

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, dimana semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dari tahun ke tahun, menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan menghadapi persaingan adalah dengan meningkatkan sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut, yang mana faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah manusia. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peran penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara menilai dan pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Untuk mendukung kesejahteraan suatu negara, sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap negara harus dapat dimanfaatkan secara optimal. Seiring dengan berjalannya waktu, sumber daya manusia terus meningkat jumlahnya mengikuti angka pertumbuhan penduduk. Sumber daya manusia yang semakin lama meningkat jumlahnya harus diikuti dengan peningkatan jumlah

lapangan pekerjaan yang tersedia. Ketersediaannya lapangan kerja akan berpengaruh kepada kesejahteraan masyarakat suatu negara.

Kemajuan teknologi terus mengalami inovasi dan kemajuan dalam berbagai bidang guna membantu aktivitas kehidupan manusia. Salah satunya dalam bidang transportasi. Mobilitas manusia yang semakin cepat menuntut para penyedia jasa transportasi untuk membuat sebuah terobosan agar perusahaannya bisa menyediakan jasa transportasi dengan mudah, aman, dan murah. Beberapa perusahaan sejenis yang bersaing pada masa sekarang ini di antaranya Gojek, Grab, dan Maxim.

PT Aplikasi Karya Anak Bangsa atau yang lebih dikenal dengan Gojek merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang transportasi umum berbasis online. Dalam praktiknya, manajemen Gojek menerapkan sistem kemitraan kepada para *driver*, dimana perusahaan dan *driver* bekerja sama untuk memberikan pelayanan kepada para konsumen. Tidak hanya menyediakan jasa transportasi saja, Gojek juga menyediakan berbagai fitur guna mempermudah aktivitas manusia seperti *Go-Food*, *Go-Mart*, *Go-Send*, *Go-Clean*, *Go-Pay*, *Go-Shop*, dan berbagai fitur menarik lainnya.

Perusahaan Gojek menerapkan sistem bagi hasil antara *driver* dengan perusahaan. Dimana sistem bagi hasilnya berupa presentase yaitu 20% untuk perusahaan Gojek dan 80% untuk *driver*. Gojek Indonesia ingin terus memberikan berbagai macam keuntungan kepada seluruh rekan *driver*, sehingga perusahaan Gojek menerapkan kebijakan dengan membuat program insentif untuk para *driver* berupa bonus.

Tabel 1.1

Skema Bonus Gojek

Hari	Jumlah Poin/Bonus	Catatan
Senin-Minggu	Go-Ride = 1,5 poin/order Go-Food = 1,5 poin/order Go-Shop = 2 poin/order Go-Mart = 1 poin/order Go-Send = 1,5 poin/order	Dalam 1 hari yang sama menyelesaikan order (total 34 poin), maksimal bonus yang akan diterima adalah Rp 150.000/hari
Dengan akumulasi	10 Poin = Rp 15.000 16 Poin = Rp 20.000 22 Poin = Rp 30.000 28 Poin = Rp 40.000 34 Poin = Rp 45.000	

Sumber :
gojeker.com
-skema-
bonus-gojek
Pem
berian bonus

diterapkan oleh perusahaan Gojek berdasarkan pada poin di masing-masing layanan. Poin yang diberikan perusahaan berbeda-beda pada setiap layanan yang terdaftar di Gojek sehingga wajib diketahui untuk mendapat penghasilan maksimal. Skema poin dihitung tiap orderan, dimana setiap harinya akan diakumulasi untuk mendapat insentif. Semakin banyak *driver* mengambil pekerjaan serta menyelesaikannya, maka poin yang didapat juga semakin banyak, yang artinya tidak hanya satu kali orderan, tetapi *driver* harus berulang kali mendapatkan orderan dari berbagai layanan untuk mengumpulkan poin yang banyak agar bisa mencapai nilai tertentu sehingga bisa mendapatkan bonus, dan ketika poin tersebut sudah memenuhi persyaratan maka bonus akan diberikan kepada *driver*.

