

PENGARUH MOTIVASI, INSENTIF DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER OJEK ONLINE

Moh. Amirul Haq Agus Febriantora

Febriantora08@gmail.com

Siti Rokhmi Fuadati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Human resources is a factor which determine organization succeed or not in running some activities to achieve its objective. Therefore, the organization has to consider the human resource in order to work effectively and efficiently. As the result, it increases employees' performance. This research aimed to examine the effect of motivation, incentives and work satisfaction on employees' performance of Grab driver. While, the population was community of Squad Grab Bikers Surabaya. Moreover, the research was quantitative, Furthermore, the data collection technique used saturated sampling, in which all population were the sample. In line with, there were 87 bikers as the respondent. Additionally, data was collected by using questionnaires, in addition, the data analysis technique used descriptive statistics, classical assumption, proper model, correlation coefficient, partial determination, t-test and multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution)20. In addition, the research result concluded motivation, incentives and work satisfaction had positive and significant effect on employees' performance

Keywords : *motivation, incentives, work satisfaction, performance*

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi untuk menjalankan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang di rencanakan sebelumnya, maka organisasi harus memperhatikan sumber daya manusia agar bekerja efektif dan efisien untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, insentif, kepuasan kerja terhadap kinerja driver Grab Surabaya. Penelitian ini dilaksanakan di Komunitas Squad Grab Bikers Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh populasi sebagai responden. Berdasarkan metode sampel jenuh tersebut diperoleh 87 responden. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 20. Dengan pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, Uji kelayakan model, uji koefisien korelasi, Uji koefisien determinasi parsial dan Uji parsial (Uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, insentif, kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : *motivasi, insentif, kepuasan kerja, kinerja*

PENDAHULUAN

Transportasi online merupakan salah satu sarana transportasi yang kini diminati banyak masyarakat Indonesia khususnya Surabaya. Kehadiran jasa transportasi ini mendapat respon

positif oleh masyarakat karena kemudahan dalam mendapatkan transportasi secara cepat, murah, aman, dan nyaman. Selain itu jasa transportasi yang ditawarkan juga bervariasi mulai kendaraan roda dua atau motor hingga mobil. Layanan yang disediakan pada aplikasi transportasi online tak hanya mencakup layanan jasa transportasi untuk sarana mobilitas angkutan orang, melainkan juga layanan yang mencakup pengiriman barang, pembelian makanan, dan juga pembelian berbagai macam kebutuhan (belanja), serta berbagai macam jasa lainnya

Pada awal 2015 merupakan kemunculan perdana transportasi online di Indonesia hingga pada tahun 2017 mulai banyak perusahaan-perusahaan *startup* yang mulai bermain pada sektor transportasi daring. Perkembangan bisnis pada sektor ini tergolong sangat cepat dan berkembang pesat akibat respon positif dari pengguna serta besarnya peluang bisnis pada sektor ini. Selain itu faktor kemudahan aksesibilitas untuk mendapatkan layanan internet juga menjadi faktor pendukung berkembangnya layanan bisnis ini. Kini ditahun 2020 kompetisi didalam industri transportasi daring semakin hari semakin ketat dengan banyak munculnya perusahaan-perusahaan baru sebagai penyedia layanan transportasi *online* seperti Maxim, Anterin Boncengin dan lain-lain yang bergerak disektor bisnis yang sama yakni layanan transportasi berbasis aplikasi. Tumbuh suburnya sektor industri transportasi berbasis online tentu saja membuat pemerintah melalui kementerian perhubungan menerbitkan sebuah regulasi yang mengatur tentang transportasi berbasis aplikasi atau yang sering disebut transportasi online. Salah satu dari pada produk regulasi yang dibuat yakni Permenhub No. 12 tahun 2019 berkenaan dengan pengaturan tarif dasar batas atas dan tarif dasar batas bawah. Disisi lain grab sebagai salah satu pemain besar penyedia jasa layanan transportasi online menitikberatkan kinerja perusahaan pada kinerja driver sebagai salah satu roda penggerak kinerja perusahaan. Dalam hal ini seorang driver yang menjadi ujung tombak dan penggerak kinerja perusahaan juga memegang Image perusahaan, hal ini dikarena kan dalam menjalankan setiap pekerjaannya terdapat sebuah atribut berupa jaket dan helm yang melekat pada driver tersebut.

