



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP
PRODUKTIVITAS DRIVER OJEK ONLINE PT GO-JEK
INDONESIA**

SKRIPSI

Andyka Parmana

1602025030

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP
PRODUKTIVITAS DRIVER OJEK ONLINE PT GO-JEK
INDONESIA**

SKRIPSI

Andyka Parmana

1602025030

Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS DRIVER OJEK ONLINE PT GO-JEK INDONESIA”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 24 Agustus 2020

Yang Menyatakan

A handwritten signature in black ink is written over a rectangular stamp. The stamp contains the text 'METER' and 'SECAJX682284130'. To the left of the stamp is a small graphic of a meter.



(Andyka Parmana)

NIM 1602025030

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS DRIVER OJEK ONLINE PT GO-JEK INDONESIA**
NAMA : **ANDYKA PARMANA**
NIM : **1602025030**
PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**
TAHUN AKADEMIK : **2020/2021**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Dr. Yadi Nurhayadi, M.Si.	25/8-20 
Pembimbing II	Drs. Bambang Sumaryanto, MM.	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS
DRIVER OJEK ONLINE PT GO-JEK INDONESIA**

Yang disusun oleh :
Andyka Parmana
1602025030

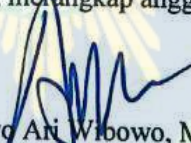
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal: 19 Desember 2020

Tim Penguji :

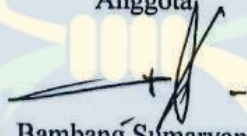
Ketua, merangkap anggota:



(Faizal Ridwan Zamzany, SE., M.M)
Sekretaris, merangkap anggota:



(Dr., Adityo Ari Wibowo, M.M)
Anggota:



(Drs., Bambang Sumaryanto, M.M)

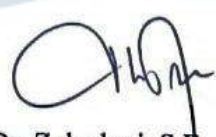
Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.



Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Andyka Parmana
NIM : 1602025030
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Non eksklusif** (*Non-Exclusive Royalty Free-Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS DRIVER OJEK ONLINE PT GO-JEK INDONESIA”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalih mediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 24 Agustus 2020
Yang menyatakan,



(Andyka Parmana)
NIM 1602025030

ABSTRAKSI

Andyka Parmana (1602025030)

PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS DRIVER OJEK ONLINE PT GO-JEK INDONESIA

Skripsi, Program Strata Satu Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta

Kata Kunci : Upah, Insentif dan Produktivitas

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Upah dan Insentif terhadap Produktivitas.

Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah driver ojek online PT Go-Jek Indonesia, sedangkan sampel pada driver ojek online PT Go-Jek Indonesia berjumlah 90 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan pengukuran skala *likert*, observasi, wawancara dan studi pustaka. Teknik pengolahan dan analisis data yang di gunakan adalah analisis deskriptif, regresi liener berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi parsial, analisis koefisien korelasi berganda dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Upah berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas dan secara parsial Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas. Secara simultan variabel Upah, dan Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas.

ABSTRACT

Andyka Parmana (1602025030)

THE EFFECT OF WAGES AND INCENTIVES ON PRODUCTIVITY DRIVERS ONLINE IN PT GO-JEK INDONESIAN

Thesis, Strata One Program Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta

Keywords: Wages, Incentives and Productivity.

This study aims to determine the effect of Wages, Incentives on Productivity.

In this study quantitative methods are used. The population in this study were drivers online in PT Go-Jek Indonesian, while the sample for the drivers of PT Go-Jek Indonesia was 90 respondents. Data collection techniques were carried out through the dissemination of questionnaires using measurement of likert scale, observation, interviews and literature study. Data processing and analysis techniques used are descriptive analysis, multiple liener regression, classical assumption test, partial correlation coefficient analysis, multiple correlation coefficient analysis and hypothesis testing.

The results showed that partially the Wages had a not significant positive effect on Productivity and partially the Incentives had a significant effect on Productivity. Simultaneously, Wages and Incentives variables have a significant positive effect on Productivity.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat melaksanakan serta menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Driver Ojek Online PT Go-Jek Indonesia”**. Shalawat tak lupa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat-sahabatnya. Tak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada orang tua tercinta yang telah memberikan dan dukungan kepada penulis sampai terselesaikan nya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan sehingga masih jauh dari kata sempurna. Hal ini disebabkan dengan keterbatasan penulis, baik dalam kemampuan pengetahuan serta pengalaman menulis yang dimiliki. Hanya karena rahmat, karunia dan keridhaan-Nya lah penulis memiliki kekuatan, kemauan, kesabaran dan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini. Pada kesempatan kali ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta dukungan semangat sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan sebaik-baiknya. Sebagai penghormatan dan kebanggaan, penulis ucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT sebagai tempat yang terbaik untuk berkeluh kesah selama penyusunan Skripsi ini.

2. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Syarif Atiar dan Ibunda Misyani serta Kakak dan Adik saya yang telah banyak memberikan dukungan dan bantuan secara moril dan materil selama menyelesaikan studi.
3. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro. M.Hum. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Yusdi Daulay, S.E., M.M selaku dosen pembimbing akademik yang telah menyediakan waktu untuk memberikan arahan akademik
7. Bapak Dr. Yadi Nurhayadi, M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan motivasi, arahan dan bimbingannya sampai terselesaikan nya skripsi ini
8. Bapak Drs. Bambang Sumaryanto, MM selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan motivasi, arahan dan bimbingannya hingga terselesaikan nya skripsi ini.
9. Seluruh pimpinan dan Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberikan ilmunya kepada saya.
10. Seluruh teman-teman seperjuangan Program Studi Manajemen S1 angkatan 2016 dan sahabat-sahabat saya (Nungki Widi Aprila, Zara Nakhwatuz Zulfa,

Fathia Dinda Aulia, Nikhen Puspita Sari, dan Rino Ade Surya) yang telah memberikan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

11. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan kepada penulis.

Semoga Allah SWT memberikan balasan atas kebaikan kalian semua yang telah diberikan kepada penulis. Sekali lagi, penulis ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan wawasan untuk kepentingan studi dan penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk tercapainya penulisan yang lebih baik lagi, Terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Jakarta, 24 Agustus 2020



