

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN REWARD TERHADAP KEPUASAN KERJA DRIVER GOJEK DI KOTA MAKASSAR



**ANDI GHINA ZAHIRA RIZQULLAH
1910421048**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN REWARD TERHADAP KEPUASAN KERJA DRIVER GOJEK DI KOTA MAKASSAR



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar sarjana pada Program Studi Manajemen

ANDI GHINA ZAHIRA RIZQULLAH
1910421048

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS FAJAR
MAKASSAR
2023

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN *REWARD* TERHADAP KEPUASAN KERJA DRIVER GOJEK DI KOTA MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh

ANDI GHINA ZAHIRA RIZQULLAH
1910421048

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi
Pada Tanggal 15 September 2023 Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 15 September 2023
Disetujui Oleh,

Pembimbing,



Prof. Dr. A. Nur Insan, M.Si.

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial
Universitas Fajar



Dr. Yusmanzar, S.Sos., M.I.Kom.

SKRIPSI

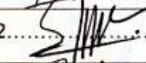
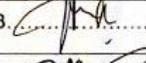
PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN *REWARD* TERHADAP KEPUASAN KERJA DRIVER GOJEK DI KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh

ANDI GHINA ZAHIRA RIZQULLAH
1910421048

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi
Pada Tanggal **15 September 2023** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Dewan Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. A. Nur Insan, M.Si.	Ketua	1... 
2.	Ilham Safar, S.M., M.M.	Anggota	2... 
3.	Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si.	Anggota	3... 
4.	Syamsul Riyadi, S.M., M.M.	Anggota	4... 

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial
Universitas Fajar


Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : ANDI GHINA ZAHIRA RIZQULLAH
NIM : 1910421048
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul "PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN *REWARD* TERHADAP KEPUASAN KERJA DRIVER GOJEK DI KOTA MAKASSAR" adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 15 September 2023

Yang Membuat Pernyataan,



10000
METERAN
TEMPEL
56932AKX646071273

Andi Ghina Zahira Rizqullah

PRAKATA

Puji Syukur senantiasa penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang membahas mengenai “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja Driver GOJEK di Kota Makassar”. skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial Universitas Fajar.

Pengerjaan skripsi ini penulis menyadari bukanlah suatu hal yang bisa penulis lakukan sendiri sehingga penulis mengucapkan terima kasih dan rasa hormat kepada semua pihak yang ikut terlibat membantu sejak pembuatan proposal, penelitian hingga sampai selesai saat ini, Terkhusus penulis ucapkan terima kasih untuk pengorbanan yang tiada hentinya kepada kedua orang tua saya yaitu Ayah saya Andi Sami Nur dan Ibu saya Andi Tenri Aki yang senantiasa memberikan doa restu, kepercayaan, kasih sayang, dukungan moril dan materil sejak penulis menginjak bangku sekolah hingga penyelesaian studi Strata Satu (S1) Dan Terima kasih yang tak terhingga penulis haturkan kepada Kakak Saya Andi Humairah Nugraha, S.H., yang senantiasa memberikan dukungan dan membantu penulis dalam penyelesaian studi Starta Satu (S1).

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si Selaku Rektor Universitas Fajar Makassar
2. Ibu Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar Makassar.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E Selaku Ketua Program Studi Manajemen sekaligus Dosen Penasihat Akademik

4. Ibu Prof. Dr. A. Nur Insan, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu dan pikiran untuk memberi masukan dalam penyusunan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan tepat pada waktunya.
5. Ibu Virza Hadrianti, S.Sos., S.E., M.Si, Bapak Ilham Safar, S.M., M.M., Bapak Syamsul Riyadi, S.M., M.M. Selaku tim penguji.
6. Jajaran pengajar dosen akademik Program Studi Manajemen Universitas Fajar Makassar yang dengan tulus mendidik dan memberikan ilmunya sebagai bekal untuk penulis di masa depan.
7. Teman seperjuangan Penulis dari bangku SMA hingga saat ini, Fifi Nur Fadillah, Penulis haturkan ucapan terimakasih atas dukungan dan dorongan yang diberikan kepada penulis dalam pengerjaan skripsi ini.
8. Teman seperjuangan penulis Andi Fatimah Azzahra, Faradiba Muztira, Dita Dwi Aryanti Ukkas, Andi Rifqa Aulia, Andi Sulfiana Eka Putri, terima kasih atas bantuan dan dukungannya selama menempuh Pendidikan S1 ini.

Skripsi ini jauh dari kesempurnaan, dari segi penyajian materi, Bahasa yang digunakan hingga metode penulisan. Oleh karena itu, baik saran dan kritik dari semua pihak diharapkan dapat menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat membawa manfaat baik bagi penulis maupun bagi para pembaca.

Makassar, 15 September 2023

Andi Ghina Zahira Rizqullah

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN REWARD TERHADAP KEPUASAN KERJA DRIVER GOJEK DI KOTA MAKASSAR

**ANDI GHINA ZAHIRA RIZQULLAH
A. NUR INSAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan reward terhadap kepuasan kerja driver Gojek di Kota Makassar. Penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif serta sampel pada penelitian ini sebanyak 100 driver Gojek di kota Makassar. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner menggunakan Angket yang berdasarkan Skala Likert kepada Driver Gojek di Kota Makassar. Pengolahan data menggunakan metode uji regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 22. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai dari koefisien regresi dari variabel motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja sebesar 0,370 dan t hitung 5,385 lebih besar dari nilai t table 1,660 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian untuk variabel Reward terhadap kepuasan kerja memperoleh koefisien regresi sebesar 0,658 dengan nilai t hitung 7,730 lebih besar dari nilai t table 1,660 dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian untuk variabel motivasi intrinsik dan reward terhadap kepuasan kerja memperoleh nilai F hitung 294,538 lebih besar dari F table 2,31 dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang membuktikan bahwa motivasi intrinsik dan reward berpengaruh terhadap kepuasan kerja driver Gojek di Kota Makassar.

Kata kunci : Motivasi intrinsik, Reward, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF INTRINSIC AND REWARD MOTIVATION ON JOB SATISFACTION OF GOJEK DRIVERS IN MAKASSAR CITY

**ANDI GHINA ZAHIRA RIZQULLAH
A. NUR INSAN**

This study aims to determine the effect of intrinsic and reward motivation on the job satisfaction of Gojek drivers in Makassar City. The research used a type of quantitative research and sample in this study as many as 100 Gojek drivers in Makassar City. Data collection was carried out by disseminating a questionnaire using a questionnaire based on a likert scale to Gojek driver in Makassar City. Data processing uses multiple linear regression test methods with the help of SPSS 22. Based on the results of the study shows that the value of the regression coefficient of intrinsic motivational variables to job satisfaction is 0.370 and t count 5,385 is greater than the T table value of 1,660 with a significant level of 0,000 <0.05 . The results of research for the reward variable on job satisfaction obtain a regression coefficient of 0.658 with a t value of 7.730 greater than the T table value of 1,660 with a significant level of 0,000 <0.05. The results of research for intrinsic and reward motivational variables on job satisfaction obtained the value of F count 294,538 greater than F Table 2.31 and significant amounting to 0.000 <0.05 which proves that intrinsic and reward motivation affects the job satisfaction of Gojek drivers in Makassar City.

Keywords: *intrinsic motivation, reward, job satisfaction*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Manajemen.....	7
2.2 Sumber Daya Manusia.....	9
2.4 Motivasi Intrinsik.....	13
2.5 Reward.....	15
2.6 Kepuasan Kerja.....	18
2.7 Kajian Empiris.....	21
2.8 Kerangka konseptual.....	28
2.9 Definisi Operasional.....	30
2.10 Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
3.1 Rancangan Penelitian.....	34
3.2 Tempat dan Waktu.....	34
3.3 Populasi dan Sampel.....	34
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	36
3.5 Pengumpulan Data.....	37
3.6 Variabel Penelitian.....	37
3.7 Instrumen Penelitian.....	38
3.8 Analisis Data.....	38
3.9 Uji Asumsi Klasik.....	40
3.10 Uji Hipotesis.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Gambaran Umum Organisasi.....	42
4.2 Karakteristik Responden.....	47
4.3 Analisis Deskriptif.....	49
4.4 Analisis Statistik.....	52
BAB V PENUTUP	66
5.1 Kesimpulan.....	66
5.2 Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	71
LAMPIRAN	75

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kajian Empiris.....	24
Tabel 3.1 Penilaian Skala Likert.....	38
Tabel 4.1 Data responden berdasarkan jenis kelamin.....	47
Tabel 4.2 Data responden berdasarkan Umur.....	48
Tabel 4.3 Data responden berdasarkan lama menjadi driver.....	48
Tabel 4.4 Tanggapan responden terhadap variabel motivasi intrinsik.....	50
Tabel 4.5 Tanggapan responden pada Variabel Reward.....	51
Tabel 4.6 Tanggapan responden pada variabel kepuasan kerja.....	52
Tabel 4.7 Hasil uji validitas motivasi intrinsik.....	53
Tabel 4.8 Hasil uji validitas Reward.....	54
Tabel 4.9 Hasil uji validitas kepuasan kerja.....	54
Tabel 4.10 Hasil uji reabilitas.....	55
Tabel 4.11 Hasil uji normalitas.....	57
Tabel 4.13 Hasil uji regresi linear berganda.....	59
Tabel 4.14 Hasil uji simultan.....	61
Tabel 4.15 Hasil uji determinan.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka konseptual.....	30
Gambar 4.1.3 Logo Gojek.....	44
Gambar 4.1 Hasil uji normalitas.....	57
Gambar 4.2 Hasil uji Heteroskedasitas.....	58

Bab I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) berperan menjadi motor mobilitas untuk instansi (Yunas,2020), SDM juga merupakan salah satu faktor yang penting dan dapat mempengaruhi organisasi atau perusahaan untuk mencapai target dalam berkompetisi, selain itu SDM juga tidak kalah penting dari aktiva dan modal. Sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Meningkatnya kualitas SDM dalam suatu instansi juga disebabkan karena adanya motivasi, Menurut Hasibuan (2006) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar dapat bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi itu sendiri adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsang untuk melakukan Tindakan-tindakan.

Motivasi dapat berasal dari dalam diri seseorang seperti motivasi intrinsik yang dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri sendiri. Menurut Nawawi (2011) menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang berasal dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Selain itu menurut Sumardi (2011) motivasi intrinsik adalah dorongan seseorang untuk melakukan Tindakan atau kinerja karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuannya. Serta menurut Nopitasari dan Krisnandai

(2018), semakin kuat motivasi intrinsik di dalam diri pegawai, maka semakin kuat keinginan pegawai tersebut untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga semakin terdorong perilaku pegawai tersebut untuk diarahkan sesuai dengan standar kerja dan tujuan dari perusahaan,

Satu dari sekian motivasi yang ada dalam mempengaruhi kualitas dan kepuasan kerja Sumber Daya Manusia (SDM) adalah adanya penghargaan (*Reward*) yang diberikan oleh instansi. Menurut Suryadilaga, dkk (2016) merupakan salah satu upaya instansi untuk melakukan pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) dan meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja karyawan dalam sebuah instansi. Besar kecilnya reward yang diberikan kepada yang berhak bergantung kepada banyak hal terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih, Selain itu bentuk Reward ditentukan pula oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta kepada siapa Reward tersebut diberikan.

Locke dalam (Thahrim,2021) mengatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah ekspresi emosi yang positif atau menyenangkan sebagai hasil evaluasi kerja atau pengalaman kerja”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan timbul sikap atau tingkah laku negatif, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan bekerja dengan baik, penuh semangat dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Tercapainya tingkat kepuasan kerja ditentukan berbagai faktor, dan yang menarik untuk diperhatikan antara lain yaitu adanya motivasi intrinsik dari dalam diri karyawan dan pemberian reward karyawan yang langsung ataupun tidak langsung turut menentukan pencapaian kepuasan kerja.

Di era globalisasi saat ini terdapat fenomena ojek yang cukup menyita perhatian masyarakat, yaitu ojek yang berbasis aplikasi atau *online*. Fenomena transportasi *online* kini makin digemari, sebab angkutan seperti Gojek mempunyai karakteristik yang kita ketahui, efisiensi dalam hal waktu, cara pemesanan yang mudah, mampu melayani pada saat diperlukan, seperti yang telah dikemukakan oleh Sudarwanto (2013) “Seiring dengan berkembangnya teknologi saat ini terdapat aplikasi yang mengenalkan layanan pemesanan ojek menggunakan teknologi dan memakai standar pelayanan.

