BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam melaksanakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang sudah direncanakan sebelumnya, maka suatu organisasi harus memperhatikan sumbr daya manusia agar bekerja efektif dan efesien untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap Negara harus dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung kesejahteraan Negara. Beriringan dengan sumber daya manusia yang semakin lama semakin meningkat jumlahnya maka harus diikuti dengan meningkatnya untuk lapangan pekerjaan yang tersedia. Dengan ketersediaannya lapangan pekerjaan maka akan berpengaruh kepada kesejahteraan masyarakat suatu Negara. Dengan semakin berkembangnya teknologi dapat memberikan peluang lapangan pekerjaan yang sangat besar, terutama dalam dunia digital. Lewat sebuah aplikasi daring, *smartphone* dapat dimanfaatkan untuk mengatur jalannya semua kegiatan manusia sehari-hari (Transistari, 2021).

Masalah transportasi dan kemacetan yang masih banyak dikeluhkan oleh semua pihak menjadi tugas bagi banyak pihak tak hanya pemerintah. Tapi ternyata kemacetan ini malah menjadi peluang bagi perusahaan-perusahaan ojek online seperti InDriver dengan memanfaatkan akses dari sebuah smartphone dapat menjadikan sebuah bisnis menjanjikan dan kemudahan bagi pengguna atau konsumen. Selain itu, hadirnya ojek online ini menjawab kekhawatiran masyarakat tentang jaminan keamanan di dalam transportasi umum. Ojek online ini menjawab kekhawatiran masyarakat, dengan kelebihan apliksi berbasis data, dimana, konsumen dapat mengetahui identitas drivernya dan dengan kelebihan ini konsumen dapat mengetahui siapa yang akan menjadi driver dari pesanannya, lengkap dengan data diri driver yang bersangkutan. Dalam apliksinya, ojek online sangat mementingkan faktor keamanan si pengguna. Biasanya di dalam aplikasi

sudah tersedia informasi yang lengkap tentang driver seperti nama, kontak, dan foto driver (Anindhita, Arisanty, & Rahmawati, 2016).

Pada awal tahun 2015 merupakan kemunculan perdana transportasi online di Indonesia hingga pada tahun 2017 mulai banyak perusahaan-perusahaan *startup* yang mulai menggeluti pada sektor transportasi daring. Dan transportasi online merupakan salah satu sarana transportasi yang saat ini diminati banyak masyarakat Indonesia. Kehadiran jasa transportasi online ini mendapat respon yang postif oleh masyarakat dikarenakan kemudahan dalam mendapatkan transportasi secara cepat, murah, aman, dan nyaman. Selain itu jasa transportasi yang ditawarkan juga bervariatif mulai kendaraan roda dua hingga mobil. Layanan transportasi yang disediakan pada aplikasi transportasi online ini tak hanya mencakup layanan jasa transportasi untuk sarana mobilitas angkutan orang, melainkan juga layanan yang mencakup pengiriman barang, pembelian makanan, dan juga pembelian berbagai macam kebutuhan, dan juga bebagai macam jasa lainnya (Febrianto, 2020).

Disisi lain sebagai salah satu perusahaan penyedia jasa ojek online maka perusahaan menitikberatkan kinerja perusahaan pada kinerja driver sebagai salah satu roda penggerak kinerja perusahaan. dikarenakan semakin puas seorang driver bekerja maka akan baik kontribusi seorang driver tersebut terhadap perusahaan. Dan juga dalam hal ini seorang driver yang menjadi ujung tombak dan penggerak kinerja perusahaan dan juga memegang image perusahaan, dikarenakan dalam menjalankan setiap pekerjaannya terdapat sebuah atribut perusahaan berupa jaket dan helm yang melekat pada driver tersebut. Dengan bergantungnya kinerja perusahaan yang juga ditentukan dari kepuasan kerja seorang karyawan (driver).

Salah satu aplikasi ojek online yang beroperasi di Indonesia adalah InDriver, layanan ini baru beroperasi pada tahun 2019 di Indonesia. InDriver sendiri bukanlah perusahaan asli Indonesia, melainkan dari Rusia. InDriver bermula di kota Yakutsk, Siberia. Pada tahun 2012, cuaca yang dingin mencapai -45° sehingga menjadikan tarif taksi menjadi mahal hingga dua kali lipat. Cara untuk mensiasati tarif yang tinggi tersebut, sehingga beberapa warga dan

mahasiswa berinisiatif membuat grup pengemudi independen di jejaring sosial Vkontakte. Dalam enam bulan, grup tersebut telah diikuti sebanyak 60.000 orang dan semakin berkembang dengan pesat. Hingga akhirnya terbentuklah InDriver yang pada saat ini telah hadir lebih dari empat ratus lima puluh kota di tiga puluh dua Negara dikutip dari penelitian (Hendrawan, Hartanto, & Wulansari, 2021)

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa terpuaskan atas pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam perusahaan, sedangkan karyawan yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya cenderung untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan membenahi struktur penggajian sehingga terjadi sistem penggajian yang adil untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Kebutuhan yang saat ini kompleks dari hal yang paling pokok terutama masalah kebutuhan sandang, pangan, perumahan, pendidikan, istirahat kerja yang cukup, perlu untuk mendapatkan skala prioritas utama dalam hal pemenuhan terhadap kepuasan kerja (Wicaksana, 2016).