Dengan bergantungnya kinerja perusahaan yang juga ditentukan oleh kinerja seorang karyawan (driver), maka perusahaan sebagai penyedia layanan juga harus mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang driver. Hal ini sesuai dengan pendapat Moehariono (2012: 96) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang didalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja tidak berdiri sendiri dalam menjalankan fungsinya, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan, motivasi dan juga besar kecilnya imbalan (kompensasi atau insentif) yang diterima karyawan, serta dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu. Wahab (2012) dalam studi kasus Bank Mandiri Tbk cab. Makassar menemukan bahwa kepuasan kerja dan kinerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja serta Lailliyah dan Wahyuningsih (2019) juga menemukan hal yang sama bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Grab-Bike kabupaten Banjarnegara. Selain motivasi dan kepuasan kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh insentif berdasar penelitian yang dilakukan oleh Mario dan Ramadhany (2019) pada studi kasus PT Pusri Palembang departemen operasi amonia 1B.

Secara konseptual, jika seorang karyawan mempunyai motivasi tinggi didalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Jika semakin tinggi kinerja maka perusahaan akan memberikan kompensasi berupa insentif, karena insentif diberikan sebagai pembeda antara karyawan yang berkinerja tinggi dengan karyawan yang berkinerja rendah. Demikian juga dengan kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja di perusahaannya pasti akan mempengaruhi kinerjanya. Walaupun beberapa penelitian sebelumnya membuktikan bahwa motivasi, insentif, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun ditemukan juga ternyata ketiga faktor tersebut tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan yang berbeda. Prihantini *et.al* (2017) mendapatkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT BPR Kertha Arthamandiri Kepanjen Malang. Temuan tersebut sama dengan hasil penelitian Changgriawan (2017) di One Way Production.

Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Lailliyah dan Wahyuningsih (2019) ditemukan bahwa Insentif ditemukan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pada studi kasus “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja driver Grab- Bike Kabupaten Banjarnegara”. Kemudian Kepuasan Kerja juga ditemukan tidak mempengaruhi kinerja pegawai pada studi kasus “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja driver GO-JEK di Kota Yogyakarta” (Muttaqiyathun, 2018).

TINJAUAN TEORITIS

Motivasi

Hampir semua teori motivasi mengacu pada teori kebutuhan manusia, termasuk teori motivasi dari Abraham Maslow. Pada dasarnya setiap manusia melakukan sesuatu karena adanya kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Abraham Maslow mengemukakan hirarkis lima kebutuhan manusia yaitu : 1. Kebutuhan sandang, pangan, dan papan (fisiologis), 2. Kebutuhan akan keamanan dan bebas dari ketakutan akan ancaman, 3. Kebutuhan akan cinta, perhatian, perasaan bersatu, dan kontak dengan manusia lainnya (kebutuhan sosial), 4. Kebutuhan dihormati orang lain, kebutuhan mampu menyelesaikan pekerjaan, dan kebutuhan self-esteem (pengakuan), dan 5. Kebutuhan untuk berkembang dan mewujudkan potensi diri (aktualisasi diri). Manusia bekerja untuk memenuhi semua kebutuhan tersebut. Apabila perusahaan tempat kerjanya dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya, tentu saja seseorang akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi, sehingga kinerjanya dapat meningkat. Semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerjanya. Pendapat tersebut terbukti dalam penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, *et.al* (2017) dengan subjek Pegawai Dinas Pertanian Kota Semarang bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan yang sama diperoleh dari penelitian Setyaningsih (2018) dengan responden Driver Go-Car PT Gojek Indonesia Wilayah Yogyakarta.

Insentif

Istilah insentif merupakan sebuah pemberian imbalan berupa bonus diluar gaji yang berfungsi sebagai perangsang produktivitas karyawan. Prinsip pemberian insentif mempunyai keterkaitan dengan kinerja karyawan tersebut. Umumnya insentif diberikan kepada seorang karyawan yang memiliki prestasi atau mampu mencapai target-target yang telah ditentukan perusahaan. Selain untuk menambah semangat karyawan dalam bekerja, insentif juga bertujuan untuk mendorong karyawan agar lebih memacu dirinya untuk memberikan kontribusi terbaik terhadap perusahaan.

