja mitra driver Gojek di kota Medan ?”

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini: “Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja mitra driver Gojek di kota Medan”.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan masukan bagi perusahaan kedepannya dalam memberikan motivasi yang bertujuan menciptakan kepuasan kerja bagi para mitra driver Gojek yang pada nantinya para mitra driver dapat memberikan kinerja maksimal.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan kesempatan untuk menerapkan teori yang peneliti dapatkan wawasan peneliti mengenai motivasi dan kepuasan kerja terhadap sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa lain berkaitan dengan sumber daya manusia atau judul ini serta dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengkaji lebih lanjut

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Defenisi Motivasi

Motivasi adalah keadaan jiwa yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan seseorang yang kelak mengarahkan serta menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan pribadi masing-masing anggota (Darmawan (2013: 41) Motivasi adalah kondisi (energi) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisai (Mangkunegar (2019:73). Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (internal motivation) dan dorongan dari luar diri/pihak lain (external motivation). Menurut Sedarmayanti (2017 : 154), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan, semangat kerja dan pendorong semangat kerja. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Sedangkan menurut Hasibuan (2014), mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Dari definisi- definisi motivasi kerja yang dibahas peneliti diatas, maka peneliti berpendapat bahwa motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri seseorang dalam hal ini mitra driver Gojek dalam melakukan tanggung jawab dan perannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu jika perusahaan PT. Gojek ingin meningkatkan motivasi para mitra drivernya, maka perusahaan perlu membangkitkan dan mengarahkan perilaku para mitra

drivernya sesuai dengan tujuan yang diharapkan perusahaan agar nantinya mereka mau dan rela bekerja secara produktif. Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti mengambil definisi motivasi kerja dari Mangkunegara (2019) untuk dijadikan sebagai bahan pembahasan lanjutan dalam penelitian ini.

2.1.2 Indikator Motivasi

Adapaun indikator motivasi menurut Mangkunegara (2019:73), yaitu:

1. Kerja keras yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi masa depan yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan rencana akan hal tersebut.
3. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan- kegiatan untuk memperoleh tujuan.
4. Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
5. Tingkat cita- cita yang tinggi, yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.

2.1.2 Kepuasan Kerja

2.1.3 Defenisi Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:74), Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Menurut Nuraini (2013: 114) kepuasan kerja adalah kepuasan yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sedangkan menurut Robbins (2015: 170), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan.

Tentunya dengan kepuasan yang maksimal akan dapat meningkatkan keinginan seseorang Simanjuntak, J., dan Sianipar, G. J. (2012)

Untuk mengetahui kepuasan kerja mitra driver perlu dilakukan penelitian dengan memperhatikan berbagai aspek yang berhubungan dengan kepuasan kerja tersebut. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Dari definisi-definisi diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Oleh karena itu peneliti menggunakan definisi kepuasan kerja dari Robbins (2015:170), untuk dijadikan sebagai bahan pembahasan lanjutan dari penelitian ini.

2.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins, 2015:181-182) Indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan secara mental menantang

Para pekerja cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan mitra driver akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Kondisi Kerja

Mitra driver harus peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik.

Studi–studi membuktikan bahwa mitra driver lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan mitra driver lebih menyukai bekerja disekitar rumah agar setelah selesai mengantar penumpang mereka dapat beristirahat sambil menunggu orderan yang masuk di dalam rumah.

3. Gaji atau *Fee*

Para mitra driver menginginkan sistem gaji dan pemberian insentif yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila gaji dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pemberian insentif, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.

4. Kesesuaian Kepribadian

Kepribadian seorang pekerja akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang–orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5. Rekan Sekerja

Bagi kebanyakan mitra driver, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Kurniawati, O., Aribowo, H., dan	Pengaruh Motivasi Dalam Bekerja	Motivasi Kepuasan Kerja	Kuantitatif	Hasil yang diperoleh adalah variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel

	Wirapraja, A. (2022)	dan Technology Acceptance Model Sebagai Mediasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Komparasi Pada Mitra Go-Jek dan Grab di Surabaya).			kepuasan kerja pada mitra Gojek namun berpengaruh pada mitra Grab dan model penerimaan teknologi berperan sebagai mediasi dalam memberikan pengaruh yang signifikan terhadap mitra Gojek dan mitra Grab dalam membentuk hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja mereka.
2	Bouta, C. W., dan Wulansari, P. (2020).	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver Gojek Bandung	Kompensasi Motivasi Kepuasan	Kuantitatif	Metode pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah melalui penyebaran kuesioner kepada 340 mitra driver Gojek Bandung. Kuesioner yang telah tersebar terdiri dari 37 butir pernyataan dengan menggunakan lima (5) skala Likert. Pengambilan sampel menggunakan metode sampling insidental. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi tergolong rendah, namun motivasi dan kepuasan kerja tergolong dalam

					kategori tinggi. Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif dari Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja secara simultan maupun parsial.
3	Aksa, N. D. A., dan Transistari, R. (2021).	Pengaruh Insentif Finansial, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Mitra Driver GoRide.	Insentif Finansial, Motivasi Stres Kerja Kepuasan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif finansial dan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja driver GoRide, sedangkan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja driver GoRide. Ketiga variabel bebas tersebut mampu menjelaskan pengaruh sebesar 42,7% terhadap variabel kepuasan kerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
4	Audina, A. M. (2020).	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Mitra Pengemudi Goride (Gojek) Di Makassar	Kompensasi Motivasi Kerja Kepuasan Kerja	Kuantitatif	Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja mitra pengemudi Go-Ride (Gojek) di Makassar. Jumlah sampel pada penelitian ini ditetapkan dengan metode sampel aksidental dengan jumlah 110 orang.

					<p>Data untuk penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang telah diisi oleh responden serta wawancara dengan pihak terkait. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mitra pengemudi. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mitra pengemudi Go-Ride Gojek) di Makassar.</p>
--	--	--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

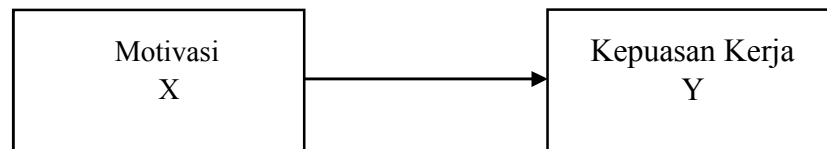
Sumber : Data diolah oleh penulis, (2022)

2.3 Kerangka Berfikir

Motivasi berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk kepuasan kerja. Mitra driver dengan motivasi yang tinggi akan bersemangat dalam bekerja. Sarwar dan abugre (2013), mengemukakan bahwa pekerja yang termotivasi akan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka dan berpengaruh dalam pemberian layanan kepada masyarakat sesuai dengan bidang tugas pokok dan fungsi departemennya masing-masing. Hasil penelitian pada penelitian terdahulu Audina, A. M.

(2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Aksa, N. D. A., dan Transistari, R. (2021) mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati, O., Aribowo, H., dan Wirapraja, A. (2022) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka kerangka pemikiran digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

2.4 Rumusan Hipotesis

Menurut Dantes (2012: 164), hipotesis adalah praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh melalui penelitian. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berfikir yang telah diuraikan sebelumnya, maka berikut ini adalah uraian hipotesis yang penulis dapat kemukakan dalam penelitian ini : “Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja mitra driver Gojek di Kota Medan”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Suliyanto (2018:20), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih, dimana data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan.

3.2 Waktu Dan Lokasi Penelitian

Peneliti melakukan penelitian pada perusahaan PT. Gojek Indonesia cabang Medan melalui mitra driver Gojek yang bekerja dilapangan dan waktu penelitian dimulai pada bulan Agustus 2022 sampai Januari 2023.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah mitra driver Gojek (*Go-Ride*) yang berada di Kota Medan.

Menurut Sugiyono (2018:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut pendapat Hair et.al, (2019) besarnya sampel yang disarankan yaitu minimal 100 responden untuk memberikan hasil yang lebih baik. Jumlah sampel dalam penelitian ini sesuai dengan pendapat Hair et.al yaitu 100 orang. Dalam penelitian ini rumus yang digunakan dalam penentuan sampel adalah rumus Hair et.al karena ukuran populasi yang belum diketahui dengan pasti. Sampel pada penelitian ini merupakan mitra driver gojek Medan. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah menggunakan *Non Probability*

Sampling Snowball Sampling atau pengambilan sampel rujukan berantai. *Non Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel). Menurut Sugiyono (2018), *Sampling* atau pengambilan sampel rujukan berantai didefinisikan sebagai teknik pengambilan sampel non-probabilitas di mana sampel memiliki sifat yang jarang ditemukan. *Snowball sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data yang pada awalnya jumlahnya sedikit, lama-lama menjadi besar (Sugiyono 2018:133). Jumlah sampel yang saya gunakan minimal 100 sampel.