Dalam penelitian (Febrianto, 2020) menjelaskan kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi dan insentif. Dalam sebuah perusahaan karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya maka akan termotivasi untuk bekerja dan memperbaiki kinerjanya. Dalam penelitian yang sama juga menjelaskan pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja, karena semakin tinggi insentif yang diberikan kepada seorang karyawan akan mampu mencapai target-target yang telah ditentukan perusahaan. Jika diberikan insentif akan mendorong karyawan agar lebih memacu dirinya untuk memberikan kontribusi terbaik terhadap perusahaan.

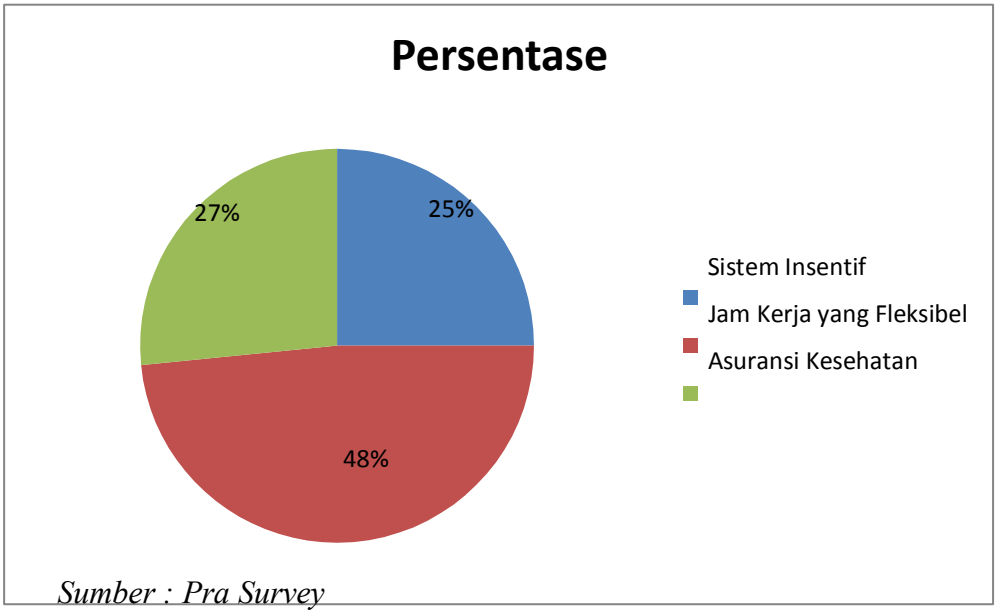
Berbagai penelitian terdahulu telah menginvestigasi beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi karyawan atau driver ojek online. Akan tetapi dalam penelitian tersebut belum diketahui secara jelas mengenai faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dari motivasi dan insentif. Jadi melalui

penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini menjelaskan adanya pengaruh motivasi dan insentif terhadap kepuasan kerja.

Untuk mengetahui kepuasan kerja sebagai driver ojek online InDriver di Kota Medan maka peneliti melakukan pra survey. Dalam pra survey ini peneliti mengambil 20 responden dengan tujuan untuk mengetahui gambaran mengenai kepuasan kerja menjadi ojek online InDriver. Berikut ini adalah gambaran kepuasan kerja sebagai driver ojek online InDriver di Kota Medan.

Gambar 1.1

Kepuasan Kerja Driver Ojek Online InDriver di kota medan



Sumber : Pra Survey

Berdasarkan hasil dari pra survey terkait dengan kepuasan kerja driver ojek online InDriver di kota medan, dengan menggunakan 20 responden. di dapat bahwa 25% mengatakan puas terhadap sistem insentif, 27% mengatakan puas terhadap adanya asuransi kesehatan, 48% mengatakan puas terhadap jam kerja yang fleksibel.

Untuk mendapatkan kepuasan kerja sebagai driver ojek online tentu dibutuhkan adanya motivasi dan sistem insentif yang baik. Motivasi adalah suatu

faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktifitas tertentu, maka dari itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Berikut ini adalah data pra survey motivasi sebagai driver ojek online InDriver di Kota Medan.

Tabel 1.1

Pra Survey Motivasi Sebagai Driver Ojek Online InDriver Di Kota Medan

Nama Driver	No. Telepon	Motivasi
Perdana	081349509840	Sebagai pekerjaan sampingan, dan Untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.
Faisal	081396776637	Untuk mengisi waktu luang, Adanya sistem insentif yang menarik, dan Adanya komunitas yang solid.
Alwi Sihab	085835489069	jam kerja yang fleksibel, pendapatan yang menggiurkan, dan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.
Nikolas	081269881922	Untuk mencukupi biaya kuliah dan Adanya sistem insentif yang menarik.
Manahan	082175563522	Adanya jam kerja yang fleksibel, Untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, dan Adanya sistem insentif yang menarik.
Heri Sinaga	082164478278	Untuk mencukupi biaya kuliah, Adanya jam kerja yang fleksibel, Pekerjaan yang banyak bertemu orang.
Iwan	081262336439	Sebagai pekerjaan sampingan, Jam kerja yang fleksibel, dan Sistem insentif yang menarik.
Harianto	085260177282	Mengisi waktu luang, Jadwal kerja yang fleksibel, dan Menunggu adanya pekerjaan yang menetap.