Menurut Rivai (2013:744) menuturkan bahwa “Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Sedangkan Menurut Kadarisman (2012:185) insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap perusahaan. Insentif dapat juga dikatakan sebagai sebuah upaya organisasi untuk meningkatkan motivasi kerja yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berbanding lurus dengan penelitian Zaputri, *et.al* (2013) bahwa insentif merupakan strategi dalam upaya untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas serta efisiensi yang guna menghadapi persaingan yang semakin ketat pada dunia bisnis.

Kepuasan Kerja

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda berdasarkan dengan paradigma yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian seseorang terhadap kegiatan yang ia lakukan, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Menurut Wibowo (2011) Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan evaluasi yang digambarkan seseorang atas

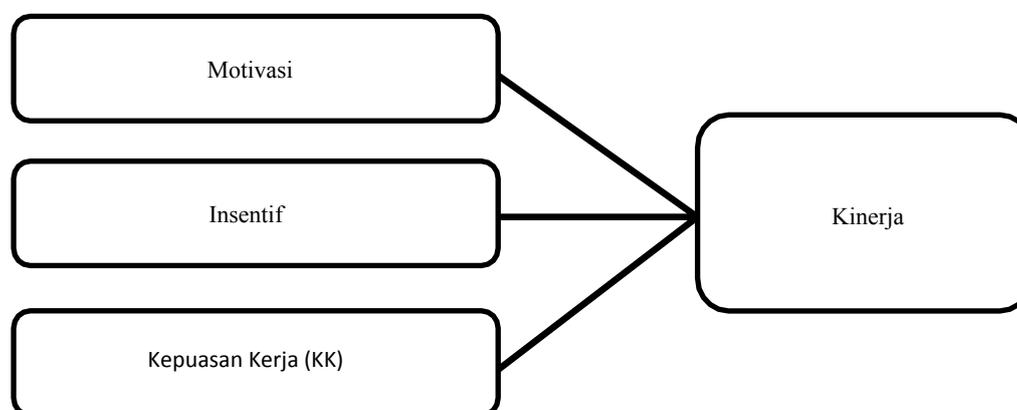
perasaan dan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Sedangkan menurut Richard *et.al* (2012:312) bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaan, gaji, promosi, pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain.

Robbins (2012) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah tantangan kerja, kondisi kerja yang mendukung, sistem kerja yang adil, dan rekan kerja yang mendukung. Kepuasan kerja seseorang dalam suatu perusahaan sangat mungkin akan berbeda-beda. Perbedaan ini dikarenakan adanya kebutuhan individu yang berbeda-beda pula atau situasi dan kondisi dalam perusahaan yang dapat menyebabkan seseorang menjadi puas dalam bekerja. Sedangkan Menurut Siagian (2016:296) memaparkan bahwa kepuasan kerja merupakan tanggapan seseorang atas apa yang mereka harapkan pada saat bekerja dengan apa yang mereka dapatkan (umumnya imbalan atau balas jasa) setelah mereka melakukan pekerjaan tersebut.

Kinerja

Kinerja merupakan sebuah hasil kerja (secara kuantitas maupun kualitas) yang dicapai seseorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini juga diperkuat dengan beberapa pendapat seperti yang dituturkan Sutrisno (2010) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil kerja yang dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Kualitas adalah bagaimana seseorang menjalankan tugasnya, serta waktu kerja berkenaan mengenai absensi, keterlambatan dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalankan. Amir (2015:82) mengemukakan bahwa kinerja melibatkan sebuah perspektif yang memperhatikan pentingnya kebermaknaan dan manfaat dari upaya, hasil yang dicapai, dan metode atau cara yang digunakan.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual
Sumber : Data primer diolah 2020

Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu, peneliti mengambil enam sumber referensi dari penelitian sebelumnya yang berkaitan sesuai dengan variabel motivasi, insentif, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Berikut adalah penelitian terdahulu yang disajikan :

