



**ANALISIS UPAH DAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA
PADA *DRIVER* GO-JEK DI JEMBER**

WAGE AND INCENTIVE ANALYSIS OF WORK SATISFACTION OF GO-
JEK *DRIVER* IN JEMBER

SKRIPSI

Oleh :

Rudi Kurniawan
NIM 130810201112

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020



**ANALISIS UPAH DAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA
PADA *DRIVER* GO-JEK DI JEMBER**

WAGE AND INCENTIVE ANALYSIS OF WORK SATISFACTION OF GO-
JEK *DRIVER* IN JEMBER

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh :

Rudi Kurniawan
NIM 130810201112

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020



**ANALISIS UPAH DAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA
PADA *DRIVER* GO-JEK DI JEMBER**

WAGE AND INCENTIVE ANALYSIS OF WORK SATISFACTION OF
GO-JEK *DRIVER* IN JEMBER

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh :

Rudi Kurniawan
NIM 130810201112

UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2020

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN RI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS – UNIVERSITAS JEMBER**

SURAT PERNYATAAN

Nama : Rudi Kurniawan
NIM : 130810201112
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Analisis Upah dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Pada *Driver*
Go-jek di Jember.

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 19 Mei 2020
Yang menyatakan,

Rudi Kurniawan
NIM. 130810201112

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Analisis Upah dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja
Pada *Driver* Go-jek di Jember.
Nama Mahasiswa : Rudi Kurniawan
NIM : 130810201112
Jurusan : Manajemen
Konsenttasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Persetujuan :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Chairul Saleh S.E., M.Si
NIP. 196903061999031001

Dr. Diah Yulisetiarni, M. Si.
NIP. 196107291986032001

Mengetahui,
Ketua Program Studi S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M.
NIP.197805252003122002

**ANALISIS UPAH DAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN KERJA
PADA DRIVER GO-JEK DI JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Rudi Kurniawan

Nim : 130810201112

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal :

24 Oktober 2019

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

**Ketua : Dr. Diana Sulianti K Tobing, S.E., M. Si. (.....)
NIP. 197412122000122001**

**Sekretaris : Drs. Nyoman Gede Krishnabudi, M.Agb (.....)
NIP. 196304021988021001**

**Anggota : Dra. Lilik Farida, M. Si, (.....)
NIP. 196311281989022001**

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

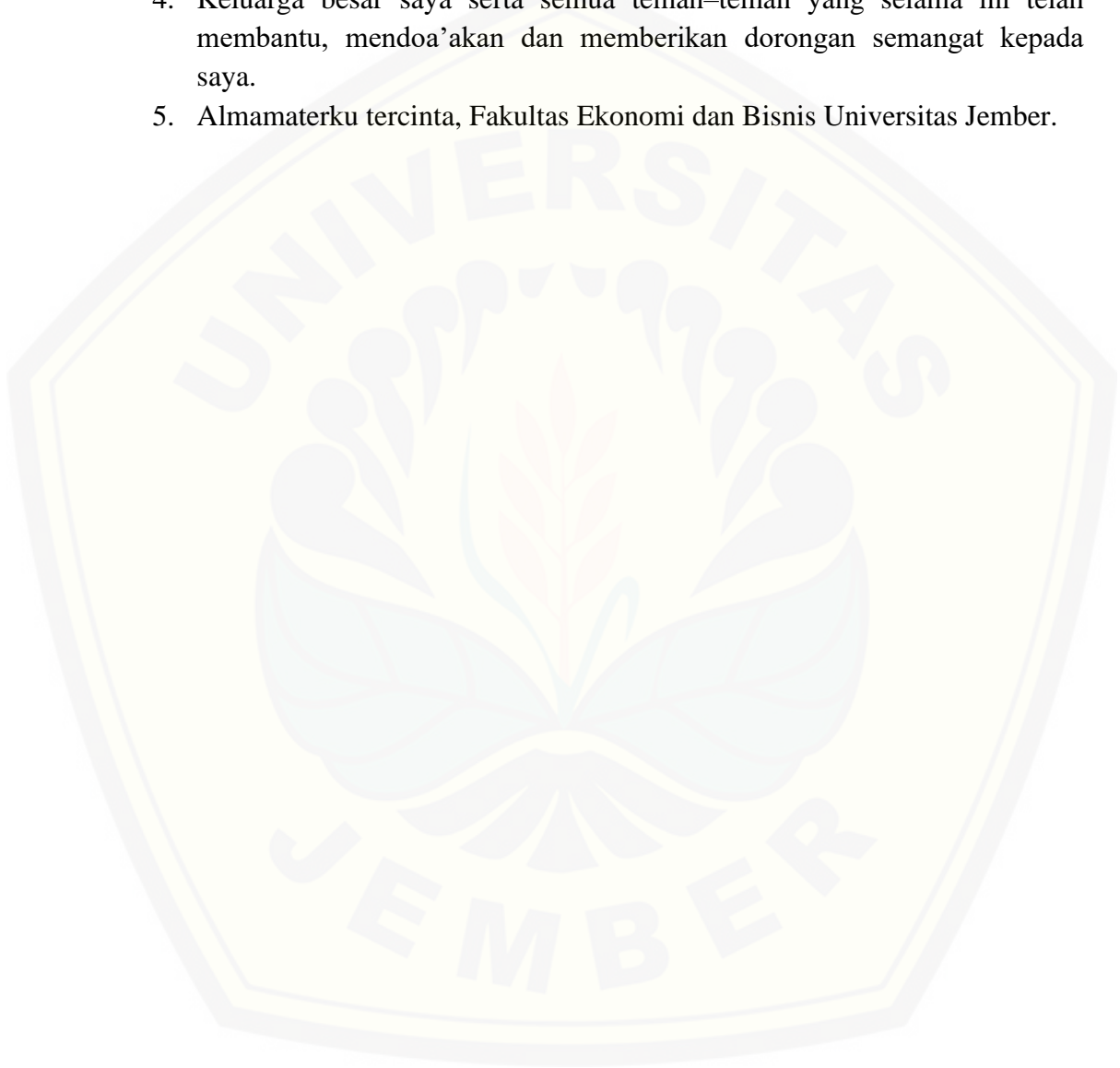
4X6

**Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak. CA
NIP.197107271995121001**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, Ibu Hariyati dan Bapak Sujarwo
2. Kedua Kakakku yang selalu mendukungku
3. Semua sahabat yang luar biasa dan yang aku banggakan.
4. Keluarga besar saya serta semua teman-teman yang selama ini telah membantu, mendoa'akan dan memberikan dorongan semangat kepada saya.
5. Almamaterku tercinta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.



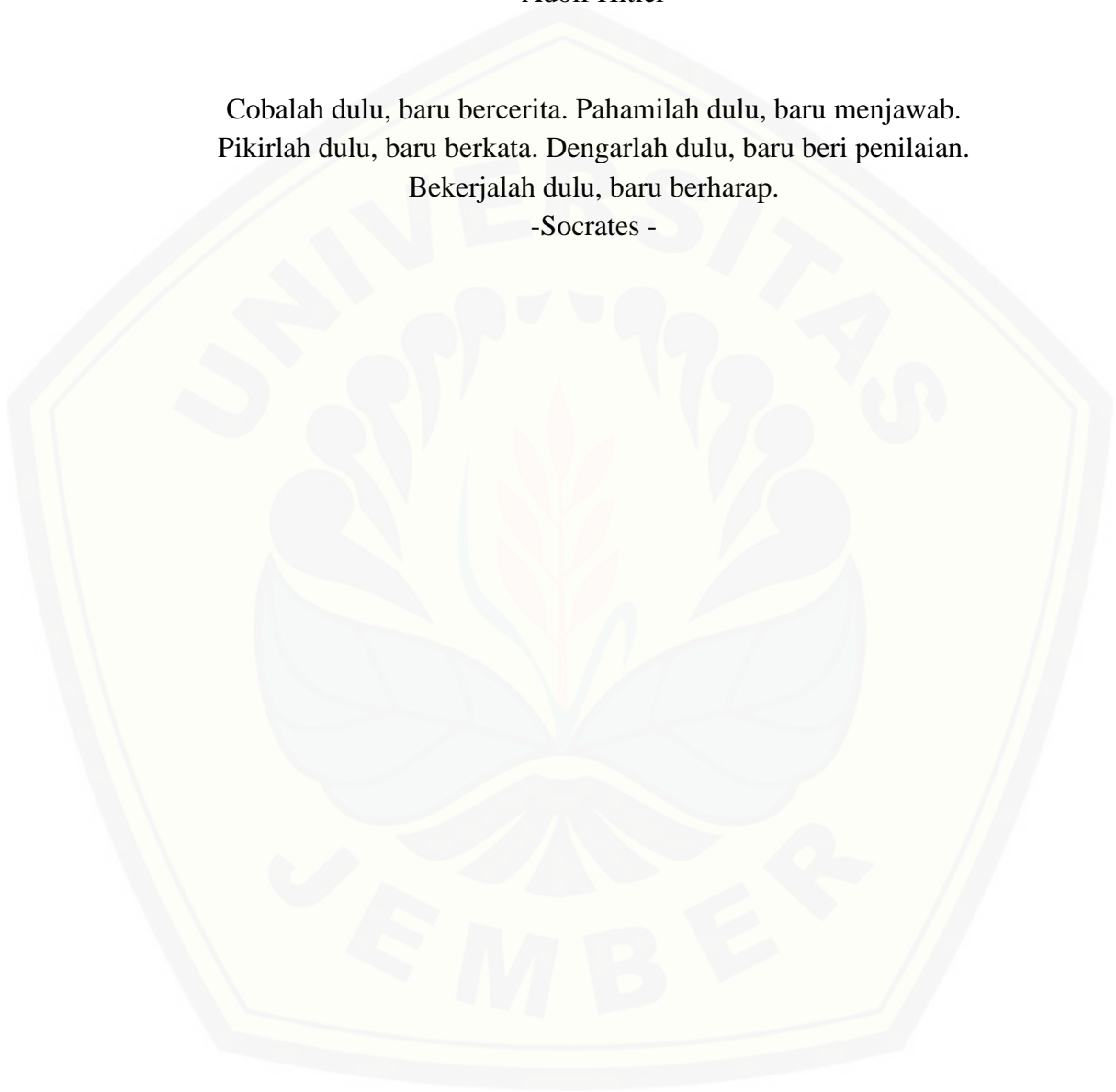
MOTTO

Kamu dapat merantaiku, kamu dapat menyiksaku, bahkan kamu dapat menghancurkan tubuh ini, tetapi kamu tidak akan dapat memenjarakan pikiranku.

-Adolf Hitler-

Cobalah dulu, baru bercerita. Pahami dulu, baru menjawab.
Pikirlah dulu, baru berkata. Dengarlah dulu, baru beri penilaian.
Bekerjalah dulu, baru berharap.

-Socrates -



RINGKASAN

Analisis Upah dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Pada *Driver* Go-jek di Jember; Rudi Kurniawan; 130810201112; 2019; 118 halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Tehnologi mengakibatkan dampak yang besar bagi masyarakat. Tehnologi yang saat ini mengalami perkembangan pesat adalah tehnologi komunikasi. Dampak dari perkembangan tehnologi komunikasi adalah bidang transportasi, seperti adanya ojek *online*. Ojek *online* dapat dipesan dengan menggunakan sebuah aplikasi yang telah disediakan oleh perusahaan ojek *online*. Setiap perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sehingga pada akhirnya berdampak kepada tingkat efektifitas dan efisiensi pekerjaan para karyawan di perusahaan. Dimana hal itu akan tercipta apabila terdapat kepuasan kerja yang dapat dipengaruhi oleh upah dan insentif dari perusahaan. Salah satu perusahaan ojek *online* terbesar di Indonesia adalah Go-jek yang telah beroperasi di berbagai kota di Indonesia, salah satunya Jember. Menjadi *driver* Go-jek merupakan peluang kerja yang menguntungkan bagi masyarakat Jember untuk memperoleh penghasilan dan tambahan pendapatan.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah dan insentif terhadap kepuasan kerja. Studi pada *driver* Go-jek di Jember. Variabel penelitian ini adalah upah, insentif dan kepuasan. Penelitian ini merupakan *explanatory research*, yaitu penelitian yang dilakukan dengan maksud menggali data dari responden dan untuk mengkaji tingkat dimana variabel yang diteliti diharapkan dapat menjelaskan objek yang diteliti melalui data yang terkumpul. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Sampel yang digunakan adalah *driver* yang aktif bekerja, dan telah memperoleh poin berjumlah 100 *driver* Go-jek. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier.

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa upah kerja (X1) Variabel Upah Kerja (X1) terdiri dari 5 indikator, yaitu indikator sistem pengupahan (X1.1), sistem produktivitas (X1.2), sistem upah menurut kebutuhan (X1.3), Tingkat upah diatas UMR (diatas standar kelayakan) (X1.4), dan nilai sebanding dengan pembayaran (X1.5) dan insentif (X2) dengan indikator Insentif Material (X2.1) dan Insentif Non Material (X2.2) mempengaruhi kepuasan kerja *driver* Go-jek di Jember.

SUMMARY

Analysis of Cost and Incentives for Job Satisfaction in Go-jek Drivers Of Jember; Rudi Kurniawan; 130810201112; 2019; 113 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

The development of science and technology has had a major impact on society. The technology that is currently experiencing rapid development is communication technology. The impact of the development of communication technology is the field of transportation, such as the existence of online motorcycle taxis. Online motorcycle taxis can be ordered using an application provided by online motorcycle taxi companies. Every company needs quality Human Resources (HR) so that it ultimately has an impact on the effectiveness and efficiency of the work of the employees in the company. Where it will be created if there is job satisfaction that can be influenced by wages and incentives from the company. One of the largest online motorcycle taxi companies in Indonesia is Go-jek which has been operating in various cities in Indonesia, one of which is Jember. Being a Go-jek *driver* is a profitable job opportunity for the people of Jember to earn income and additional income.

Based on this phenomenon, this study aims to determine the effect of wages and incentives on job satisfaction. Study on Go-jek *drivers* in Jember. The research variables are wages, incentives and satisfaction. This research is explanatory research, namely research carried out with maxude digging data from respondents and to assess the level where the variables studied are expected to explain the object under study through the collected data. The sampling technique used was purposive sampling. The sample used is the *driver* who is actively working, and has obtained 100 points for Go-jek *drivers*. The analytical method used is linear regression.

The result of this study found that labor wage (X1) Work Wage Variables (X1) consist of 5 indicators, namely nominal wage system (X1.1), productivity system (X1.2), wage system according to need (X1.3), wage level above the standard of eligibility (X1.4), and value is proportional to payment (X1.5) and incentives (X2) with Material Incentive indicators (X2.1) and Non Material Incentives (X2.2) affect the work satisfaction of Go-jek *drivers* in Jember.

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena atas segala rahmat, hidayah, dan karunia yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Analisis Upah dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Pada *Driver* Go-jek di Jember. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M Ak., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M., selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M., selaku Koordinator Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jember, Universitas Jember.
4. Chairul Saleh S.E., M. Si selaku Pembimbing I dan Dr. Diah Yulisetiarni, M. Si. selaku pembimbing II yang sudah bersedia memberikan waktu, pemikiran, semangat, dan nasehat yang sangat bermanfaat.
5. Dr. Diana Sulianti K Tobing S.E., M.Si, Drs. NG. Krishnabudi, M. Agb, Dra. Lilik Farida M.Si, sebagai penguji yang telah memberikan masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Teristimewa Ibu dan Bapak tercinta, Hariyati dan Sujarwo yang telah memberikan kasih sayang, motivasi, dan dukungan doa selama ini.
8. Kedua Kakaku selalu memberikan doa, dukungan, dan semangatnya selama ini.
9. Semua pihak yang tidak mampu saya sebutkan satu persatu yang secara langsung maupun tidak langsung turut membantu menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini terdapat keterbatasan dan kekurangan, oleh karena itu semua kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat menambah wawasan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia bagi pembacanya.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Kajian Teoritis	6
2.1.1 Upah Kerja	6
2.1.2 Insentif	12
2.1.3 Kepuasan Kerja	16
2.2 Penelitian Terdahulu	21
2.3 Kerangka Konseptual Penelitian	27
2.4 Hipotesis Penelitian	28
BAB 3. METODE PENELITIAN	29
3.1 Rancangan Penelitian	29
3.2 Populasi dan Sampel	29
3.2.1 Populasi	29
3.2.2 Sampel	29
3.3 Jenis dan Sumber Data	30
3.4 Metode Pengumpulan Data	31
3.5 Identifikasi Variabel Penelitian	31
3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel	32
3.6.1 Definisi Operasional	32
3.6.2 Skala Pengukuran Variabel	34
3.7 Metode Analisis Data	35
3.7.1 Analisis Deskriptif	35
3.7.2 Uji Instrumen	35
3.7.3 Uji Normalitas Data	36
3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda	36
3.7.5 Uji Asumsi Klasik	37

3.7.6 Uji Hipotesis	38
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah	40
BAB 4. HASIL PENELITIAN	41
4.2 Deskripsi Statistik Data Variabel Penelitian.....	41
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden	41
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian	42
4.3 Analisis Data.....	56
4.3.1 Uji Instrumen	56
4.3.2 Uji Normalitas Data.....	58
4.3.3 Analisis Regresi Linear Berganda	59
4.3.4 Uji Asumsi Klasik	60
4.3.5 Uji Hipotesis	62
4.4 Pembahasan	63
4.4.1 Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kepuasan Kerja <i>driver</i> Go-jek di Kabupaten Jember.....	63
4.4.2 Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja <i>Driver</i> Go-jek di Kabupaten Jember.....	70
4.4.3 Pengaruh Upah Kerja dan Insentif secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja <i>Driver</i> Go-jek di Kabupaten Jember	72
4.5 Keterbatasan Penelitian	74
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	75
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	83

DAFTAR TABEL

2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu	25
4.1 Deeskripsi Jenis Kelamin Responden	41
4.2 Deskripsi Usia Responden	41
4.3 Deskripsi Lama Bekerja	42
4.4 Jawaban Responden Terhadap Upah Kerja.....	43
4.5 Upah Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin	46
4.6 Upah Kerja Berdasarkan Usia.....	47
4.7 Upah Kerja Berdasarkan Lama Bekerja.....	47
4.8 Jawaban Responden Terhadap Insentif.....	48
4.9 Insentif Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
4.10 Insentif Berdasarkan Usia	50
4.11 Insentif Berdasarkan Lama Bekerja	51
4.12 Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja	51
4.13 Kepuasan Berdasarkan Jenis Kelamin	54
4.14 Kepuasan Berdasarkan Usia.....	55
4.15 Kepuasan Berdasarkan Lama Bekerja	56
4.16 Hasil Uji Validitas.....	57
4.17 Hasil Uji Reliabilitas	57
4.18 Hasil Uji Normalitas	59
4.19 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	50
4.20 Hasil Uji Multikolinearitas.....	61
4.21 Hasil Uji t	62
4.22 Hasil Uji f.....	63