Salah satu perusahaan layanan transportasi berbasis *online* adalah Gojek yang menyediakan layanan ojek *online*. Ojek *online* adalah salah satu solusi dari kemacetan yang terjadi di berbagai kota di Indonesia. Gojek Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang memimpin revolusi transportasi ojek di Indonesia. Gojek sendiri merupakan layanan antar jemput dengan ojek *modern* berbasis aplikasi. telah berkembang menjadi mata pencaharian yang menjanjikan

Gojek saat ini tidak hanya memiliki layanan transportasi tapi juga mempunyai layanan lain seperti pengantaran makanan dan pengantaran barang.

Reward yang didapatkan Driver Gojek di Makassar:

1. Gaji, pada dasarnya sistem bagi hasil GOJEK adalah senilai 20% untuk GOJEK dan 80% untuk driver dari tiap orderan yang sudah diselesaikan dan untuk pemesanan yang menggunakan promo atau gratis ongkir driver akan tetap menerima pembayaran ongkir full dan akan dibayarkan oleh perusahaan. *Sumber: ojolakademi.com*

2. Bonus, Dalam setiap layanan yang terdapat di aplikasi GOJEK akan mendapatkan bonus untuk driver dengan perhitungan

- a. 7 poin = Rp.10.000
- b. 15 poin = Rp.25.000
- c. 20 poin = Rp.40.000
- d. 25 poin = Rp.55.000
- e. 30 poin = Rp.70.000

Dalam 1 hari yang sama menyelesaikan order (total 30 poin), maksimal bonus yang akan diterima sebesar Rp.200.000/hari. *Sumber: infojek.com*

3. Tunjangan, Untuk Driver GOJEK tidak mendapatkan tunjangan seperti THR, biaya perawatan kendaraan dan hanya akan mendapatkan asuransi kecelakaan apabila sedang mengangkut penumpang atau menjemput pesanan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti ditemukan beberapa masalah yang terjadi, seperti pendapatan yang didapatkan tidak sebesar yang di gambar-gambarkan meski mengalami peningkatan pendapatan dibandingkan ojek pangkalan. Apalagi Jika dibandingkan dengan jam kerja yang Panjang, Selain itu, pengemudi go ride juga selalu singgah di tepi jalan untuk beristirahat ataupun menerima orderan sehingga sangat beresiko mengalami kecelakaan dalam berkendara tetapi hanya diberikan asuransi apabila kecelakaan terjadi pada saat mengangkut penumpang dan mengantar pesanan jika berkendara sendiri tidak akan mendapatkan asuransi apapun. Pengemudi ojek online juga merasa adanya kesenjangan hubungan kerja karena tidak dianggap pegawai sehingga tidak mendapatkan haknya meskipun setiap hari

berperang dengan risiko pekerjaan yang tinggi, hubungan mitra membuat perusahaan bebas dari kewajiban untuk memenuhi upah minimum, uang lembur, jaminan sosial dan tunjangan.

Berdasarkan pemaparan diatas, Maka penulis merasa tertarik untuk melaksanakan penelitian guna diketahui dan dikaji ulang terkait dengan pemaparan latar belakang diatas. Jadi dikemukakan judul “ **PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN REWARD TERHADAP KEPUASAN KERJA DRIVER GOJEK DI KOTA MAKASSAR** ”

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang yang telah dijelaskan, maka perumusan permasalahan yang diangkat didalam analisi ini ialah berikut ini:

1. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja driver GOJEK di Kota Makassar?
2. Apakah pemberian *Reward* berpengaruh terhadap kepuasan kerja driver GOJEK di Kota Makassar?
3. Apakah Motivasi Intrinsik & Reward berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja driver GOJEK di Kota Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dikerjakan guna mendapatkan penjawaban pertanyaan-pertanyaan yang mencuat pada perumusan permasalahan. Tujuan yang mau digapai dalam Analisa ini sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap kepuasan kerja driver GOJEK di Kota Makassar.

2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh reward terhadap kepuasan kerja driver GOJEK di Kota Makassar.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Motivasi Intrinsik dan Reward secara simultan terhadap kepuasan kerja driver GOJEK di Kota Makassar.

1.4 Manfaat Penelitian

Sebuah penelitian harus membagikan pemanfaatan yang berkenan dengan ilmu pengetahuan baik dengan cara teoritis ataupun praktis. Penelitian yang dilaksanakan ini disemogakan mempunyai pemanfaatan teoritis dan praktis yaitu sebagai berikut:

Pemanfaatan teoritis penelitian ini yakni sebagai penambahan ilmu pengetahuan bagi peneliti serta pembaca terkhususnya terkait pengaruh Motivai Intrinsik dan Reward terhadap kepuasan kerja driver GOJEK di Kota Makassar. Sedangkan pemanfaatan praktis penelitian ini disemogakan bisa membagikan informasi ke pembacanya tentang pengaruh motivasi intrinsik dan reward terhadap kepuasan kerja driver GOJEK di Kota Makassar dan diharapkan menambah ilmu peneliti lain tentang penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1. Manajemen

Secara etimologis, kata manajemen berasal dari berbagai Bahasa, yang pertama yaitu Bahasa Prancis kuno yakni *management*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Lalu, dalam Bahasa Italia, yaitu *meneggiare* yang memiliki arti mengendalikan. Sedangkan dalam Bahasa Inggris berasal dari kata *to manage* yang artinya mengelolah atau mengatur.

Adapun definisi manajemen secara etimologis dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan sebuah aktivitas mengatur dan mengelola. Berikut ini juga disampaikan definisi manajemen menurut para ahli diantaranya sebagai berikut: Menurut Terry dalam Nawawi (2011:11) manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditentukan dengan menggunakan tangan orang lain. Menurut Henry Fayol (2010), pengertian manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan/kontrol terhadap sumber daya yang ada agar mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Adapun selain para ahli di atas menurut Lucey dan Lucey menyatakan bahwa manajemen merupakan proses yang khas yang terdiri dari Tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai

sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain. Pengertian manajemen menurut James A.F Stoner (2018), adalah proses perencanaan pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi yang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan di organisasi tersebut.

Fungsi- Fungsi Manajemen, Awaluddin (2018)

1. Perencanaan (*Planning*)

Awaluddin (2018) perencanaan adalah keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang tentang hal-hal yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Perencanaan merupakan hal yang penting yang harus didahulukan karena perencanaan yang baik akan memudahkan tercapainya tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian yaitu merancang pekerjaan guna mencapai sasaran organisasi, melalui proses penciptaan struktur organisasi. Awaluddin (2018) *Organizing* adalah proses mengatur dan mengalokasikan pekerjaan, wewenang dan sumber daya kesejumlah anggota organisasi. Dengan demikian pengorganisasian merupakan pengalokasian semua pekerjaan kepada setiap orang yang ada dalam suatu organisasi yang didalamnya terdapat pembagian tugas agar tujuan bisa tercapai.

3. Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan adalah Tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atasan untuk mengawal dan melanjutkan kegiatan yang ditetapkan oleh unsur perencanaan dan pengorganisasian agar tujuan-tujuan dapat tercapai. *Actuating* merupakan keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan proses pemantauan, evaluasi dan membuat perbaikan jika ada kegiatan dalam proses mencapai tujuan ada hambatan atau mengalami kegagalan. Siagian dalam Awaluddin (2018) pengawasan yaitu proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya. *Controlling* merupakan tahap yang menentukan dari proses manajemen. Maka dari itu, kemampuan untuk melakukan pengendalian merupakan salah satu fungsi dan peran manajer yang sangat penting.

2.2 Sumber Daya Manusia

Menurut Sunyoto (2012) "Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia

harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.

Menurut Sutrisno (2011) "Dalam rangka persaingan, organisasi, Perusahaan harus memiliki sumber daya yang Tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat menentukan. Sumber daya manusia perusahaan menyebut manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2018).

Secara khusus bidang sumber daya manusia (human resource) merupakan salah satu bidang penting dalam setiap perusahaan. Bidang ini bertanggung jawab penuh ketersediaan, system kerja, dan kinerja individu-individu yang bekerja dalam perusahaan. Bidang sumber daya manusia harus dikelola (*manage*) dengan baik melalui penerapan fungsi-fungsi manajemen secara efisien dan efektif.

Fungsi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013) fungsi manajemen sumber daya manusia secara singkat yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan (*Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan efektif serta efisien dalam membantu mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian (*Organize*) adalah kegiatan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan faktor-faktor fisik.

3. Pengarahan

Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.

2.3 Motivasi

Motivasi yaitu dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2010). Motivasi juga mengandung pengertian yaitu keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan Tindakan-tindakan (Nawawi, 2011). Dengan adanya pendapat-pendapat tersebut maka dapat dikatakan bahwa motivasi adalah perasaan atau keinginan dalam diri seseorang untuk bertindak/melakukan suatu kegiatan guna mencapai tujuan yang telah diinginkan.

Saydam dalam Maulana (2015) memberikan penjelesan tujuan dari motivasi yaitu,

1. Meningkatkan prestasi kerja
2. Meningkatkan disiplin kerja
3. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
4. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
5. Menumbuhkan loyal karyawan kepada perusahaan

6. Meningkatkan rasa tanggung jawab
7. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan karyawan.

2.4 Motivasi Intrinsik

Wawan dan Nopiyana (2014) menyatakan bahwa motivasi yang paling kuat adalah motivasi intrinsik karena tertanam langsung di dalam diri karyawan. Melalui motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya. Nawawi (2011) menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang berasal dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri.

Motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*) adalah dorongan dari dalam diri karyawan anda. Itu membuat mereka dengan bersemangat melakukan pekerjaan atau menyelesaikan tugas, bahkan ketika tidak ada penghargaan. Berbagai kebutuhan, keinginan dan harapan yang ada dalam diri seseorang Menyusun motivasi internal orang tersebut. Mempengaruhi pribadinya dengan menentukan berbagai pandangan. Beberapa deskripsi motivasi instrinsik yang disebutkan diatas adalah sebagai dorongan yang dihasilkan dari dalam. Ketika motivasi seseorang mendorongnya untuk melakukan Tindakan sesuai dengan keinginannya sendiri tanpa dorongan dari orang lain, ia mengalami kegembiraan tersendiri.

Adapun Faktor faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik menurut Robins (2008) adalah:

- a. Tanggung jawab, berat tugas yang diemban dan diberikan kepada seorang karyawan
- b. Kemajuan, Prospek pertumbuhan profesioanl untuk anggota staf saat ini.
- c. Pekerjaan itu sendiri, besarnya kesulitan yang dihadapi pekerja di tempat kerja.
- d. Pencapaian, Besarnya kesulitan yang dihadapi pekerja ditempat kerja
- e. Pengakuan, besarnya imbalan yang diberikan kepada pekerja untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik.

Indikator Motivasi Intrinsik

Indikator faktor intrinsik Herzberg, seperti yang disajikan dalam Adana et al. (2012:196) adalah sebagai berikut.

1. Tanggung jawab, menunjukkan seberapa besar otoritas yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas tertentu
2. Prestasi, menghargai hasil lebih dari Tindakan
3. Pekerjaan itu sendiri, sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik.
4. Penghargaan, adalah kritik terhadap seberapa baik upaya mereka membuahkan hasil
5. Kesempatan berkembang, menetapkan tujuan yang tinggi dan sulit, dan menyelesaikan tugas dengan hasil yang pasti.

2.5 Reward

Menurut Bahasa ka *Reward* berarti ganjaran, hadiah, upah, sedangkan dalam kamus lengkap psikologi *Reward* merupakan sembarang perangsang, situasi atau pernyataan lisan yang bisa menghasilkan kepuasan atau menambah kemungkinan suatu perbuatan. Penghargaan dapat mengubah seseorang dan memicu peningkatan kinerja. Menurut Sunarto dkk. (2017), *reward* merupakan salah satu bentuk apresiasi untuk memperoleh karyawan yang profesional. Sementara pengertian *reward* menurut Kawulur, dkk (2018) *reward* merupakan sesuatu diberikan kepada seseorang karena telah melakukan sesuatu. Namun dalam teori, *reward* menjadi salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja kepada karyawan.