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Sejalan dengan hal tersebut, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif

dan pada gilirannya akan menimbulkan frustrasi. Sebaliknya, karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena di atas, maka dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting yang dapat mempengaruhi sekaligus menggerakkan karyawannya untuk meningkatkan produktivitasnya sehingga mampu mencapai kinerja yang baik. Oleh karena itu, agar *driver* memperoleh kepuasan kerja maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja *driver* itu sendiri, dan salah satunya adalah dengan membuat program insentif kepada *driver*.

Dari uraian yang telah dikemukakan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul : “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kepuasan Kerja *Driver Go-Ride* Pada PT. Gojek Indonesia Di Kota Medan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang diajukan peneliti adalah “Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja *driver Go-Ride* pada PT. Gojek Indonesia di kota Medan?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kepuasan kerja *driver Go-Ride* pada PT. Gojek Indonesia di kota Medan”.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi :

1. Peneliti

Menambah pemahaman peneliti tentang bagaimana pentingnya pemberian insentif dalam sebuah perusahaan khususnya pada perusahaan Gojek.

2. Akademik

Secara akademis, penelitian diharapkan bermanfaat sebagai bahan kajian dalam bidang manajemen. Serta sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti masalah yang berkaitan dengan insentif dan kepuasan kerja.

3. Masyarakat

Sebagai bahan informasi kepada para pembaca untuk mengetahui tentang pemberian insentif di perusahaan Gojek beserta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja *driver Go-Ride* pada PT. Gojek Indonesia tersebut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Insentif

2.1.1 Pengertian Insentif

Insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing* yang dengan kinerja dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

Menurut Simamora dalam Kadarisman (2014:182) mengemukakan “Kompensasi insentif (*incentive compensation*) adalah program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran (*pay*) dengan produktivitas”. Selanjutnya, Yuniarsih dan Suwatno dalam Kadarisman (2014:191) mengemukakan “Insentif adalah penghargaan/imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja/anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu”.

Dengan demikian, dapat dikemukakan bahwa insentif (*incentive*) merupakan elemen penghasilan atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap tergantung pada kondisi pencapaian

prestasi kerja pegawai. Pada umumnya insentif tersebut dilakukan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi oleh perusahaan/organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis.

Dalam kaitan ini produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting dengan memanfaatkan perilaku pegawai yang mempunyai kecenderungan kemungkinan bekerja seadanya atau tidak optimal dalam sistem kompensasi yang menerima jumlah tetap, dan akan bekerja secara maksimal bilamana unjuk kerjanya berkaitan langsung dengan *reward* yang merupakan pelengkap dan salah satu bagian dari sistem kompensasi di luar gaji dan upah yang bersifat tetap dan tunjangan-tunjangan lainnya.

2.1.2 Tujuan Insentif

Menurut Simamora dalam Kadarisman (2014:201) mengemukakan: “Tujuan mendasar dari semua program insentif (*incentive plans*) adalah meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif”. Selanjutnya, menurut Rivai yang dikutip oleh Kadarisman (2014:203) mengemukakan: “Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan, insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat”.

Tujuan sistem insentif pada hakikatnya adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupaya mencapai tujuan-tujuan organisasi. Insentif yang memadai akan mendorong semangat dan gairah tenaga kerja pegawai, sehingga pegawai akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan keuntungan itu sendiri dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan.

2.1.3 Jenis - Jenis Insentif

Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi pegawai yang bersangkutan.

Menurut Siagian dalam Kadarisman (2014:208), jenis-jenis insentif digolongkan pada dua kelompok utama, yaitu sistem insentif pada tingkat individu dan pada tingkat kelompok. Yang termasuk pada sistem insentif individual ialah *piece work*, bonus, komisi, kurva kematangan, dan insentif bagi para eksekutif. Sedangkan sistem insentif pada tingkat kelompok mencakup antara lain insentif produksi, bagi keuntungan, dan pengurangan biaya.