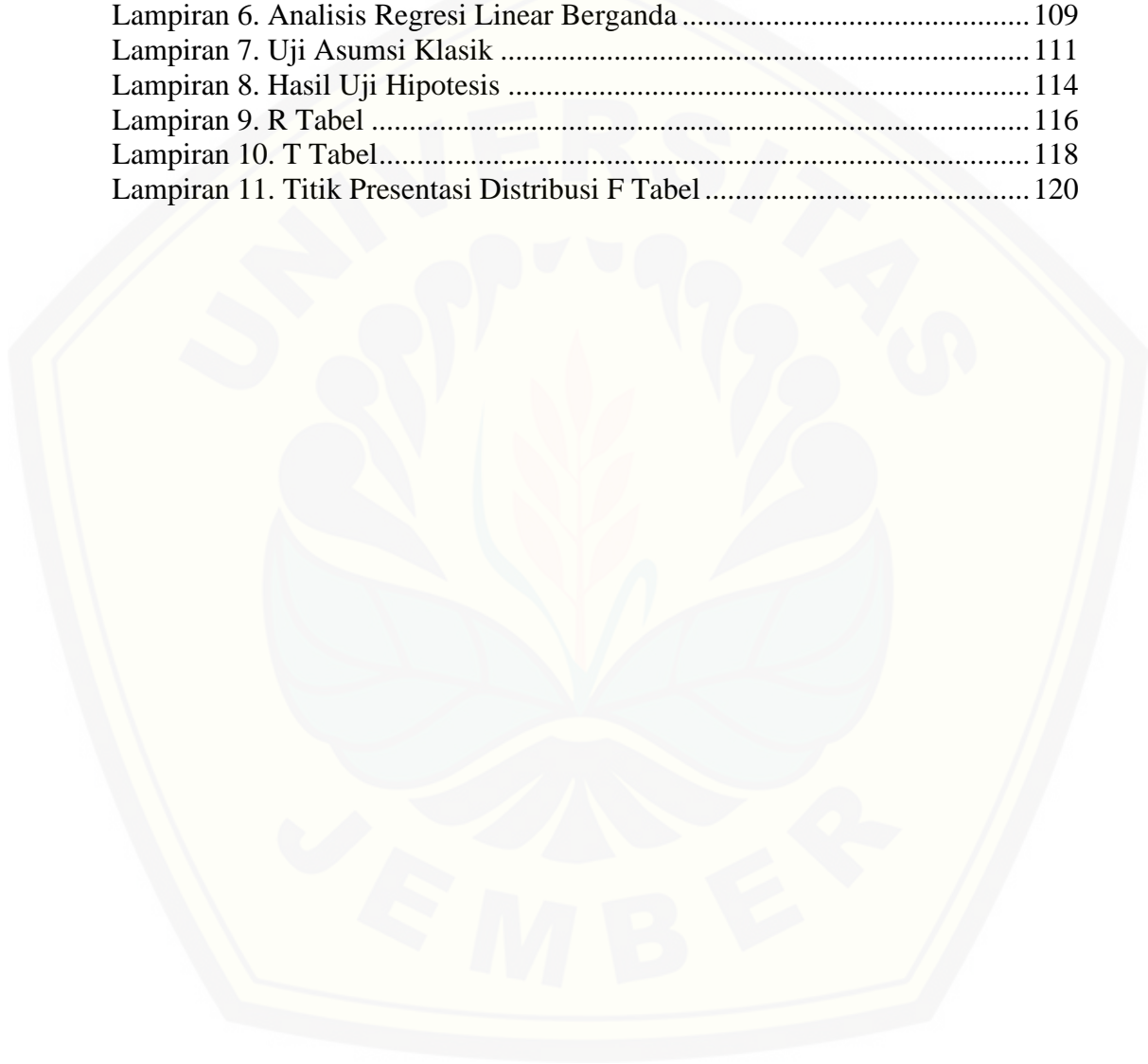
DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Konseptual	27
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah	40
4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	62



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	83
Lampiran 2. Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Responden	88
Lampiran 3. Analisis Deskriptif Kasarakterisik Responden.....	92
Lampiran 4. Deskriptif Variabel Penelitian	94
Lampiran 5. Uji Validitas R Tabel, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas.....	103
Lampiran 6. Analisis Regresi Linear Berganda	109
Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik	111
Lampiran 8. Hasil Uji Hipotesis	114
Lampiran 9. R Tabel	116
Lampiran 10. T Tabel.....	118
Lampiran 11. Titik Presentasi Distribusi F Tabel.....	120



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkembang pesat saat ini, memberikan dampak yang besar untuk masyarakat. Tehnologi dapat mempengaruhi masyarakat dalam banyak hal dan cara. Di sebagian masyarakat, tehnologi telah membantu memperbaiki ekonomi dan taraf hidup. Teknologi akan selalu mengalami perkembangan untuk masa yang akan datang, masyarakat yang tidak dapat mengikuti perkembangan akan tertinggal.

Teknologi yang juga mengalami perkembangan saat ini adalah tehnologi komunikasi berupa aplikasi. Menurut Wikipedia Enslikopedia, definisi aplikasi perangkat lunak (bahasa Inggris: *software application*) adalah suatu subkelas perangkat lunak komputer yang memanfaatkan kemampuan komputer langsung untuk melakukan suatu tugas yang diinginkan pengguna (<https://id.wikipedia.org> diakses 28 Oktober 2018). Tehnologi untuk aplikasi akan selalu mengalami pembaharuan setiap tahunnya seiring dengan bertambahnya pengguna alat komunikasi *mobile* seperti *handphone* dan *smartphone*.

Tehnologi aplikasi saat ini dapat diaplikasikan dan digunakan di bidang komunikasi *mobile*. Aplikasi ini dapat terhubung di bidang komunikasi dengan menggunakan jaringan internet. Pengguna jaringan internet di Indonesia semakin tahun mengalami peningkatan. Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) bekerja sama dengan Pusat Kajian Komunikasi Universitas Indonesia pada tahun 2014, menyebutkan bahwa pengguna internet di Indonesia pada tahun 2014, menyebutkan bahwa pengguna internet di Indonesia berjumlah 88,1 juta dari jumlah penduduk 252,4 juta dan sebanyak 85% mengakses internet dengan menggunakan telepon seluler (<https://www.slideshare.net>, diakses 28 Oktober 2018). Seperti yang telah tercantum dari hasil tersebut Indonesia menjadi peringkat ke enam terbesar di dunia dalam hal jumlah penggunaan internet.

Berkembangnya internet sebagai media komunikasi memicu masyarakat untuk lebih kreatif dan produktif. Terbukti bahwasannya internet dapat mendukung layanan transportasi. Pekembangan pesat untuk tehnologi internet,

memunculkan inovasi dalam layanan transportasi, yaitu adanya aplikasi ojek *online*.

Ojek merupakan transportasi umum di Indonesia berupa sepeda motor atau sepeda yang disewakan dengan cara memboncengkan penumpang dengan harga kesepakatan yang telah di sepakati menuju tujuan yang telah ditentukan. Ojek *online* adalah sebuah layanan transportasi umum yang menggunakan aplikasi via internet untuk memesannya. Sebelum adanya ojek *online* untuk mendapatkan ojek sangat sulit disaat akan berpergian. Kemajuan tehnologi membuat kemudahan untuk melakukan pemesanan ojek *online* melalui *smartphone*. Jenis layanan yang disedia di dalam aplikasi ojek *online* tidak hanya antar atau jemput, tetapi juga ada layanan lain seperti jasa beli dan antar makanan, jasa untuk membelikan sesuatu, dan lain sebagainya. Kemudahan memesan ojek *online* memberikan alternatif yang menguntungkan bagi masyarakat. Banyak penyedia jasa transportasi *online* di Indonesia seperti, Go-jek, Uber dan Grab. Adanya penyedia jasa transportasi *online* membuat masyarakat menjadi lebih mudah, praktis, dan murah saat berpergian atau memesan sesuatu yang dibutuhkan.

Selain menguntungkan bagi pengguna layanan jasa, dapat membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat yaitu sebagai *driver* ojek *online*. Hal ini dapat mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia. Pekerjaan *driver* ojek *online* diharapkan dapat memberikan penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Salah satu penyedia jasa transportasi yang terkenal di Indonesia adalah Go-jek.

Go-jek merupakan penyedia layanan jasa transportasi yang berdiri Indonesia sejak tahun 2011. Go-jek adalah sebuah perusahaan teknologi berjiwa sosial yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja di berbagai sektor informal di Indonesia. Perusahaan Go-jek ini bermitra dengan sekitar 200.000 (dua ratus ribu) pengendara ojek yang berpengalaman dan terpercaya di Indonesia, untuk menyediakan berbagai macam layanan.

Go-jek telah resmi beroperasi di kota-kota Indonesia, salah satu nya adalah Jember. Sulitnya memperoleh pekerjaan di Jember membuat sebagian masyarakat tertarik untuk menjadi *driver* Go-jek. Menjadi *driver* Go-jek dapat mengurangi

banyaknya jumlah masyarakat pengangguran di Jember hal ini memberikan peluang bagi masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan menjadi seorang *driver* ojek *online*. Tidak hanya pengangguran saja yang bisa menjadi *driver* tetapi seseorang yang sudah bekerja bisa juga menjadi seorang *driver* Go-jek untuk menambah penghasilan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari.

Berdasarkan pra-survei yang dilakukan oleh peneliti kepada 30 orang *driver* Go-jek di Jember menunjukkan bahwa rata-rata upah yang diperoleh Rp.90.000 sampai Rp.150.000 rupiah per hari. Insentif atau bonus yang diperoleh para *driver* Go-jek di Jember rata-rata 20 poin perhari. Informasi tambahan dari beberapa *driver* Go-jek, bahwasannya 75% dari 30 orang *driver* Go-jek lebih memilih mendapatkan upah secara langsung dari pada insentif yang diberikan perusahaan dengan berupa poin yang bisa dinominalkan dengan uang.

Setiap organisasi sebaiknya berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya dengan memberikan program kompensasi yang adil dan layak serta kompetitif. Menurut Madura (2001:12) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain program upah atau gaji yang adil dan layak, keamanan pekerjaan, jadwal kerja yang fleksibel, dan program keterlibatan karyawan. Kepuasan terhadap upah atau gaji ditentukan oleh keadilan sistem upahnya, dan praktik-praktik administrasi kompensasi. Penghasilan yang semakin tinggi yang diperoleh dengan kerja keras merupakan harapan seorang *driver* Go-jek. Kemauan dan kesanggupan seseorang untuk bekerja berangkat dari adanya kebutuhan dalam dirinya. Kebutuhan-kebutuhan tersebut yang mendorong seseorang bekerja untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya. Insentif individu merupakan jenis tambahan dari upah atau gaji yang diberikan berdasarkan kinerja individu sesuai yang ditentukan oleh organisasi. Pemberian insentif individu secara umum dapat berupa sistem tingkatan, komisi, dan bonus.

Apabila upah dan insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang

yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya Robbins dan Timothy (2016:179).

Menurunnya kepuasan kerja karyawan akan menghambat tercapainya tujuan organisasi, karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga karyawan tersebut bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Oleh karena itu, sudah menjadi keharusan bagi organisasi atau perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan merasa puas bekerja di organisasi atau perusahaan tersebut. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, maka produktivitas pun akan meningkat.

Pengaruh upah dan insentif atau bonus terhadap kepuasan kerja merupakan salah satu bidang yang menarik untuk dikaji atau diteliti. Berdasarkan hal-hal yang telah dikemukakan diatas, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai “Analisis Upah Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Pada *Driver Go-jek* di Jember”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

- 1.2.1 Apakah terdapat pengaruh upah kerja terhadap kepuasan kerja *driver Go-jek* di Jember?
- 1.2.2 Apakah terdapat pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja *driver Go-jek* di Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang terdapat pada uraian sebelumnya, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah.

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh persepsi upah kerja terhadap kepuasan kerja *driver* Go-jek di Jember
- 1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh persepsi insentif terhadap kepuasan kerja *driver* Go-jek di Jember

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi berbagai pihak, diantaranya.

1.4.1 Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan peneliti tentang hubungan upah pokok dan insentif terhadap kepuasan kerja pada *driver* Go-jek serta dapat memberikan pengalaman dalam mempraktekkan teori.

1.4.2 Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini dapat menambah referensi dan untuk dijadikan referensi bagi penelitian yang akan datang.

1.4.3 Bagi Perusahaan Go-jek

Hasil penelitian dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan berkaitan dengan kebijakan kerja berdasarkan jenis layanan, guna mencapai kesuksesan perusahaan Go-jek ke depannya.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 KAJIAN TEORITIS

2.1.1 Upah Kerja

a. Definisi Upah

Setiap orang yang bekerja untuk memperoleh penghasilan agar kebutuhan hidupnya tercukupi. Imbal balik yang diterima diharapkan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Upah adalah segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan, upah juga bisa dikatakan sebagai imbalan yang diberikan kepada tenaga kerja langsung yang hasil kerjanya dapat diukur dengan satuan tertentu. Pemberian upah kepada pekerja hendaknya berdasar atas jasa asas keadilan yang artinya adil bagi pekerja atas apa yang dikerjakannya serta mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup layak. Besarnya upah mencerminkan nilai karya mereka diantara para pekerja atas apa yang mereka kerjakan. Oleh karena itu, bila pekerja merasa pemberian upah yang tidak memadai atau mencukupi maka produktifitas kerja, motivasi kerja, kinerja, serta kepuasan kerja mereka akan menurun secara drastis dimana hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap jalannya aktifitas perusahaan.

Menurut Rivai (2011:758) mengungkapkan upah adalah balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Sama halnya dengan Kadarisman (2014:123) yang mengungkapkan bahwa upah adalah sejenis balas jasa yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada para pekerja harian (pekerja tidak tetap) yang besarnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak. Dalam buku Ruky (2006:10) mengatakan istilah “upah” digunakan untuk menggambarkan pembayaran jasa kerja untuk satuan waktu pendek, misalnya per hari atau per jam.

Definisi upah menurut PP. No 8 Tahun 1981 tentang perlindungan “Upah” sebagai berikut, *“suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau*

peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antar pengusaha (pemberi kerja) dan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya”

Peraturan Menteri No.3 tahun 1996 tentang Pemutusan Hubungan Kerja memberikan definisi yang lebih detail tentang upah karena ditujukan untuk keperluan perhitungan pesangon. Dalam Permen 3/96 ini yang dimaksudkan dengan upah mencakup, *“upah pokok, segala tunjangan berkala dan teratur, harga pembelian dari catu yang diberikan cuma-cuma, dan penggantian untuk pengobatan dan perawatan kesehatan.”*

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa upah adalah bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi yang dalam pembayarannya disesuaikan dengan perjanjian yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Imbalan finansial yang dibayarkan secara langsung kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah, bergantung pada keluaran yang dihasilkan.

b. Jenis dan Penggolongan Upah

Jenis-jenis upah dalam berbagai kepustakaan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja menurut Asyhadie (2007:70) dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Upah Nominal

Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerjaatauburuh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuanketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

2. Upah Nyata (Riil Wages)

Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerjaatauburuh yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan tergantung dari:

- a. besar atau kecilnya jumlah uang yang diterima
- b. besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan

3. Upah Hidup

Upah hidup, yaitu upah yang diterima pekerjaatauburuh relatif cukup untuk membiayai keperluan hidupnya secara luas, yang bukan hanya kebutuhan pokoknya, melainkan juga kebutuhan sosial keluarganya, seperti pendidikan, asuransi, rekreasi, dan lain-lain.

4. Upah Minimum

Upah minimum adalah upah terendah yang akan dijadikan standar, oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerjaatauburuh yang bekerja di perusahaannya. Upah minimum ini umumnya ditentukan oleh pemerintah (cq.Gubernur dengan memerhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan provinsi dan bupati atau walikota), dan setiap tahun kadangkala berubah sesuai dengan tujuan ditetapkannya upah minimum, yaitu :

- a. Untuk menonjolkan arti dan peranan pekerja sebagai subsistem dalam suatu hubungan kerja
- b. Untuk melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang secara materiil kurang memuaskan
- c. Untuk mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaannya yang dilakukan
- d. Untuk mengusahaakan terjaminnya ketenangan dan kedamaian kerja dalam perusahaan
- e. Mengusahaakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidup secara normal

5. Upah Wajar

Upah wajar adalah upah yang secara relatif dinilai cukup wajar oleh pengusaha dan pekerjaatauburuh sebagai imbalan atas jasa-jasanya pada perusahaan. Upah wajar ini sangat bervariasi dan selalu berubah-ubah antar upah minimum dan upah hidup sesuai dengan faktor-faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah.

- a. kondisi perekonomian negara
- b. nilai upah rata-rata di daerah tempat perusahaan itu berada
- c. peraturan perpajakan
- d. standar hidup para pekerja atau buruh itu sendiri
- e. posisi perusahaan dilihat dari struktur perekonomian negara.

Salah satu fungsi manajemen personalia yang paling sulit adalah penentuan upah moneter. Hal ini tidak hanya merupakan salah satu tugas yang paling rumit, tetapi juga penting, baik bagi organisasi maupun karyawan. Penentuan tingkat kompensasi moneter penting bagi organisasi karena upah dan gaji seringkali merupakan satu-satunya biaya perusahaan terbesar.

Hal itu juga penting bagi karyawan karena uang upahataugaji seringkali merupakan alat satu-satunya bagi kelangsungan hidup secara ekonomis, hal itu juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh yang menentukan status dalam masyarakat. Tujuan pertama untuk menarik para karyawan yang mampu bagi organisasi dapat dicapai, personel harus berkeyakinan bahwa imbalan yang ditawarkan adalah wajar dan adil. Penyusunan upah dasar yang adil dan bersaing akan mempermudah perekrutan tenaga kerja kedalam suatu organisasi. Pemotivasian dengan uang akan berhasil apabila para karyawan menginginkan dan yakin bahwa uang tersebut akan diperoleh jika mereka berperilaku dengan cara yang ditentukan. Menurut Rivai, Sagala dan Ella (2010:79) upah digolongkan ke dalam 3 jenis, yaitu:

- a. Upah Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

- b. Upah Sistem Hasil (Output)

Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Besarnya

upah yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya.

c. Upah Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit, lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

c. Indikator dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Upah

Indikator upah menurut As`ad (2009 : 94) antara lain .