Menurut Suryadilaga, dkk (2016) *reward* merupakan salah satu upaya perusahaan untuk melakukan pemberdayaan sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Dan pemberian *reward* harus dilakukan secara adil dan merata untuk menghindari terjadinya kecemburuan sosial. *Reward* adalah penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berdasarkan kinerjanya. Menurut (Arlynsky,2021) *Reward* adalah suatu penghargaan atau *reward* yang dimaksudkan agar seseorang semakin giat dalam upaya untuk meningkatkan atau memaksimalkan prestasi kerja yang dicapai.

Jenis Reward

Siagian menyatakan dalam (Octaviani, 2016), *reward* merupakan rasa fear dimana pegawai atau tenaga kerja merasa puas dengan remunerasi yang diterimanya. Dalam hal ini kami berharap rasa kepuasan yang dirasakan

karyawan akan mendorong motivasi mereka untuk bekerja lebih efisien guna mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Dian, 2020) penghargaan memiliki dua kategori, yaitu: penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik. Imbalan eksternal adalah imbalan yang datang dari luar orang tersebut. Dimana eksternal termasuk penghargaan financial dan non financial, yaitu

Penghargaan Financial,

- a. Upah, Imbalan berupa uang yang diterima karyawan atas kedudukannya sebagai pegawai yang menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk mencapai tujuan perusahaan atau dapat dianggap sebagai kompensasi tetap yang diterima seseorang dari perusahaan.
- b. Tunjangan ini adalah sesuatu yang diberikan kepada karyawan termasuk dana pensiun, perawatan rumah sakit dan liburan, biasanya tidak terkait dengan kinerja karyawan, tetapi dengan senioritas atau ketekunan.
- c. Dibandingkan dengan Bonus/Insentif, bonus tambahan lebih tinggi atau lebih tinggi dari gaji/gaji yang ditawarkan oleh organisasi.

Penghargaan Non financial,

Penghargaan interpersonal sering disebut sebagai penghargaan interpersonal, manajer memiliki beberapa kekuatan untuk mendistribusikan penghargaan di antara individu, seperti status dan pengakuan.

Fungsi Reward

Menurut Handoko (Arlynsky, A. 2021) menyatakan ada berbagai macam fungsi penghargaan yaitu sebagai berikut:

- a. Memperkuat motivasi
- b. Memiliki kemampuan lebih
- c. Universal

Indikator Reward

Menurut Dicky Saputra (2017) indikator Reward adalah sebagai berikut:

1. Upah

Imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan,

2. Gaji

Suatu bentuk pembayaran periodik dari seseorang manajer pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja

3. Insentif

Kompensasi khusus yang diberikan kepada perusahaan diluar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut

4. Tunjangan

Seperti dana pensiun, perawatan dirumah sakit dan liburan pada merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi di dasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

5. Penghargaan Interpersonal

Biasanya yang disebut dengan penghargaan peribadi, manajer jumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

6. Promosi

Usaha untuk menempatkan orang yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

2.6 Kepuasan Kerja

menurut Menurut Afandi (2018: 74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Menurut (Thahrim, 2021) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai/karyawan memandang pekerjaan mereka. Para pegawai akan lebih senang dalam bekerja apabila didukung oleh berbagai situasi yang kondusif, sehingga dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya. Sementara itu Locke dalam (Thahrim, 2021) mengatakan bahwa "Kepuasan kerja adalah ekspresi emosi yang positif atau menyenangkan sebagai hasil evaluasi kerja atau pengalaman kerja".

(Sinambela and Sinambela, 2019) dalam tulisannya menerangkan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang

dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan didukung oleh hal-hal diluar dirinya (eksternal) atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Sunyoto, (2012) mendefinisikan bahwa, kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan system nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya.

Faktor-Faktor yang memengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Kaswan (2017), ada 3 faktor paling utama yang berpengaruh pada *Job Satisfaction* antara lain:

- a. Faktor Faktor yang terkait dengan karyawan
 1. Usia
 2. Karyawan
 3. Jenis kelamin
 4. Lamanya pengabdian
 5. Kepribadian
 6. Ambisius
- b. Faktor yang terkait dengan perusahaan
 1. Gaji
 2. Kesempatan promosi
 3. Rasa aman
 4. Pengawas/penyelia

- c. Faktor yang berkaitan dengan pekerjaan
 - 1. Kondisi kerja
 - 2. Keterampilan
 - 3. Lokasi tempat kerja
 - 4. Pekerjaan itu sendiri

Indikator indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja, yaitu:

- a. Menyenangi pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakan pekerjaannya.
- b. Mencintai pekerjaannya, merasa bersyukur, menyukai serta mengagumi setiap Tindakan, kegiatan atau usaha yang harus diberikan pada pekerjaan yang dimiliki.
- c. Moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dengan mutu yang ditetapkan.
- d. Kedisiplinan, yaitu kondisi yang terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan ketertiban,
- e. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesuguhan serta waktu

2.7 Kajian Empiris

Kajian empiris merupakan suatu cara atau metode yang dilakukan yang bisa diamati oleh indera manusia, sehingga cara atau metode yang digunakan tersebut bisa diketahui dan diamati juga oleh orang lain (Sugiyono,2013). Kajian empiris itu sendiri adalah kajian yang didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain, Adapun Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Foenay, et al (2020) mengenai “Pengaruh Reward terhadap kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirta Lontar Kab.Kupang”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan untuk menganalisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana, Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Maulana, et al (2015) mengenai “Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN kantor cabang Malang” Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan untuk menganalisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis linier berganda. Hasil penelitian menemukan motivasi intrinsik , motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi secara Bersama sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan bank BTN kantor cabang Malang.

Widyaputra, dewai (2018) mengenai “Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT.Bussan Auto

Finance” Penelitian ini digolongkan pada jenis penelitian asosiatif (hubungan) karena dalam penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh sebab akibat dari variabel-variabel yang di teliti. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan juga motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Suryadi, Efendi (2018), mengenai “Pengaruh motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai biro kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jakarta” Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk menganalisis data menggunakan uji regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai biro kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jakarta.

Pahriawan, Simbolon (2014), mengenai “Pengaruh Motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Intimas Lestari Nusantara”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menggunakan regresi linier berganda. Peneliti menemukan hasil signifikan antara motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 71% hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi intrinsik yang baik dan didukung dengan lingkungan kerja.

Akbar (2016). Mengenai “Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan nusantara XII

Surabaya” Menggunakan metode penelitian Kuantitatif dan menggunakan analisis Regresi berganda, Hasil dari penelitian yang dilakukan adalah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan kata lain semakin besar motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik pada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Untung Widodo et al (2020) tentang “Pengaruh kepuasan kerja, Reward dan Adversity Quotient terhadap kinerja driver ojek online”. Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja, reward, adversity quotient secara simultan berpengaruh terhadap kinerja driver ojek online di Kota Semarang, Secara simultan semakin tinggi rasa kepuasan kerja, semakin banyak reward yang diberikan dan semakin tinggi sifat adversity quotient yang dimiliki maka akan memperkuat dalam meningkatnya kinerja driver ojek online.

Gumawang (2017) mengenai “Pengaruh Reward terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai Variable moderasi (studi kasus BCA KCU Bandar Lampung). Hasil penelitian menunjukkan reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta komitmen organisasi memperkuat pengaruh reward terhadap kinerja karyawan BCA KCU Bandar Lampung.

Hifni et al (2017), mengenai “Pengaruh reward, punishment dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada Pabrik Gula Krebet PT PG Rajawali Malang)”. Menggunakan metode kuantitatif, Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan reward, punishment dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Suryadilaga et al (2016), mengenai “Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan untuk menganalisis data Analisis regresi Linier Berganda. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel reward karyawan dan punishment karyawan terhadap kinerja karyawan.

Tabel. 2.1

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Ephivania Eunique Foenay Rolland F Fanggidaa. (2020)	Pengaruh Reward terhadap kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Reward dan kepuasan kerja	Motivasi intrinsik
2.	Fakhrian Harza Maulana, Djamhur hamid, Yuniadi Mayoan (2015)	Pengaruh motivasi intrinsik, Motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada bank BTN Kantor cabang Malang.	Hasil Penelitian menemukan Motivasi Intrinsik, Motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi secara Bersama sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan bank BTN Kantor	Motivasi Intrinsik	Motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi

			cabang Malang		
3.	I Ketut Andika Widyaputra, A.A. Sagung Kartika Dewi (2018)	Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bussan Auto Finance	Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan juga motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Motivasi intrinsik dan kepuasan kerja	Kinerja karyawan
4.	Indra Suryadi, Sugito Efendi (2018)	Pengaruh Motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai biro kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jakarta	Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jakarta.	Motivasi intrinsik dan kepuasan kerja	Budaya organisasi dan kinerja kepegawaian

5.	Wawan Pahriawan, Nopiyana Simbolon (2014)	Pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Intimas Lestari Nusantara.	Peneliti menemukan hasil signifikan antara motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 71%. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi intrinsik yang baik dan didukung dengan lingkungan kerja	Motivasi intrinsik	Lingkungan kerja dan kinerja karyawan
6.	Febrian Nurtaneo Akbar (2016)	Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan nusantara XII Surabaya	Motivasi Intrinsik dan motivasi Ekstrinsik memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain semakin Besar motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik pada karywan, akan meningkatkan	Motivasi Intrinsik	Motivasi Ekstrinsik dan kinerja karyawan

			kinerja karyawan.		
7.	Untung Widodo, Lies Indriyanti Yuliati, Susanti Wahyuningsih (2020)	Analisis pengaruh kepuasan kerja, Reward dan Adversity Quetiont terhadap kinerja driver ojek online.	Hasil Penelitian menunjukkan kepuasan kerja, reward adversity quetiont berpengaruh terhadap kinerja driver.	Kepuasan kerja dan reward	Adversity quetiont dan kinerja
8.	Gumawang (2017)	Pengaruh Reward terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variable moerasi (studi kasus BCA KCU Bandar Lampung)	Hasil penelitian menunjukkan Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta komitmen organisasi memperkuat pengaruh reward terhadap kinerja karyawan BCA KCU Bandar Lampung	Reward	Kiinerja dan komitmen organisasi
9.	Hifni et al (2017)	Pengaruh Reward, Punishment dan Motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada pabrik Gula Krebet PT PG Rajawali Malang)	Hasil penelitian menunjukkan reward, punishment dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Reward	Kinerja karyawan dan punishment
10	Suryadilaga et al (2016)	Pengaruh reward dan punishment	Hasil pengujian hipotesis	Reward	Punishmen dan kinerja karyawan.

		terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indoneisa Witel Jatim Selatan Malang)	menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari variable reward karyawan dan punishment karyawan terhadap kinerja karyawan.		
--	--	---	---	--	--

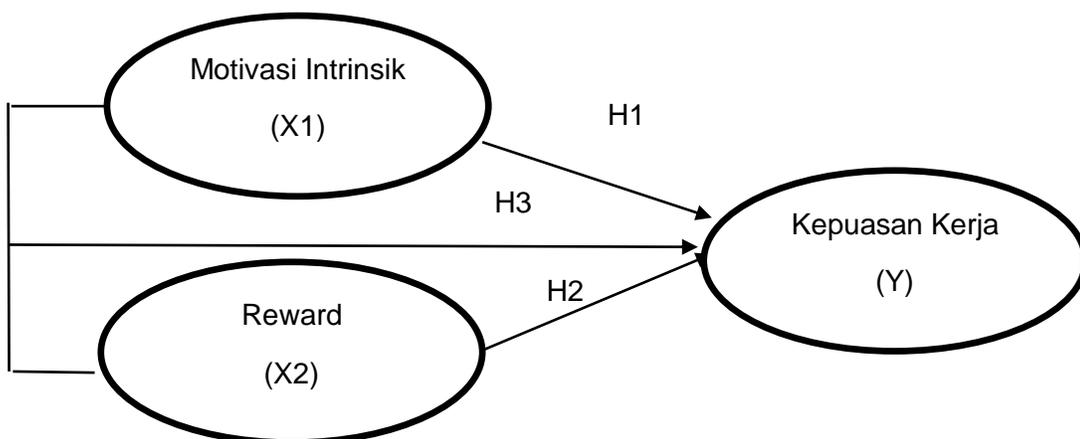
2.8 Kerangka konseptual

Menurut Sugiyono (2016) kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam hal kepuasan kerja, Gilmer (1966) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas (Lih:As'ad,2003:114). Herzberg (1960) dalam (Muskanan 2014), faktor motivator disebut sebagai motivator intrinsik karena motivasi tersebut datang dari dalam diri pekerja melalui pekerjaan itu sendiri. Motivator instrinsik termasuk prestasi, pengakuan, tantangan, dan kemajuan. Faktor-faktor ini berhubungan dalam pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi dan lebih baik dalam memberikan motivasi ketimbang faktor-faktor ekstrinsik.