1. *Piece work*

Piece work merupakan salah satu teknik yang lumrah digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya adalah dengan jalan memberikan insentif finansial berdasarkan jumlah hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam unit produksi

2. Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baru terlampaui. Disebutkan juga bahwa bonus merupakan tambahan upah yang diterima karena hasil kerja melebihi standar yang ditentukan.

3. Komisi

Komisi merupakan insentif yang diberikan berdasarkan jumlah barang yang terjual. Sistem ini biasanya digunakan untuk tenaga penjual atau wiraniaga.

4. Insentif bagi eksekutif

Insentif ini merupakan insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan.

5. Kurva Kematangan

Kurva kematangan adalah insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi.

Dengan adanya jenis-jenis insentif ini maka perusahaan mampu mendorong motivasi dan gairah kerja pegawai, sehingga pegawai akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya dan pada akhirnya pula akan meningkatkan keuntungan tersendiri dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.4 Indikator Insentif

Menurut Marwansyah (2017:293), program insentif yang efektif harus memenuhi indikator berikut ini :

1. Sederhana. Aturan-aturan dalam sistem insentif harus ringkas, jelas, dan mudah dipahami oleh karyawan.
2. Spesifik. Para pekerja perlu mengetahui secara tepat dan jelas tentang apa yang harus mereka kerjakan untuk memperoleh insentif.
3. Terjangkau. Setiap karyawan harus mempunyai peluang yang wajar untuk memperoleh insentif. Tujuan peningkatan motivasi melalui insentif sulit terwujud bila standar yang digunakan terlalu tinggi (sehingga sedikit sekali karyawan yang bisa mencapainya) atau terlalu rendah (sehingga karyawan dengan motivasi dan kinerja seadanya pun bisa memperoleh insentif).
4. Terukur. Sasaran-sasaran yang terukur adalah dasar untuk membangun rencana-rencana atau program insentif. Program insentif akan sia-sia dan evaluasi program sulit dilakukan bila hasil atau prestasi kerja spesifik tidak bisa dikaitkan dengan rupiah yang dikeluarkan.

Selanjutnya, menurut Ranupanjodo dalam Mangkunegara (2022:90), menjelaskan bahwa sifat dasar dari insentif yang harus dipenuhi agar sistem upah insentif tersebut dapat berhasil, yaitu :

1. Pembayaran sederhana sehingga dapat dimengerti dan langsung dihitung oleh karyawan itu sendiri
2. Penghasilan yang diterima oleh karyawan hendaknya langsung menaikkan *output*
3. Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin

4. Standar kerja hendaknya ditentukan dengan kehati-hatian. Standar kerja yang terlalu tinggi dan rendah tidak ada baiknya.
5. Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerja lebih giat.

Menurut Hasibuan dalam Jurnal Andry Roy PS. (2019), pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain:

1. Kinerja.
Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai.
2. Lama Kerja.
Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan.
3. Senioritas.
Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja.
4. Kebutuhan.
Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai.
5. Keadilan dan Kelayakan.
Dalam sistem insentif keadilan 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, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan.
6. Evaluasi Jabatan.
Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut George & Jones dalam Sudaryo, dkk (2018:75) “Kepuasan kerja merupakan kumpulan *feelings* dan *beliefs* yang dimiliki orang tentang pekerjaannya”. Kepuasan kerja

merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan menurut Handoko dalam Sudaryo, dkk (2018:80) “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”.