Randika	081276360236	Adanya sistem insentif yang menarik, Jam kerja yang fleksibel, dan Untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.
Harilufti	082397407794	Sebagai pekerjaan sampingan, dan Adanya sistem insentif yang menarik.
Candra	082286953818	Untuk menapkai keluarga, dan Karena salah satu sistem insentif yang menguntungkan driver.
Ridwan Nazy	082267281624	Mengisi waktu luang, Pekerjaan yang banyak bertemu orang, Adanya komunitas yang solid.
Ivan	0895415535275	Menunggu adanya pekerjaan yang menetap, Jam kerja yang fleksibel, Sistem insentif yang dapat menguntungkan driver, Dan Banyak bertemu orang.
Josua	081263809403	Bekerja sambil jalan-jalan, dan Mengisi waktu luang.
Bonjopi	082361374105	Sebagai batu loncatan menunggu adanya pekerjaan yang menetap, Sistem insentif yang menarik, Tidak adanya keterikatan terhadap jam kerja.
Fatir	085373113887	Untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, dan Sistem insentif yang dapat menguntungkan driver.
Marco	081264876685	Untuk menapkai keluarga, Adanya sistem insentif yang menarik, dan Jam kerja yang fleksibel.
Ejer	082164431425	Mengisi waktu luang, Jam kerja yang fleksibel, Dapat bertemu banyak orang, dan Adanya komunitas yang solid antara driver.

Horas Hasibuan	081318306575	Untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, Sebagai pekerjaan sampingan, Adanya sistem insentif yang menarik, dan Jam kerja yang fleksibel.
Toni	082366880704	Untuk menapkai keluarga, Karena sistem insentif yang dapat menguntungkan bagi driver dan Adanya jam kerja yang fleksibel.

Sumber : Pra Survey

Berdasarkan data di atas, maka dapat disimpulkan alasan atau motivasi yang mendorong untuk menjadi driver ojek online InDriver di kota medan ialah salah satunya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, karena waktu kerja yang fleksibel dan adanya sistem insentif yang dapat menguntungkan para driver.

Insentif merupakan perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melakukan pekerjaan berdasarkan dari standar atau lebih tinggi dari standar yang telah diterapkan. Sistem Insentif terhadap driver InDriver, sesuai dengan ketentuan dari pihak InDriver setiap pengemudi akan dikenakan pembagian hasil yang mana bagi hasil dikenakan sebesar 10% untuk pihak perusahaan dan selebihnya untuk driver. Dengan sistem pembagian hasil seperti tersebut, maka setiap driver wajib untuk mendapatkan orderan sebanyak-banyaknya agar penghasilan setiap harinya cukup lumayan. Dapat di hitung sendiri jika setiap hari mendapat 10 orderan dan masing-masing bertarif 10.000 maka insentif yang diterima sebesar 90.000.

Tabel 1.2

Sistem Insentif Driver InDriver

Orderan Didapatkan	10 Orderan
Pendapatan Keseluruhan	Rp 100.000
Bagi Hasil InDriver	10%

Gaji Bersih	Rp 100.000 – Rp 10.000 (bagi hasil 1-%) = Rp 90.000

Sumber : https://www.gojeker.com/sistem-gaji-driver-indriver/

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada driver ojek online InDriver di kota Medan?
2. Bagaimanakah pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja pada driver ojek online InDriver di kota Medan?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi dan insentif secara simultan terhadap kepuasan kerja pada driver ojek online InDriver di kota Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada driver ojek online InDriver di kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja pada driver ojek online InDriver di kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan insentif secara simultan terhadap kepuasan kerja pada driver ojek online InDriver di kota Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, sebagai sarana untuk menambah pengetahuan teoritis dan menambah wawasan mengenai Sumber Daya Manusia.
2. Bagi Universitas, sebagai tambahan literatur kepustakaan yang dapat digunakan dan di dokumentasikan.

3. Bagi peneliti selanjutnya, Penelitian ini dapat dijadikan refrensi tambahan yang mampu memberikan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERPIKIR, DAN HIPOTESIS

2.1 Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata latin "movere" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Berdasarkan dari arti katanya, motivasi atau motivator yaitu pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan-dorongan. Motivasi dapat juga di definisikan konsep yang menjelaskan tentang kekuatan-kekuatan yang ada pada diri seseorang Hasibuan dalam (Sitompul & Saragih, 2020)

Menurut Hasibuan dalam penelitian (Sitompul & Saragih, 2020) motivasi adalah menjelaskan bagaimana cara mengerakkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Sutrisno dalam penelitian yang sama menyatakan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktifitas tertentu, maka dari itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Berdasarkan dari keterangan beberapa ahli tersebebut maka dapat disimpulkan motivasi sebagai penggerak untuk seseorang dalam bekerja. apabila seseorang yang memiliki motivasi dalam bekerja maka akan terlihat seperti giat dalam bekerja dan bertanggung jawab dalam bekerja.