Berdasarkan penelitian Fanggalda (2020), tentang “Pengaruh *Reward* terhadap kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang”

penelitian tersebut menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dan menurut penelitian yang dilakukan oleh I Ketut Andika Widyaputra, A.A. Sagung Kartika Dewi (2018) tentang “Pengaruh Motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT.Bussan Auto Finance” pada penelitian tersebut ditemukan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan juga motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

Penelitian ini ditujukan guna untuk mengetahui apakah motivasi Intrinsik (X_1) dan *Reward* (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) *driver* GOJEK di kota Makassar. Diketahui bahwa Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang berasal dari dalam diri pekerja sebagai kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat pekerjaan yang dilaksanakan dan mencapai rasa kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya. *Reward* adalah upah, tunjangan dan insentif yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerjanya sehingga dapat memberikan dampak positif dan berdampak pada kepuasan kerja karyawannya. Terdapat kerangka pikiran penelitian ini dideskripsikan pada model berikut ini.



Gambar. 2.1 Kerangka konseptual

Keterangan:

X1 = Variabel Independen (Bebas)

X2 = Variabel Independen (Bebas)

Y = Variabel Dependen (Terikat)

2.9 Definisi Operasional

Variabel atau faktor penelitian memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu penelitian. Variabel adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati untuk mempermudah peneliti melakukan observasi secara cermat terhadap suatu objek, Dalam penelitian ini terdapat tiga Variabel:

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong individu untuk melakukan tugas atau serangkaian tugas demi tugas untuk mengantisipasi penguatan eksternal, seperti uang atau pujian, yang dimaksud motivasi intrinsik adalah jenis inspirasi dari lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan dan ambisi pribadi mereka, Motivasi murni yang mengacu pada inspirasi yang datang dari dalam diri seseorang (Herzberg dalam Luthans,2006) Motivasi intrinsik itu sendiri adalah sebagai dorongan yang dihasilkan dari dalam. Ketika motivasi seseorang mendorongnya untuk melakukan Tindakan sesuai dengan keinginannya sendiri tanpa dorongan dari orang lain dan ia mengalami kegembiraan tersendiri. Seperti yang disajikan dalam Adana et al (2012) adalah sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab, menunjukkan seberapa besar otoritas yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas tertentu.
- b. Prestasi, menghargai hasil lebih dari tindakan
- c. Pekerjaan itu sendiri, sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik.
- d. Penghargaan, adalah kritik terhadap seberapa baik upaya mereka membuahkan hasil.
- e. Kesempatan berkembang, menetapkan tujuan yang tinggi dan sulit, dan menyelesaikan tugas dengan hasil yang pasti.

2. Reward

Reward adalah suatu hadiah yang diberikan kepada seseorang staff baik disengaja maupun tidak disengaja jadi upah atas potensial staff atau sumbangsi atas penguasaan yang baik, Reward ialah seluruh wujud return baik financial maupun non financial yang didapatkan staff sebab penjelasan yang disumbangkan ke instansi. Menurut Dicky (2017) indikator Reward adalah:

- a. Upah, Imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
- b. Gaji, Suatu bentuk pembayarann periodic dari seseorang manajer pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja
- c. Insentif, Kompensasi khusus yang diberikan kepada Perusahaan diluar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut.
- d. Tunjangan, seperti dana pensiun, perawatan dari rumah sakit dan liburan merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja

karyawan, akan tetapi di dasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

- e. Penghargaan Interpersonal, Biasanya disebut dengan penghargaan pribadi, menajer jumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.
- f. Promosi, Usaha untuk menempatkan orang yang tepat, kinerja jika diukur dengan akuran, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah ekspresi emosi yang positif atau menyenangkan sebagai hasil evaluasi kerja atau pengalaman kerja, Selain itu kepuasan kerja juga ialah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri dan didukung oleh hal hal diluar dirinya atas keadaan kerja dan kerja itu sendiri. Menurut (Hasibuan,2014) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja, yaitu:

- a. Menyenangi pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakan pekerjaannya.
- b. Mencintai Pekerjaannya, merasa bersyukur, menyukai, serta mengagumi setiap Tindakan, kegiatan atau usaha yang harus diberikan pada pekerjaan yang kita miliki.
- c. Moral Kerja, kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dengan mutu yang ditetapkan

- d. Kedisiplinan, yaitu kondisi yang berbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan ketertiban.
- e. Prestasi Kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesuguhan serta waktu.

2.10 Hipotesis

Praduga sementara terhadap persoalan penelitian yang kebenarannya butuh dikaji dengan empiris atau yang biasa disebut hipotesis. Dugaan jawaban ini ialah kesungguhan yang berkarakteristik dugaan, yang akan teruji kebenarannya dengan pendataan yang sudah disatukan lewat penelitian. Penulis merumuskan hipotesis yaitu:

H1 : Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H2 : Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H3 : Motivasi Intrinsik & Reward berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja driver GOJEK di Kota Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis kuantitatif deskriptif yang akan melihat pengaruh variabel dependen dan variabel independent. Variabel dependen dalam penelitian ini ialah kepuasan kerja, sementara Variabel independent pada penelitian ini ialah Motivasi intrinsik dan Reward. Metode Kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivis, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono,2015).

3.2 Tempat dan Waktu

Tempat penelitian adalah tempat dimana penelitian dilangsungkan guna menyatukan data yang diinginkan. Lokasi penelitian juga ialah kondisi sebetulnya dari objek yang diamati guna penambahan data yang keterkaitan dengan permasalahan penelitian. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kota Makassar dan dilakukan mulai bulan Juli hingga Agustus 2023.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Margono (2020) populasi ialah keseluruhannya obek penelitian yang tergolong dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, penilaian tes atau kejadian-kejadian jadi asalan

data yang mempunyai karakter ditentukan di suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini yakni driver GOJEK yang ada di Kota Makassar kurang lebih 1085 Driver.

2. Sampel

Teknikal penetapan sampel pada penelitian terkait memakai sampel acak sederhana (*simple random sampling*) Pendapat Noor dalam Yunas (2020) cara *simple random sampling* ialah teknik yang sangat sederhana, sampel ditetapkan dengan acak, tidak memerhatikan peningkatan yang tersedia dalam populasi, setiap bagian populasi mempunyai kesempatan yang sama dan mengetahui guna dipilih jadi objek. Penelitian ini memakai perumusan Slovin dalam penetapan Sampelnya. Adapun dalam menentukan sampel menggunakan rumus slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran Populasi

e = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Jadi, untuk meregangkan jumlah populasi, maka sampel yang dapat diambil dari Teknik slovin adalah antara 10%-20% dari populasi penelitian. Adapun jumlah populasi dari penelitian ini adalah 1085 driver, Sehingga presentase kelonggaran yang digunakan yakni 10% dan hasil perhitungannya dapat dibulatkan untuk

mecapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian perhitungannya sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{1085}{1+ 1085 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{1085}{1+ 1085 (0,01)}$$

$$n = \frac{1085}{10,85}$$

$$n = 100$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka sampel yang menjadi responden pada penelitian ini adalah sebanyak 100 responden.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka-angka yang berkaitan dengan persoalan yang diulas dalam penelitian ini.

Penggunaan data pada penelitian ini ialah:

1. Data Primer

Data primer ialah data yang dihasilkan langsung oleh peneliti melalui penggunaan instrument penelitian yang diisi oleh responden

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara.

3.5 Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu Langkah yang dinilai strategis dalam penelitian, karena mempunyai tujuan yang utama dalam memperoleh data (Sugiyono 2016). Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah, sebagai berikut:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142) Kuesnioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2. Observasi

Pengumpulan pengetahuan yang dilakukan dengan cara meninjau dan mengunjungi perusahaan yang bersangkutan secara langsung untuk mencatat informasi yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

3.6 Variabel Penelitian

1. Variabel bebas (Variable Independen)

Variabel bebas yakni variable yang mempengaruhi variable lain. Variabel bebas pada penelitian ini ialah Motivasi Intrinsik dan Reward yang akan diujikan pada variabel terikat.

a. Motivasi Intrinsik (X_1)

b. Reward (X_2)

2. Variabel Terikat (Variable Dependen)

Variabel terikat ialah variabel yang dipengaruhi pada variabel lainnya.

Variabel terikat pada penelitian ini ialah Kepuasan Kerja yang akan dilihat pengaruhnya oleh Motivasi Intrinsik dan Reward.

3.7 Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti memakai skala likert. Menurut Sugiyono (2013:132) skala likert diperuntukkan guna menilai ukuran perilaku, gagasan, dan pandangan seseorang atau sekelompok manusia terkait peristiwa sosial. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen penelitian atau alat ukur yang meliputi variabel bebas (Motivasi intrinsik dan Reward) dan variabel terikat (Kepuasan kerja).

Tabel 3.1
Penilaian Skala Likert

1	2	3	4	5
STS (sangat tidak setuju)	TS (Tidak setuju)	N (Netral)	S (setuju)	SS (Sangat setuju)

3.8 Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji Validitas yakni konsep dalam melihat kualitas data yang diperoleh peneliti dalam melihat kesesuaian laporan yang terjadi pada kegiatan penelitian terkait dengan kinerja kuesioner yang digunakan sebagai instrument atau alat penelitian.

2. Uji Reabilitas

Menurut (Ghozali, 2011) Uji reabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang termasuk indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reabilitas akan dilakukan Bersama-sama terhadap seluruh pernyataan.

3. Analisis linear berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independent. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen (Ghozali,2018). Rumus pada uji guna diketahui garis regresi dan keterkaitan antar variable X dan Y yakni sebagai berikut

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

Keterangan:

Y = Kepuasan kerja Driver GOJEK

A = Konstanta

X₁ = Variabel Motivasi Intrinsik

X₂ = Variabel *Reward*

b₁, b₂ = Koefisien regresi Motivasi Intrinsik dan *Reward*

e = Error term

3.9 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Merupakan pengujian yang memiliki tujuan untuk mengetahui apakah variabel independent dan dependen mempunyai distribusi yang normal atau tidak. Nilai standarisasi tersistribusi normal yaitu apabila nilai signifikan $>0,05$ (5%).

2. Uji Heteroskedostisitas

Menurut Ghozali (2013) Uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas.

Uji ini melihat antar variable independent dengan nilai signifikan antar variable independent jika lebih dari 0,1 maka tidak terjadi masalah heteroskedostisitas.

2.10 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Uji statistic atau disebut sebagai uji parsial merupakan alat yang digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat pengaruh variabel independent secara individu terhadap variabel dependen dengan cara uji signifikan parsial. Adapun dasar pengambilan keputusan (Ghozali 2012:98),yakni:

- a. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 maka hipotesis ditolak. Yang berarti bahwa variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
- b. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima yang berarti bahwa variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

2. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016) mengatakan bahwa uji F digunakan untuk menunjukkan apakah seluruh variabel independent secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara uji F adalah dengan melihat hasil signifikan dimana probabilitas $<0,05$ maka hasil dari pengujian berpengaruh terhadap variabel dependen, jika Probabilitas $>0,05$ maka hasil dari pengujian tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Dependen.

3. Uji Determinan (R^2)

Uji determinasi digunakan untuk melihat pengaruh antara motivasi intrinsik (X_1) dan *Reward* (X_2) secara keseluruhan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) jika nilai determinan (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka bisa dikatakan bahwa variabel bebas (X) memiliki pengaruh yang besar terhadap variabel terikat (Y), sebaliknya jika nilai determinan (R^2) lebih kecil atau mendekati maka pengaruh yang terjadi semakin kecil.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Organisasi

4.1.1 Sejarah Singkat GOJEK

Gojek didirikan oleh Nadiem Karim, warga negara Indonesia lulusan Master of Administration Administration di Harvard Business School. Ide mendirikan Gojek muncul dari pengalaman pribadi menggunakan transportasi ojek hamper setiap hari ke tempat kerjanya untuk menembus kemacetan di Jakarta. Saat itu, Nadiem masih bekerja sebagai Co- Founder dan Managing Director Zalora Indonesia dan Chief Innovation Officer Kartuku. Sebagai seseorang yang sering menggunakan transportasi ojek Nadiem melihat ternyata Sebagian besar waktu yang dihabiskan oleh pengemudi ojek hanyalah sekedar mangkal menunggu penumoaang. Selain itu, ia melihat ketersediaan jenis transportasi ini tidak sebanyak transportasi lainnya sehingga sering kali cukup sulit untuk dicari. Ia menginginkan ojek yang bisa ada setiap saat dibutuhkan.