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Variabel Peneliti	Tekhnik Analisis Data	Hasil Peneliti
Muttaqiyathun, A (2018)	Independen : Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Dependen: Kinerja	Analisis regresi linier berganda	Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja <i>driver</i> Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja <i>driver</i>
Anggriawan et al., (2015)	Independen : Insentif, Motivasi Dependen : Kinerja	Analisis regresi linier berganda	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
Almeyanti (2018)	Independen : Insentif, Kepuasan Kerja Dependen : Kinerja	Analisis regresi linier berganda	Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepuasan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap kinerja
Lilayah dan Wahyuningsih (2019)	Independen : Motivasi, Insentif, Kepuasan Kerja Dependen : Kinerja	Analisis regresi linier berganda	Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
Fath (2016)	Independen : Motivasi, insentif, Pelatihan Kerja Dependen : Kinerja	Analisis regresi linier berganda	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja
Changriawan (2017)	Independen : Kepuasan Kerja , Motivasi Dependen: :Kinerja	Metode regresi linier berganda	Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Sumber : Data sekunder yang diolah 2020

Pengembangan Hipotesis **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Menurut Abraham Maslow pada dasarnya setiap manusia melakukan sesuatu karena adanya kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Pendapat tersebut terbukti dalam penelitian Setyaningsih (2018) dengan responden Driver Go-Car PT Gojek Indonesia Wilayah Yogyakarta. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang dapat dipaparkan dalam penelitian ini adalah :

H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja driver Grab-Bike dikomunitas Squad Grab Bikers Surabaya.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja

Menurut Rivai (2013:744) menuturkan bahwa “Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Hal ini dapat dibuktikan dalam penelitian Anggriawan *et.al* (2015 dalam penelitian yang dilakukannya di CV. Suka Alam bahwa insentif secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis kedua yang dipaparkan dalam penelitian ini adalah:

H2: Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja driver Grab-Bike dikomunitas Squad Grab Bikers Surabaya.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Sutrisno (2010) mengemukakan bahwa kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Changgriawan (2017) telah membuktikan pernyataan tersebut. Dengan mengambil responden Karyawan *One Way Production* diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga yang dikemukakan dalam penelitian ini seperti berikut:

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja driver Grab-Bike dikomunitas Squad Grab Bikers Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian

Berdasarkan jenis riset, penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode kausal komperatif (*causal comparative research*), yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013: 57). Penelitian ini menampilkan hubungan sebab akibat atau menyatakan adanya pengaruh motivasi, insentif, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada komunitas Squad Grab Bikers Surabaya.

Gambaran Dari Populasi Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2013: 90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada dasarnya populasi merupakan jumlah keseluruhan obyek yang akan diteliti, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota driver ojek online yang tergabung didalam komunitas Squad Grab Bikers Surabaya yang berjumlah 87 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2013:124) *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Jadi, Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah anggota driver ojek online yang tergabung didalam komunitas Squad Grab Bikers Surabaya sebanyak 87 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Berdasarkan sumbernya, data yang dikumpulkan peneliti dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu:

1. Data Primer menurut Sugiyono (2013: 193) adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui hasil wawancara atau hasil pengisian kuisioner yang dilakukan oleh peneliti. Data primer ini diperlukan untuk mengetahui langsung tanggapan responden mengenai motivasi, insentif, dan kepuasan kerja terhadap kinerja driver komunitas Squad Grab Bikers Surabaya.

2. Data Sekunder ,enurut Sugiyono (2013: 193) data sekunder adalah jenis data yang diperoleh dan digali melalui hasil pengolahan pihak kedua baik berupa data kualitatif maupun data kuantitatif. Pada penelitian ini data sekunder dalam bentuk bagan struktur organisasi.

Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data merupakan usaha untuk memperoleh bahan, keterangan serta kenyataan yang benar-benar dapat dipertanggung jawabkan. Pengumpulan data ini dilakukan dengan cara studi kepustakaan (*library Research*) dan studi lapangan (*Field Research*). Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan pada komunitas bersangkutan dengan melakukan tahap observasi, wawancara sampai penyebaran kuesioner kepada para driver.

Skala yang di gunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2013: 93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti dan selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Tabel 2
Skala Likert

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

Sumber: Sugiyono (2013: 93)

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono 2013:64). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah motivasi (M), insentif (I) dan kepuasan kerja (KK).

Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono 2013:64). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja (K).