Kepuasan kerja mempunyai peranan penting bagi karyawan dan juga bagi perusahaan. Karyawan yang tidak mendapat kepuasan kerja akan berpengaruh pada kondisi psikologi kerjanya atau produktivitas kerja, hingga pada akhirnya akan merugikan pihak perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

2.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Sihombing dalam Sudaryo, dkk (2018:76), ada tiga macam teori tentang kepuasan kerja yaitu:

1. Teori *Discrepancy*

Kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*), antara apa yang seharusnya ada (harapan, kebutuhan, atau nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya (Manullang, 2001:130). Seorang akan terpuaskan jika tidak ada selisih antara kondisi-kondisi yang diinginkan dengan kondisi-kondisi aktual. Semakin besar kekurangan dan semakin banyak hal-hal penting yang diinginkan, maka semakin besar ketidakpuasannya. Jika jumlah faktor pekerjaan lebih banyak yang diterima (secara minimal) dan kelebihan menguntungkan (misalnya upah ekstra, jam kerja yang lebih lama), maka orang yang bersangkutan akan sama puasnya dengan kondisi terdapat selisih dari jumlah yang diinginkan. Berdasarkan pandangan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa seseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya terhadap kenyataan yang ada, karena batas minimum yang diinginkan telah dipenuhi. Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat (*discrepancy*). Perbedaan yang terjadi di sini adalah perbedaan yang positif. Sebaliknya, makin jauh

kenyataan yang dirasakannya itu di bawah standar minimum (*negative discrepancy*), maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

2. Teori *Equity*

Puas tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya tergantung pada apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak terhadap suatu situasi, hal ini diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain (Karlins, 2000:136). Dasar kepuasan kerja adalah derajat keadilan yang diterima pegawai dalam situasi kerjanya. Semakin tinggi derajat keadilan yang diterima, maka pegawai yang bersangkutan akan semakin puas (Reksohadiprodjo, 2001:12).

3. Teori Dua Faktor

Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yang satu dinamakan "*disatisfier*" atau "*hygiene factors*" dan yang lainnya dinamakan "*satisfier*" atau "*motivators*". *Hygiene factor* meliputi hal-hal seperti gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja, dan status. Jumlah tertentu dari *hygiene factors* diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar seseorang, seperti kebutuhan keamanan dan berkelompok. Jika kebutuhan-kebutuhan ini tidak terpenuhi, maka seseorang akan tidak puas. Namun jika besarnya *hygiene factors* memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, maka seseorang tidak akan kecewa lagi tetapi belum tentu terpuaskan. Kesimpulannya dalam teori dua faktor adalah terdapat faktor pendorong yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga membawa kepuasan kerja, dan yang kedua faktor yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja.

2.2.3 Variabel-Variabel Kepuasan Kerja

Menurut Keith Davis dalam Sudaryo, dkk (2018:84) variabel-variabel kepuasan kerja adalah :

1. Perputaran (*turnover*)

Apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tinggi, maka *turnover* akan rendah. Sedangkan para karyawan yang kurang puas biasanya *turnover*-nya akan rendah.

2. Tingkat Ketidakhadiran (*absence*)

Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat kehadirannya (*absence*) tinggi. Mereka tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas daripada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan ideal tentang dunia kerja, sehingga

apabila antara harapannya dengan realitas kerja terdapat kesenjangan atau tidak keseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat Pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik, dan aktif dalam mengemukakan ide-ide, serta kreatif dalam bekerja.

5. Ukuran Organisasi Perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat memengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

2.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Sudaryo, dkk (2018:85), ada lima faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

a. Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment*).

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

b. Perbedaan (*Discrepancies*).

Kepuasan merupakan suatu hasil untuk memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, maka orang akan tidak puas. Sebaliknya, individu akan puas bila menerima manfaat di atas harapan.

c. Pencapaian nilai (*Value Attainment*).

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai kerja individual penting.

d. Keadilan (*Equity*).

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja (tinggal mencari indikator).

e. Komponen genetik (*Genetic Components*).

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan bahwa perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja selain karakteristik lingkungan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara dalam Sudaryo, dkk (2018:91) faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja adalah:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Kepuasan kerja didefinisikan dengan hingga sejauh mana individu merasakan secara positif atau negatif dari berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas pekerjaannya. Faktor-faktor apa saja yang terkait dengan atau menentukan kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja adalah suatu hal yang sangat luas. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya gaji, tetapi terkait dengan pekerjaan itu sendiri, dengan faktor lain seperti hubungan atasan, rekan kerja, lingkungan kerja, dan aturan-aturan.