Pada tanggal 5 Oktober 2010, Gojek resmi berdiri dengan 20 orang pengemudi. Pada saat itu, Gojek masih mengandalkan call center untuk menghubungkan penumpang dengan pengemudi ojek dengan GoKilat. Pada pertengahan 2014 berkat popularitas Uber kala itu. Nadiem mulai mendapatkan tawaran investasi. Pada tanggal 7 januari 2015, Gojek akhirnya meluncurkan aplikasi berbasis Android dan ios untuk menggantikan system pemesanan menggunakan call center.

4.1.2 Visi dan Misi GOJEK

1. Visi Gojek

Membantu memperbaiki struktur transportasi di Indonesia, memberikan kemudahan bagi Masyarakat dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari seperti pengiriman dokumen, belanja harian dengan menggunakan fasilitas kurir, serta turut mensejahterakan kehidupan tukang ojek di Indonesia kedepannya.

2. Misi Gojek

- a. Membuka lapangan kerja selebar-lebarnya bagi Masyarakat Indonesia.
- b. Menjadi acuan pelaksanaan kepatuhan dan tata Kelola struktur transportasi yang baik dengan menggunakan kemajuan teknologi.
- c. Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab terhadap lingkungan dan sosial.
- d. Memberikan layanan prima dan solusi yang bernilai tambah kepada pelanggan.
- e. Menjaga hubungan baik dengan berbagai pihak yang terkait dengan usaha ojek online.

4.1.3 Logo GOJEK



Gambar 4.1.3 Logo Gojek

4.1.4 Jenis Layanan Gojek

1. Go-Car

Jasa angkutan yang diberikan oleh Gojek dengan menggunakan mobil yang bisa mengantar kemanapun. Harga akan ditampilkan secara transparan sesuai kilometer yang ditempuh.

2. Go-Ride

Go-Ride adalah pilihan transportasi yang memberikan kecepatan, kemudahan pemesanan, dan kemudahan menentukan tujuan pengantaran dan yang terpenting keamanan kenyamanan. Pelanggan akan memasukkan tempat penjemputan dan tujuan mereka kedalam aplikasi Ketika memesan layanan Go-Ride dan jarak masimum 30 km.

3. Go-Food

Go-Food adalah layanan pesan antar makananan dengan lebih 75.000 restoran yang terdaftar diaplikasi Gojek. Pada layanan Go-Food anda akan membelikan makanan yang dipesan

oleh pelanggan dan mengantarkan ke lokasi pelanggan sesuai dengan keterangan di aplikasi. Maksimal jarak pengantaran layanan adalah 25 km.

4. Go- Send

Pada layanan ini, anda mengantarkan barang dalam satu area yang sama dengan maksimal berat barang 20kg dan maksimal ukuran 70x50x50 cm.

5. Go-Shop

Go-Shop adalah layanan belanja yang memudahkan pelanggan untuk membeli barang atau makanan di toko yang terdaftar pada layanan Go-Food dan Go-Mart dalam satu area yang sama. Maksimal jarak pengantaran dari tempat belanja ke lokasi pelanggan yaitu 30 km.

6. Go-Med

Go-Med yang kini bekerja sama dengan Halodoc, merupakan layanan untuk pelanggan yang ingin membeli obat, vitamin dan kebutuhan Kesehatan lainnya di apotek berlisensi yang sudah tersedia dilayanan Go-Med.

7. Go-Box

Go-Box untuk keperluan mengirimkan barang dalam jumlah dan ukuran yang besar. Ada banyak pilihan kendaraan yang bisa disesuaikan dengan kebutuhan paket konsumen. Jarak maksimal titik lokasi pengambilan paket adalah 100 km dari jarak lokasi pemesanan.

8. Go-Pulsa

Konsumen bisa memanfaatkan layanan Go-Pulsa untuk isi pulsa maupun paket data Ketika tiba-tiba habis. Caranya adalah dengan memasukkan pin Go-Pay konsumen saat melakukan transaksi pengisian pulssa maupun paket data.

9. Go-Bills

Terdapat penawaran kemudahan dalam membayar berbagai macam tagihan.Go-Bills juga dapat dihunakan untuk membeli voucher digital secara langsung dari aplikasi, bisa bertransaksi di Go-Bills dengan menggunakan saldo Go-Pay. Bisa bayar menggunakan Go-Bills diantaranya dalah PLN,BPJS Kesehatan,Kode Voucher Google Play, Tagihan multifinance,internet,TV kabel,PDAM,PGN dan Voucher game.

10. Go-Tix

Dengan layanan ini konsumen dimudahkan karena memungkinkan onsumen memesan berbagai macam tiket hiburan semisal konser, bioskop, dan tiket acara lainnya diberbagai kota yang dikenakan biaya tambahan untuk setiap pembelian tiket Rp. 5000.

11. Go-Deals

Layanan yang ditawarkan gojek yang akan memberikan penawaran khusus/diskon berupa voucher dari berbagai macam kategori. Misalnya food and baverages, e-commerce dan lifestyle.

12. Go-Blue Bird

Konsumen bisa berpergian dengan mudah dan nyaman dengan taksi blue bird yang memiliki puluhan armada berdedikasi tinggi.

13. Go-Massage

Konsumen bisa memesan terapi berpengalaman langsung kerumah konsumen. Hal ini tentu saja akan menyegarkan setelah seharian Lelah beraktivitas.

14. Go-Clean

Layanan yang bis akita pesan untuk membersihkan rumah atau kantor. Pembersih berasal dari orang yang profesional dan juga melayani setrika baju, cuci bau, cuci piring dan lain sebagainya.

4.2 Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	80	80%
Perempuan	20	20%
Total	100	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.1 tersebut, terdapat 80 responden berjenis kelamin laki-laki (80%) serta terdapat 20 responden berjenis kelamin

perempuan (20%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas driver Gojek kota Makassar adalah laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
20 – 30 Tahun	86	86%
31 – 40 Tahun	14	14%
Total	100	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas, sebagian besar responden yang mengisi kuesioner peneliti memiliki umur 20 – 30 tahun yakni berjumlah 86 (86%), sisa nya ada 14 orang memiliki umur 31 – 40 tahun atau 14% dari total responden yang berjumlah 100 responden. Hal tersebut menyatakan bahwa mayoritas driver Gojek kota Makassar merupakan kawula muda.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Jadi Driver

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Lama Jadi driver

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1 Tahun	18	18%
2 Tahun	23	23%
3 Tahun	20	20%
4 Tahun	15	15%
≥5 Tahun	24	24%
Total	100	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas, sebagian besar responden yang mengisi kuesioner peneliti yang lama jadi driver ≥ 5 tahun yakni berjumlah 24 (24%), sisa nya ada 23 (23%) orang yang lama jadi driver 2 tahun, 20 (20%) orang yang lama jadi driver 3 tahun, 18 (18%) orang yang lama jadi driver 1 tahun dan 15 (15%) orang yang lama jadi driver 4 tahun dari total responden yang berjumlah 100 responden. Hal tersebut menyatakan bahwa mayoritas driver Gojek kota Makassar lama masa kerjanya menjadi driver selama ≥ 5 tahun.

4.3 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini penulis memperoleh data penelitian memakai kuesioner (angket) kepada responden sebagai sampel penelitian. Kuesioner (angket) yang digunakan penulis merupakan angket tertutup yakni angket yang berisi pilihan jawaban. Dalam angket tersebut, peneliti menggunakan pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel motivasi intrinsik, reward dan kepuasan kerja

Hasil kuesioner yang peneliti temukan digunakan untuk memperoleh jawaban rata-rata responden dari masing-masing variabel penelitian yakni sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Intrinsik

Pada variabel Motivasi Intrinsik terbagi dalam 8 pertanyaan.

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi Intrinsik

No.	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	N	S	SS
1	X1.1	-	-	15	67	18
2	X1.2	-	-	2	45	53
3	X1.3	-	-	-	50	50
4	X1.4	-	-	3	59	38
5	X1.5	-	-	10	57	33
6	X1.6	-	-	1	45	54
7	X1.7	-	-	5	65	30
8	X1.8	-	-	11	68	21

Sumber: Data yang Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.4, terlihat rata-rata responden memilih jawaban setuju diikuti dengan jawaban sangat setuju, hanya sebagian kecil dari semua responden memilih jawaban netral. Dengan demikian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik sangat mendukung efektifitas pada driver Gojek di Kota Makassar

2. Variabel Reward

Pada variabel Reward terbagi dalam 6 pertanyaan.

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Pada Variabel Reward

No.	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	N	S	SS
1	X2.1	-	-	11	64	25
2	X2.2	-	-	1	41	58
3	X2.3	-	-	12	75	13
4	X2.4	-	-	16	67	17
5	X2.5	-	-	1	52	47
6	X2.6	-	-	7	71	22

Sumber: Data yang Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5, terlihat rata-rata responden memilih jawaban sangat diikuti dengan jawaban sangat setuju, hanya sebagian kecil dari semua responden memilih jawaban netral. Dengan demikian menunjukkan bahwa reward sangat mendukung efektifitas pada driver Gojek di Kota Makassar.

3. Variabel Kepuasan Kerja Driver

Pada variabel Kepuasan Kerja terbagi dalam 7 pertanyaan.

Tabel 4.6
Tanggapan Responden pada Variabel Kepuasan Kerja Driver

No.	Pernyataan	Skor				
		STS	TS	N	S	SS
1	Y.1	-	-	12	61	27
2	Y.2	-	-	2	54	44
3	Y.3	-	-	2	57	41
4	Y.4	-	-	14	61	25
5	Y.5	-	-	6	61	33
6	Y.6	-	-	3	67	30
7	Y.7	-	-	2	65	33

Sumber: Data yang Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5, terlihat rata-rata responden memilih jawaban sangat diikuti dengan jawaban sangat setuju, hanya sebagian kecil dari semua responden memilih jawaban netral. Dengan demikian menunjukkan bahwa kepuasan kerja driver sangat mendukung efektifitas pada driver Gojek di Kota Makassar.

4.4 Analisis Statistik

1. Uji Validitas

Instrumen penelitian yang digunakan oleh penulis adalah 100 orang yang diberikan angket. Uji standar yang dilakukan penulis ialah membandingkan r hitung dan r tabel dengan uji satu sisi pada taraf yang signifikansi 0,05.

- Jika r hitung $>$ r tabel, maka dinyatakan valid.
- Jika r hitung $<$ r tabel, maka dinyatakan tidak valid.

Setelah memperoleh hasil perhitungan korelasi pada item dengan skor total, uji satu sisi dibandingkan dengan r tabel product moment pearson dengan taraf signifikansi 0,05, dan r tabel 0,1946.

a. Motivasi Intrinsik

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Motivasi Intrinsik

Nama Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,574	0,1946	Valid
X1.2	0,262	0,1946	Valid
X1.3	0,288	0,1946	Valid
X1.4	0,407	0,1946	Valid
X1.5	0,536	0,1946	Valid
X1.6	0,314	0,1946	Valid
X1.7	0,366	0,1946	Valid
X1.8	0,516	0,1946	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan Tabel 4.7, terlihat bahwa nilai r hitung $>$ 0,1946, maka semua item yang terdapat pada angket motivasi intrinsik adalah valid. Dengan begitu, maka item pernyataan angket dapat menjadi alat ukur variabel yang diteliti.

b. Reward

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas reward

Nama Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,428	0,1946	Valid
X2.2	0,476	0,1946	Valid
X2.3	0,476	0,1946	Valid
X2.4	0,351	0,1946	Valid
X2.5	0,413	0,1946	Valid
X2.6	0,435	0,1946	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan Tabel 4.8, terlihat bahwa nilai r hitung $> 0,1946$, maka semua item yang terdapat pada angket reward adalah valid. Dengan begitu, maka item pernyataan angket dapat menjadi alat ukur variabel yang diteliti.

c. Kepuasan Kerja Driver

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Driver

Nama Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	0,272	0,1946	Valid
Y.2	0,264	0,1946	Valid
Y.3	0,514	0,1946	Valid
Y.4	0,602	0,1946	Valid
Y.5	0,270	0,1946	Valid
Y.6	0,597	0,1946	Valid
Y.7	0,380	0,1946	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22

Berdasarkan Tabel 4.9, terlihat bahwa nilai r hitung $> 0,1946$, maka semua item yang terdapat pada angket kepuasan kerja driver adalah valid. Dengan begitu, maka item pernyataan angket dapat menjadi alat ukur variabel yang diteliti.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reabilitas yang dilakukan peneliti masing-masing berlaku disemua variabel motivasi intrinsik (X_1), reward (X_2) dan kepuasan kerja driver (Y). Uji reabilitas dilakukan guna mendapatkan jawaban yang koefisien ataupun tidak koefisien sebagai alat ukur variabel dalam setiap pernyataan dalam kuesioner tersebut. Uji statistik Alpha-Cronbach digunakan pada proses uji reabilitas di semua item pernyataan. Jika koefisien reabilitas (nilai Alpha-Cronbach) $\geq 0,6$ maka kuesioner penelitian yang di buat peneliti merupakan reliable. Pengujian reabilitas pada masing masing kuesioner digunakan pada perangkat lunak SPSS Statistic 22 (Solusi Layanan Produk Statistik).