Teknik Analisis Data

Tujuan dari uji validitas data adalah untuk melihat apakah variabel atau pernyataan yang diajukan dapat mewakili segala informasi yang seharusnya diukur atau validitas menyangkut kemampuan suatu pernyataan atau variabel dalam mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% menunjukkan bahwa pernyataan tersebut sudah valid dan dapat dibandingkan dengan angka kritis r produk moment. Bila koefisien korelasinya lebih besar dari pada nilai kritis maka suatu pertanyaan dianggap valid (Ghozali, 2013: 135).

Uji reliabilitas berguna untuk menguji apakah hasil dari kuesioner tersebut dapat dipercaya atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013: 47). Dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat Cronbach Alpha, yang nilainya dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai Cronbach Alpha > 0,6, maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai

Cronbach Alpha < 0,6, maka instrumen penelitian tidak reliabel (Ghozali, 2013: 48).

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2013: 96) Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Uji ini untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen.

Penelitian ini menggunakan lebih dari dua variabel independen sehingga dalam menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan dalam model analisis linear berganda.

Formulasi persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat ditulis persamaan sebagai berikut:

$$K = \alpha + \beta 1M + \beta 2I + \beta 3KK + e$$

Keterangan:

K = Kinerja

α = Konstanta

$\beta 1$ - $\beta 3$ = Koefisien Regresi M = Motivasi

I = Insentif

KK = Kepuasan Kerja

e = Standar Error

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013: 160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan cara menggunakan pendekatan grafik Normal Probability Plots, dengan pengujian ini diisyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013: 105) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolinieritas dapat dilihat dengan cara menganalisis nilai VIF (Variance Inflation Factor). Suatu model regresi menunjukkan adanya Multikolinieritas jika:

Tingkat korelasi > 95% Nilai Tolerance < 0,10 Nilai VIF > 10

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013: 139) uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat

dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di- studentized. Dasar analisis adalah: Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara layak atau tidak layak terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan model penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka model penelitian ini dapat dikatakan tidak layak.
- b. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka model penelitian dapat dikatakan layak.

Menurut Ghozali (2013: 97), analisis koefisien determinasi berganda (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah antara 0 sampai 1. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi naik turunnya variabel motivasi (M), insentif (I), kepuasan kerja (KK) terhadap kinerja (K).

Pengujian Hipotesis

Menurut Ghozali (2013: 98) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Kriteria uji t dalam penelitian ini adalah:

- a. Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya secara parsial variabel bebas (M, I dan KK) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (K) = hipotesis ditolak.
- b. Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial variabel bebas (M, I dan KK) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (K) = Hipotesis diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tujuan dari uji validitas data adalah untuk melihat apakah variabel atau pernyataan yang diajukan dapat mewakili segala informasi yang seharusnya diukur atau validitas menyangkut kemampuan suatu pernyataan atau variabel dalam mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% menunjukkan bahwa pernyataan tersebut sudah valid dan dapat dibandingkan dengan angka kritis r produk moment. Bila koefisien korelasinya lebih besar dari pada nilai kritis maka suatu pertanyaan dianggap valid (Ghozali, 2013: 135). Tabel 3 berikut menunjukkan hasil uji validitas dari empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu motivasi, insentif, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan sampel 87 responden.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	Sig.	Keterangan
Motivasi (M)	M ₁	0,554	0,000	Valid
	M ₂	0,681	0,000	Valid
	M ₃	0,798	0,000	Valid
	M ₄	0,675	0,000	Valid
	M ₅	0,770	0,000	Valid
	M ₆	0,716	0,000	Valid

Insentif (I)	I ₁	0,767	0,000	Valid
	I ₂	0,853	0,000	Valid
	I ₃	0,880	0,000	Valid
	I ₄	0,768	0,000	Valid
Kepuasan kerja (KK)	KK ₁	0,605	0,000	Valid
	KK ₂	0,717	0,000	Valid
	KK ₃	0,632	0,000	Valid
	KK ₄	0,805	0,000	Valid
	KK ₅	0,805	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (K)	K ₁	0,638	0,000	Valid
	K ₂	0,871	0,000	Valid
	K ₃	0,724	0,000	Valid
	K ₄	0,890	0,000	Valid

Sumber : Data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa semua item pernyataan dari seluruh variabel dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan mempunyai nilai r hitung > r table.