2.2.5 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Sudaryo, dkk (2018:92) Untuk mendukung kepuasan kerja karyawan yang lebih efektif perlu diterapkan beberapa indikator, diantaranya :

1. Kemangkiran

Pegawai yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya pegawai yang rendah tingkat kepuasan kerjanya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.

2. Keinginan Pindah

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan di tempat bekerja sekarang. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat beranekaragam, seperti penghasilan rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi, baik dengan atasan maupun dengan para rekan sekerja, pekerjaan yang tidak sesuai, dan berbagai faktor lainnya.

3. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

4. Rekan Kerja

Rekan kerja yang bersahabat, kerja sama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara itu kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasihat atau saran kepada sesama rekan kerja. Rekan kerja yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

5. Kenyamanan kerja karyawan

Pada umumnya karyawan cenderung lebih senang dengan adanya kondisi lingkungan kantor tempat kerja yang baik dan nyaman, sehingga efisiensi kerja suatu organisasi dapat tercapai dengan baik. Lingkungan kerja atau prasarana fisik yang baik, dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi para karyawan.

Sedangkan menurut Luthans dalam Edward (2022:8) menjelaskan bahwa terdapat lima indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)

Dalam hal ini dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Bayaran (*pay*)

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi

3. Promosi (*promotion oppurtunities*)

Kesempatan untuk maju dalam organisasi. Kesempatan promosi memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja karena memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki penghargaan.

4. Rekan kerja (*co-workers*)

Tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Kelompok kerja bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu

5. Pengawasan (*supervision*)

Kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Saat ini ada dua dimensi gaya pengawasan yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu berpusat pada karyawan dengan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Dimensi yang lain adalah partisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi kebutuhan mereka

Setiap karyawan berharap memperoleh kepuasan kerja di tempat kerjanya. Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual, hal ini karena capaian kepuasan setiap individu berbeda-beda.

Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan harapan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
Dodi Effendi (2021)	Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Adira Finance Cabang Pekanbaru	a. Jenis Penelitian : Kuantitatif b. Sumber data : Kuesioner dan wawancara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel insentif terhadap variabel kepuasan kerja pada PT.Adira Finance Cabang Pekanbaru
Mubarq Gilang Ramadhan, M. G. (2021)	Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Esa Cakrawala Cemerlang Yogyakarta	a. Jenis Penelitian : Kuantitatif b. Sumber data : Kuesioner dan wawancara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kepuasan kerja di PT. Esa Cakrawala Cemerlang Yogyakarta
Peny Yulia Rahman (2013)	Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT.Sinkona Indonesia Lestari (SIL) Ciater-Subang	a. Jenis Penelitian : Kuantitatif b. Sumber data : Kuesioner dan wawancara	Hasil penelitian menunjukkan pemberian insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di

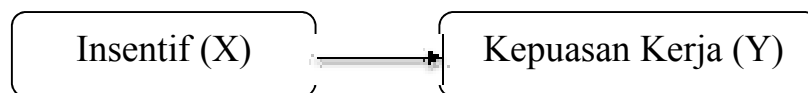
			PT.Sinkona Indonesia Lestari
--	--	--	---------------------------------

2.4 Kerangka Konseptual

Insentif merupakan penghargaan atas kinerja karyawan yang dianggap baik, sehingga perlu diberikan penghargaan. Pentingnya faktor manusia sebagai pekerja ini memaksa pihak manajemen untuk memberikan motivasi kepada karyawannya agar tercapai suatu kepuasan kerja untuk mendukung produktivitas dengan hasil maksimal.

Dengan adanya pemberian insentif setiap karyawan akan memiliki semangat dan gairah yang lebih baik. Maka hal ini meningkatkan prestasi kerjanya dan peningkatan hasil yang dicapai oleh setiap karyawan berarti meningkatkan produktivitas perusahaan. Kepuasan kerja secara logis menganggap kepuasan sebagai prediktor utama karena karyawan yang puas akan berbicara positif mengenai organisasi dan mempunyai nilai kinerja yang tinggi.