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	X.1	0,637	Reliable
2	X.2	0,609	Reliable
3	Y	0,616	Reliable

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 22

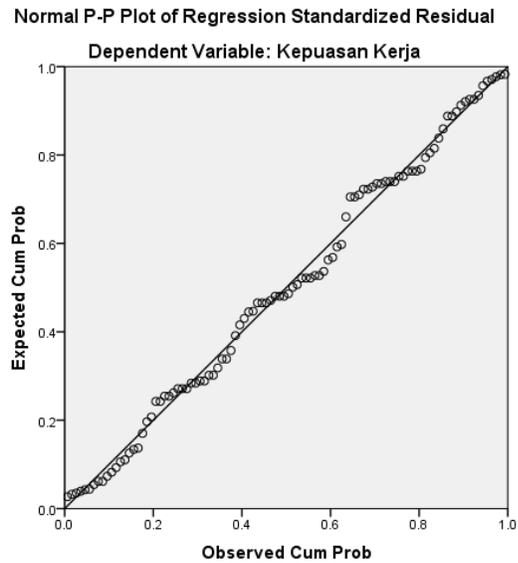
Berdasarkan pada Tabel 4.10 dari hasil uji reliable yang telah dilakukan diatas, maka dapat dikatakan bahwa setiap variabel penelitian adalah reliable karena telah memenuhi ketentuan yaitu *Cronbach's Alpha* > 0,6. Sehingga setiap item pada setiap variabel dinyatakan layak untuk dijadikan pengukuran penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian pada regresi linear berganda terhadap hipotesis penelitian, maka diperlukan suatu pengujian dari asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dengan menggunakan P-Plot yaitu melihat sebaran – sebaran data (titik) pada sumbu diagonalnya. Dapat dikatakan berdistribusi secara normal, jika titik mendekati garis diagnosanya. Begitu pula sebaliknya, dapat dikatakan tidak berdistribusi secara normal jika titik yang menyebar menjauh dari garis diagonalnya. Hasil uji normalitas menggunakan uji P-Plot dapat dilihat pada gambar sebagai berikut.



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas
Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 22 (2023)

Berdasarkan gambar, dapat dilihat bahwa letak titik – titik mendekati garis diagonal sehingga dapat dikatakan bahwa data yang dianalisis berdistribusi normal. Selain dengan menggunakan P-Plot, adapun dengan cara lain dalam meninjau data berdistribusi secara normal atau tidak yaitu dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.58154692
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.053
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

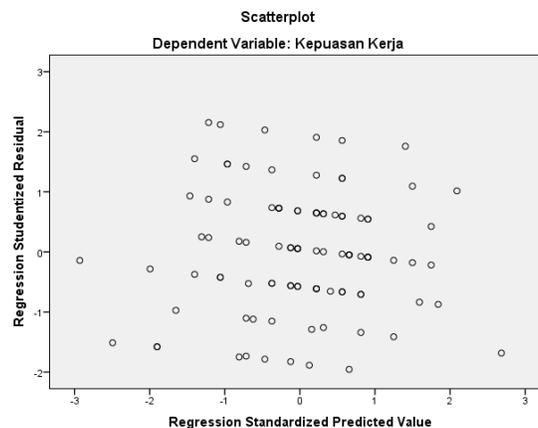
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 22, 2023

Hasil dari uji normalitas diatas menggunakan Kolmogorov-Smirnov yang menampilkan bahwa nilai Asymp. Sig yaitu 0,200, yang berarti dapat disimpulkan bahwa $0,200 > 0,05$ (tingkat signifikan), berarti bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Pada uji heteroskedastisitas yaitu untuk melihat ada atau tidak adanya heteroskedastisitas. Untuk menemukan tidak adanya kesamaan dalam *variance* dan *residual* masing – masing pengamatan model regresi dengan nilai prediksi atau grafik



scatterplot pada variabel dependen, yaitu ZPRED dan residualnya SRESID. Berikut merupakan uji heteroskedastisitas.

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 22 (2023)

Jika dilihat dari gambar, titik menyebar dan tidak membentuk bentuk tertentu, sehingga peneliti dapat menyimpulkan juga tidak terdapat heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini yaitu dipakai agar mengetahui besar dari pengaruh variabel bebas atau independent terhadap variabel terikat atau dependent baik itu secara parsial ataupun simultan. Berikut merupakan hasil dari analisis regresi linear berganda.

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.374	1.370		.273	.785
	Motivasi Intrinsik	.370	.069	.395	5.385	.000
	Reward	.658	.085	.567	7.730	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 22 (2023)

Pada tabel 4.13 di atas berdasarkan analisis data dengan menggunakan spss diperoleh hasil persamaan regresi sederhana yaitu :

$$Y = 0,374 + 0,370x_1 + 0,658x_2$$

Persamaan ini akan digunakan untuk menjelaskan bagaimana variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y). Selanjutnya penjelasan dari persamaan di atas :

- a. Nilai konstanta sebesar 0,374 yang berarti jika variabel motivasi intrinsik dan Reward tidak mengalami perubahan (nilai $X = 0$) maka kepuasan kerja driver Gojek kota Makassar sebesar 0,374 unit.
- b. Nilai koefisien regresi variabel $X_1 = 0,370$ artinya jika variabel X_1 mengalami penurunan satuan sedangkan X_2 konstan atau 0 maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,370.
- c. Nilai koefisien regresi variabel $X_2 = 0,658$ artinya jika variabel X_2 mengalami penurunan satuan sedangkan X_1 konstan atau 0 maka Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,658.

Berdasarkan hasil uji regresi dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik dan reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja driver Gojek kota Makassar.

5. Uji hipotesis

a. Uji t

Uji t parsial bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara parsial (sendiri) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Signifikan yang digunakan dalam pengujian adalah 0,05 dasar pengambilan keputusan untuk bagian uji t yaitu :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima, dan H_0 ditolak
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Adapun hasil uji t juga dapat dilihat pada tabel 4.13, sehingga dari hasil uji t atau uji signifikan parsial maka dapat dilihat bahwa variabel motivasi intrinsik memiliki koefisien 0,370 dengan nilai t_{hitung} 5,385 $>$ 1,660 t_{tabel} dan nilai signifikan 0,000 $<$ 0,05. Dengan demikian,

sehingga berdasarkan ketentuan yang ada maka H1 diterima yaitu H1 motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kepuasan kerja driver Gojek kota Makassar.

Pada variabel reward memiliki koefisien 0,658 dengan nilai $t_{hitung} 7,730 > 1,660 t_{tabel}$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, sehingga berdasarkan ketentuan yang ada maka H2 diterima yaitu H2 reward berpengaruh terhadap kepuasan kerja driver Gojek kota Makassar.

b. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Apabila variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen maka model persamaan regresi masuk kedalam kriteria cocok atau fit. Berikut hasil uji simultan yang dilakukan

Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	643.653	2	321.827	294.538	.000 ^b
	Residual	105.987	97	1.093		
	Total	749.640	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Reward, Motivasi Instrinsik

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 22 (2023)

Pada tabel menunjukkan bahwa $F_{hitung} 294,538 > 2,31 F_{tabel}$ dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Yang berarti H3 diterima, H3: variabel motivasi intrinsik dan reward berpengaruh terhadap kepuasan kerja driver Gojek kota Makassar.

c. Uji determinan

Uji determinan bertujuan untuk melihat pengaruh motivasi intrinsik dan reward berpengaruh terhadap kepuasan kerja driver secara keseluruhan. Berikut merupakan hasil uji determinan yang dilakukan

Tabel 4.15 Uji Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 ^a	.859	.856	1.045

a. Predictors: (Constant), Reward, Motivasi Instrinsik

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 22 (2023)

Berdasarkan hasil uji determinan yang dilakukan diatas, maka dapat diuraikan bahwa nilai R square sebesar 0,859 atau 85,9% yang berarti terdapat pengaruh motivasi intrinsik reward berpengaruh terhadap kepuasan kerja driver Gojek kota Makassar sebesar 85,9% dan sisanya 14,1% dipengaruhi oleh faktor lain

6. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian pada Gojek Di Kota Makassar melalui hasil data statistik SPSS 22 for windows dan hasil survey lapangan menggunakan kuesioner, maka hasil yang diperoleh penelitian yaitu :

a. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan kerja

Jika dilihat dari hasil pengisian kuesioner dari responden, untuk setiap item pertanyaan mendapat skor rata-rata mendekati angka 5 yaitu angka maksimal untuk setiap pertanyaan menggunakan skala likert. Sehingga dapat dikatakan bahwa untuk variabel motivasi intrinsik memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja driver pada gojek di kota Makassar. Adapun indikator yang memiliki pengaruh lebih tinggi yaitu indikator pekerjaan itu sendiri yang dimana driver menemukan dan mengerjakan tugasnya dengan senang hati, manakala driver mampu menyelesaikan tugasnya driver memiliki kepuasan tersendiri.

Berdasarkan hasil uji linier berganda menunjukkan nilai signifikan 0,000 sehingga variabel motivasi intrinsik memiliki pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyaputra dan Dewai (2018) dengan judul penelitiannya "Pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT.Bussan Auto Finance" yang menjelaskan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan juga motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Reward Terhadap Kepuasan kerja

Apabila dilihat dari hasil pengisian kuesioner dari responden, untuk setiap item pertanyaan mendapat skor rata-rata mendekati angka 5 yaitu angka maksimal untuk setiap pertanyaan menggunakan skala likert. Adapun indikator yang memiliki pengaruh lebih tinggi yaitu pemberian insentif kepada driver GOJEK di Kota Makassar. Sistem pemberian insentif yang diberikan Perusahaan adalah dengan memberikan poin pada setiap order yang berhasil diselesaikan oleh driver dimana Perusahaan akan memberikan insentif jika driver berhasil mencapai target poin yang telah ditentukan oleh Perusahaan.