2.1.2 Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan yang dikutip dalam penelitian (Kusuma, 2016) menyatakan ada dua jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

a. Motivasi Positif

   Yang dimaksud dalam motivasi postif yaitu manajer melakukan motivasi atau merangsang bawahan, dengan memberikan sebuah hadiah kepada

mereka yang berproduktivitas di atas produktivitas standar. Jenis motivasi yang diberikan kepada bawahan meliputi :

1. Material Insentif, material insentif merupakan dorongan yang bersifat keuangan dan juga bukan saja dalam bentuk upah atau gaji yang normal tetapi juga jaminan yang dapat dinilai dengan uang.
2. Non Material Insentif, Non material insentif adalah semua jenis insentif yang tidak akan dapat dinilai dengan uang.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif yaitu manajer memberikan motivasi kepada bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan adanya motivasi negatif ini semangat bawahan untuk bekerja akan meningkat dalam jangka waktu pendek karena mereka takut dihukum, dan untuk jangka waktu panjang dapat mengakibatkan kurang baik.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor motivasi merupakan faktor motivator yang berhubungan dengan kebutuhan pisikologis seseorang yaitu menyangkut perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini dapat disebutkan menjadi dua faktor yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik yang berasal dari dalam dan dari luar diri seseorang menurut Hasibuan yang dikutip dalam penelitian (Kusuma, 2016) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Faktor Intrinsik

1. Prestasi (Achievement)
2. Pengakuan (Recognition)
3. Pekerjaann itu sendiri (The work it self)
4. Tanggung jawab (Responsibility)
5. Pengembangan potensi individu (Advancement)

Sedangkan faktor Ekstrinsik (Faktor Higienis) yaitu :

1. Gaji atau Upah (Wages or Salaries)
2. Kondisi kerja (Working Condition)
3. Kebijaksanaan dan Administrasi Perusahaan (Company Policy and Administrator)
4. Hubungan antar pribadi (Interpersonal Relation)
5. Kualitas supervise (Quality Supervisor)

2.1.4 Indikator-indikator Motivasi

Untuk mengetahui tingkat motivasi pada karyawan dapat dilihat dari teori Hezberg. Teori Hezberg adalah teori yang membahas tentang motivasi dalam bekerja menurut Hasibuan dalam penelitian (Wicaksana, 2016) yaitu dapat dilihat dari indikator-indikator motivasi.

Indikator-indikator dari motovasi adalah sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab
   Yaitu tanggung jawab dalam melakukan kerja seperti : kerja keras, pencapaian tujuan, dan menyatu dengan tugas.
2. Prestasi
   Yaitu adanya dorongan untuk sukses, umpan balik, dan unggul dalam bekerja.
3. Pengembangan Diri
   Yaitu peningkatan keterampilan dan dorongan untuk maju.
4. Pengakuan atas Kinerja
   Yaitu mendapatkan penilaian atas prestasi.
5. Pekerjaan yang menantang
   Yaitu kemandirian dalam bekerja dan suka pada tantangan.

2.2 Insentif

2.2.1 Pengertian Insentif

Pemberian insentif yang adil dan layak adalah daya penggerak yang merangsang terjadinya pemeliharaan karyawan. Karena dengan pemberian insentif karyawan merasa adanya perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang telah diraihnya, maka semangat untuk bekerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik.

Menurut Handoko dalam penelitian (Kusuma, 2016). insentif merupakan perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melakukan kerja berdasarkan dari standar atau lebih tinggi dari standar yang telah diterapkan. Dan selain itu dalam penelitian yang sama, menurut Hasibuan (2008:118), insentif merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan atau organisasi. Sedangkan menurut Rivai dalam penelitian (Febrianto, 2020) mengungkapkan bahwa insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dan menurut Kadarisman (2012:185) insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang berdasarkan dari kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap perusahaan. Dari pernyataan di atas dapat dikatakan bahwa pengertian insentif merupakan suatu alat untuk mendorong para karyawan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja guna untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2.2.2 Tujuan Pemberian Insentif

Adapun tujuan pemberian insentif menurut Gorda (2015:156) yang dikutip dalam penelitian (Kusuma, 2016) pemberian insentif atau upah bertujuan :

1. Memberikan balas jasa yang berbeda dikarenakan hasil dari kerja yang berbeda.
2. Mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan.
3. Meningkatkan produktivitas.

4. Dalam melakukan pekerjaannya, seorang pemimpin akan selalu membutuhkan bawahannya untuk menjalankan rencana-rencananya.
5. Untuk menambah penghasilan pekerja sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.
6. Mempertahankan karyawan yang berprestasi baik. supaya tetap berada dalam perusahaan.

2.2.3 Jenis-jenis Insentif

Adapun beberapa jenis insentif menurut Hasibuan dalam penelitian (Kusuma, 2016). Jenis-jenis insentif terbagi menjadi tiga, yaitu :

1. Nonmaterial insentif. adalah daya perangsang yang diberikan terhadap karyawan dengan bentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan dari prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, atau medali.
2. Sosial insentif. Merupakan daya perangsang yang diperoleh karyawan dari perusahaan berdasarkan presatasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji.
3. Material insentif. Adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Material insentif ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

2.2.4 Indikator Insentif

Insentif merupakan pengupahan yang dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda. (Wicaksana, 2016) menyatakan Indikator-indikator insentif dapat diukur seperti berikut :

1. Tingkat kesesuaian antara insentif dengan pekerjaan yang dilakukan
   Adanya kesesuaian dalam pemberian insentif dengan pekerjaan yang dilakukan.
2. Kesesuaian antara insentif dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan

Adanya kesesuaian insentif yang didapatkan berdasarkan dari hasil kinerja.