- a. Sistem pengupahan
- b. Sistem upah menurut produksi
- c. Sistem upah menurut senioritas.
- d. Sistem upah menurut kebutuhan

Menurut Sirait (2006:185), terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi dalam menentukan tingkat upah antara lain adalah:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja Pekerjaan yang membutuhkan keterampilan yang tinggi sedangkan ketersediaan tenaga kerja yang langka, sehingga upah akan cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan tertentu yang mewakili penawaran yang melimpah akan memiliki standar gaji yang rendah.
2. Serikat pekerja, adanya serikat pekerja yang kuat dapat terlibat langsung dalam manajemen, sehingga akan ikut serta dalam menentukan upah.
3. Kemampuan untuk Membayar Bagi perusahaan upah merupakan komponen biaya produksi, apabila terjadi kenaikan biaya produksi maka akan mengakibatkan kerugian sehingga perusahaan tidak akan mampu memenuhi fasilitas perusahaan.
4. Produktivitas. Semakin tinggi prestasi-prestasi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan maka akan semakin besar pula upah yang diterima tenaga kerja.
5. Biaya Hidup. Biaya hidup adalah batas penerimaan upah bagi karyawan.

6. Pemerintah. Pemerintah melalui peraturan-peraturannya memiliki kewenangan dalam menentukan besar kecilnya upah, seperti menentukan upah minimum regional.

Menurut Hariandja (2012:59) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi besar upah atau gaji antara lain sebagai berikut :

- a. Tingkat gaji atau upah yang lazim
 - b. Serikat buruh
 - c. Pemerintah
 - d. Kebijakan dana strategi penggajian
 - e. Faktor internasional
 - f. Nilai yang sebanding dan pembayaran
- d. Prinsip-Prinsip Pemberian Gaji dan Upah

Agar pegawai maupun pekerja yang menerima gaji dan upah merasa upah, maka perlu diperhatikan prinsip-prinsip pemberian gaji dan upah sebagai berikut:

1. Gaji dan upah yang diberikan harus cukup untuk hidup pekerja dan keluarganya. Dengan kata lain, besarnya upah harus memenuhi kebutuhan pokok minimum.
2. Pemberian gaji dan upah harus adil, artinya besar kecil gaji dan upah tergantung berat ringannya kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepegawai yang bersangkutan.
3. Gaji atau upah harus diberikan tepat pada waktunya. Gaji dan upah yang terlambat diberikan dapat mengakibatkan kekecewaan pegawai, yang pada akhirnya akan dapat mengurangi produktivitas pegawai.
4. Besar kecilnya gaji atau upah harus mengikuti perkembangan harga pasar. Hal ini perlu diperhatikan, karena yang penting bagi pegawai bukan banyaknya uang yang diterima tetapi berapa banyak barang atau jasa yang diperoleh dengan gaji atau upah tersebut.

5. Sistem pembayaran gaji dan upah harus mudah difahami dan dilaksanakan, sehingga pembayaran dapat dilakukan dalam waktu yang relatif singkat.
6. Nilai gaji dan upah harus ditinjau kembali dan mungkin harus diperbaiki apabila kondisi berubah.

2.1.2 Insentif

a. Pengertian dan Jenis Insentif

Segala bentuk usaha yang dilakukan oleh setiap karyawan pasti mempunyai maksud dan tujuan tertentu, misalnya keinginan untuk lebih maju dan berprestasi serta ingin mendapatkan hasil yang lebih besar dari pada sebelumnya. Untuk dapat melaksanakan maksud dan tujuan tersebut dibutuhkan adanya suatu dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dorongan dari luar. Dorongan yang berasal dari luar tersebut dapat berasal dari pimpinan perusahaan, misalnya dengan adanya pemberian tambahan yang dapat berupa uang, barang dan sebagainya. Dimana hal ini disebut dengan istilah insentif.

Menurut Rivai (2011:84) menyatakan bahwa insentif merupakan bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Pengertian insentif adalah sebuah program yang diberikan oleh perusahaan sebagai motivasi bagi karyawan dengan tujuan agar karyawan tersebut menjadi lebih giat dalam bekerja dan memiliki keinginan untuk memperbaiki di dalam perusahaan.

Beberapa ahli memberikan definisi yang berbeda terhadap istilah Insentif. Menurut teori Jensen dan Meckling (1976:305-306) mengatakan bahwa “Insentif digunakan untuk mendorong karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya”. Dalam kamus besar bahasa Indonesia disebutkan bahwa insentif adalah “tambahan penghasilan (uang, barang dan lain sebagainya) yang diberikan sebagai perangsang gairah kerja”. Menurut Sadili (2006:194) mendefinisikan insentif adalah “pemberian upah atau gaji yang berbeda, bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun karena adanya perbedaan prestasi kerja”.

Sedangkan menurut Panggabean (2012:89) insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standart yang telah ditentukan. Menurut Simamora (2014:51) yang dimaksud insentif adalah suatu program yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas kerja. Selanjutnya insentif menurut Mangkunegara (2016:89) “suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi”.

Insentif juga diartikan oleh Swastha dan Sukotjo (1995: 270) adalah suatu dorongan kerja yang efektif bagi karyawan agar bekerja dengan lebih produktif. Kemudian Ranupandojo dan Husnan (2000:161) juga mengartikan insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Jadi pengertian insentif adalah sebuah program yang diberikan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar karyawan tersebut jauh lebih giat lagi dalam bekerja dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya di dalam perusahaan.

Menurut Hanggraeni (2012:153) insentif digunakan oleh perusahaan sebagai salah satu strategi untuk memotivasi para pekerjanya untuk bekerja secara optimal. Secara sederhana insentif diartikan sebagai salah satu bentuk kompensasi perusahaan kepada pekerja berdasarkan pada kinerja yang ditujukkannya. Jenis insentif yang sering digunakan oleh perusahaan adalah :

- a. *Piecework* Insentif, jenis ini diberikan berdasarkan jumlah output yang dihasilkan oleh pekerja.
- b. *Production Bonus*, insentif jenis ini diberikan apabila pekerja berhasil melebihi output produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Komisi. Ini merupakan jenis insentif yang sering digunakan untuk pekerjaan tenaga penjualan. Komisi diberikan sesuai dengan jumlah barang yang terjual, maka semakin besar komisi yang akan diperoleh.
- d. *Merit*. Insentif ini merupakan insentif yang diberikan kepada pekerja yang berkinerja dengan baik dengan cara memberikan kenaikan gaji. Apabila jenis insentif yang lain diberikan dalam bentuk tunai secara langsung, maka merit diberikan sebagai persentasi kenaikan gaji yang akan

diperolehnya sebagai hadiah atas kinerja. Sehingga pekerja yang memperoleh merit akan mendapatkan nominal gaji yang baru.

- e. *Pay for knowledge and Pay for skill*. Insentif jenis ini diberikan karena pekerja memiliki pengetahuan dan keahlian yang lebih tinggi. Dalam sistem ini, kompensasi diberikan bukan berdasarkan pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh pekerja tetapi didasarkan pada pekerjaan yang bisa dilakukan oleh pekerja. Sehingga, semakin banyak pekerjaan yang bisa ditanganinya semakin besar pula insentif yang akan diterimanya.
- f. *Nonmonetary Incentives*. Dari namanya terlihat jelas bahwa insentif ini diberikan tidak dalam bentuk uang tetapi bentuk lain yang bisa memacu individu untuk berkinerja secara optimal seperti hadiah liburan, plakat, cuti dibayar, dan lainnya.

b. Tujuan Insentif

Menurut Panggabean (2012:89) tujuan insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Selanjutnya Ranupandojo dan Husnan (2000:162) dalam bukunya Manajemen Personalia bahwa tujuan pemberian insentif adalah.

- a. Mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap dalam perusahaan,
- b. Memberikan kegairahan untuk menaikkan produktifitas,
- c. Memberikan perangsang dalam usaha mencapai kedisiplinan kerja karyawan yang utuh,
- d. Untuk meningkatkan OutPut,
- e. Menambah penghasilan dari pada karyawan.

Dalam suatu perusahaan setiap karyawan dalam melakukan suatu kegiatan mempunyai maksud dan tujuan yang berbeda-beda. Perbedaan tersebut disebabkan karena kebutuhan manusia bermacam-macam dan selalu merasa tidak puas dalam keadaannya sekarang. Untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya maka diperlukan penghasilan tambahan bagi karyawan. Sehingga hal tersebut perlu diperhatikan oleh pimpinan sebuah perusahaan.

Sebuah sistem insentif yang berjalan baik disebuah perusahaan mungkin gagal bila dicoba diterapkan di perusahaan lain. Menurut Ruky (2006:32) insentif adalah cara yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Insentif diberikan kepada karyawan dengan mempertimbangkan kinerja dan prestasi dari karyawan tersebut. Program insentif yang baik memang cenderung meningkatkan prestasi individu dan produktivitas. Insentif sering digunakan oleh perusahaan sebagai salah satu strategi untuk memotivasi para pekerjanya untuk berkinerja secara optimal.

Tujuan utama dari pemberian insentif ini sebenarnya untuk merangsang atau memberikan dorongan kepada karyawan supaya mau melaksanakan pekerjaannya melebihi standart yang telah ada atau melebihi kemampuan rata-rata. Karena tujuan perusahaan merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan maka perusahaan akan melakukan berbagai cara untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan tersebut.

c. Indikator Insentif

Menurut Sofyadi (2013:57) insentif yang diberikan kepada karyawan harus secara adil dengan mempertimbangkan :

1. Besarnya insentif (jumlah insentif) yang ditetapkan perusahaan.
2. Peningkatan insentif yang sesuai dengan kontribusi pegawai dalam mencapai target.
3. Ketetapan dan kelancaran insentif yang diberikan tanpa mengalami penundaan.

Dengan demikian, insentif merupakan strategi meningkatkan kinerja dan produktivitas serta efisiensi oleh perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dalam dunia bisnis. Menurut penelitian Zaputri dan Utami (2013:67) insentif memiliki 2 indikator, yaitu:

- a. Insentif material, yaitu insentif yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang.

- b. Insentif non material, yaitu insentif yang diberikan dalam bentuk hadiah-hadiah atau kenikmatan-kenikmatan, kesejahteraan, reputasi atau kemuliaan yang lebih besar dan tidak dalam bentuk uang.

2.1.3 Kepuasan Kerja

- a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2016:179) kepuasan kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, merupakan dampak atau hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Menurut Handoko (2011:81) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya akan memiliki perasaan negatif pada pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2017:202) menyatakan bahwa “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya”. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Kepuasan kerja merupakan serangkaian kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja dari serangkaian kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak. Berbagai pengertian kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil yang dirasakan dan dinikmati dalam pekerjaan yang terkait dengan penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja.

Para pakar telah mengembangkan berbagai desain mengenai kepuasan kerja. Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja disebabkan oleh sejumlah faktor atau dimensi yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Jika persepsi pegawai terhadap faktor tersebut positif

maka pegawai puas dengan pekerjaannya dan apabila persepsi terhadap faktor itu negatif, maka pegawai akan tidak puas terhadap pekerjaannya.

b. Indikator kepuasan kerja

Kepuasan bekerja seseorang bersumber dari berbagai macam dorongan baik dari dalam maupun luar. Agar lebih mengetahui alasan seseorang bertindak dalam mencapai tujuannya terdapat banyak faktor yang mempengaruhi perilakunya. Semua faktor-faktor tersebut tidak seluruhnya mempengaruhi setiap individu tetapi dapat pula hanya sebagian dan intensitasnya dalam setiap individu juga berbeda-beda. Menurut As'ad (2009:115) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu.

1. Faktor psikologis merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, perasaan kerja tingkat stres kerja, serta keterampilan dan bakat.
2. Faktor Fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan fisik, lingkungan kerja, dan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja, sirkulasi udara kesehatan pegawai.
3. Faktor Finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan kesejahteraan dalam pemberian upah dan insentif dan jaminan social atau asuransi. Kepuasan finansial merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya upah dan insentif yang diterima.
4. Faktor sosial adalah yang berkaitan dengan interaksi sosial yang terjalin antara sesama rekan kerja. Hubungan antar rekan kerja menjadi aspek penting dalam memenuhi kebutuhan batin. Karyawan akan terdorong dan termotivasi untuk bekerja secara optimal apabila kebutuhan batin ini dapat terpenuhi.

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2017:105) yaitu.

1. Kesetiaan

Kesetiaan adalah indikator mengukur kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Kemampuan

Kemampuan adalah untuk menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Kejujuran merupakan penilaian dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4. Kreatifitas

Kreatifitas merupakan kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

5. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memimpin, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

6. Tingkat gaji

Tingkat gaji adalah jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

7. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas

tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seorang karyawan kepada perusahaan.

8. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan atau tempat yang baik sehingga dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

c. Pengukuran Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diketahui dengan cara mengukur kepuasan kerja karyawan tersebut. Pengukuran kepuasan kerja dapat berguna sebagai penentu kebijakan organisasi. Wibowo (2011:78-79) menunjukkan adanya tiga cara untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja, yaitu :

1. *Rating Scale* dan kuesioner merupakan pendekatan pengukuran kepuasan kerja yang paling umum dipakai dengan menggunakan kuesioner dimana *rating scale* secara khusus disiapkan. Dengan menggunakan ini, orang menjawab pertanyaan yang memungkinkan mereka melaporkan reaksi mereka pada pekerjaan mereka.
2. *Critical Incidents*
Individu menjelaskan kejadian yang menghubungkan pekerjaan mereka yang mereka rasakan terutama memuaskan atau tidak memuaskan.
3. *Interviews*
Merupakan prosedur pengukuran kepuasan kerja dengan melakukan wawancara tatap muka dengan pekerja. Hal ini dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan secara berhati-hati kepada pekerja dan mencatat jawabannya secara sistematis.

Pengukuran faktor kepuasan kerja dapat digunakan *job descriptif index* (JDI), menurut Luthans (2008) ada lima yaitu.

1. Pembayaran seperti gaji dan upah
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Promosi pekerjaan
4. Penyeliaan (supervisi)
5. Rekan kerja

Pengukuran terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi dapat memberikan manfaat, khususnya untuk organisasi. Pimpinan dapat memperoleh informasi berupa kumpulan perasaan, harapan dan kepuasan kerja pegawai yang bersifat dinamik (cepat berubah) sebagai langkah awal pimpinan untuk mengambil keputusan dalam menangani berbagai masalah kepegawaian yang ada dalam organisasi

d. Kepuasan dengan Upah

Menurut Flippo (1984:10) dalam bukunya menegaskan tentang Undang-undang Persamaan Upah (*Equal Pay Act*) melarang atasan untuk membedakan karyawan berdasarkan jenis kelamin dengan cara membedakan tarif untuk jenis kelamin yang berbeda. Ini berlaku jika pekerjaan tersebut sama, artinya memerlukan keterampilan usaha dan tanggung jawab yang sama, dan berprestasi dalam kondisi kerja yang serupa. Namun upah yang sama itu disahkan atau dibenarkan jika upah tersebut didasarkan atas suatu sistem senioritas, sistem jasa atau prestasi (merit sistem), sistem upah insentif, atau sistem lain manapun yang didasarkan atas faktor-faktor jenis kelamin.

Kepuasan kerja seseorang bisa dilihat dari besarnya upah yang diterima, tetapi upah bukan satu-satunya yang menjadi ukuran kepuasan kerja seseorang. Hal lain yang dapat dijadikan sebagai ukuran kepuasan kerja adalah hubungan dengan atasan atau rekan kerja, pengembangan karier, dan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Francis (2008:62-63) menunjukkan sebagian besar karyawan PD Mutiara Harapan mempresepsikan bahwa upah atau gaji sudah sesuai dengan standar upah minimum provinsi (UMP) namun ternyata separuh diantara responden menyatakan bahwa upah atau gaji belum mencukupi kebutuhan keluarga. Presepsi karyawan tentang kepuasan kerja menunjukkan sebagian kecil diantara responden yang menyatakan tidak setuju dan tidak puas.

Kesimpulan yang dapat ditarik adalah adanya hubungan kuat antara upah dan atau gaji dengan kepuasan karyawan karena memotivasi karyawan bekerja dengan kinerja unggul dapat dicapai melalui kepuasan kerja karyawan.

e. Kepuasan dan Insentif

Insentif merupakan kompensasi khusus yang diberikan perusahaan kepada karyawan di luar upah utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut lebih giat dalam bekerja dan berusaha untuk terus memperbaiki prestasi kerja di perusahaan. Prinsip pemberian insentif ini berhubungan dengan kinerja karyawan yang melampaui standar yang telah ditetapkan perusahaan. Atas kerja keras dan prestasi kerja tersebut maka karyawan akan mendapatkan penghargaan, bisa dalam bentuk uang, barang, dan lainnya. Hasibuan (2017:78), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplin, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati di dalam pekerjaan, di luar pekerjaan dan kombinasi antara keduanya. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain balas jasa yang layak dan adil, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pemimpin dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2016) menunjukkan hasil bahwa variabel insentif materiil tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan dan variabel insentif non materiil (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil uji F variabel insentif materiil (X1) dan insentif non materiil (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penyusunan penelitian ini didasari oleh penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Debby, Jufri, dan Iskandarini (2018) di perusahaan PTPN III PKS Sei Mangkei memiliki sistem pengupahan yang terdiri dari upah dalam bentuk uang dan natura yakni upah gaji atau gaji pokok, upah bonus, premi, upah beras dan THR yang akan diteliti untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh sistem pengupahan tersebut terhadap kepuasan karyawan di PTPN III PKS Sei

Mangkei. Selain itu, PTPN III PKS Sei Mangkei unggul dalam Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dari Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia serta mendapatkan penghargaan Sawit Nusantara Award (SNA) atas Pabrik Kelapa Sawit Terbaik Sawit-Karet-Teh Nusantara Award dari tahun 2010-2017. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaji pokok, bonus, premi, beras, dan THR terhadap tingkat kepuasan karyawan tetap, serta mengukur tingkat kepuasan karyawan tetap terhadap upah gaji pokok, bonus, premi, beras, dan THR di daerah penelitian. Penentuan daerah penelitian dilakukan secara Purposive. Penentuan ukuran sampel dilakukan dengan metode Slovin. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi logistik, dan skala pengukurannya menggunakan skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan gaji pokok, bonus, premi, beras dan THR secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara III PKS Sei Mangkei. Secara parsial, hanya gaji pokok yang berpengaruh nyata dan signifikan. Tingkat kepuasan karyawan tetap atas sistem pengupahan sebesar 81,5% dengan skor 20,34 yang artinya tingkat kepuasan karyawan yang berada pada kisaran 17 – 21 termasuk dalam Kategori Puas.