Berdasarkan hasil uji linier berganda menunjukkan nilai signifikan 0,000 sehingga variabel reward memiliki pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, Sehingga dapat dikatakan bahwa untuk variabel reward memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada driver pada gojek di kota Makassar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Foenay, et al (2020) mengenai "Pengaruh Reward terhadap kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirta Lontar Kab.Kupangg" penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa reward berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Reward Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis pada uji simultan didapatkan variabel motivasi intrinsik dan reward terhadap kepuasan kerja, memiliki nilai R square

sebesar 0,859. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan reward berpengaruh terhadap kepuasan kerja terlihat dari t hitung motivasi intrinsik sebesar nilai $t_{hitung} 5,385 > 1,660 t_{tabel}$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan reward sebesar nilai $t_{hitung} 7,730 > 1,660 t_{tabel}$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Hasil analisis pada uji simultan didapatkan variabel motivasi intrinsic dan reward terhadap kepuasan kerja, memiliki nilai R square sebesar 0,859 atau 85,9% yang berarti terdapat pengaruh motivasi intrinsic dan reward terhadap kepuasan kerja sebesar 85,9% dan sisanya 14,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

Bab V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Hasil Uji t menunjukkan bahwa secara parsial bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja driver Gojek di Kota Makassar. Hal ini terlihat dari t hitung motivasi intrinsik sebesar 5,385 dan t table sebesar 1,660 ($5,385 > 1,660$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,5$
2. Hasil Uji t menunjukkan bahwa secara parsial bahwa Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja driver Gojek di Kota Makassar. Hal ini terlihat dari t hitung Reward sebesar 7,730 dan t table sebesar 1,660 ($7,730 > 1,660$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,5$.
3. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan motivasi intrinsik dan reward berpengaruh secara positif dan signifikan terhadapn kepuasan kerja driver Gojek di Kota Makassar. Terlihat dari nilai F hitung 294,538 dan F tabel 2,31 ($294,538 > 2,31$) dan signifikan $0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

Saran yang dapat penulis berikan yaitu Gojek hendaknya lebih memperhatikan mitra driver tentang pemberian hak-hak nya dan asuransi atau tunjangan yang sesuai dengan peranannya sehingga dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja driver serta loyalitasnya terhadap GOJEK.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan menggunakan variabel yang berbeda agar dapat menjadi masukan dan dapat dikembangkan oleh peneliti berikutnya dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama Roni A.(2020). *Pengantar Manajemen:Teori dan Aplikasi*:Malang:Mega Lettucia
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Awaluddin, H. (2018). *Fungsi Manajemen Dalam Pengadaan Infrastruktur*, Volume 2 no,1, April 2018, 1-12, 2, 1-12
- Arlynsky,A (2021). *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan Pt.Cinemaxx Global Pasifik Medan*. Kumpulan karya ilmiah mahasiswa fakultas social sains,1(01).
- Agung, S.S. (2022). *Teori kepuasan kinerja Sdm*. Manajemen Sumber Daya Manusia,41.
- Akbar, N.F. (2016). *Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyaawan pada PT. Perkebunan Nusantara XII Surabaya*.
- Bangun,Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha: Jakarta
- Dicky Saputra, N.L. (2017). *Pengaruh Reward (penghargaan) dan Punishment (sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.Vol 8. No.1, Januari 2017 ISSN:2086-5031,1-14.
- Dian. (2020). *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Fayol, Henry (2010). *Manajemen Public Reletions*. Jakarta: PT. Elex Media.
- Foenay,E.Ephivania., Fanggidae. R.E & Ndoen, M.W (2020). *Pengaruh Reward terhadap kepusan kerja karyawan di PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang*. Journal of management Vol.11, No.1, (2020).
- Gumawang (2017). *Pengaruh Reward Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderasi*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Lampung.
- Herzberg F. (1966). *The Motivation to work*. John willey and sons,inc. New York.
- Hasibuan, M.S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hifni Ah. Mansur M. Priyono A. (2017). *Pengaruh reward, punishment dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada pabrik Gula Krebbe PT PG Rajawali Malang)*. E-jurnal riset manajemen Prodi Manajemen.
- James,A.F Stoner (2018). *Pengertian Ilmu Manajemen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta.

- Juhji, W Wahyuddin, E Muslihah, dan N Suryapermana. (2020). *Pengertian Ruang Lingkup Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan Islam: Universitas Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten: Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara.*
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi.* Bandung:Alfabeta.
- Kawulur, T.K., Areros, W.A., & Pio, R. (2018). *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan di Administrasi Bisnis, 6(2), 68-76.*
- Maulana, H..F, Hamid, D. Mayoan, Y. (2015). *Pengaruh motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN kantor cabang Malang.* Jurnal Administrasi bisnis (JAB) Vol 22.No 1 ,mei 2015.
- Muskanan, Karel. (2014). *Faktor Intrinsik, Faktor Ekstrinsik dan Motivasi Berprestasi.* Jurnal Kebijakan Publik, Vol 5, no.1, 2014, 1-97.
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pahriawan W. Simbolon N. (2014). *Pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Intimas Lestari Nusantara.* Jurnal Ekonomi Vol 5 no.1 mei 2014.
- Robbins,P. Stephen. (2008). *Organizational Behaviour, tent edition (Prilaku Organisasi Kesepuluh) alih Bahasa Drs. Benyamin Molan.* Jakarta: Salemba Empat
- Sukrispisyanto, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi pertama,* Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Sinambela, L.P. and Sinambela, S.(2019) *Manajemen kinerja, pengelolaan, pengukuran dan implikasi kinerja 1st edn.* Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sunarto, A., Rusilowati, U., & Sari Eka,M. (2017). *Pengaruh Reward (Penghargaan), Punishment (Hukuman) dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransu Sinarmas Jakarta Pusat.* 392-411
- Sunyoto, D.(2012). *Manajemen sumber daya manusia.*Jakarta: PT. Buku Seru
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.* Bandung:Alfabeta.
- Suryadilaga, R. M., Musadieg, M.. Al, & Nurtjahjono, G.E (2016). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap kinerja (studi pada karyawan PT. Telkom Indonesia WitelJatin Selatan Malang).* Administrasi Bisnis,39 (156-163).
- Suryadi, I. Efendi, S. (2018). *Pengaruh motivasi intrinsik, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai biro kepegawaian di Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jakarta.* Jurnal Ilmu Ilmiah.

- Tampubolon, Manahan P. (2004). *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Wawan Prahiawan dan Nopiyana Simbolon, (2014). *Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Intimas Lestari Nusantara*. Jurnal Ekonomi. 5(1):35-41.
- Widyaputra I.K.Andika, Dewai,Sagung,K.A.A ,(2018). *Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PT.Bussan Auto Finance*. E-Jurnal Manajemen Unud,Vol 7, no.1, 2018,85-104.
- Widodo U. Yuliati L.I, Wahyuningsih. (2020). *Analisis pengaruh kepuasan kerja, reward dan adversity quetiont terhadap kinerja driver ojek online*. Jurnal Ilmiah Ekonomi.

L

A

M

P

I

R

A

N

BIODATA

Nama : Andi Ghina Zahira Rizqullah
Tempat, Tanggal Lahir : Makassar, 19 Desember 2001
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Jl. Perintis kemedekaan no.73a
E-Mail : ghinazahira19@gmail.com



Riwayat Pendidikan :

- TK YASPINDO
- SD INPRES BADDOKA
- SMP NEGERI 25 MAKASSAR
- SMA NEGERI 6 MAKASSAR

Riwayat Organisasi : -

DAFTAR PERNYATAAN

MOTIVASI INTRINSIK (X1)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1	Mendapatkan dorongan untuk berusaha mencapai hasil yang baik dalam pekerjaan					
2	Instansi memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus dan insentif kepada anggota					
3	Penghargaan atau reward yang diberikan memotivasi saya untuk bekerja dengan semangat					
4	Pekerjaan saya memungkinkan saya untuk menambah pengalaman, keahlian dan peforma					
5	Saya suka dengan pekerjaan yang menantang					
6	Saya memiliki kepuasan					

	tersendiri manakala mampu menyelesaikan tugas					
7	Saya terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas tanpa adanya penundaan					
8	Saya bangga bekerja di instansi ini karena saya dapat berkembang sebagai seorang individu					

REWARD (X2)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa gaji yang dibayarkan sudah sesuai					
2	Ketika hasil pekerjaan melebihi target saya diberi imbalan berupa bonus					
3	Saya merasa upah yang didapatkan sudah sesuai dengan jam kerja dan yang dijanjikan					

4	Saya merasa aman selama melakukan pekerjaan karena perusahaan menjamin keselamatan saya dalam bekerja (Ketika mengalami kecelakaan)					
5	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan bagi saya untuk berkembang					
6	Saya merasa bahwa tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai peranan saya dalam perusahaan.					

KEPUASAN KERJA (Y)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan dan tempat saya bekerja sekarang					
2	Saya merasa dapat bekerja dengan baik karena beban					

	kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
3	Saya merasa puas dengan pendapatan yang saya dapatkan tiap harinya					
4	Hubungan dengan rekan kerja yang terjalin dengan baik					
5	Lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam mencapai target					
6	Saya merasa kebijakan prosedur dan reward yang ditetapkan perusahaan sudah sesuai					
7	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab					

a. Tabulasi Data

Variabel X1

Responde n	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total
1	3	4	4	4	3	4	5	4	31
2	3	4	4	4	5	4	4	4	32
3	3	4	5	4	4	4	4	3	31
4	3	4	5	4	4	4	4	5	33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
6	5	5	5	5	5	5	4	5	39
7	4	5	4	5	5	5	4	5	37
8	4	4	4	4	4	4	4	5	33
9	3	5	5	5	5	4	5	4	36
10	4	3	5	5	3	5	4	3	32
11	4	3	5	5	4	5	4	3	33
12	4	5	5	5	3	4	4	4	34
13	4	5	4	5	3	4	3	4	32
14	4	4	4	4	5	4	3	4	32
15	3	5	4	5	4	5	3	4	33
16	3	5	5	5	4	3	5	3	33
17	4	5	4	4	4	5	5	3	34
18	5	4	4	4	4	5	3	4	33
19	5	4	4	4	4	5	4	4	34
20	5	4	5	4	4	4	4	4	34
21	3	5	4	4	5	5	4	4	34
22	4	5	4	5	5	4	4	4	35
23	4	5	5	4	5	5	5	4	37
24	3	4	5	4	4	4	4	3	31
25	4	4	5	5	5	5	5	4	37
26	5	5	5	5	5	5	4	4	38
27	4	5	5	4	5	5	4	4	36
28	4	5	4	4	4	4	4	5	34
29	4	5	5	4	5	4	4	4	35
30	4	4	5	4	4	5	4	5	35
31	4	5	5	5	4	4	5	4	36
32	3	4	5	5	4	5	5	4	35
33	5	4	5	5	5	5	5	4	38
34	4	4	5	5	5	5	4	4	36
35	4	5	5	5	3	4	4	3	33
36	4	5	4	4	4	4	4	3	32
37	4	5	4	4	4	5	4	4	34
38	4	5	4	4	4	5	5	4	35

39	4	4	4	5	4	5	4	4	34
40	5	5	5	4	4	4	4	4	35
41	4	4	5	5	4	4	4	5	35
42	4	5	5	4	4	4	4	4	34
43	4	4	4	5	5	5	4	5	36
44	4	5	4	5	4	4	5	4	35
45	5	4	5	5	4	5	5	4	37
46	4	4	5	4	4	5	4	4	34
47	4	5	5	5	4	4	4	5	36
48	5	5	4	5	5	4	4	4	36
49	4	5	4	5	4	5	5	4	36
50	4	4	4	4	4	5	5	4	34
51	4	5	4	4	4	5	4	4	34
52	3	5	4	4	3	4	4	4	31
53	3	5	4	4	3	5	5	4	33
54	4	5	4	4	5	5	5	4	36
55	4	4	5	4	4	4	5	5	35
56	4	5	5	4	4	4	4	4	34
57	4	4	5	5	5	4	4	4	35
58	4	4	4	5	4	4	4	4	33
59	4	5	5	4	4	4	4	4	34
60	4	4	4	4	5	5	5	4	35
61	5	4	4	5	4	4	5	5	36
62	4	4	4	5	4	5	4	4	34
63	5	5	5	4	4	5	4	4	36
64	5	5	5	4	4	4	4	4	35
65	4	5	4	5	5	4	5	5	37
66	4	4	4	5	5	4	4	4	34
67	4	4	4	4	5	5	4	5	35
68	4	4	5	4	4	5	4	4	34
69	4	5	5	5	5	4	4	4	36
70	4	4	4	4	5	4	4	5	34
71	4	4	4	4	4	5	4	4	33
72	4	4	4	5	4	4	4	4	33
73	5	5	4	4	4	5	4	5	36
74	4	5	4	5	5	4	5	5	37
75	4	5	5	4	4	5	5	4	36
76	4	4	5	4	4	5	5	4	35
77	5	4	4	4	4	5	5	4	35
78	4	5	4	4	5	5	4	4	35
79	4	5	4	4	4	4	4	5	34
80	4	4	5	4	4	5	4	4	34
81	4	4	5	4	4	5	5	4	35
82	5	5	5	5	5	4	4	4	37

83	4	5	4	4	5	5	5	4	36
84	4	5	4	4	5	5	4	4	35
85	5	4	5	4	4	5	4	5	36
86	4	4	5	4	4	4	5	4	34
87	4	5	5	4	4	5	4	4	35
88	4	5	4	5	5	5	4	4	36
89	4	4	4	3	4	4	5	4	32
90	4	4	4	4	5	4	4	4	33
91	5	4	5	4	4	5	4	5	36
92	4	4	5	4	4	5	4	5	35
93	3	5	4	4	3	5	5	4	33
94	3	5	4	4	3	4	4	3	30
95	4	5	5	5	3	4	4	4	34
96	4	5	5	3	4	5	4	4	34
97	4	4	4	3	5	5	3	3	31
98	3	5	4	4	4	5	4	3	32
99	4	4	5	4	4	4	4	4	33
100	4	5	5	4	4	5	4	4	35