3.4 Jenis Data Penelitian

3.4.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:137) data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data atau peneliti. Sumber data primer adalah dengan menyebarkan kuesioner penelitian kepada responden atau sampel penelitian.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2018:137). Adapun data sekunder dalam penelitian ini adalah jurnal, buku-buku, serta situs internet yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

3.5 Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu membagikan kuesioner dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner penelitian disebar secara *online* dengan menggunakan *google form* dan membagikan angket.

3.6 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1

Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Motivasi	Motivasi adalah kondisi (energi) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisai. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (internal motivation) dan dorongan dari luar diri/pihak lain (external motivation) (Mangkunegara dalam Khair (2019:73)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan 3. Usaha untuk maju 4. Rekan kerja yang dipilih 5. Tingkat cita- cita yang tinggi 	Likert
Kepuasan kerja	Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Robbins (2015)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan secara mental menantang 2. Kondisi Kerja 3. Gaji atau <i>Fee</i> 4. Kesesuaian Kepribadian 5. Rekan Sekerja 	Likert

Sumber : Data diolah oleh penulis, (2022).

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018). Dalam

penelitian ini, peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Dengan bentuk skala pengukuran yang terdiri dari lima alternatif jawaban dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju yang memiliki skor masing-masing, maka dapat dikatakan tipe skala yang digunakan adalah skala ordinal.

Tabel 3.2

Instrumen Skala *Likert*

Pernyataan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2018)

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Suatu skala pengukuran dapat dikatakan valid apabila skala dapat digunakan untuk mengukur segala sesuatu yang dapat diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner, dan hasil dari kuisisioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut. Metode yang akan digunakan untuk melakukan uji validitas adalah dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan atau pertanyaan dengan skor total variabel. Untuk mengetahui skor masing-masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria berikut ini:

- a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka variabel tersebut valid.
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.

- c) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, namun bertanda negative maka H_0 akan tetap ditolak.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur antar jawaban dengan pertanyaan dapat dilakukan dengan syarat berikut ini:

- Jika nilai $\alpha >$ atau $= r_{tabel}$ maka instrument penelitian dikatakan reliabel.
- Jika nilai $\alpha < r_{tabel}$ maka instrument penelitian dikatakan tidak reliabel.
- Nilai koefisien reabilitas yang baik adalah diatas 0,6 (cukup baik).

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai untuk mengetahui apakah data atau populasi yang telah di kumpulkan berdistribusi normal. Jenis data yang digunakan dalam pengujian ini yaitu data ordinal, data interval dan data rasio. Cara untuk melihat normalitas yaitu melihat secara visual yaitu melalui normal P-P Plots, ketentuan bahwa titik titik menyebar di sekitar garis diagonal dengan itu residual dikatakan menyebar normal. Model regresi yang baik yaitu berdistribusi normal dengan nilai $\text{sig} > 0,05$.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara kesamaan varians pada nilai residual (kesalahan) dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai tresidual berbeda maka terdapat heteroskedastisitas. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan melihat grafik scatterplots atau dengan menggunakan uji glejser. Apabila hasil uji *glejser* $\leq 0,1$ maka data tersebut mengalami heteroskedastisitas.

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat digunakan untuk mengetahui hubungan diantara variabel bebas (*independent*). Persyaratan yang harus dipenuhi dalam regresi berganda adalah tidak adanya multikolinieritas. Uji multikolinieritas akan digunakan dengan melihat ukuran Tolerance dan ukuran VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai tolerance (VIF) > 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang telah diolah.

3.9 Uji Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017: 147) Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang sudah terkumpul tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif digunakan oleh peneliti jika peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan untuk populasi. Menurut Ghozali (2011:19), statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi). Analisis ini merupakan teknik deskriptif yang memberikan informasi tentang data yang dimiliki dan tidak bermaksud menguji hipotesis.

3.10 Metode Analisis Data

Regresi linier sederhana digunakan hanya untuk satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel tak bebas (*dependent*). Tujuan penerapan metode ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel tak bebas (*dependent*) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*).

$$\text{Rumus: } Y = a + b.X$$

Di mana :

a dan b = konstanta

Y = Variabel terikat

X = Variabel Bebas

3.11 Uji Koefisien Determinasi

Uji determinasi dilakukan dengan tujuan untuk mengukur kesesuaian model yaitu dengan cara seberapa besar keragaman variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Jika R^2 semakin mendekati satu maka variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai pengaruh besar. Sebaliknya, jika R^2 mendekati nol maka variabel bebas terhadap variabel terikat mempunyai pengaruh kecil. Untuk mempermudah pengolahan data maka pengujian di atas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS 22.