Sopyan (2014) tentang pengaruh upah terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian inseminasi buatan kesehatan hewan koperasi peternakan sapi Bandung Utara (KPSBU) Jabar. Penelitian ini dilakukan di koperasi peternakan sapi Bandung Utara Jawa Barat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat efektifitas upah, mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan, dan mengetahui apakah pengaruh upah terhadap kepuasan kerja karyawan di Koperasi Peternakan Sapi Bandung Utara (KPSBU) Jabar. Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah belum optimalnya kepuasan kerja karyawan Koperasi Peternakan Sapi Bandung Utara (KPSBU) Jabar. Metode penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey* dengan teknik analisis data deskriptif. Selanjutnya, teknik pengumpulan data dengan cara angket (kuisioner). Instrumen yang digunakan adalah angket model skala likert yang dimodifikasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisa regresi linier sederhana. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket yang diperoleh dari 32 orang karyawan sebagai populasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Upah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Bagian Inseminasi Buatan Kesehatan Hewan Koperasi Peternakan Sapi Bandung Utara (KPSBU) Jabar.

Hendra (2006) melakukan penelitian tentang pengaruh upah terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Dagang Bhinneka Motor, Cirebon, merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang penjualan dan perbaikan kendaraan bermotor (mobil dan motor). Adapun tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh upah terhadap kepuasan kerja karyawan. Tipe penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian kausalitas korelasional dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder. Data yang diperoleh tersebut diolah dengan menggunakan metode korelasi Rank Spearman dan t-test untuk menguji hipotesa. Dari hasil penelitian ini didapat bahwa korelasi antara upah terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Bhinneka Motor sebesar 0,25. Hal ini berarti derajat keterkaitan antara variabel independen (upah) terhadap variabel dependen (kepuasan) memiliki korelasi negatif yang rendah, dan hubungan antara kedua variabel yang rendah. Sedangkan besarnya pengaruh upah terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari perhitungan koefisien determinasi yaitu sebesar 6,25%, sedangkan sisanya 93,75% adalah dipengaruhi oleh faktor lain. Dari uji hipotesis dapat diketahui bahwa ada hubungan yang lemah antara upah terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Bhinneka Motor.

Shelvia (2017) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Insentif (insentif material dan insentif non material) dan lingkungan kerja (lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik) terhadap kepuasan kerja karyawan (kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap sistem penghargaan, dan kepuasan kerja terhadap kondisi kerja) AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru dengan pengambilan sampel sebanyak 50 yang ditarik dengan menggunakan kuesioner, teknik pengukuran dengan menggunakan skala likert dan jenis dan sumber data berupa data primer dan sekunder sedangkan

teknik pengumpulan data dengan kuesioner serta wawancara sebagai instrument penelitian. Serta menggunakan analisis data regresi linier berganda, determinasi, uji t dan uji f. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru.

Yulia (2013) tentang pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sinkona Indonesia Lestari (SIL) Ciater–Subang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran mengenai tingkat insentif, gambaran mengenai tingkat kepuasan kerja, dan seberapa besar pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sinkona Indonesia Lestari (SIL) Ciater – Subang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei eksplanasi dengan teknik analisis data deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara penyebaran angket dengan model rating scale, yang dianalisis menggunakan regresi sederhana. Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Sinkona Indonesia Lestari (SIL) yang berjumlah 70 orang. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah pemberian insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hendra (2016) tentang pengaruh insentif dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada PT. Smartfren Telekomunikasi Palembang). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh variabel insentif dan pengembangan karir secara langsung dan tidak langsung, terhadap kinerja dan kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 140 orang. Analisis penelitian ini menggunakan Structural Equation Modelling (SEM), menggunakan Program Lisrel. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung Insentif dan pengembangan karir terhadap kinerja dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir memiliki pengaruh langsung lebih besar terhadap Kinerja (sebesar 0.32) daripada pengaruh langsung insentif terhadap kinerja (hanya sebesar 0.33). Kinerja memiliki pengaruh langsung yang paling besar terhadap kepuasan kerja (sebesar 0,26) daripada pengaruh langsung insentif dan pengembangan karir yang masing-masing hanya sebesar 0.22 dan 0.16. Perhitungan pengaruh tidak langsung

dari Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja menunjukkan bahwa Insentif memiliki pengaruh tidak langsung yang lebih besar (sebesar 0,06) daripada Pengembangan Karir (sebesar 0,04). Karena pengaruh langsung insentif terhadap kepuasan kerja (sebesar 0.22) lebih besar daripada pengaruh tidak langsung dari insentif terhadap kepuasan kerja melalui kinerja (sebesar 0,06).

Penelitian ini dilakukan berdasarkan beberapa penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai acuan dan perbandingan dengan penelitian ini. Ringkasan hasil penelitian terdahulu ditampilkan dalam Tabel 2.1 berikut ini.

Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (kesimpulan)
1.	Debby O, Jufri, dan Iskandarini (2018)	Upah (X) Kepuasan kerja (Y)	Analisis Regresi Logistik	Tingkat kepuasan karyawan tetap atas sistem pengupahan sebesar 81,5% dengan skor 20,34 yang artinya tingkat kepuasan karyawan yang berada pada kisaran 17–21 termasuk dalam Kategori Puas
2.	Sopyan (2014)	Upah (X) Kepuasan kerja (Y)	<i>Explanatory survey</i>	Upah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Bagian Inseminasi Buatan Kesehatan Hewan Koperasi Peternakan Sapi Bandung Utara (KPSBU) Jabar.

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (kesimpulan)
3.	Hendra (2006)	Upah (X), Kepuasan Kerja (Y)	Analisis Deskriptif	Ada hubungan yang lemah antara upah terhadap kepuasan kerja karyawan UD. Bhinneka Motor.
4.	Shelvia (2017)	Pengaruh insentif (X ₁) Lingkungan Kerja (X ₂) dan Kepuasan Kerja (Y)	Analisis Data Regresi Linier Berganda, Determinasi, uji t dan uji f	Insentif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Bumiputera
5.	Yulia (2013)	Insentif (X), Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Survei eksplanasi	Pemberian insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Sinkona Indonesia Lestari (SIL) Ciater-Subang
6.	Hendra H (2016)	Pengaruh insentif (X ₁) dan pengembangan karir (X ₂) terhadap kepuasan kerja (Y ₁) melalui kinerja karyawan (Y ₂) sebagai variabel intervening	Structural Equation Modelling (SEM)	Pengaruh langsung insentif terhadap kepuasan kerja (sebesar 0.22) lebih besar daripada pengaruh tidak langsung dari insentif terhadap kepuasan kerja melalui kinerja pada PT. Smartfren Telecom Palembang

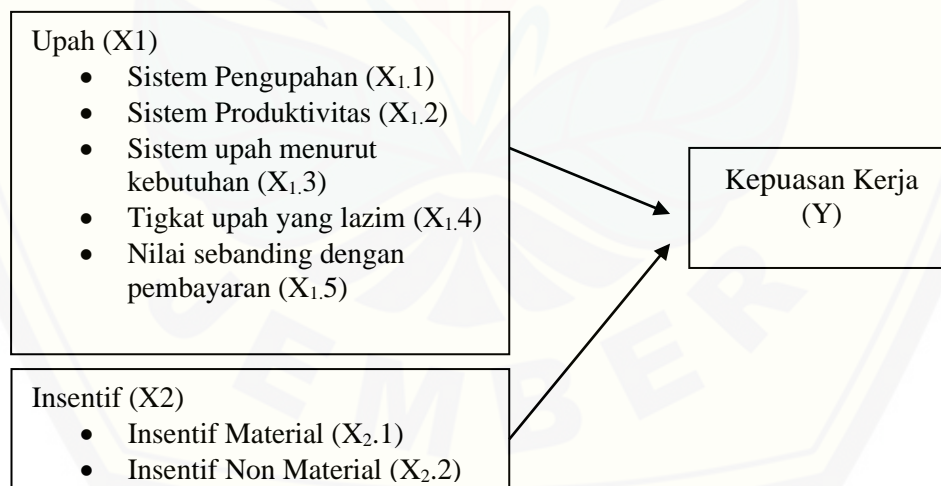
Sumber : diolah (2018)

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terletak pada jenis objek yang diteliti, jumlah responden, dan perbedaan pada metode analisis data yang digunakan dalam beberapa penelitian. Penelitian ini mengambil objek pada *driver* Go-jek di wilayah Kabupaten Jember. Sedangkan persamaannya dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel independen yang digunakan yaitu upah dan insentif serta variabel dependen kepuasan kerja.

Keseluruhan penelitian terdahulu memberikan kesimpulan bahwa kompensasi dan insentif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2.3 Kerangka Konseptual

Kepuasan kerja yang tinggi diharapkan membuat karyawan menjadi semakin setia kepada organisasi, semakin termotivasi dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja, dan pada saatnya akan meningkatkan produktivitas. Karyawan yang tidak puas cenderung menghindari tugas dan tanggung jawab, yang akan mengganggu proses pencapaian tujuan organisasi. Karyawan yang tidak puas seringkali menghindari pekerjaan dan lebih besar kemungkinan untuk mengundurkan diri. Menurut Madura (2001:134) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain program kompensasi yang adil dan layak, keamanan pekerjaan, jadwal kerja yang fleksibel, dan program keterlibatan karyawan. Berdasarkan landasan teori dan studi empiris yang ada, maka dapat dirumuskan kerangka konseptual sebagai berikut:



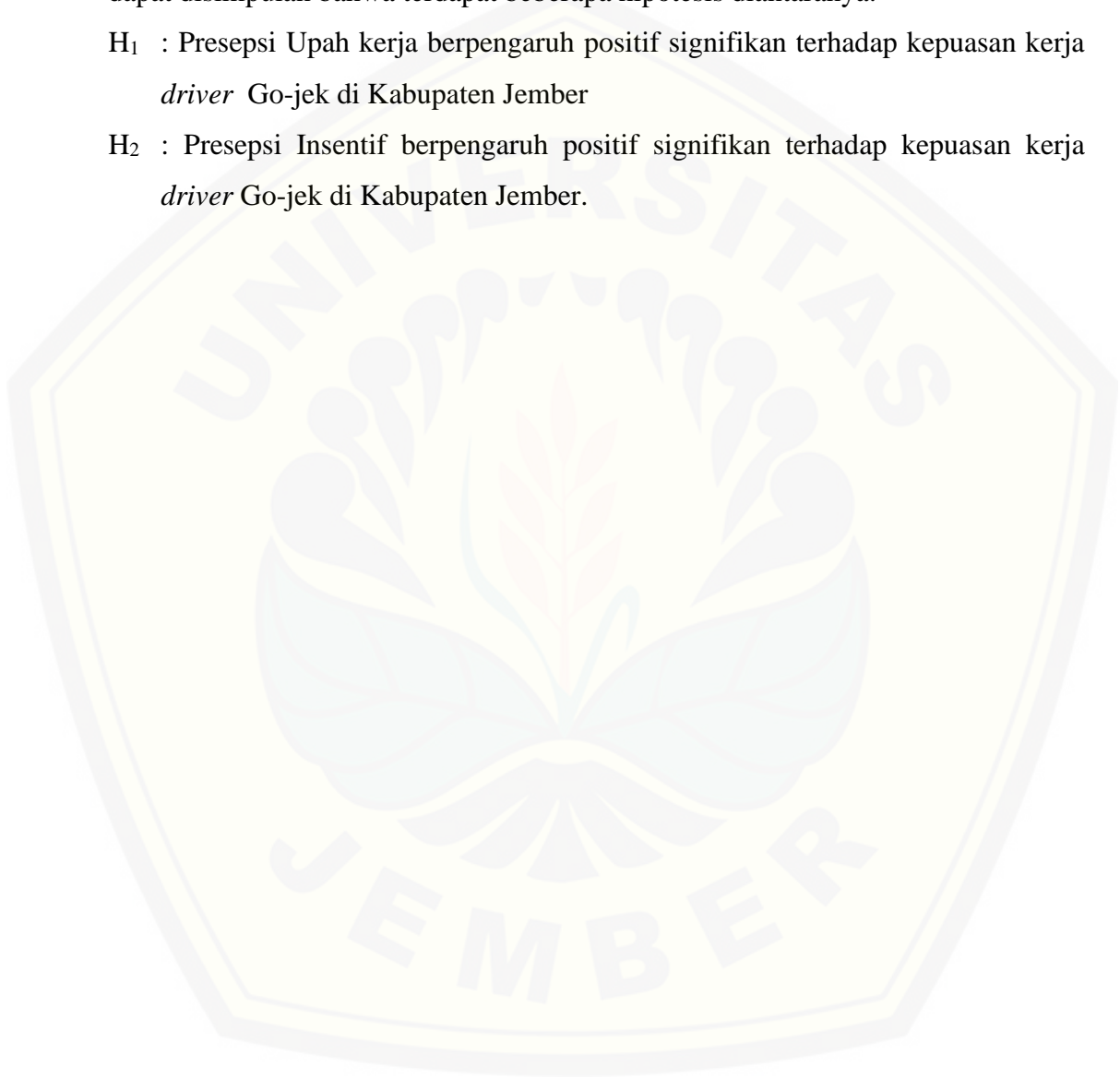
Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dapat dideskripsikan dengan menggambarkan alur pemikiran dari penelitian ini. Kerangka konseptual diatas menjelaskan pengaruh upah pokok terhadap kepuasan kerja *driver* Go-jek di Jember dan pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja.

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan teori dan bukti empiris diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa hipotesis diantaranya:

- H₁ : Presepsi Upah kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja *driver* Go-jek di Kabupaten Jember
- H₂ : Presepsi Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja *driver* Go-jek di Kabupaten Jember.



BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk memecahkan masalah berdasarkan fenomena-fenomena yang ada di objek penelitian. Informasi yang relevan sesuai dengan kebutuhan penelitian yang mencakup sumber khusus perolehan informasi, strategi dan pengumpulan, dan cara penganalisisan ada di dalam rancangan penelitian. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian yang telah dijelaskan, penelitian ini dapat di klarifikasikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*), karena penelitian ini menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode yang berlandaskan pada filsafat positifme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan Arikunto (2013:12).

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh *driver* Go-jek di Kabupaten Jember yang berjumlah 2500 *driver*.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang mewakili suatu populasi. Pengambilan sampel dalam Penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2010:122) *purposive sampling* adalah teknik penentuan jumlah sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria sampel yang dipilih dalam penelitian ini, yang terwakili oleh responden adalah:

- a. *Driver* Go-jek yang memiliki akun aktif dan terdaftar sebagai *driver* Go-jek.
- b. *Driver* Go-jek yang setiap harinya bekerja secara rutin.
- c. *Driver* Go-jek yang area operasionalnya di Kabupaten Jember.

Jumlah sampel dihitung berdasarkan rumus sampel menurut Malhotra (1993:194), yaitu pengambilan sampel penelitian dapat ditentukan dengan cara mengkalikan jumlah total indikator penelitian dengan 5 sampai 8 kali jumlah indikator variabel. Maka dalam penelitian ini jumlah indikator sebanyak 12 indikator dikalikan dengan 8, sehingga menghasilkan jumlah sampel 96. Jumlah sampel ini belum proporsional, maka menurut Arikunto (2013:87) untuk melakukan perhitungan jumlah sampel yang proporsional dapat menggunakan pembulatan ke angka proporsional terdekat, seperti 50, 100, 150, dan seterusnya. Maka jumlah sampel ditetapkan sebesar 100 sampel, karena angka 100 merupakan angka proporsional yang terdekat dengan 96.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Data merupakan sumber informasi yang menjadi pokok untuk mengetahui hal-hal yang ingin diteliti. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan dikuantitatifkan. Pertanyaan-pertanyaan yang ada pada kuisisioner, diterjemahkan ke dalam angka dengan menggunakan pengukuran skala likert. Angka-angka hasil dari penerjemahan ini kemudian diolah menggunakan perhitungan statistik. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

a. Data Primer

Peneliti mengumpulkan secara langsung untuk mendapatkan data primer dengan mendatangi langsung ke *driver* Go-jek di Kabupaten Jember. Teknik yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer adalah dengan membagikan kuisisioner kepada *driver* Go-jek di Kabupaten Jember yang telah memenuhi seluruh kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti dalam pengambilan sampel.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari pihak lain dan bukan diusahakan sendiri oleh pengumpulannya seperti buku, laporan, jurnal, dan lain-lain. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini dari studi pustaka, internet, serta sumber lain yang berkaitan dengan objek penelitian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Kuisisioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan kepada *driver* Go-jek yang telah memenuhi kriteria sebagai sampel. Kuesioner yang diberikan berjumlah 100 kuesioner sesuai dengan jumlah sampel penelitian ini.

b. Studi Pustaka

Studi Pustaka yaitu pengumpulan data yang bersumber dari buku, artikel, jurnal maupun internet atau dengan menggunakan dan mempelajari literatur dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.5 Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan variabel diantaranya variabel upah kerja, insentif, dan kepuasan kerja. Sugiyono (2010:59) menyatakan variabel independen (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen, sedang variabel dependen (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel independen dan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel Independen (X), terdiri dari:

X1 : Upah Kerja

Dengan indikator:

X1.1: sistem pengupahan, X1.2: sistem produktivitas, X1.3:sistem upah menurut kebutuhan, X1.4:Tingkat upah yang lazim, X1.5: nilai pekerjaan sebanding dengan pembayaran.

X2 : Insentif

Dengan indikator:

X2.1: Insentif material

X2.2: Insentif non material

b. Variabel Dependen (Y) :

Y : Kepuasan Kerja

Dengan indikator:

Y1.1: Faktor psikologis, Y1.2: Faktor finansial, Y1.3: Faktor sosial, Y1.4: Kesetiaan, Y1.5: Kejujuran

3.8 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

3.6.1 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel adalah definisi dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari upah kerja, insentif dan kepuasan kerja.

a. Upah Kerja (X1)

Merupakan rata-rata penghasilan atau pendapatan yang diterima oleh *driver* Go-jek setelah menerima dan menyelesaikan orderan dalam satu hari. Indikator upah dalam penelitian ini diadopsi dari teori As'ad dan Hariandja yang dimodifikasi sesuai dengan kasus dan keadaan objek penelitian, yaitu:

1. Sistem Pengupahan As'ad (2009:98)

Sistem pengupahan dalam perusahaan Go-jek adalah penerimaan upah nominal uang di aplikasi yang sudah mendapatkan potongan sebesar 20% dari Go-jek yang diterima oleh *driver* Go-jek yang telah menyelesaikan setiap order, sesuai dengan perjanjian kerja,

2. Sistem produktivitas As'ad (2009:98)

Upah yang diterima *driver* Go-jek secara langsung setelah menyelesaikan order sesuai tugas dan tanggung jawab (semakin banyak mengambil order atau melaksanakan tugas semakin banyak upah yang diterima).