Variabel X2

Responde n	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
1	3	4	4	5	5	5	26
2	4	4	4	4	3	5	24
3	4	4	4	4	4	5	25
4	3	4	3	4	4	4	22
5	3	3	3	4	4	4	21
6	3	5	4	4	4	3	23
7	5	5	4	4	4	3	25
8	5	4	3	5	4	4	25
9	5	4	3	5	5	4	26
10	4	5	4	4	5	5	27
11	4	5	4	4	5	4	26
12	4	5	4	4	5	4	26
13	3	5	4	4	5	4	25
14	4	5	5	3	4	4	25
15	3	5	4	3	5	4	24
16	4	5	4	4	5	4	26
17	4	4	4	4	5	4	25
18	5	5	4	4	4	5	27
19	4	4	5	4	5	4	26
20	4	4	5	4	5	4	26

21	5	4	4	4	5	4	26
22	5	5	4	4	5	3	26
23	4	5	4	4	5	4	26
24	4	5	4	3	5	4	25
25	4	5	4	3	5	4	25
26	4	4	4	4	4	4	24
27	3	4	4	5	4	4	24
28	4	5	4	4	5	5	27
29	4	5	4	4	4	4	25
30	4	4	4	5	4	5	26
31	5	5	4	3	4	4	25
32	4	5	4	4	4	4	25
33	4	5	4	4	5	4	26
34	4	4	3	3	4	4	22
35	5	5	4	3	4	4	25
36	4	4	4	4	5	4	25
37	4	4	5	4	5	3	25
38	4	5	4	4	5	4	26
39	4	5	5	4	4	4	26
40	4	4	4	4	5	4	25
41	4	4	4	3	4	4	23
42	5	4	4	3	4	4	24
43	4	4	4	3	5	4	24
44	4	4	3	4	4	4	23
45	5	4	3	4	5	4	25
46	5	5	4	4	5	4	27
47	4	5	4	5	5	5	28
48	4	5	4	4	4	5	26
49	4	5	4	4	4	4	25
50	4	5	4	4	5	4	26
51	5	4	4	5	5	4	27
52	4	4	4	3	4	5	24
53	4	4	4	3	4	4	23
54	5	4	5	4	4	4	26
55	5	5	5	4	4	5	28
56	4	5	4	4	5	4	26
57	4	5	4	5	5	5	28
58	4	4	5	4	4	5	26
59	5	4	4	4	4	4	25
60	5	4	4	5	4	4	26
61	5	5	5	4	4	4	27

62	4	4	4	4	5	4	25
63	5	5	4	4	5	4	27
64	5	4	4	3	5	5	26
65	4	5	4	4	4	5	26
66	4	5	5	3	5	4	26
67	4	5	4	4	4	4	25
68	5	5	4	4	5	5	28
69	4	5	4	4	4	4	25
70	4	4	4	5	4	3	24
71	4	5	4	4	5	4	26
72	3	5	4	5	5	4	26
73	3	5	4	4	4	4	24
74	4	5	4	4	4	4	25
75	3	4	4	5	5	4	25
76	4	4	3	5	4	4	24
77	4	5	3	4	4	3	23
78	4	5	4	4	4	4	25
79	4	4	4	4	5	3	24
80	4	5	3	4	5	4	25
81	4	5	4	4	4	5	26
82	5	4	4	5	4	5	27
83	5	4	3	4	4	4	24
84	4	5	4	4	5	4	26
85	4	5	4	4	4	5	26
86	5	5	5	4	4	4	27
87	4	4	4	5	4	4	25
88	4	5	5	5	5	5	29
89	4	5	4	4	5	4	26
90	3	4	4	4	4	4	23
91	4	5	4	4	5	4	26
92	4	5	3	3	5	5	25
93	4	5	4	4	4	4	25
94	4	4	4	3	4	4	23
95	4	4	4	5	4	5	26
96	5	5	4	4	5	4	27
97	4	5	4	4	5	4	26
98	4	5	5	4	4	4	26
99	4	5	4	4	4	4	25
100	5	5	4	4	4	4	26

Variabel Y

Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Total
1	3	5	3	4	4	4	4	27
2	4	5	3	4	4	4	4	28
3	4	5	4	4	4	4	4	29
4	3	4	4	4	5	4	3	27
5	5	4	4	3	5	4	4	29
6	5	3	4	3	5	4	4	28
7	5	3	4	3	4	4	4	27
8	4	4	4	4	4	5	5	30
9	4	4	4	4	4	5	5	30
10	4	4	4	4	3	4	4	27
11	4	4	4	4	4	4	5	29
12	4	5	4	3	4	5	4	29
13	4	5	4	4	4	4	4	29
14	3	5	5	4	4	4	4	29
15	3	5	5	4	5	4	4	30
16	4	4	5	3	5	4	4	29
17	5	5	4	3	4	4	3	28
18	5	5	4	4	5	4	4	31
19	3	5	4	4	5	4	4	29
20	3	4	5	4	5	4	4	29
21	5	4	5	5	5	5	4	33
22	4	4	4	4	4	4	5	29
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	4	5	5	5	5	4	4	32
25	5	4	4	5	4	4	4	30
26	4	4	5	4	3	4	5	29
27	4	4	4	5	4	5	4	30
28	4	5	4	4	4	4	4	29
29	4	4	5	4	4	4	4	29
30	3	5	5	5	4	5	5	32
31	3	4	5	5	3	5	5	30
32	4	4	5	4	4	5	5	31
33	4	5	4	4	4	4	4	29
34	5	5	5	4	3	4	5	31
35	4	5	5	5	4	4	5	32
36	5	4	5	5	4	5	5	33
37	5	4	4	5	4	5	5	32
38	5	4	5	5	5	4	4	32

39	5	5	4	4	5	4	4	31
40	4	5	5	4	4	4	4	30
41	4	5	5	4	4	4	4	30
42	4	5	5	4	4	5	5	32
43	4	4	5	4	4	5	5	31
44	4	4	5	5	5	5	5	33
45	4	4	4	5	5	4	4	30
46	5	4	4	5	5	4	4	31
47	5	5	5	4	4	4	5	32
48	4	5	5	4	4	5	4	31
49	4	5	4	4	4	5	5	31
50	4	5	5	4	5	4	4	31
51	4	4	5	4	4	5	4	30
52	3	4	4	4	5	4	5	29
53	3	4	4	4	4	4	4	27
54	4	4	4	4	4	5	5	30
55	5	4	4	4	4	4	5	30
56	5	4	5	5	4	5	4	32
57	4	4	5	5	4	5	4	31
58	4	4	5	4	5	4	4	30
59	3	4	4	4	5	4	5	29
60	4	5	4	5	5	5	5	33
61	4	4	5	3	5	5	4	30
62	5	5	4	3	4	5	5	31
63	4	5	5	5	5	4	4	32
64	5	5	4	4	4	4	5	31
65	4	4	5	4	5	4	4	30
66	4	4	4	4	5	5	5	31
67	4	4	4	4	4	4	5	29
68	4	5	5	5	5	5	4	33
69	4	4	4	5	5	5	4	31
70	5	4	4	5	4	4	5	31
71	4	4	4	4	3	4	4	27
72	4	5	5	4	4	4	4	30
73	4	5	5	5	4	4	4	31
74	4	4	5	4	4	4	5	30
75	5	4	4	4	3	4	4	28
76	4	4	4	4	4	4	4	28
77	4	5	4	5	4	5	4	31
78	5	4	5	4	4	4	5	31
79	5	5	4	4	5	5	4	32

80	5	4	4	4	4	4	4	29
81	5	5	5	3	4	5	4	31
82	5	4	4	4	4	4	4	29
83	4	5	4	5	5	4	4	31
84	4	4	5	4	5	4	4	30
85	4	4	4	4	5	5	5	31
86	4	4	4	3	5	4	4	28
87	4	5	5	4	4	4	4	30
88	4	5	4	3	4	4	4	28
89	4	5	5	5	4	5	5	33
90	3	4	4	4	4	4	4	27
91	4	4	5	4	5	4	4	30
92	4	5	4	5	4	4	4	30
93	4	4	4	4	4	3	5	28
94	4	4	4	4	4	4	5	29
95	5	5	4	4	4	4	4	30
96	4	5	4	3	5	4	4	29
97	4	5	5	4	4	4	4	30
98	4	5	4	3	4	3	4	27
99	5	4	4	3	4	3	4	27
100	4	5	4	4	4	4	4	29

a. Uji Validitas

Variabel X1

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total
X1.1 Pearson Correlation	1	-.050	.157	.096	.208*	.182	-.057	.304**	.574**
Sig. (2-tailed)		.625	.119	.343	.038	.070	.574	.002	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.2 Pearson Correlation	-.050	1	-.093	.040	.038	-.108	.043	-.003	.262**
Sig. (2-tailed)	.625		.358	.694	.704	.283	.669	.974	.008
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.3 Pearson Correlation	.157	-.093	1	.093	-.081	-.058	.056	-.036	.288**
Sig. (2-tailed)	.119	.358		.356	.421	.568	.580	.723	.004
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.4 Pearson Correlation	.096	.040	.093	1	.120	-.164	.078	.084	.407**
Sig. (2-tailed)	.343	.694	.356		.234	.104	.439	.407	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.5 Pearson Correlation	.208*	.038	-.081	.120	1	.120	.008	.225*	.536**
Sig. (2-tailed)	.038	.704	.421	.234		.236	.940	.024	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.6 Pearson Correlation	.182	-.108	-.058	-.164	.120	1	.063	.024	.314**
Sig. (2-tailed)	.070	.283	.568	.104	.236		.534	.811	.001
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.7 Pearson Correlation	-.057	.043	.056	.078	.008	.063	1	.050	.366**
Sig. (2-tailed)	.574	.669	.580	.439	.940	.534		.620	.000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X1.8 Pearson Correlation	.304**	-.003	-.036	.084	.225*	.024	.050	1	.516**
Sig. (2-tailed)	.002	.974	.723	.407	.024	.811	.620		.000

Y7	Pearson								
	Correlation	.011	-.150	.072	.180	-.224*	.299**	1	.380**
	Sig. (2-tailed)	.910	.137	.477	.072	.025	.003		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100
Total	Pearson								
	Correlation	.272**	.264**	.514**	.602**	.270**	.597**	.380**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.008	.000	.000	.007	.000	.000	
	N	100	100	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).

b. Uji Reabilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.637	8

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.609	6

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.616	7

c. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.58154692
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.053
	Negative	-.067
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

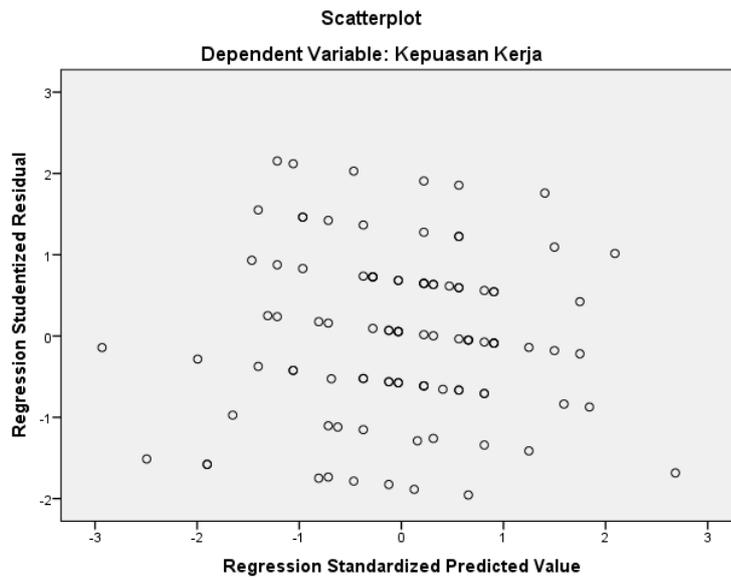
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

d. Uji Heteroskedastisitas



e. Uji Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.374	1.370		.273	.785
	Motivasi Intrinsik	.370	.069	.395	5.385	.000
	Reward	.658	.085	.567	7.730	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

f. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.374	1.370		.273	.785
	Motivasi Intrinsik	.370	.069	.395	5.385	.000
	Reward	.658	.085	.567	7.730	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

g. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	643.653	2	321.827	294.538	.000 ^b
	Residual	105.987	97	1.093		
	Total	749.640	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Reward, Motivasi Instrinsik

h. Uji Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.927 ^a	.859	.856	1.045

a. Predictors: (Constant), Reward, Motivasi Instrinsik

DOKUMENTASI