Uji Reliabilitas

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi	0,794	Reliabel
Insentif	0,828	Reliabel
Kepuasan kerja	0,757	Reliabel
Kinerja karyawan	0,779	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah 2020

Tabel 4 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan regresi linier berganda antara motivasi, insentif, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dibantu program SPSS 16 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig
	B		
Konstanta	0,317	-	-
Motivasi (M)	0,286	4,374	0,000
Insentif (I)	0,122	2,352	0,021
Kepuasan kerja (KK)	0,492	6,981	0,000

Sumber : Data primer diolah 2020

Dari hasil regresi yang didapatkan maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$K = 0,317 + 0,286M + 0,122I + 0,492KK + e$$

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Data berdistribusi normal, jika penyebaran plot berada disepanjang garis 45⁰. Hasil normalitas adalah sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual		Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Z	0,57	
Asymp. Signifikansi	0,891	Normal

Sumber : Data primer diolah 2020

Hasil grafik plot normal dapat diketahui berada di sepanjang garis 45⁰, sedangkan berdasarkan tabel 6 hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yaitu nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov pada Asymp. Signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,891 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk mendeteksi adanya problem multikolinieritas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinieritas
Collinearity Statistics

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi	0,870	1,149	Non Multikolinieritas
Insentif	0,935	1,069	Non Multikolinieritas
Kepuasan kerja	0,848	1,179	Non Multikolinieritas

a. Dependent Variable K

Sumber : Data primer diolah 2020

Berdasarkan Tabel 7 diatas terlihat bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independen tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 8
Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.596	.582	.23386

a. Predictors: (Constant), KK, I, M

b. Dependent Variable: K

Sumber : Data Primer diolah 2020

Tabel 8 menunjukkan nilai R^2 yang diperoleh sebesar 0,596 atau 59,6%. Angka tersebut memberi arti bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi, insentif, dan kepuasan kerja sebesar 59,6%, sedangkan sisanya 40,4% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji Statistik F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi, insentif, dan kepuasan kerja berpengaruh layak/tidak layak terhadap Kinerja karyawan. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 9
Hasil Uji F

F hitung	Signifikansi	Keterangan
40,884	0,000	Layak

Sumber : Data Primer diolah 2020

Dari Tabel 9 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) model penelitian dikatakan layak digunakan

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh antara motivasi, insentif, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10
Hasil Uji Hipotesis (t-test)

Model	t	Sig	Keterangan
Motivasi	4,374	0,000	Berpengaruh
Insentif	2,352	0,021	Berpengaruh
Kepuasan kerja	6,981	0,000	Berpengaruh

Sumber: Data primer diolah 2020

Berdasarkan pada Tabel diatas, analisis uji hipotesis sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 10, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk motivasi adalah $\alpha = 0,000 < 0,05$ menandakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sehingga H1 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh motivasi terhadap Kinerja karyawan diterima.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja karyawan

Hasil perhitungan Tabel 10, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk insentif adalah $\alpha = 0,021 < 0,05$ menandakan bahwa insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sehingga H2 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh insentif terhadap Kinerja karyawan diterima.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil perhitungan Tabel 10, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan nilai signifikansi untuk kepuasan kerja adalah $\alpha = 0,000 < 0,05$ menandakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sehingga H3 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan

Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, et. al (2017) dengan subjek Pegawai Dinas Pertanian Kota Semarang bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan yang sama diperoleh dari penelitian Setiyaningsih (2018) dengan responden Driver Go-Car PT Gojek Indonesia Wilayah Yogyakarta, juga menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja karyawan

Insentif mempunyai tingkat signifikansi terhadap Kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,021 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Insentif menjadi pembeda antara karyawan yang berkinerja tinggi dan karyawan yang berkinerja rendah. Semakin tinggi insentif yang ditetapkan oleh perusahaan, diharapkan akan semakin tinggi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Angriawan et.al (2017) telah membuktikan pernyataan tersebut dalam penelitian yang dilakukannya di CV. Suka Alam bahwa insentif secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Changgriawan (2017) telah membuktikan pernyataan tersebut. Dengan mengambil responden Karyawan One Way Production diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