3. Sistem upah menurut kebutuhan As'ad (2009:98)

Sistem upah menurut kebutuhan yaitu hasil balas jasa yang diterima *driver* Go-jek cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup dengan tingkat kesesuaian tertentu.

4. Tingkat upah diatas UMR (diatas standar kelayakan) Hariandja (2012:159)

Tingkat upah diatas UMR yaitu balas jasa yang diterima *driver* Go-jek yang dihitung setiap harinya dengan memberikan batas rata-rata perolehan penghasilan Rp.150.000 diatas standar kelayakan.

5. Nilai pekerjaan sebanding dengan pembayaran Hariandja (2012:159)

Nilai pekerjaan sebanding dengan pembayaran merupakan balas jasa yang diterima sebagai profesi *driver* Go-jek adalah wajar dan sesuai.

b. Insentif (X₂)

Insentif merupakan tambahan pendapatan yang diterima *driver* Go-jek selain upah yang diterima apabila *driver* Go-jek mencapai poin tertentu yang ditetapkan Go-jek dan pelayanan tertentu. Indikator insentif diukur dengan mengadopsi pengukuran yang dikembangkan oleh Zaputri, dkk (2013:14), yang dimodifikasi.

1. Insentif material

Insentif material yaitu tambahan upah yang diterima oleh *driver* Go-jek berupa poin yang terkumpul dalam satu hari dan dirupiahkan dalam hitungan tertentu sesuai dengan kesepakatan *driver* dan perusahaan (Go-jek).

2. Insentif non material

Merupakan insentif yang diberikan pelanggan dalam bentuk reputasi. Dalam penelitian ini *driver* memperoleh tambahan balas jasa yang diterima berupa ucapan terima kasih atau penghargaan secara objektif dalam bentuk rating bintang di aplikasi berdasarkan pelayanan yang diberikan.

c. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja merupakan kondisi psikis yang menyenangkan dirasakan oleh *driver* Go-jek terkait dengan pekerjaannya atas perannya dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik. Indikator kepuasan kerja diukur dengan mengadopsi pengukuran dari As'ad yang dikembangkan oleh Supriyanto & machfudz (2010) dan Hasibuan (2014), yang dimodifikasi yaitu kepuasan finansial, sosial, psikologi, kesetiaan dan kejujuran.

1. Faktor psikologi

Kepuasan psikologi adalah suatu sikap dari seorang *driver* yang disertai kepuasan dalam bekerja atas dasar pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya

2. Faktor finansial

Kepuasan finansial merupakan tingkat kepuasan yang dirasakan *driver* dalam hal upah dan insentif yang diberikan perusahaan Go-jek.

3. Faktor sosial

Kepuasan sosial adalah hubungan yang harmonis dengan para rekan-rekan sesama *driver* Go-jek.

4. Kesetiaan

Kesetiaan merupakan sikap dari seorang *driver* yang setia dengan perusahaan Go-jek dimana dia bekerja.

5. Kejujuran

Kejujuran merupakan perilaku ketidak curangan *driver* Go-jek dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Hal ini tidak memanipulasi dalam mengambil order.

3.6.2 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur. Menurut Ferdinand (2014:202), setelah hipotesis dikembangkan, model penelitian dibangun, variabel indikator diuji dan ditentukan, maka langkah berikutnya adalah menyiapkan instrument pengumpul data, khususnya alat pengukur data dan ukuran yang digunakan pada pengukur data tersebut, atau yang disebut *scale & measurement*, sehingga atas dasar itu instrument pengumpulan data yang sesuai dapat dikembangkan. Skor responden pada setiap pernyataan kemudian dijumlahkan sehingga merupakan skor responden pada skala sikap berdasarkan kategorisasi. Dalam hal ini penulis menggunakan skala pengukuran *rating scale* dalam menghitung kepuasan yaitu :

- a. Sangat Setuju (SS) : skor 4
- b. Setuju (S) : skor 3
- c. Kurang Setuju (KS) : skor 2
- d. Tidak Setuju (TS) : skor 1

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Data kualitatif yaitu data penelitian yang bukan angka, sifatnya tidak dapat dihitung berupa informasi atau penjelasan yang didasarkan pada pendekatan teoritis dan penilaian logis. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran secara deskriptif tentang tanggapan yang diberikan oleh responden pada daftar pertanyaan kuesioner dan dihubungkan dengan teori manajemen sumber daya manusia atau pendekatan-pendekatan yang berkaitan dengan persepsi upah, insenti dan kepuasan kerja pada *driver* Go-jek.

Permasalahan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui tentang gambaran variabel-variabel yang ada di dalam penelitian. Dengan statistik deskriptif tersebut dapat diperoleh informasi yaitu berupa regresi. Para *driver* Go-jek yang telah bekerja satu bulan lebih dan mendapatkan bonus atau poin merupakan data statistik deskriptif yang nantinya berupa angka-angka yang di analisis menggunakan koefisien korelasi, nilai yang menunjukkan kekuatan dan arah hubungan linier antara dua random variabel. Adapun proses pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan *software* SPSS.

3.7.2 Uji Instrumen

Untuk menguji instrumen yang digunakan dalam menggali data pada penelitian ini, maka perlu dilakukan: uji validitas dan uji reabilitas instrument.

a. Uji Validitas

Uji Validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji data yang digunakan apakah sudah valid atau belum. Teknik korelasi *product moment pearson's* yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasilnya dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%. Keputusan pada setiap butir pernyataan dapat dianggap valid apabila koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 Sugiyono (2010:172). Suatu alat instrument pengukur dapat diaktakan memiliki validitas yang cukup tinggi, apabila alat

tersebut menjalankan fungsi ukurannya sesuai dengan pengukuran penelitian tersebut. Teknik ini digunakan dalam uji validitas penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji konsistensi suatu instrument dalam mengukur gejala alam ataupun sosial. Alat pengukur realibilitas dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik cronbach alpha lebih besar dari 0,60 Arikunto (2013:48). Rumus perhitungn realibilitas:

$$\alpha = \frac{kr}{1+(k-1)r}$$

Keterangan:

- α = koefisien relibilitas
- r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel
- k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

3.7.3 Uji Normalitas Data

Pengujian kenormalan data dilakukan untuk mengetahui bahwa data yang dianalisis berdistribusi normal atau tidak. Uji kenormalan pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Kolomogrov-Smirnov test dnegan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Apabila distribusinya tidak normal, maka data tersebut terlebih dahulu dinormalkan dengan melogaritma naturalnkan data yang tidak berdistribusi normal Santoso (2009). Kriteria pengambilan keputusannya:

1. Signifikan $> 0,05$ berarti data terdistribusi normal
2. Signifikan $< 0,05$ berarti data tidak terdistribusi normal

3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti apabila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (di naik turunkan nilainya). Jadi, analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 Sugiyono (2010:277).

Dalam Penelitian ini, pengaruh antar variabel independennya terdiri dari upah kerja, insentif, dan variabel dependennya adalah kepuasan kerja dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan

Y	: Kepuasan Kerja
X1	: Upah Kerja
X2	: Insentif
a	: Konstanta
b ₁ dan b ₂	: Koefisien regresi
e	: Variabel pengganggu

3.7.5 Uji Asumsi Klasik

Merupakan uji statistik yang digunakan untuk mengetahui hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya pelanggaran asumsi klasik.

Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Uji Multikolinearitas

Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan VIF (*variance Inflation factor*) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Apabila nilai VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas
2. Apabila nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar *scatterplot*. Heteroskedastisitas tidak terjadi apabila

1. Titik-titik menyebar diatas dan dibawah atau di sekitar angka nol.
2. Titik-titik data tidak mengumpul, hanya diatas atau dibawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang, melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik tidak berpola.

3.7.6 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun uji hipotesis penelitian ini:

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel, menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima, sedangkan jika t hitung lebih kecil dari t tabel, maka hipotesis yang diajukan ditolak. Nilai t hitung dapat diketahui pada hasil regresi dan nilai t tabel didapat melalui sig. $\alpha = 0.05$.

Pengambilan keputusan:

1. Apabila t hitung $<$ t tabel pada $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Apabila t hitung $>$ t tabel pada $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien dengan rumus:

$$t = \frac{b}{s(b)}$$

Keterangan :

t : Hasil t hitung

s : *Standart error* variabel bebas

b : Koefisien regresi variabel independen

b. Uji Simultan (Uji f)

Uji f digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2008:86). Dalam penelitian ini uji f digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y dengan α sebesar 0,1 atau 10%. Rumus yang akan digunakan adalah:

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{1-R^2/(n-k)}$$

Dimana:

f : pengujian secara simultan

R^2 : koefisien determinasi

k : banyaknya variabel

n : banyaknya populasi dalam penelitian

Dengan keterangan:

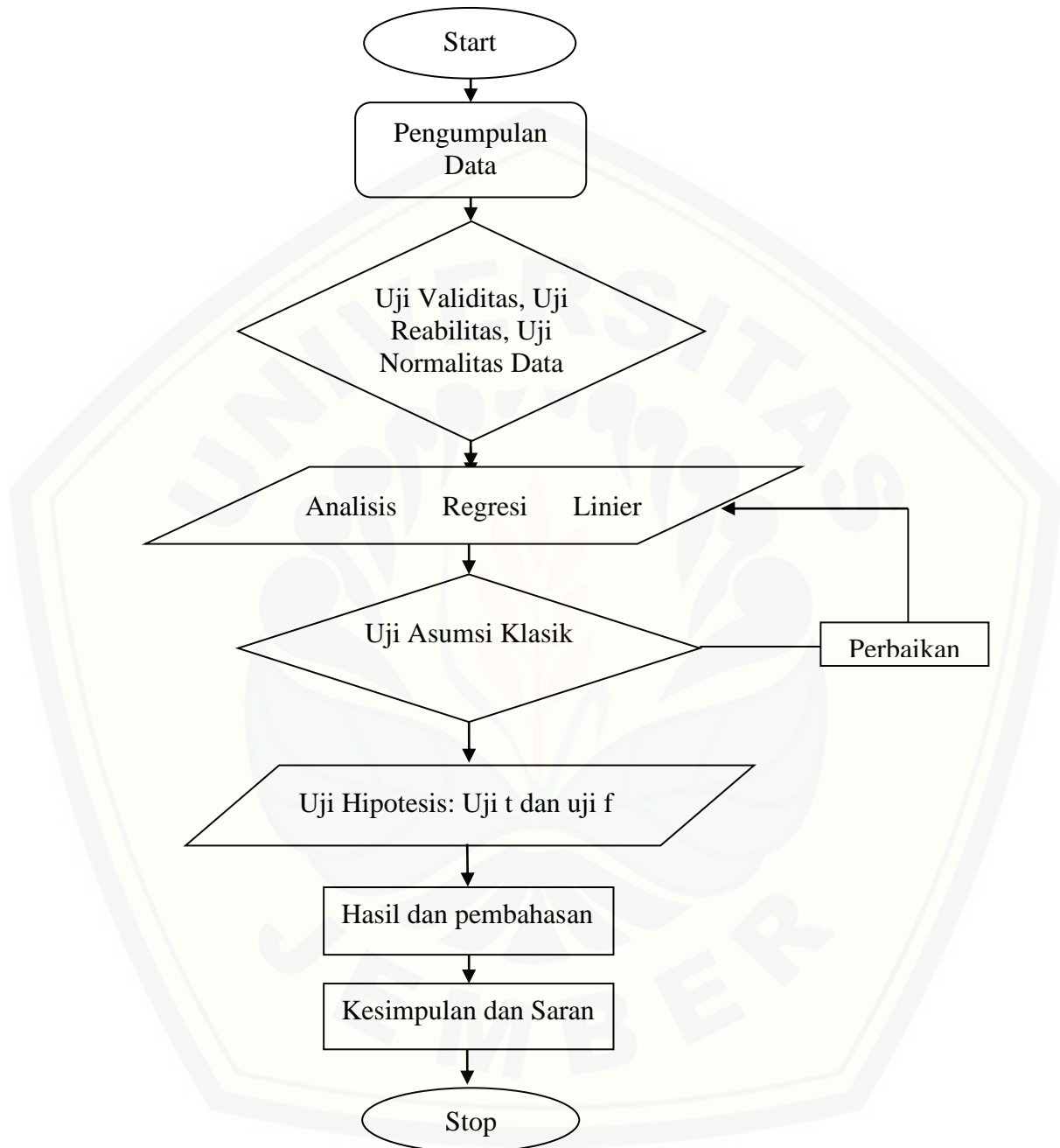
H_0 : upah kerja dan insentif tidak berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja *driver* Go-jek di Kabupaten Jember.

H_a : upah kerja dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja *driver* Go-jek di Kabupaten Jember.

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Apabila nilai f hitung lebih besar daripada f tabel (f hitung $>$ f tabel), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.
2. Apabila nilai f hitung lebih kecil daripada f tabel (f hitung $<$ f tabel), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi variabel bebas secara simultan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

3.8 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pengujian analisis regresi linier berganda terhadap variabel dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut.

- a. Upah kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja *driver* Go-jek di Kabupaten Jember. Hasil ini menunjukkan bahwa upah kerja yang berupa upah nominal, upah nyata, upah hidup, upah minimum, dan upah wajar yang diperoleh *driver* Go-jek di Kabupaten Jember telah sesuai dengan kesepakatan perjanjian kerja, upah yang diterima langsung masuk ke nominal upah di aplikasi *driver* Go-jek, upah yang didapatkan cukup untuk membiayai keperluan hidup sehari-hari, dan upah yang didapatkan memang wajar dan sesuai. Hal ini terbukti dari tanggapan responden terhadap pernyataan kuesioner pada variabel upah kerja yang mayoritas memberikan tanggapan setuju. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi upah kerja yang didapatkan *driver* Go-jek, maka semakin tinggi juga pengaruhnya terhadap pembentukan kepuasan kerja *driver* Go-jek di Kabupaten Jember.
- b. Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja *driver* Go-jek di Kabupaten Jember. Hasil ini menunjukkan bahwa insentif material dan insentif non material yang diperoleh *driver* Go-jek di Kabupaten Jember telah sesuai dengan ketentuan pemberian bonus jika mencapai 20 poin dan ucapan terima kasih, penghargaan, dan pujian dari pelanggan yang merupakan sesuatu yang berharga bagi *driver* Go-jek. Hasil penelitian ini dapat dibuktikan dari tanggapan responden terhadap pernyataan kuesioner pada variabel insentif yang mayoritas memberikan tanggapan setuju. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi insentif yang diterima *driver* Go-jek dari perusahaan ataupun dari pelanggan, maka semakin tinggi juga pengaruhnya terhadap pembentukan kepuasan kerja *driver* Go-jek di Kabupaten Jember.
- c. Upah kerja dan insentif berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kepuasan kerja *driver* Go-jek di Kabupaten Jember. Hasil ini juga

mengindikasikan bahwa kepuasan kerja *driver* Go-jek di Kabupaten Jember benar-benar dipengaruhi oleh upah kerja dan insentif yang ditandai dengan adanya pernyataan dari responden. Pernyataan tersebut yaitu responden penelitian merasa puas dan senang dengan pekerjaannya sebagai *driver* Go-jek, disamping karena sistem upah yang jelas dan baik, juga pemberian bonus atau insentif yang mereka senangi.

5.2 Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut.

a. Bagi Perusahaan Go-jek

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan dalam rangka mengetahui kepuasan kerja dari *driver* Go-jek yang ada di Kabupaten Jember. Perusahaan Go-jek hendaknya dapat lebih memperhatikan masalah tentang pemberian insentif kepada *driver* Go-jek. Hal ini dikarenakan dari sisi upah kerja sudah baik, namun dari sisi pemberian insentif masih kurang karena pengaruhnya terhadap kepuasan kerja di bawah upah kerja. Sebaiknya perusahaan Go-jek bisa memperhatikan pemberian insentif kepada *driver* Go-jek dengan cara memberikan variasi bentuk bonus ataupun *reward* yang lainnya, jadi bukan hanya memakai sistem poin, namun bisa juga menggunakan sistem penilaian konsumen. Apabila *driver* Go-jek memperoleh bintang yang banyak dari pelanggan, ini menandakan bahawa *driver* Go-jek tersebut memiliki kinerja yang baik. Maka balas jasa perusahaan adalah dengan memberikan tambahan bonus kepada *driver* Go-jek yang memiliki prestasi kerja baik tersebut.

b. Bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya

Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah jumlah variabel yang diamati atau menggunakan variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini, karena masih banyak terdapat variabel lain yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Penambahan ruang lingkup objek penelitian juga bisa dilakukan karena fenomena yang terjadi di objek yang berbeda belum tentu sama dengan fenomena pada objek penelitian ini, sehingga dapat dibuat

perbandingan hasil penelitian dari objek yang berbeda dan penelitian dapat lebih kompleks



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung. PT. Ramaja Rosdakarya.
- Arikunto Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2009. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri, Edisi IV*. Yogyakarta: Liberty
- Asyhadie, Zaeni 2007. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Buletin APJII EDISI 22. 2018. Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII). <http://apjii.or.id.penetrasipenggunainternet2018> [diakses 25 oktober 2018]
- Debby Octaviani, M.Jufri, dan Iskandarini. 2018. Analisis Pengaruh Upah Terhadap Kepuasan Karyawan Tetap". PTPN III PKS Sei Mangkei. *Jurnal: Universitas Sumatra Utara*
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Flippo. Edwin B. 1984. *Manajemen Personalia*. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Fransis, Malaika. 2008. Hubungan Antara Upah atau Gaji dan Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus pada Perusahaan Daerah Mutiara Harapan Kalabahi Kabupaten Alor. *Jurnal Universitas Terbuka*.
- Handoko, T. Hani 2011. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