3. Tingkat rata-rata pendapatan insentif di industri yang sama
   Adanya kesesuaian pendapatan insentif di industri yang sama atau sesama ojek online dengan aplikasi yang berbeda.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

kepuasan kerja pada umumnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda berdasarkan dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian kepada sesuatu kegiatan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasannya pada kegiatan kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan sistem evaluasi yang dapat menggambarkan seseorang akan perasaan sikapnya puas atau tidak puas, senang atau tidak senang dalam menjalankan pekerjaannya.

Menurut Richard *et.al* dalam penelitian (Febrianto, 2020) mengatakan kepuasan kerja berkaitan pada perasaan atau sikap seseorang kepada pekerjaan, gaji, promosi, pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. dalam penelitian yang sama mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah tanggapan seseorang atas apa yang mereka inginkan ketika saat bekerja dengan apa yang mereka dapatkan (pada umumnya berupa imbalan atau balas jasa) setelah mereka melakukan pekerjaan tersebut.

Menurut Robbins (2012) dalam penelitian (Nimas & Mirwan, 2018) karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan akan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi yang tinggi terhadap perusahaan dan akhirnya memiliki kemauan untuk bekerja lebih keras dan semakin produktif. Dan sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah cenderung akan melakukan *turnover*, serta menurunnya kedisiplinan dan produktivitas kerja.

(Nimas & Mirwan, 2018) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan keadaan emosi senang atau emosi positif yang berdasarkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Locke juga mendefiniskan kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Dalam penelitian yang sama Robbins dan judge (2015) juga mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif terhadap pekerjaannya, yang dihasilkan dari evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah mempunyai perasaan negatif.

Berdasarkan pengertian di atas kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan arah positif pada kinerja karyawan terhadap perusahaan. Dan jika kepuasan kerja karyawan dalam bekerja meningkat maka karyawan akan semakin lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya. Dan dapat juga disimpulkan kepuasan kerja merupakan sikap, perasaan senang atau kesenjangan dari apa yang diperoleh dengan apa yang didapatkan. Bagi para karyawan kepuasan kerja juga merupakan sikap dari setiap pekerja pada pekerjaan yang dikerjakan, sikap positif yang diberikan dalam bekerja akan menunjukkan gambaran bagi tingkat kepuasan kerjanya. Setiap karyawan yang bekerja dalam sikap nyaman dan senang di tempat kerja akan menyalurkan kontribusi yang optimal dan begitu juga sebaliknya.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Untuk memberikan kepuasan kerja dari driver ojek online maka perusahaan sebagai penyedia layanan juga harus mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam penelitian (Nimas & Mirwan, 2018) menyatakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Isi Pekerjaan

Kepuasan kerja berdasarkan dari isi pekerjaan atau, disebut juga kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama dari kepuasan

2. Manajemen

   Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Dan manajemen yang tidak baik adalah sumber utama tingkat kepuasan kerja yang rendah.

3. Lingkungan Kerja

   Lingkungan kerja merupakan suasana atau lingkungan kerja fisik dimana para karyawan bekerja untuk meraih suatu tujuan.

4. Kompensasi

   Kompensasi merupakan semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diterima karyawan dari perusahaan. Terdapat dua bagian pembayaran yaitu pembayaran langsung seperti gaji, upah, insentif, bonus dan komisi, dan pembayaran tidak langsung seperti tunjangan.

5. Promosi Kerja

   Promosi dalam dunia kerja adalah karyawan menempati posisi kerja yang lebih tinggi dan mendapatkan kompensasi yang tinggi pula. Penempatan karyawan ke posisi yang lebih tinggi di perusahaan biasanya juga mengarah kepada peningkatan tanggung jawab dan sekaligus mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi pula.

6. Pelatihan Kerja

   Pelatihan kerja adalah upaya perusahaan yang direncanakan untuk membantu karyawan terkait keterampilan, pengetahuan dan perilaku. Untuk tujuan hasil pelatihan tersebut diterapkan dalam pekerjaan karyawan.

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja dapat diukur dengan 4 (empat) indikator, menurut (Wicaksana, 2016) antara lain :

1. Puas terhadap ganjaran atau kompensasi

   Dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan penghasilan yang diterima dan bonus atau kompensasi yang diberikan.
2. Puas terhadap jenis kerja

   Yaitu setiap karyawan mempunyai pandangan yang berbeda mengenai nilai mana yang penting dalam penentuan bentuk dan kepuasan kerja.
3. Puas terhadap keadilan

   Yaitu karyawan merasa puas terhadap kebersamaan dan keadilan dalam pembagian terkait dengan insentif atau tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.
4. Puas terhadap teman kerja.