(1). Motivasi mempunyai pengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja *driver* pada komunitas Squad Grab Bikers Surabaya. Pemberian motivasi sesuai dengan sasaran yang tepat maka *driver* akan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. (2). Insentif mempunyai pengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja *driver* pada komunitas Squad Grab Bikers Surabaya. Semakin tinggi besaran insentif yang diberikan perusahaan terhadap *driver* maka semakin meningkat kinerja *driver* tersebut. (3). Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja *driver* pada komunitas Squad Grab Bikers Surabaya. Jika kepuasan kerja seseorang dalam bekerja meningkat maka *driver* akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Keterbatasan

Berikut hasil penelitian yang sudah dilakukan, ada beberapa keterbatasan antara lain sebagai berikut: (1). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di dalam penelitian ini hanya terdiri tiga variabel bebas, yaitu motivasi, insentif dan kepuasan kerja. (2). Penelitian ini menggunakan subyek penelitian yang jumlahnya terbatas yaitu hanya sebanyak 87 responden, jumlah tersebut merupakan keseluruhan anggota komunitas "Squad Grab Bikers" Surabaya.

Saran

Saran yang bisa diberikan antara lain untuk meningkatkan Kinerja karyawan adalah: (1). Perusahaan harus menyesuaikan antara pemberian motivasi antara karyawan satu dengan karyawan lainnya sehingga kinerja karyawan bias meningkat. (2). Perusahaan harus selalu memperhatikan insentif karyawan. Karena dengan insentif yang sesuai akan menyebabkan karyawan nyaman dalam bekerja dan pada akhirnya akan mendorong kinerja yang lebih baik. (3). Perusahaan harus selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawan, karena faktor ini adalah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Almeyanti, I. 2018. Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. PLN (Persero) Area Sumbawa, Wilayah Sumbawa Besar, Nusa Tenggara Barat). Skripsi. Universitas Muhammadiyah. Yogyakarta.
- Amir, M. F. 2015. Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan. Mitra Wacana. Jakarta.
- Anggriawan, K.H., D. Hamid., dan M. D. Mukzam. 2015. Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada Karyawan CV. Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis* 28(1):50-55.
- Changgriawan, G.S. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di One Way Production, *Jurnal AGORA* 5(3) : 1-7
- Fath, F. 2016. Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 5(11): 1-24.
- Ghozali, I. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS. Edisi Ketujuh. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen Kompensasi. Rajawali Pers. Jakarta
- Lailiyah dan Wahyuningsih. 2019. Analisis faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Driver Grab-Bike Kabupaten Banjarnegara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis MEDIA EKONOMI*. XIX(1): 190-201
- Mario, A. dan P. Ramadhany. 2019. Analisis Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Pusri Palembang departemen operasi amonia 1B). *Jurnal ekonomi Manajemen dan Akuntansi* 15(2):77-89.
- Moehersono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Muttaqiyathun, A. 2018. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja driver Gojek di Kota Yogyakarta. Seminar Nasional & Call for Paper. 15 Desember:18-26
- Nugroho, S., A.T. Haryono, dan L.B. Hasiolan. 2017. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Semarang. *Jurnal of Management*. 3(3): 1-8
- Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 118 Pasal 22 Tahun 2018 Penyelenggaraan Angkutan Sewa Khusus. Jakarta.
- Prihantini, Y., M. Mansyur., dan M. Khoirul. 2017. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. BPR Kertha Artha mandiri Kepanjen, Malang). *e-jurnal Riset Manajemen*. 1(3):25-28
- Richard, L., Hughest., C.G Robert., J. Gordon., dan Murphy. 2012. Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman, Edisi 7. Salemba Humanika. Jakarta
- Rivai, V. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Raja grafindo persada, Bandung.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2012. Perilaku Organisasi, Salemba Empat. Jakarta
- Setiyaningsih, D. 2018. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Driver Go-Car PT Gojek Indonesia Wilayah Yogyakarta. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen (STIM) YKPN. Yogyakarta

- Siagian, S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2010. Budaya Organisasi. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Wahab, R. B. 2012. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (persero) Tbk Makassar. Skripsi. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Raja Grafindo. Jakarta.
- Zaputri, R. A., K. Rahardjo, dan H.N. Utami. 2013. Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media. Grafika di Surabaya. Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya 2 (2):1-8.