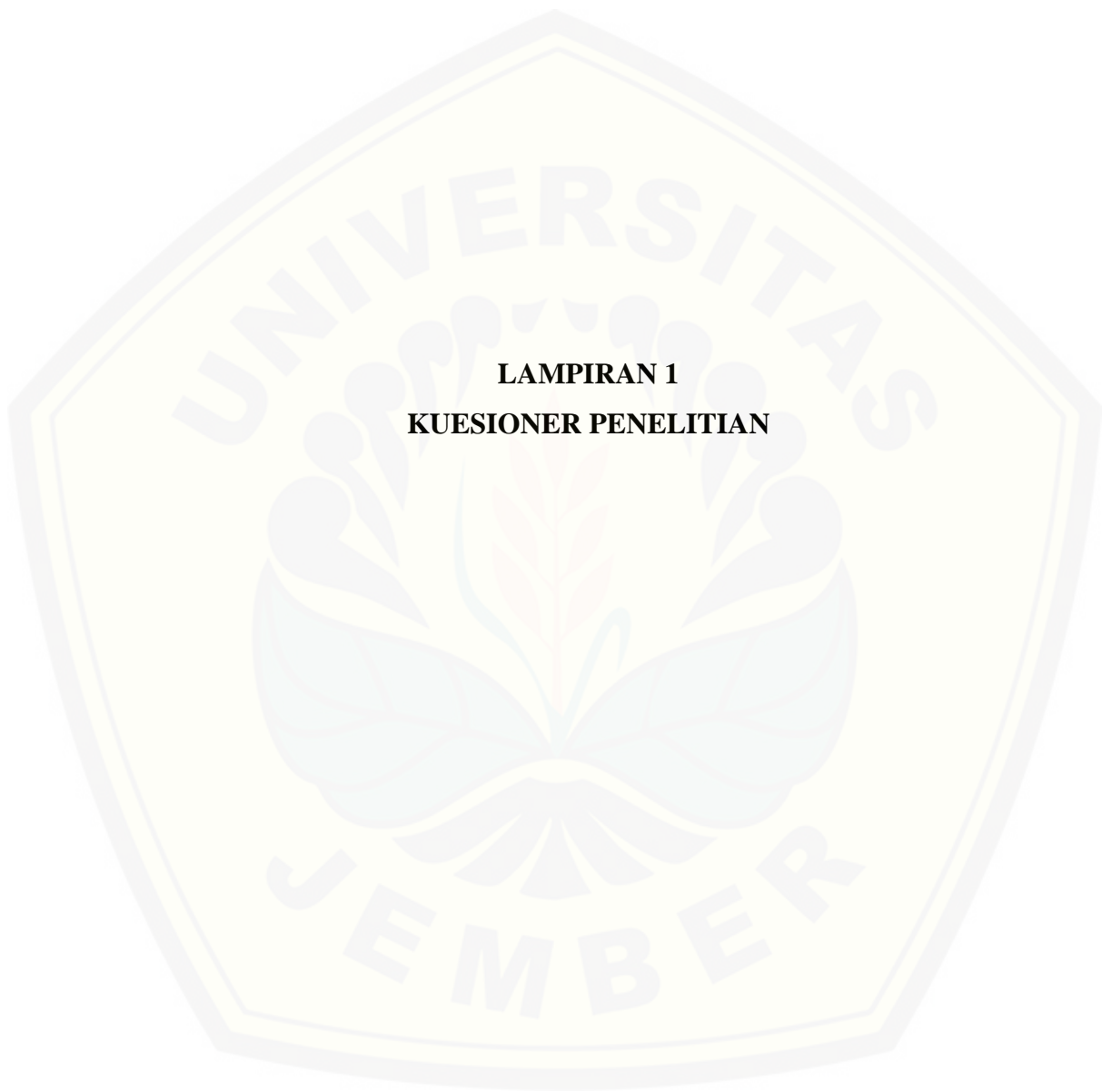
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hariandja. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. S.P 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta. Bumi Aksara
- Hendra H. 2016. Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Smartfren Telekomunikasi Palembang). *Published in: Seminar Nasional Teknologi Informasi, Bisnis, dan Desain 2016 (12 May 2016): pp. 74-79. <https://mpira.ub.uni-muenchen.de/81587/>*
- Hendra, Putra.2006. Pengaruh Upah Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada UD Bhinneka Motor. *Junal: Universitas Kristen Maranatha. <https://jurnal.usu.ac.id/index.php/ceress/article/download/21338/9313>*
- Jensen dan Meckling.1976. “Theory of The Firm: Managerial Behavior, Agency Cost, and Ownership Structure”, *Jurnal of Financial Economics, Vol. 3, No. 4, October pp. 305-306.*
- Kadarisman, M., 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Luthans, F. 2008. *Organizational behavior*. (11th ed). *New York: McGraw-Hill.*
- Madura, J. 2001. *Pengantar Bisnis. Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Malhotra Naresh K, 1993. *Marketing Research and Applied Orientation. USA: Prentice Hall International*
- Mangkunegara, A. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Mr. Sinollah. 2011. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Ap & J Pasuruan). *Journal OTONOMI Volume 11. No 1. July. Universitas Brawijaya.*
- Panggabean, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Rahmawati, N Sari. 2016. Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Universitas Brawijaya. Malang.*
- Ranupandojo dan Husnan, 2000. *Organisasi dan Motivasi: Pasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Angkasa.
- Rivai,V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi ke-14*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky, Ahmad S. 2006. *Manajemen Penggajian & Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit: CV Pustaka Setia
- Santoso Singgih. 2009. *Panduan Lengkap Menguasai Statistik Dengan SPSS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Shelvia ,P A .2017. Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu sosial dan Politik Universitas Riau*. <https://www.neliti.com/id/publications/123123/pengaruh-insentif-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kepuasan-kerja-karyawan-pada-ajb>

- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Sirait, J.T. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Internasional*. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopyan H.P.2014. Pengaruh Upah Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Inseminasi Buatan Kesehatan Hewan Koperasi Peternakan Sapi Bandung Utara (KPSBU) Jabar”. *Jurnal: Universitas Pendidikan Indonesia*. http://repository.upi.edu/5711/1/S_PKR_0908948_Title.pdf
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D Edisi 10*. Bandung : Alfabeta.
- Swastha, Basu dan Sukotjo, Ibnu. 1995. *Pengantar Bisnis Modern, Edisi 3*. Jakarta: Penerbit Liberty
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wikipedia. 2018. Tehnologi Komunikasi *Artikel*. https://id.wikipedia.org/Tehnologi_komunikasi
- Yulia Peny.2013. Pengaruh Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Sinkona Indonesia Lestari (SIL) Ciater – Subang. *Jurnal Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Yulianita. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Gemilang Utama Ideal Palembang. *Jurnal Adminika Volume 3. No.1, Januari - Juni*
- Zaputri, A. R., Rahardjo, K. & Utami, H. N. 2013. *Pengaruh Insentif Material Dan Insentif Non Material Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja*

*Karyawan: Studi Pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media
Grafika Surabaya. Jurnal Universitas Brawijaya*





LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

Lampiran 1**KUESIONER PENELITIAN**

Yth. Bapak atau Ibu

Driver Go-jek area Kabupaten Jember

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan tugas akhir (skripsi), guna memenuhi syarat penyelesaian studi S1 Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. Saya memohon dengan hormat kepada Bapak atau Ibu untuk kesediannya memberikan informasi dan menjawab pernyataan dalam kuesioner ini yang berkaitan dengan penelitian yang saya ajukan yang berjudul, **“Analisis Pengaruh Upah Kerja dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja *Driver* Go-jek di Kabupaten Jember”**.

Sesuai dengan etika penelitian, identitas Bapak atau Ibu akan dijamin kerahasiaannya. Informasi yang Bapak atau Ibu berikan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini saja. Saya sebagai peneliti memohon maaf apabila mengganggu waktu dan kesibukan Bapak atau Ibu sekalian. Kerjasama dari Bapak atau Ibu sangat berarti bagi kesuksesan penelitian ini.

Atas perhatian dan partisipasi Bapak atau Ibu, saya sampaikan terima kasih.

Hormat saya,

Rudi Kurniawan
130810201112

1. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)
 b. Nama :
 c. Jenis Kelamin :
 d. Usia :
 e. Lama Bekerja :

2. Petunjuk Pengisian

- a. Isilah formulir identitas pada bagian A
 b. Jawablah pernyataan-pernyataan yang ada sesuai dengan kenyataan dan keadaan yang ada dengan sejujurnya.
 c. Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang telah disediakan dan dianggap paling sesuai dengan apa yang anda alami selama ini.
 Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban, yaitu:

- Sangat Setuju (SS) : skor 4
 Setuju (S) : skor 3
 Kurang Setuju (KS) : skor 2
 Tidak Setuju (TS) : skor 1

3. Tabel Kuesioner

A. Upah Kerja

Pernyataan	SS (4)	S (3)	KS (2)	TS (1)
Menurut saya ketentuan potongan upah 20% dari hasil setiap order telah sesuai dengan perjanjian kerja.				
Saya menerima uang secara langsung dari setiap order sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.				
Upah yang saya terima relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup.				
Penghasilan saya dalam sehari rata-rata sebesar				

Rp.150.000,-.				
Saya mendapat upah yang wajar dengan menjadi <i>driver</i> Go-jek.				
Pendapat pribadi tentang upah:				

B. Insentif

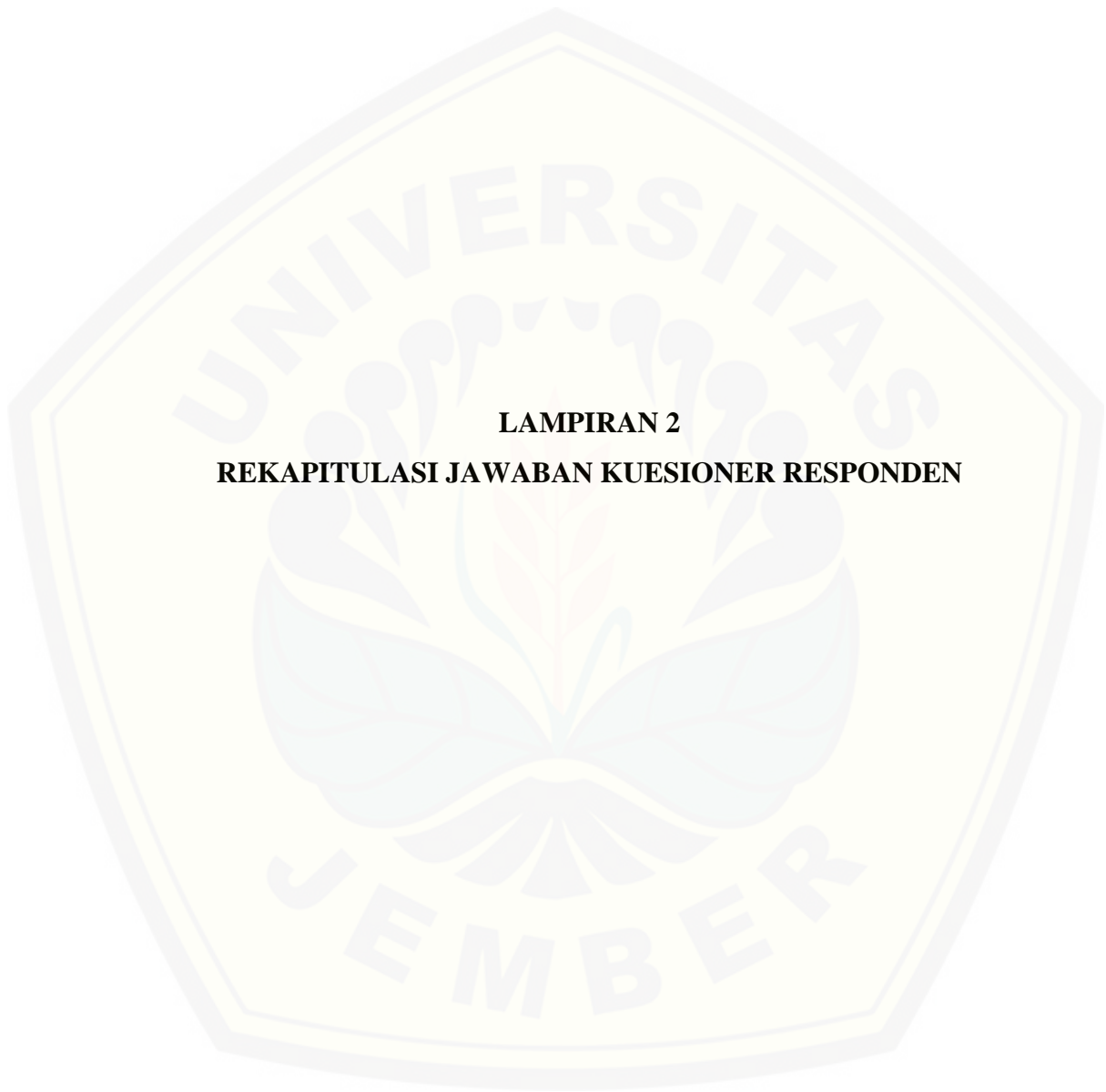
Pernyataan	SS (4)	S (3)	KS (2)	TS (1)
Saya merasa pemberian bonus dari poin telah sesuai dengan ketentuan yang disepakati.				
Menurut saya ucapan terima kasih dari pelanggan merupakan sesuatu yang berharga bagi <i>driver</i> Go-jek.				
Pendapat pribadi tentang insentif:				

C. Kepuasan Kerja

Pernyataan	SS (4)	S (3)	KS (2)	TS (1)
Saya merasa upah dan insentif (poin) sesuai dengan profesi menjadi <i>driver</i> Go-jek				
Saya memiliki rekan-rekan kerja yang ramah dan bersahabat				
Saya semangat bekerja karena pekerjaan sebagai <i>driver</i> Go-jek sesuai dengan keinginan				
Saya tidak mengkhianati perusahaan Go-jek (tidak menjadi <i>driver</i> diperusahaan pesaing)				
Saya berperilaku tidak curang dalam melaksanakan tugas				

dan tanggung jawab sebagai <i>driver</i> Go-jek (tidak mengambil orderan fiktif/direncanakan)				
Pendapat pribadi tentang kepuasan:				





LAMPIRAN 2
REKAPITULASI JAWABAN KUESIONER RESPONDEN

Rekapitulasi Jawaban Kuesioner Responden

No	Jenis Kelamin	Usia (tahun)	Lama Bekerja	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X2.1	X2.2	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5
1	Perempuan	20-30	≤1 tahun	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4
2	Perempuan	31-40	1-3 tahun	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4
3	Perempuan	31-40	≤1 tahun	1	2	2	2	2	4	4	3	4	2	3	3
4	Perempuan	31-40	≤1 tahun	3	3	2	2	3	3	4	4	2	4	4	4
5	Perempuan	31-40	1-3 tahun	4	4	1	4	4	3	2	4	3	4	4	4
6	Perempuan	31-40	≤1 tahun	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
7	Perempuan	31-40	≤1 tahun	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
8	Perempuan	31-40	≤1 tahun	4	4	3	4	3	4	4	4	1	4	4	3
9	Perempuan	31-40	1-3 tahun	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4
10	Perempuan	20-30	≤1 tahun	4	4	3	1	2	4	4	4	3	3	2	2
11	Perempuan	31-40	≤1 tahun	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
12	Perempuan	20-30	≤1 tahun	3	3	3	3	3	2	1	4	2	4	1	4
13	Laki-laki	20-30	≤1 tahun	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
14	Laki-laki	20-30	≤1 tahun	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3
15	Laki-laki	20-30	≤1 tahun	3	4	4	3	1	3	2	4	3	2	3	3
16	Laki-laki	20-30	≤1 tahun	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2
17	Laki-laki	20-30	≤1 tahun	1	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4
18	Laki-laki	20-30	≤1 tahun	4	3	2	3	4	1	4	2	4	4	4	4
19	Laki-laki	20-30	≤1 tahun	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3
20	Laki-laki	20-30	≤1 tahun	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3
21	Laki-laki	20-30	≤1 tahun	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4
22	Laki-laki	20-30	≤1 tahun	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3
23	Laki-laki	20-30	≤1 tahun	3	4	3	3	1	4	3	3	3	3	3	3
24	Laki-laki	20-30	≤1 tahun	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3
25	Laki-laki	20-30	≤1 tahun	1	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
26	Laki-laki	20-30	≤1 tahun	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	4
27	Laki-laki	20-30	≤1 tahun	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	1	3
28	Laki-laki	20-30	≤1 tahun	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
29	Laki-laki	20-30	≤1 tahun	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3
30	Laki-laki	20-30	≤1 tahun	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4

31	Laki-laki	20-30	≤1 tahun	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
32	Laki-laki	20-30	≤1 tahun	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4
33	Laki-laki	20-30	≤1 tahun	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
34	Laki-laki	20-30	≤1 tahun	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3
35	Laki-laki	20-30	≤1 tahun	3	3	4	1	4	3	3	4	4	3	4	4
36	Laki-laki	20-30	≤1 tahun	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	2	2
37	Laki-laki	20-30	≤1 tahun	2	3	4	4	2	3	3	2	3	4	4	4
38	Laki-laki	20-30	1-3 tahun	3	3	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3
39	Laki-laki	20-30	1-3 tahun	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
40	Laki-laki	20-30	1-3 tahun	4	3	3	2	3	4	1	3	3	4	3	3
41	Laki-laki	20-30	1-3 tahun	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2
42	Laki-laki	20-30	1-3 tahun	1	4	3	4	3	2	3	2	4	3	3	3
43	Laki-laki	20-30	1-3 tahun	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3
44	Laki-laki	20-30	1-3 tahun	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4
45	Laki-laki	20-30	1-3 tahun	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3
46	Laki-laki	20-30	1-3 tahun	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3
47	Laki-laki	20-30	1-3 tahun	2	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4
48	Laki-laki	20-30	1-3 tahun	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	1
49	Laki-laki	20-30	1-3 tahun	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4
50	Laki-laki	20-30	1-3 tahun	3	2	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4
51	Laki-laki	20-30	1-3 tahun	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4
52	Laki-laki	20-30	1-3 tahun	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3
53	Laki-laki	20-30	1-3 tahun	3	2	1	3	3	3	4	3	3	2	3	3
54	Laki-laki	20-30	1-3 tahun	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
55	Laki-laki	20-30	1-3 tahun	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	Laki-laki	20-30	1-3 tahun	2	4	4	2	3	2	3	4	3	4	4	1
57	Laki-laki	20-30	1-3 tahun	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4
58	Laki-laki	20-30	1-3 tahun	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4
59	Laki-laki	20-30	1-3 tahun	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3
60	Laki-laki	20-30	1-3 tahun	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3
61	Laki-laki	20-30	1-3 tahun	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
62	Laki-laki	20-30	1-3 tahun	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2
63	Laki-laki	31-40	1-3 tahun	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4
64	Laki-laki	31-40	1-3 tahun	4	3	4	4	3	4	2	2	2	4	4	3
65	Laki-laki	31-40	1-3 tahun	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3



LAMPIRAN 3
ANALISIS DESKRIPTIF
KARAKTERISTIK RESPONDEN

Analisis Deskriptif
Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki – Laki	88	88
Perempuan	12	12
Total	100	100