   Yaitu karyawan yang merasa puas terhadap teman kerja dapat memberikan hal yang positif, dapat memberikan motivasi, dan dapat sebagai dorongan untuk lebih baik, serta dapat memberikan rasa nyaman.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai bahan dasar proses penuyusunan penelitian. Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik yang disajikan dalam tabel 2.1

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Febrianto (2020).	Pengaruh Motivasi, Insentif dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Driver Ojek Online Grab di Surabaya.	Variabel X : Motivasi, Insentif dan kepuasan kerja Variabel Y: Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, insentif, kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif

				terhadap kinerja karyawan Driver Ojek Online Grab di Surabaya.
2	Apsari & Riana (2017)	Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Freight Express Indonesia	Variabel X : Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, dan Motivasi. Variabel Y : Kepuasan Kerja.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa insentif finansial, insentif non finansial dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Freight Express Indonesia.
3	Wicaksana (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Petrosida Gresik	Variabel X : Motivasi Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja. Variabel Y : Kepuasan Kerja.	Dan hasil dari penelitian ini menunjukkan motivasi kerja, insentif dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Petrosida Gresik.
4	Transistari (2021)	Pengaruh Insentif Finansial, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan	Variabel X : Insentif Finansial, Motivasi, dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif finansial dan

		Kerja Mitra *Driver GoRide*	Stres Kerja. Variabel Y : Kepuasan Kerja.	motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja driver. Sedangkan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja driver GoRide.

2.5 Kerangka Berpikir

2.5.1 Pengaru Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.seseorang sering melakukan tindakan untuk sesuatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana carabta mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk bertindak demi utnuk tercapainya kebutuhan atau tujuan. Dan kebutuhan merupakan salah satu faktor yang penting untuk memotivasi karyawan karena sebagai manusia pasti mempunyai aneka kebutuhan. Karyawan akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi dan dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja karyawan terhadap perusahaan Hasibuan dalam (Wicaksana, 2016).

2.5.2 Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan kerja

Seorang karyawan yang bekerja dalam suatu lembaga atau organisasi, tentu dilandasi dengan keinginan untuk mencukupi kebutuhannya, baik kebutuhan akan sandang, pangan, papan. Selain itu mereka juga memerlukan pemenuhan

kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja, mendapatkan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan, serta dapat mengaktualisasikan diri dalam lingkungan kerja. Dengan motivasi yang dimiliki oleh para karyawan tersebut,ia akan bekerja dengan seoptimal mungkin guna untuk mencapai kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya, dan tidak semata-mata utnuk memenuhi kebutuhan saja. Begitu sangat besar pengaruh motivasi dalam suatu pekerjaan, sehingga dapat menjadi salah satu faktor yang harus dipertimbangkan oleh suatu lembaga atau organisasi untuk bisa membuat karyawan termotivasi terhadap pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang dilandasi motivasi maka akan menimbulkan hasil kerja yang tidak maksimal. Insentif dapat diartikan sebagai motivator luar dimana gaji, upah atau perspektif karir dihubungkan kepada kinerja karyawan. Pemberian insentif sangat diperlukan oleh setiap organisasi atau perusahaan untuk menjaga dan meningkatkan semangat karyawan untuk mencapai tingkat produktivitas kerja yang diharapkan. Semakin baik pemberian insentif yang berupa imbalan uang atau non uang akan semakin meningkatkan kepuasan seseorang karyawan atas hasil yang dicapai, karena hal tersebut akan semakin mensejahterahkan kehidupan karyawan dan keluarga sehingga kinerja dari karyawan juga akan semakin meningkat Luthans dalam (Wicaksana, 2016).

2.5.3 Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Kepuasan kerja

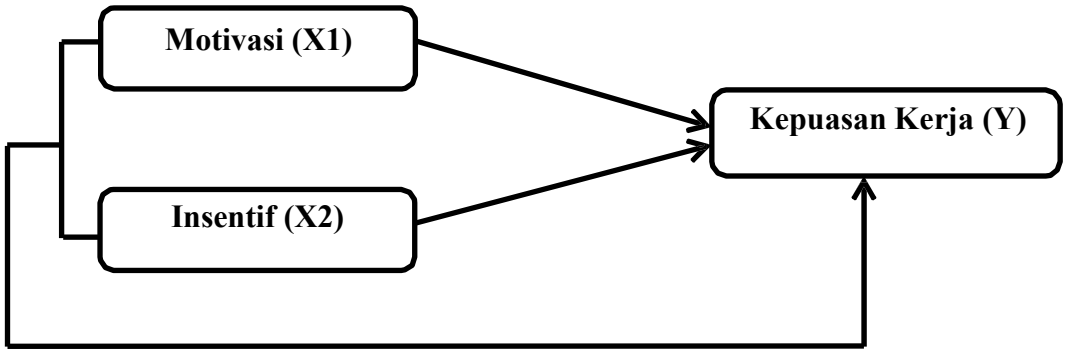
Menjelaskan motivasi dan insentif sebagai variabel independen merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai variabel dependen.

Adapun teori terkait dengan motivasi, menurut Robbins dalam (Wicaksana, 2016) mengatakan bahwa motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain motivasi adalah akibat dari interaksi antara individu dengan situasi yang ada. Pengertian insentif adah pengupahan yang dimaksudkan umtuk memberikan upah atau gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda. Ranopandojo dan Husan dalam (Wicaksana, 2016). Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah terciptanya kepuasan

kerja terhadap pegawai atau karyawan, sehingga apabila karyawan termotivasi dan memperoleh insentif yang sesuai bedasarkan prestasi kerja maka karyawan akan memperoleh kepuasan dalam bekerja. Sehinnga tampak bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dan insentif terhadap kepuasan kerja.