Berikut dapat digambarkan kerangka pikir dalam penelitian ini, yaitu :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan (jawaban) sementara yang masih perlu diuji kebenarannya. Jawaban sementara yang dimaksud adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan.

Berdasarkan permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H_0 = Tidak terdapat pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja *driver Go-Ride* pada PT. Gojek di kota Medan

H_1 = Terdapat pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja *driver Go-Ride* pada PT. Gojek di kota Medan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, teknik pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2018:15).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Guna memperoleh data yang lebih akurat dalam penyusunan karya ilmiah ini, maka penelitian ini akan dilaksanakan pada PT. Gojek Indonesia di kota Medan. Adapun waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2022 sampai dengan April 2023.

Tabel 3.1
Jadwal Kegiatan Penelitian

Kegiatan	Waktu Kegiatan																															
	Oktober-22				Nov-22				Desember-22				Januari-23				Februari-23				Maret-23				April-23							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Pengajuan Judul																																
ACC Judul																																
Persetujuan Pembimbing																																
Bahan Literatur																																
Penyusunan Proposal																																
Bimbingan Proposal																																
Seminar Proposal																																
Revisi Proposal																																
Pengumpulan Data (Penelitian)																																
Pengolahan dan Analisis Data																																
Bimbingan Skripsi																																
Periksa Buku																																
Penggandaan dan Tanda Tangan																																
Ujian Meja Hijau																																

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:130) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang digunakan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh *driver Go-Ride* yang beroperasi di kota Medan yang berjumlah 778 *driver*.

2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari populasi yang hendak diuji karakteristiknya. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah *non probability sampling* dengan menggunakan metode *accidental sampling*. Menurut Sugiyono (2018:138) metode *accidental sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. Artinya kuesioner dibagikan oleh peneliti yang secara kebetulan bertemu dengan *driver Go-Ride* sesuai dengan jumlah sampel yang ditentukan.

Penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti adalah menggunakan rumus Slovin sebagai alat ukur untuk menghitung ukuran sampel karena jumlah populasi yang diketahui lebih dari 100 responden.

Untuk lebih jelas, berikut penentuan sampel menggunakan rumus Slovin yaitu:

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

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Batas toleransi kesalahan (error tolerance)

Maka dengan menggunakan rumus Slovin, ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{778}{(778)(0,1)^2 + 1} = 88,61$$

Berdasarkan perhitungan di atas, sampel yang menjadi responden penelitian ini disesuaikan menjadi 90 responden.

3.4 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Data primer yaitu jenis data yang diperoleh dan dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari objek penelitian sebagai sumber data. Data primer dapat dideskripsikan sebagai jenis data yang diperoleh langsung dari tangan pertama subjek penelitian atau responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data primer dalam penelitian ini yaitu kuesioner.

Menurut Sugiyono (2018:219) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner dengan cara membagikan selebaran kertas kepada *driver Go-Ride* sebagai sampel. Dengan kuesioner, responden cukup memilih jawaban yang telah disediakan yang disusun dalam sebuah daftar dimana jawaban yang telah disediakan hanya membutuhkan tanda cek (√) pada kolom yang tersedia.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari data yang sudah tersedia sebelumnya atau data yang telah diolah dari lembaga/instansi atau organisasi. Menurut Siagian (2021:21) “Data sekunder yaitu data penelitian yang dihimpun dari bentuk data-data yang sudah jadi dalam berbagai bentuk karena telah diolah oleh orang lain.” Pengumpulan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari buku-buku, jurnal, internet dan berbagai literatur yang relevan dengan penelitian ini.

3.5 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

1. Definisi operasional variabel

Definisi operasional variabel merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan terikat.

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*), yaitu variabel yang mempengaruhi timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah insentif (x).

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*), yaitu variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (y).