Usia

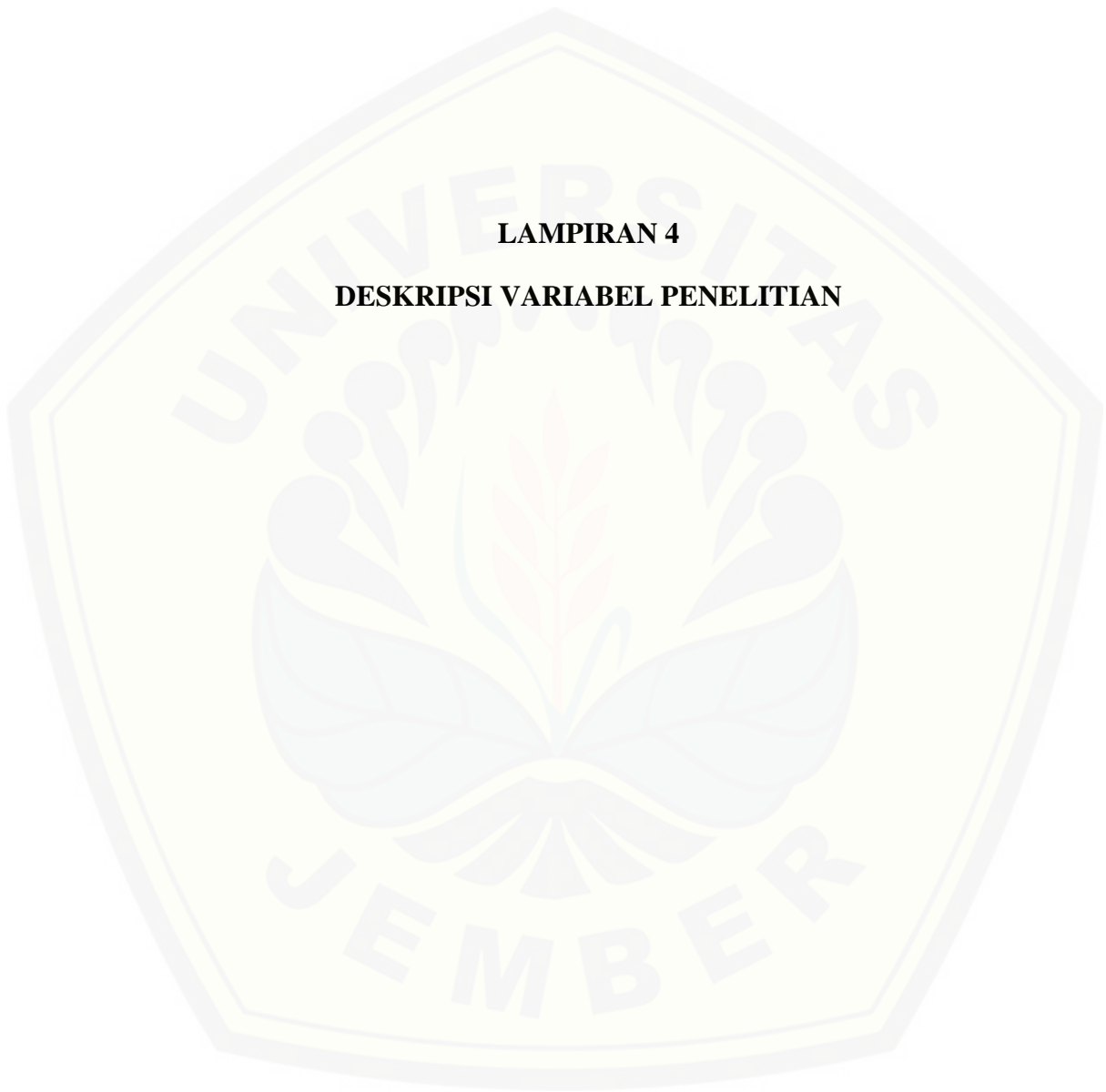
Usia	Jumlah	Persentase (%)
20 – 30 tahun	53	53
31 – 40 tahun	35	35
41 – 50 tahun	12	12
> 50 tahun	0	0
Total	100	100

Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
< 1 tahun	34	34
1 – 3 tahun	47	47
> 3 tahun	19	19
Total	100	100

LAMPIRAN 4

DESKRIPSI VARIABEL PENELITIAN



Deskripsi Variabel Penelitian

1. Upah Kerja (X1)

Item	SS		S		KS		TS		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	
X _{1.1}	40	40	47	47	8	8	5	5	100
X _{1.2}	49	49	43	43	8	8	0	0	100
X _{1.3}	51	51	35	35	11	11	3	3	100
X _{1.4}	49	49	41	41	7	7	3	3	100
X _{1.5}	50	50	37	37	10	10	3	3	100
Rata-rata	47.8	47.8	40.6	40.6	8.8	8.8	2.8	2.8	100

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	5,0	5,0	5,0
	2	8	8,0	8,0	13,0
	3	47	47,0	47,0	60,0
	4	40	40,0	40,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	8,0	8,0	8,0
	3	43	43,0	43,0	51,0
	4	49	49,0	49,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3,0	3,0	3,0
	2	11	11,0	11,0	14,0
	3	35	35,0	35,0	49,0
	4	51	51,0	51,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3,0	3,0	3,0
	2	7	7,0	7,0	10,0
	3	41	41,0	41,0	51,0
	4	49	49,0	49,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3,0	3,0	3,0
	2	10	10,0	10,0	13,0
	3	37	37,0	37,0	50,0
	4	50	50,0	50,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

b. Upah Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin

Item	Sangat Setuju			Setuju			Total
	L	P	N	L	P	N	
X1.1	36	4	40	40	7	47	87
X1.2	46	3	49	35	8	43	92
X1.3	47	4	51	31	4	35	86
X1.4	43	6	49	38	3	41	90
X1.5	45	5	50	32	5	37	87
Rata-rata	43,4%	4,4%	47,8%	35,2%	5,4%	40,6 %	88,4%

c. Upah Kerja Berdasarkan Usia

Item	Sangat Setuju				Setuju				Total
	20-30	31-40	41-50	N	20-30	31-40	41-50	N	
X1.1	19	14	7	40	24	18	5	47	87
X1.2	24	16	9	49	26	15	2	43	92
X1.3	22	20	9	51	25	9	1	35	86
X1.4	21	20	8	49	29	9	3	41	90
X1.5	24	19	7	50	22	11	4	37	87
Rata-rata	22%	17,8%	8%	47,8%	25,2%	12,4%	3%	40,6%	88,4%

d. Upah Kerja Berdasarkan Lama Bekerja

Item	Sangat setuju				Setuju				Total
	< 1 th	1-3 th	>3 th	N	< 1 th	1-3 th	>3 th	N	
X1.1	11	18	11	40	18	21	8	47	87
X1.2	13	23	13	49	19	21	3	43	92
X1.3	15	22	14	51	13	20	2	35	86
X1.4	13	25	11	49	17	19	5	41	90
X1.5	13	26	11	50	15	17	5	37	87
Rata-rata	13%	22,8%	12%	47,8%	16,4%	19,6%	4,6%	40,6%	88,4%

Insentif (X2)

Item	SS		S		KS		TS		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	
X2.1	49	49	37	37	11	11	3	3	100
X2.2	58	58	31	31	7	7	4	4	100
Rata-rata	53.5	53.5	34	34	9	9	3.5	3.5	100

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3,0	3,0	3,0
	2	11	11,0	11,0	14,0
	3	37	37,0	37,0	51,0
	4	49	49,0	49,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4,0	4,0	4,0
	2	7	7,0	7,0	11,0
	3	31	31,0	31,0	42,0
	4	58	58,0	58,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

a. Insentif Berdasarkan Jenis Kelamin

Item	Sangat Setuju			Setuju			Total
	L	P	N	L	P	N	
X2.1	45	4	49	31	6	37	86
X2.2	50	8	58	29	2	31	89
Rata-rata	47,5%	6%	53,5%	30%	4%	34%	87,5%

b. Insentif Berdasarkan Usia

Item	Sangat Setuju				Setuju				Total
	20-30	31-40	41-50	N	20-30	31-40	41-50	N	
X _{1.1}	24	18	7	49	19	14	4	37	86
X _{1.2}	28	21	9	58	20	10	1	31	89
Rata-rata	26%	19,5%	8%	53,5%	19,5%	12%	2,5%	34%	87,5%

c. Insentif Berdasarkan Lama Bekerja

Item	Sangat Setuju				Setuju				Total
	< 1 tahun	1-3 tahun	> tahun	N	< 1 tahun	1-3 tahun	> tahun	N	
X2.1	17	19	13	49	13	20	4	37	86
X2.2	22	23	13	58	9	19	3	31	89
Rata-rata	19,5%	21%	13%	53,5	11%	19,5%	3,5%	34%	87,5%

Kepuasan Kerja (Y)

Item	SS		S		KS		TS		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Y1.1	57	57	34	34	8	8	1	1	100
Y1.2	47	47	41	41	10	10	2	2	100
Y1.3	55	55	35	35	9	9	1	1	100
Y1.4	59	59	33	33	5	5	3	3	100
Y1.5	49	49	37	37	10	10	4	4	100
Rata-rata	53.4	53.4	36	36	8.4	8.4	2.2	2.2	100

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,0	1,0	1,0
2	8	8,0	8,0	9,0
3	34	34,0	34,0	43,0
4	57	57,0	57,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2,0	2,0	2,0
2	10	10,0	10,0	12,0
3	41	41,0	41,0	53,0
4	47	47,0	47,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,0	1,0	1,0
	2	9	9,0	9,0	10,0
	3	35	35,0	35,0	45,0
	4	55	55,0	55,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	3,0	3,0	3,0
	2	5	5,0	5,0	8,0
	3	33	33,0	33,0	41,0
	4	59	59,0	59,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	4,0	4,0	4,0
	2	10	10,0	10,0	14,0
	3	37	37,0	37,0	51,0
	4	49	49,0	49,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

a. Kepuasan Berdasarkan Jenis Kelamin

Item	Sangat Setuju			Setuju			Total
	L	P	N	L	P	N	
Y _{1.1}	50	7	57	31	5	34	91
Y _{1.2}	42	5	47	39	2	41	88
Y _{1.3}	48	7	55	31	4	35	90
Y _{1.4}	52	7	59	31	2	33	92
Y _{1.5}	41	8	49	34	3	37	86
Rata-rata	46,6%	6,8%	53,4%	32,8%	3,2%	36	89,4%

b. Kepuasan Berdasarkan Usia

Item	Sangat Setuju				Setuju				Total
	20-30	31-40	41-50	N	20-30	31-40	41-50	N	
Y _{1.1}	29	20	8	57	19	11	4	34	91
Y _{1.2}	24	17	6	47	25	12	4	41	88
Y _{1.3}	27	20	8	55	23	12	2	35	90
Y _{1.4}	28	24	7	59	21	9	3	33	92
Y _{1.5}	22	20	7	49	27	7	3	37	86
Rata-rata	26%	20,2%	7,2%	53,4%	23%	10,2%	3,2%	36%	89,4%

c. Kepuasan Berdasarkan Lama Bekerja

Item	Sangat setuju				Setuju				T
	< 1 tahun	1-3 tahun	>3 tahun	N	< 1 tahun	1-3 tahun	>3 tahun	N	
Y _{1.1}	20	25	12	57	12	16	6	34	91
Y _{1.2}	13	24	10	47	15	19	7	41	88
Y _{1.3}	20	23	12	55	11	19	5	35	90
Y _{1.4}	18	28	13	59	12	17	4	33	92
Y _{1.5}	15	24	10	49	14	18	5	37	86
Rata-rata	17,2%	24,8%	11,4%	53,4 %	12,8%	17,8%	5,4%	36%	89,4%

The background of the page features a large, faint watermark of the Universitas Jember logo. The logo is a shield-shaped emblem with a yellow background and a grey border. Inside the shield, the word "UNIVERSITAS" is written in a semi-circle at the top, and "JEMBER" is written in a semi-circle at the bottom. In the center of the shield is a stylized floral or leaf-like design in shades of green and pink.

LAMPIRAN 5
UJI VALIDITAS R TABEL, UJI RELIABILITAS,
UJI NORMALITAS

Uji Validitas (R Tabel = 0,1966)

X1

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,178	-,071	,103	-,089	,444**
	Sig. (2-tailed)		,076	,481	,307	,380	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	,178	1	,061	,154	,022	,494**
	Sig. (2-tailed)	,076		,546	,126	,832	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	-,071	,061	1	,252*	,105	,538**
	Sig. (2-tailed)	,481	,546		,012	,299	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	,103	,154	,252*	1	,152	,640**
	Sig. (2-tailed)	,307	,126	,012		,131	,000
	N	100	100	100	100	100	100
X1.5	Pearson Correlation	-,089	,022	,105	,152	1	,474**
	Sig. (2-tailed)	,380	,832	,299	,131		,000
	N	100	100	100	100	100	100
X1	Pearson Correlation	,444**	,494**	,538**	,640**	,474**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

X2**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,084	,734**
	Sig. (2-tailed)		,404	,000
	N	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	,084	1	,738**
	Sig. (2-tailed)	,404		,000
	N	100	100	100
X2	Pearson Correlation	,734**	,738**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Y

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	,069	,111	,230*	,152	,532**
	Sig. (2-tailed)		,493	,270	,022	,131	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Y1.2	Pearson Correlation	,069	1	-,108	,227*	,332**	,550**
	Sig. (2-tailed)	,493		,287	,023	,001	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Y1.3	Pearson Correlation	,111	-,108	1	,136	-,029	,371**
	Sig. (2-tailed)	,270	,287		,179	,774	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Y1.4	Pearson Correlation	,230*	,227*	,136	1	,359**	,692**
	Sig. (2-tailed)	,022	,023	,179		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
Y1.5	Pearson Correlation	,152	,332**	-,029	,359**	1	,674**
	Sig. (2-tailed)	,131	,001	,774	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100
Y	Pearson Correlation	,532**	,550**	,371**	,692**	,674**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.674	6

X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	3

Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.713	6

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

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.8328981406
Most Extreme Differences	Absolute	.044
	Positive	.037
	Negative	-.062
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



LAMPIRAN 6
ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Analisis Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
	1	X2, X1 ^b	

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 ^a	.527	.542	1.531

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60,565	2	30,283	7,932	,001 ^b
	Residual	370,345	97	3,818		
	Total	430,910	99			

a. Dependent Variable: Y

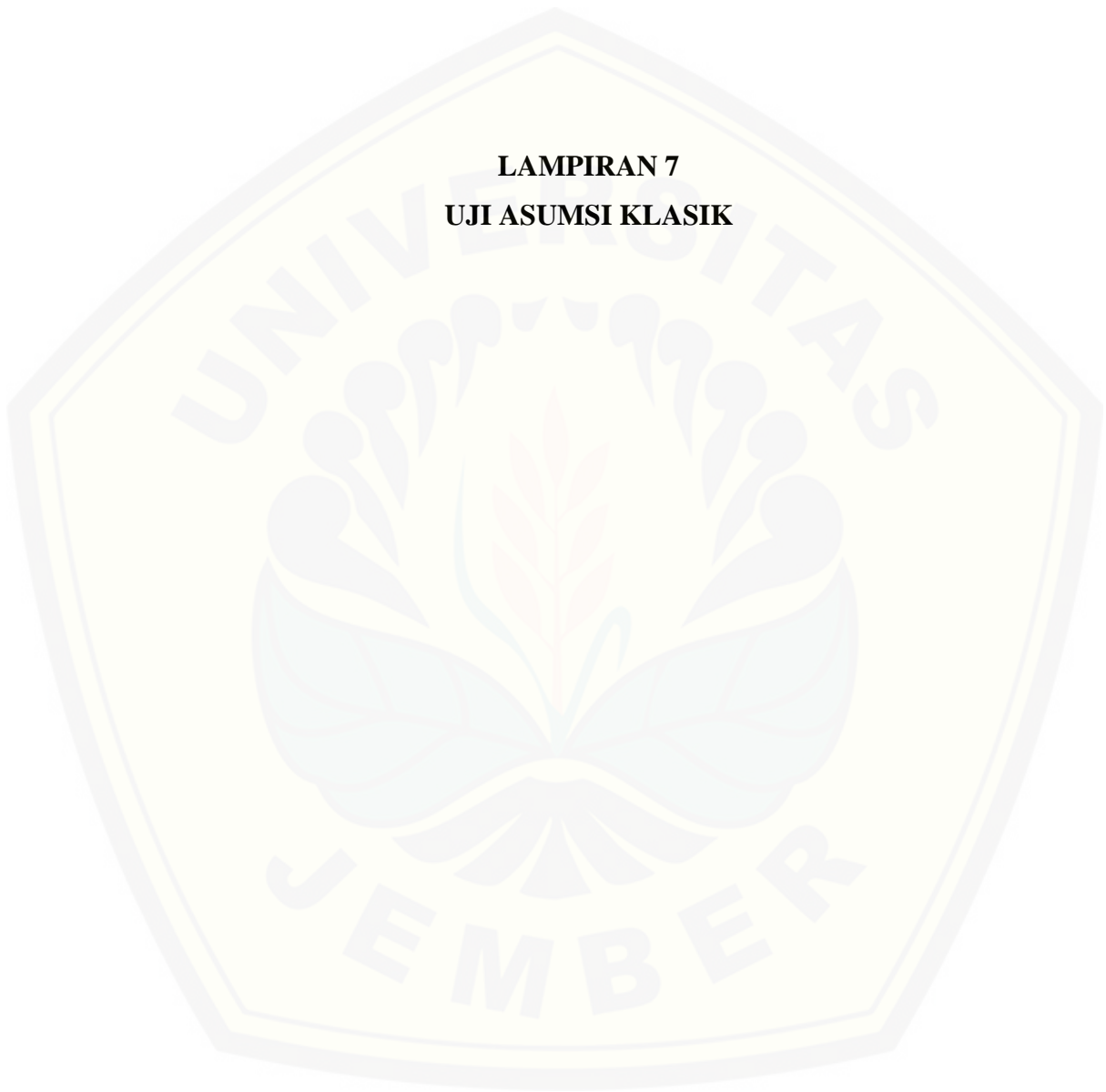
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		1	(Constant)	.262			1.455	
	X1	.393	.115	.282	2.681	.001	.325	2.733
	X2	.250	.172	.288	2.465	.002	.471	2.417

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 7
UJI ASUMSI KLASIK



a. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.262	1.455		2.357	.144		
	X1	.393	.115	.282	2.681	.001	.325	2.733
	X2	.250	.172	.288	2.465	.002	.471	2.417