Gambar 2.1

Kerangka Berpikir



Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2022)

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut sugiyono (2017:159) hipotesis merupakan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. sesuai dengan fokus dari permasalahan yang diteliti yaitu pengaruh Motivasi dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Driver Ojek Online Indriver di Kota Medan. Dan berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir di atas maka hipotesis penelitian yang diajukan pada penelitian ini yaitu :

1. Motivasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Driver Ojek Online InDriver di Kota Medan
2. Insentif berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Driver Ojek Online InDriver di Kota Medan
3. Motivasi dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Driver Ojek Online InDriver di kota Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Dengan metode kausal komperatif (Causal Comperative Research). Yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013). Penelitian ini menampilkan hubungan sebab akibat atau menyatakan adanya pengaruh motivasi, insentif terhadap kepuasan kerja pada driver ojek online InDriver di kota medan.

Metode penelitian kuantitatif dapat di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisa data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dalam buku (Sugiyono, 2013)

Dapat disimpulkan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah suatu proses dalam menemukan pengetahuan dan dengan menggunakan data berdasarkan angka yang valid untuk pengumpulan data dan pengukuran terhadap suatu penelitian yang diperoleh melalui kuesioner sebagai instrumen penelitian yang memaparkan tentang tingkat motivasi, insentif dan kepuasan kerja driver.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kota Medan, dan Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret 2022 sampai selesai.

3.3 Populasi, Sampel dan Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013) Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah para driver ojek online InDriver di kota medan.

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang di ambil dari populasi tersebut harus betul-betul mewakili populasi.

Sampel dalam penelitian ini ialah sebanyak 120 driver ojek online InDriver di kota medan. Penentuan jumlah sampel berdasarkan Hair, et al (2014), bergantung pada jumlah indikator. Jumlah indikator dapat dikali 5 sampai 10. Dalam penelitian ini peneliti memilih menggunakan n x 10. Sehingga jumlah indikator sebanyak 12 buah dikali 10 (12 x 10 = 120) jadi melalui perhitungan berdasarkan rumusan tersebut, diperoleh jumlah sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 120 driver ojek online InDriver di kota medan.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan Sampling Insidential. Sampling Insidential adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan atau insidential bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2013).

3.4 Jenis Data Penelitian

3.4.1 Data Primer

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Artinya data yang diperoleh secara langsung dari objeknya atau dari responden

yang akan diteliti dengan cara wawancara langsung dan kuesioner dan berbagai pertanyaan yang telah di persiapkan kepada para driver ojek online InDriver di kota Medan. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan insentif terhadap kepuasan kerja driver ojek online InDriver di kota Medan.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2013).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk mencapai dari tujuan penelitian yaitu dengan teknik interview (wawancara), kuesioner (angket) dan observasi.

3.5.1 Interview (Wawancara)

(Sugiyono, 2013) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengn para driver ojek online InDriver di kota Medan.

3.5.2 Kuesioner (Angket)

(Sugiyono, 2013) menyatakan kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis terhadap responden untuk mendapatkan berupa informasi dari responden. Kuesioner dapat diberikan berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet. Dalam penelitian ini peneliti akan

memberikan kuesioner yang berkaitan dengan motivasi, insentif dan kepuasan kerja driver untuk memperoleh informasi terkait hal tersebut.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan wawancara, terhadap driver berupa kuesioner atau pertanyaan yang disusun berdasarkan skala likert. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen berupa pertanyaan-pertanyaan.

Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai perbedaan dari positif sampai negatif, setelah ditetapkan item-item dari variabel yang ada, maka untuk langkah selanjutnya adalah mengadakan pengukuran yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden adalah dengan menggunakan skala likert. Yaitu skala yang didasarkan atas sikap responden dalam merespon pertanyaan dalam merespon pertanyaan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur, dalam hal ini responden diminta untuk setuju atau tidak setuju terhadap suatu pertanyaan. Sanusi (2014:59) menjelaskan kategori yang dipergunakan oleh skala likert berupa analisis tingkat kepentingan dan kinerja (performance and importance analysis) dengan kategori untuk keperluan analisis kuantitatif skala likert mempunyai skala jawaban antara lain :

Tabel 3.1

Instrument Skala Likert

Pilihan jawaban	Skor
Sangat setuju	4
Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber (Sugiyono, 2013)

3.6 Defenisi Operasional Variabel

Pengertian variabel menurut Sugiyono (2014:38) segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu, variabel dependen dan independen.

1. Variabel Dependen (Y)

   Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuensi. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y).

2. Variabel Independen (X)

   Variabel independen, sering disebut variabel stimulus, predictor, anteceden. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel dependen yaitu Motivasi (X1), dan Insentif (X2).