Penjelasan definisi operasional dari variabel-variabel penelitian ini terdapat dalam tabel berikut :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
----------	----------	-----------	-------

Insentif (X)	Insentif adalah penghargaan/imbalan yang diberikan untuk memotivasi pekerja/anggota organisasi agar motivasi dan produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu	1. Sederhana 2. Pembayaran dilakukan secepat mungkin 3. Spesifik 4. Keadilan 5. Kebutuhan	Likert
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkannya dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Rekan Kerja 3. Bayaran (<i>Pay</i>)	Likert

2. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala sikap ini, responden menyatakan persetujuannya dan ketidaksetujuannya terhadap sejumlah pernyataan yang berhubungan dengan objek yang diteliti. Data diolah menggunakan skala Likert (1-5) yang memiliki tingkat preferensi jawaban masing-masing skor 1-5 dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.3
Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

3.6 Analisis

Data

Tujuan dari analisis ini adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari jumlah data yang terkumpul. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner akan dianalisis sedemikian rupa agar dapat memberi manfaat dan dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

3.6.1 Uji Instrumen

Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data primer, sebelum kuesioner tersebut digunakan untuk analisis selanjutnya, kuesioner ini terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program SPSS (*Social Product of Social Science*) versi 25.

3.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:52). Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat dengan betul-betul dapat mengukur apa

yang hendak diukur. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan dengan alat bantu program SPSS dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai r tabel. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2013:53). r tabel didapat dari taraf signifikansi (α) sebesar 5% (0,05) dengan derajat bebas atau *degree of freedom* (df) menggunakan rumus berikut :

$$df = n - 2$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

2 = *two tail test*

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2013:47). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Jika jawaban terhadap indikator ini acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel (Ghozali, 2013:48). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila : Hasil $\alpha \geq 0,70 =$ reliabel dan Hasil $\alpha < 0,70 =$ tidak reliabel (Ghozali, 2013:48).

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Pemodelan regresi linier sederhana dapat dianggap baik apabila model yang digunakan sudah memenuhi syarat asumsi klasik. Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

3.6.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kalau nilai residual tidak mengikuti distribusi normal, uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sample kecil (Ghozali, 2013:160). Salah satu cara untuk menguji normalitas residual adalah dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan dasar pengambilan keputusannya yaitu :

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ data residual berdistribusi normal
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ data residual tidak berdistribusi normal

3.6.2.3 Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas 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. Uji multikolineritas dalam penelitian ini dengan menggunakan dasar pengambilan keputusan, Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance (TOL) tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolineritas (Ghozali, 2013:106).

3.6.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:134). Untuk melihat adanya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji statistik. Uji statistik yang dipilih adalah uji Glejser, dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser adalah:

- a. Apabila sig. 2-tailed $< \alpha = 0.05$, maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Apabila sig. 2-tailed $> \alpha = 0.05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.3 Teknik Analisis Regresi Linear Sederhana

Teknik ini digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Dalam penelitian ini, data akan dianalisis dengan menggunakan regresi linear sederhana. Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), dimana jumlah variabel bebas dan variabel terikat tidak lebih dari satu. Persamaan regresi sederhana dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b.X$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

X = Insentif

a = konstanta

b = koefisien regresi

3.6.4 Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara insentif terhadap kepuasan kerja *driver Go-Ride* di PT. Gojek Indonesia di kota Medan.

3.6.4.1 Uji Parsial / Individual (Uji-t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Uji t adalah pengujian untuk melihat besarnya pengaruh pemberian insentif secara parsial terhadap kepuasan kerja. Apabila nilai probabilitas signifikan lebih kecil dari 0.05 (5%) maka suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Adapun kriterianya yaitu :

- a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ dengan nilai $Sig. < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Artinya : Terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kepuasan kerja *driver Go-Ride* pada PT. Gojek di kota Medan.

- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai $Sig. > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Artinya : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kepuasan kerja *driver Go-Ride* pada PT. Gojek di kota Medan.

3.6.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2013:95) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu. Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika R^2 semakin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