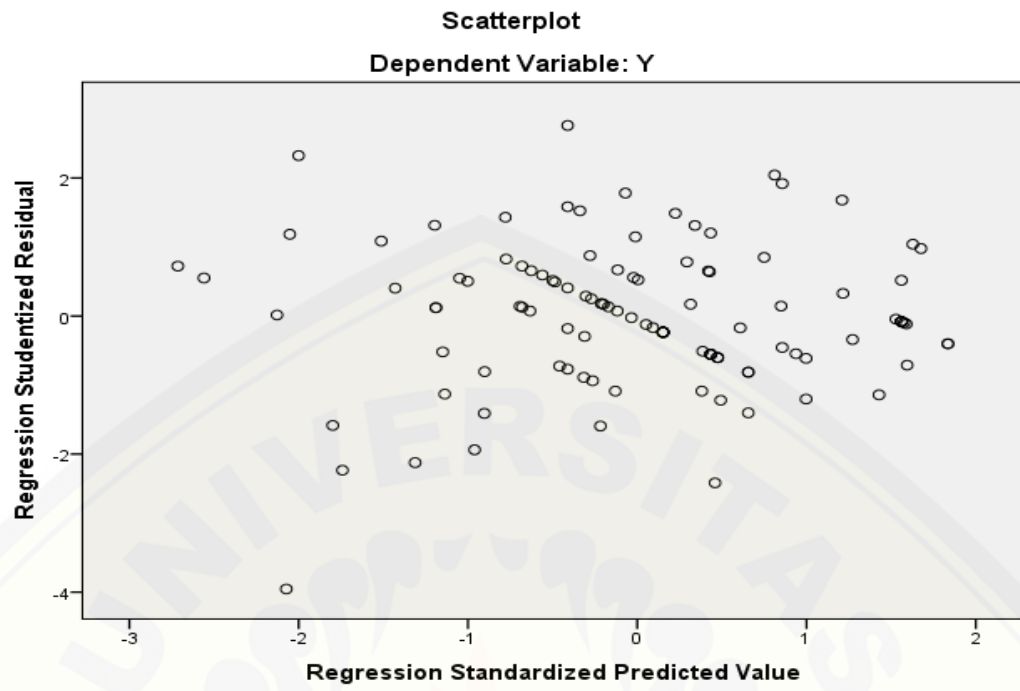
a. Dependent Variable: Y

b. Uji Heteroskedastisitas

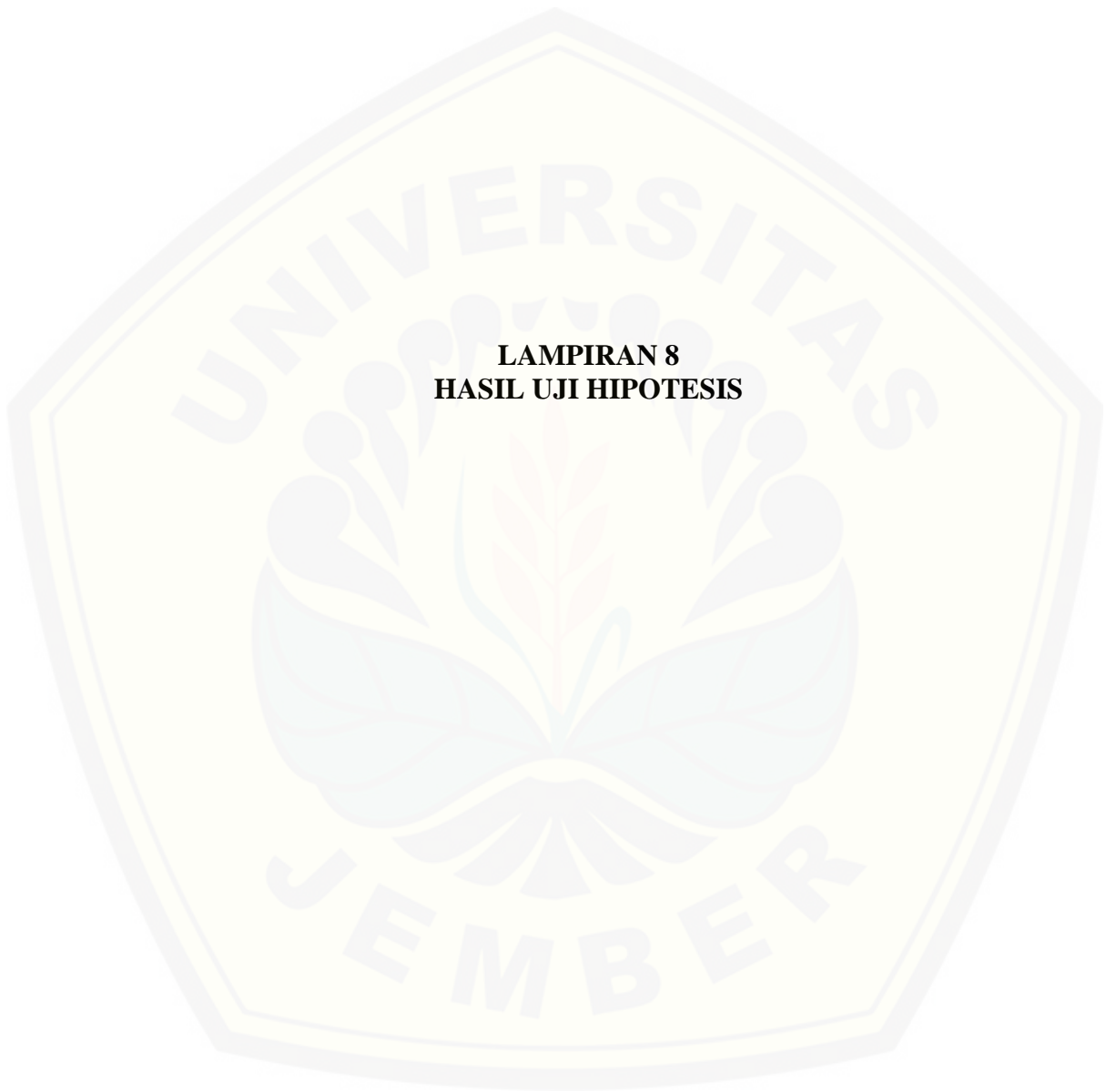
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.673	1.682		.126	.255
	X1	.185	.174	.319	.257	.232
	X2	.271	.358	.174	.144	.271

a. Dependent Variable: RES2



LAMPIRAN 8
HASIL UJI HIPOTESIS



Hasil Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

T Tabel = df = n - k = 100 - 3 = 97, sesuai Tabel T, maka df = 97 dan nilai T Tabel = 1,984

Hipotesis	Pengaruh	T Hitung	T Tabel	Signifikansi
H1	X1 → Y	2,681	1,984	0,001
H2	X2 → Y	2,465	1,984	0,002

Maka, Hipotesis 1 dan Hipotesis 2 diterima, karena nilai T hitung > T tabel.

Uji Simultan (Uji F)

(F Tabel = 3,09 pada Probabilitas = 0,05)

$$N1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$N2 = n - k = 100 - 3 = 97$$

N1 = 2 dan N2 = 97 pada F Tabel

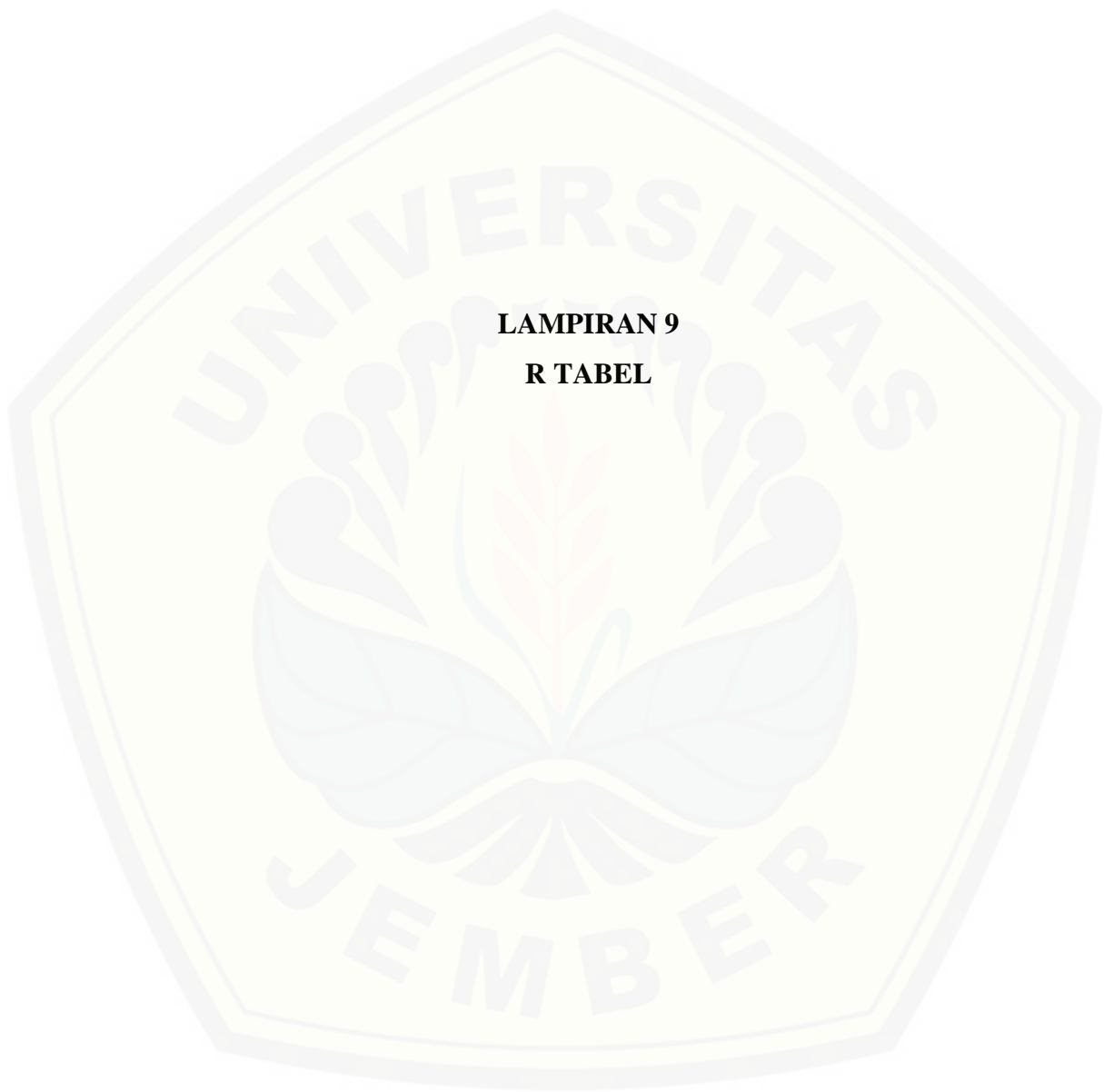
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60,565	2	30,283	7,932	,001 ^b
	Residual	370,345	97	3,818		
	Total	430,910	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Maka, F Hitung > F Tabel (7,932 > 3,09) Artinya variabel X1 dan variabel X2 secara simultanataubersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y.

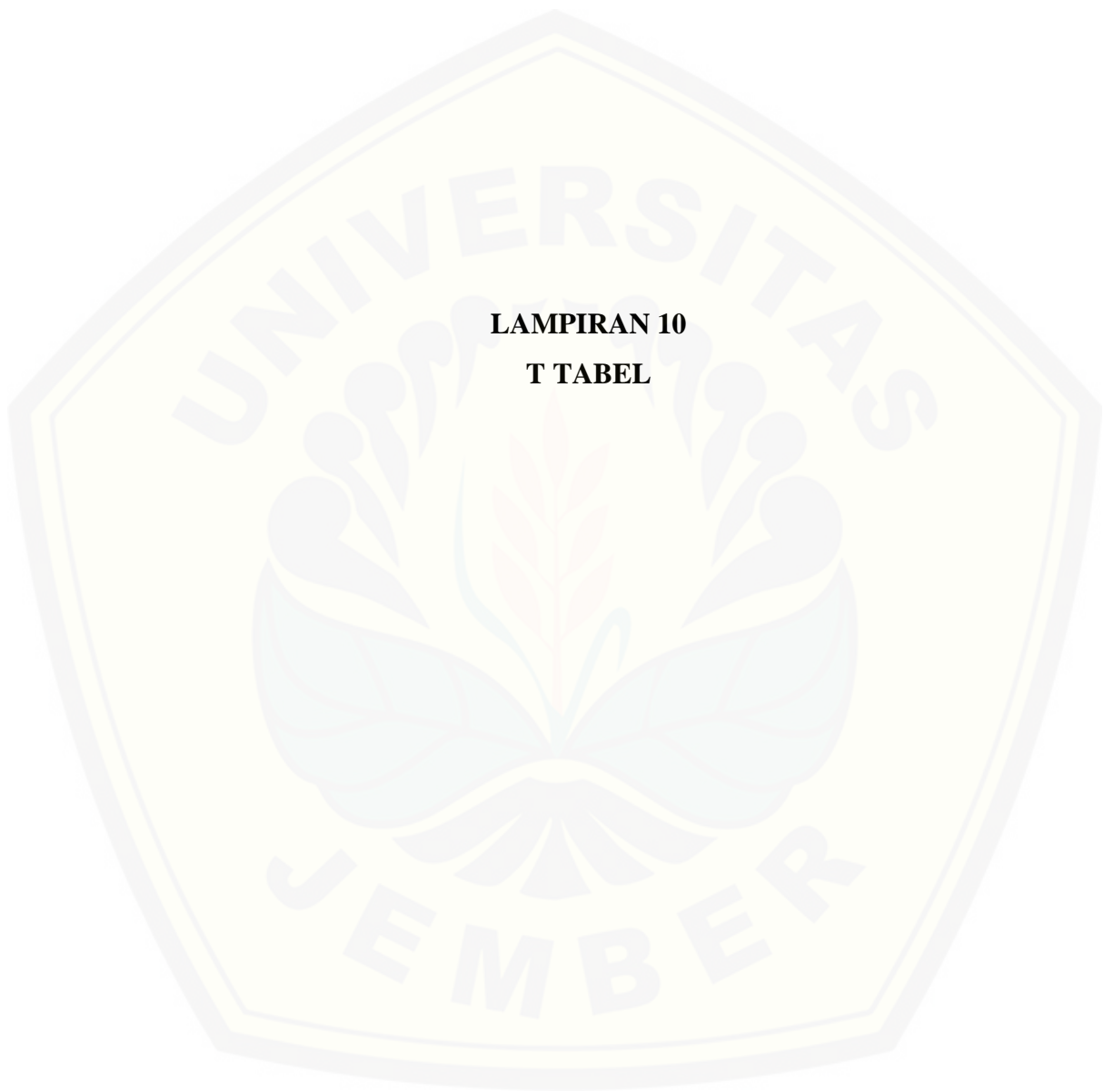


LAMPIRAN 9
R TABEL

R Tabel

(Df = n - 2 = 100 - 2 = 98)

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211



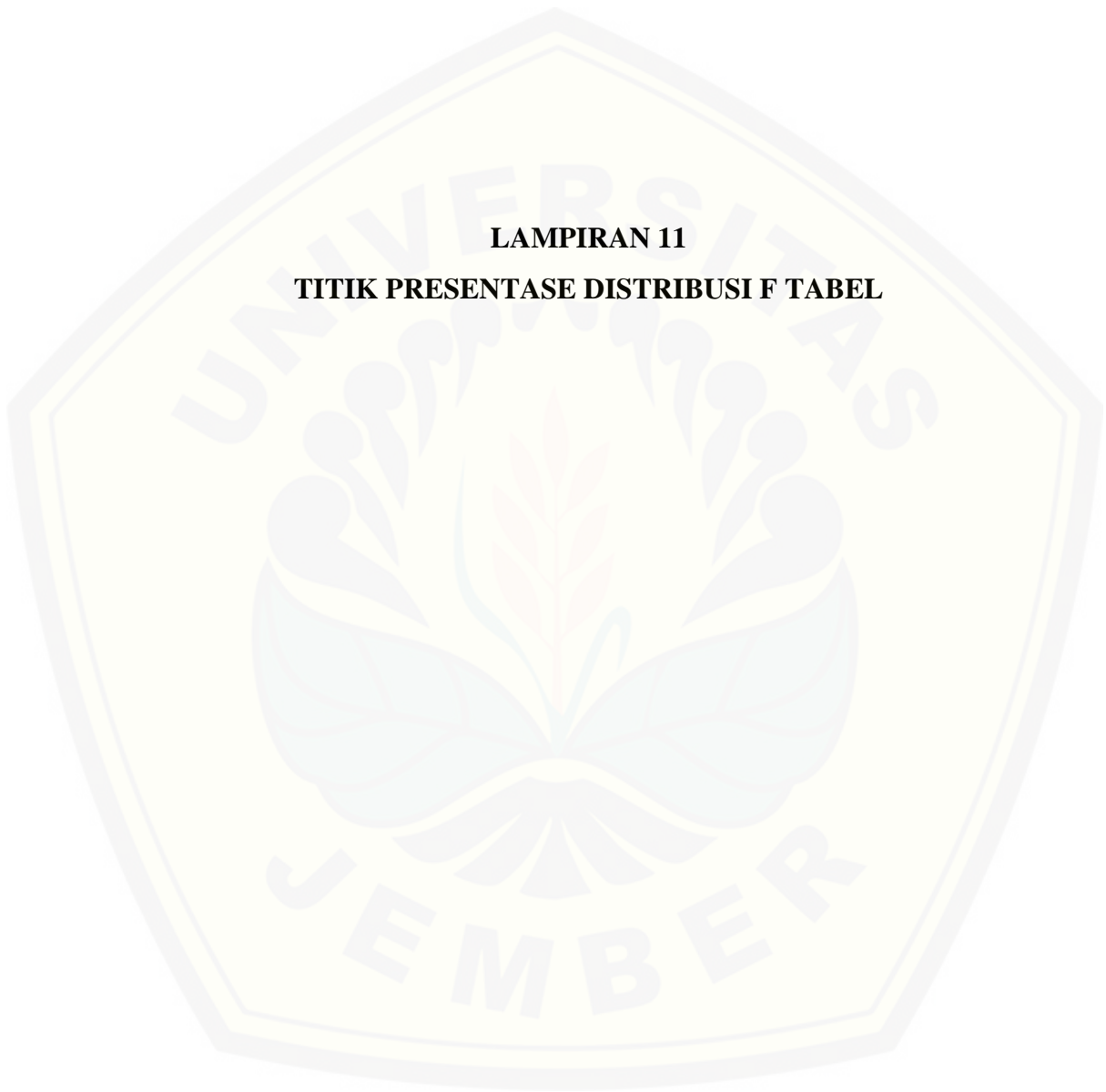
LAMPIRAN 10
T TABEL

T Tabel
(Df = n - k = 100 - 3 = 97)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598

LAMPIRAN 11

TITIK PRESENTASE DISTRIBUSI F TABEL



Titik Persentase Distribusi F Tabel (N1 = 2, N2 = 97)

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75