Tabel 3.2

Defenisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Defenisi	Indikator
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan kebutuhan yang selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia itu selalu berusaha dengan semua kemampuannya untuk mencapai kebutuhannya tersebut.	1. Puas terhadap ganjaran atau kompensasi 2. Puas terhadap jenis kinerja 3. Puas terhadap keadilan 4. Puas terhadap teman kerja

Motivasi (X1)	Dalam suatu organisasi, motivasi merupakan tugas seorang pimpinan untuk membuat bawahan melakukan apa yang harus dilakukan. Motivasi memiliki tujuan untuk memberikan semangat atau gebrakan kepada individu agar lebih percaya diri, optimis dan lebih baik dalam mencapai suatu tujuan.	1. Tanggung Jawab Tanggung jawab dalam melakukan kerja seperti : kerja keras, pencapaian tujuan, dan menyatu dengan tugas. 2. Prestasi Adanya dorongan untuk sukses, umpan balik, dan unggul dalam bekerja. 3. Pengembangan diri Adanya peningkatan keterampilan dan dorongan untuk maju. 4. Pengakuan atas Kinerja Mendapatkan penilaian atas kinerja. 5. Pekerjaan yang Menantang Adanya kemandirian dalam bekerja dan suka pada tantangan.
Insentif (X2)	Pengertian insentif merupakan pengupahan yang dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda.	1. Tingkat kesesuaian antara insentif dengan pekerjaan yang dilakukan 2. Kesesuaian antara insentif dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan 3. Tingkat rata-rata pendapatan insentif di industri yang sama atau sesama ojek online dengan aplikasi yang berbeda.

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2022)

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas Data

Menurut Ghozali (2013: 135) dalam penelitian (Febrianto, 2020). Tujuan dari uji validitas data adalah untuk melihat apakah variabel atau pernyataan yang diajukan dapat mewakili segala informasi yang seharusnya

diukur atau validitas menyangkut kemampuan suatu pernyataan atau variabel dalam mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas dilakukan dengan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor variabel yang ingin diukur dengan menggunakan SPSS. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara jika dinilai signifikansi (*P Value*) > 0,05 maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan, apabila nilai signifikan (*P Value*) < 0,05 maka terjadi hubungan yang signifikan.

3.7.2 Uji Reliabitas Data

Menurut Ghozali (2013: 47) dalam penelitian yang sama menyatakan uji reliabitas data berguna untuk menguji apakah hasil dari kuesioner tersebut dapat dipercaya atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan software SPSS dengan uji statistik Cronbach Alpha. Jika nilai Cronbach Alpha >0,60 maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai Cronbach Alpha < 0,60 maka instrumen penelitian tidak reliabel.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Sebelum uji hipotesis dilakukan, maka terlebih dahulu melakukan pengujian terhadap gejala penyimpangan asumsi klasik. Dalam uji asumsi klasik terdapat pengujian yang harus dilakukan yaitu uji normalitas, uji heteroskedasitas dan uji multikolinieritas.

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian dan sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami

penurunan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Kolmogorov Smirnov* untuk mengetahui normal atau tidaknya data yang digunakan. Uji *Kolmogorov Smirnov* adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku.

1. Jika sig > 0,05 maka data berdistribusi normal.
2. Jika sig < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan yang lain. Jika varian berbeda satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedasitas dan jika berbeda disebut heteroskedasitas.

3.8.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ditujukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen dan dependen. Apabila terjadi korelasi antara variabel dependen, maka terdapat problem multikolinearitas (multiko) pada model regresi tersebut. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah koefisien korelasi antara variabel independen dan variabel dependen haruslah lemah dibawah 0.05 jika korelasi kuat maka terjadi problem. Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regesi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF).

3.9 Metode Analisa Data

3.9.1 Persamaan Regresi Linear Berganda

Metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab hipotesis adalah regresi linear berganda. Adapun persamaan regresi yang dipakai dalam penelitian ini adalah :

$$\mathbf{Y = a + b1X1 + b2X2 + €}$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

X_1 = Motivasi

X_2 = Insentif

b_1 = Koefisien Regresi Motivasi

b2 = Koefisien Regresi Insentif

€ = Eror

3.9.2 Uji Parsial (t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel Motivasi (X1) dan Insentif (X2) secara parsial terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Kriteria pengujian sebagai berikut :

a. H_0 : b1,b2 ≤ 0, maka tidak terdapat pengaruh parsial yang positif dan signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.
b. H_1 : b1,b2 > 0, maka terdapat pengaruh parsial yang positif dan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Kriteria penentuan keputusan :

a. H_0 diterima jika t hitung ≤ t tabel atau nilai sig ≥ 0,05.
b. H_1 ditolak jika t hitung > t tabel atau nilai sig < 0,05.

Rumus untuk mencari t_{tabel} adalah sebagai berikut :

$$t_{tabel} = t\ (\alpha/2\ ;\ n\text{-}k\text{-}1)$$

dimana :

$\alpha = 0{,}005$

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

3.9.3 Uji Simultan (F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel Motivasi (X1) dan Insentif (X2) Kepuasan Kerja (Y) digunakan uji-F. bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

a. H_0 : b1, b2 = 0. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X_1) dan Insentif (X_2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y).
b. H_1 : b1, b2 $\neq$ 0. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X_1) dan Insentif (X_2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Simanjuntak, dkk (2019) menyatakan kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

a. H_0 diterima jika nilai sig. > 0,05
b. H_1 diterima jika nilai sig. < 0,05

Rumus untuk mencari F_{hitung} adalah sebagai berikut :

$$F_{tabel} = F\ (k\ ;\ n\text{-}k)$$

Dimana :

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

3.9.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pada model linear berganda ini akan ditampilkan besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terkaitnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika determinasi totalnya (R^2) yang diperoleh mendekati satu (1) maka dapat dinyatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terkait. Sebaliknya jika determinasi totalnya (R^2) semakin mendekati nol (0) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terkait.