Andyka Parmana

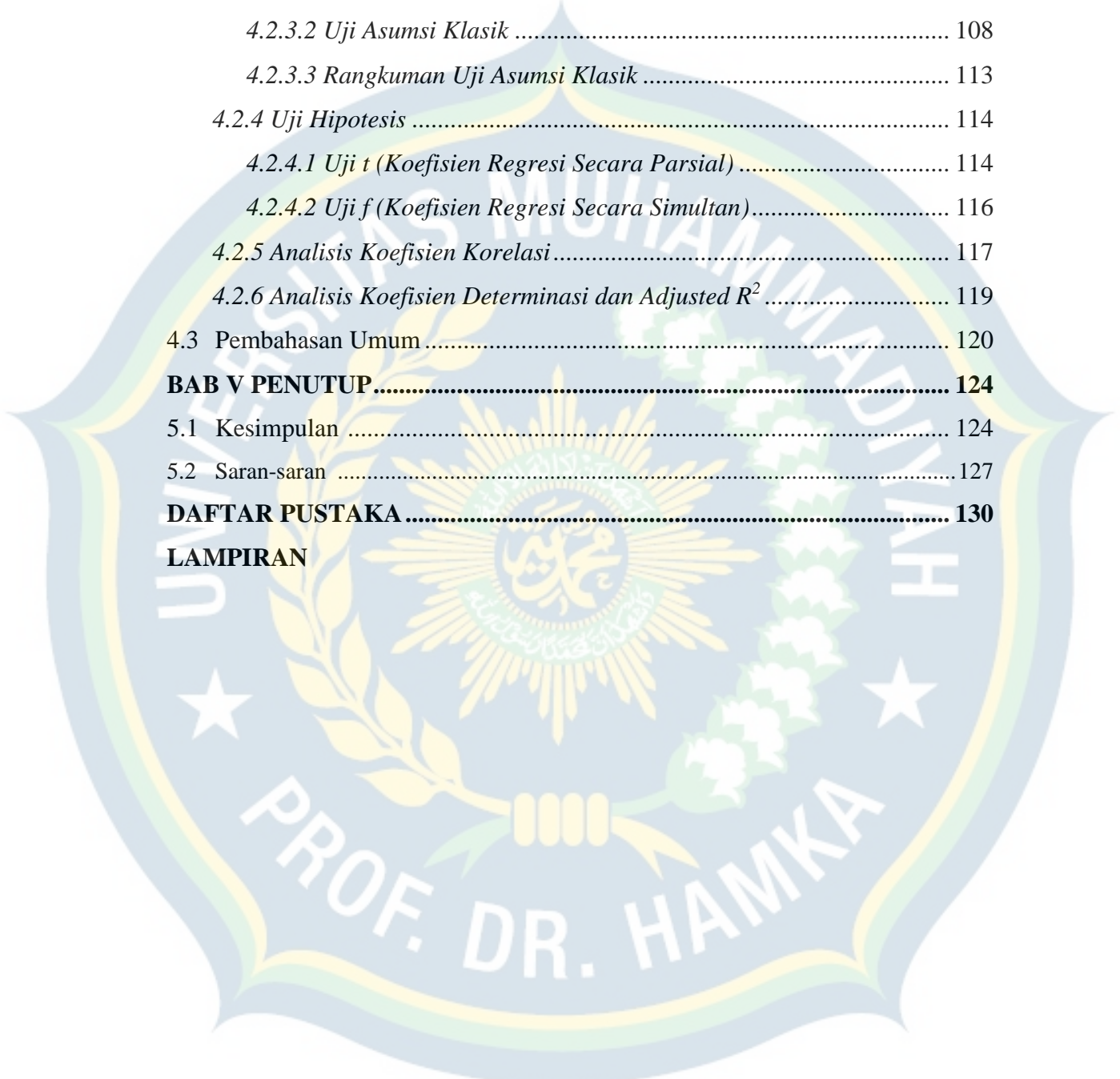
1602025030

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	9
<i>1.2.1 Identifikasi Masalah.....</i>	<i>9</i>
<i>1.2.2 Pembatasan Masalah.....</i>	<i>9</i>
<i>1.2.3 Perumusan Masalah</i>	<i>10</i>
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Penelitian Terdahulu	12
2.2 Telaah Pustaka	28
<i>2.2.1 Manajemen.....</i>	<i>28</i>
<i>2.2.1.1 Pengertian Manajemen</i>	<i>28</i>
<i>2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	<i>29</i>

2.2.2.1	<i>Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	29
2.2.2.2	<i>Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	30
2.2.2.3	<i>Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	32
2.2.3	<i>Produktivitas</i>	34
2.2.3.1	<i>Pegertian Produktivitas</i>	34
2.2.3.2	<i>Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas</i>	36
2.2.3.3	<i>Pengukuran Produktivitas Tenaga Kerja</i>	39
2.2.3.4	<i>Indikator-indikator Produktivitas</i>	42
2.2.3.5	<i>Dimensi Produktivitas</i>	42
2.2.4	<i>Upah</i>	43
2.2.4.1	<i>Pegertian Upah</i>	43
2.2.4.2	<i>Proses Penentuan Upah</i>	45
2.2.4.3	<i>Tujuan Upah</i>	46
2.2.4.4	<i>Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Upah</i>	47
2.2.4.5	<i>Sistem Pengupahan</i>	49
2.2.4.6	<i>Indikator-indikator Upah</i>	50
2.2.4.7	<i>Dimensi U pah</i>	50
2.2.5	<i>Insentif</i>	51
2.2.5.1	<i>Pegertian Insentif</i>	51
2.2.5.2	<i>Jenis-jenis Insentif</i>	52
2.2.5.3	<i>Tujuan Insentif</i>	54
2.2.5.4	<i>Faktor Yang Mempengaruhi Insentif</i>	54
2.2.5.5	<i>Indikator-indikator Insentif</i>	55
2.2.5.6	<i>Dimensi Insentif</i>	55
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	56
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	58
	BAB III METODOLOGI PENELITIAN	59
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	59
3.2	<i>Operasionalisasi Variabel</i>	59
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	62
3.4.1	<i>Populasi</i>	62

3.4.1	<i>Sampel</i>	62
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	62
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	62
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	63
3.5	Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	64
3.5.1	<i>Uji Kualitas Data</i>	64
3.5.1.1	<i>Uji Validitas</i>	64
3.5.1.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	65
3.5.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	67
3.5.3	<i>Analisis Model Regresi Linier Berganda</i>	68
3.5.3.1	<i>Model Regresi Linier Berganda</i>	68
3.5.3.2	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	69
3.5.4	<i>Uji Hipotesis</i>	72
3.5.4.1	<i>Uji t (Uji Koefisien Regresi Secara Parsial)</i>	72
3.5.4.1	<i>Uji f (Uji Koefisien Regresi Secara Simultan)</i>	72
3.5.5	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	73
3.5.5	<i>Analisis Koefisien Determinasi (R^2) dan Adjusted R Square (R^2)</i>	73
	BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	76
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	76
4.1.1	<i>Sejarah PT Go-Jek Indonesia</i>	76
4.1.2	<i>Visi dan Misi PT Go-Jek Indonesia</i>	78
4.1.3	<i>Logo PT Go-Jek Indonesia</i>	79
4.1.4	<i>Tiga Pilar PT Go-Jek Indonesia</i>	80
4.1.5	<i>Gambaran Umum Driver PT Go-Jek Indonesia</i>	81
4.2	Hasil Pengolahan Data dan Interpretasi.....	83
4.2.1	<i>Uji Kualitas Data</i>	83
4.2.1.1	<i>Uji Validitas</i>	83
4.2.1.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	85
4.2.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	86
4.2.2.1	<i>Persepsi Responden Terhadap Variabel Upah (X_1)</i>	87
4.2.2.2	<i>Persepsi Responden Terhadap Variabel Insentif (X_2)</i>	93



4.2.2.3 Persepsi Responden Terhadap Variabel Produktivitas (Y).....	100
4.2.3 Analisis Model Regresi Linier Berganda.....	107
4.2.3.1 Model Regresi Linier Berganda	107
4.2.3.2 Uji Asumsi Klasik	108
4.2.3.3 Rangkuman Uji Asumsi Klasik	113
4.2.4 Uji Hipotesis	114
4.2.4.1 Uji t (Koefisien Regresi Secara Parsial)	114
4.2.4.2 Uji f (Koefisien Regresi Secara Simultan).....	116
4.2.5 Analisis Koefisien Korelasi.....	117
4.2.6 Analisis Koefisien Determinasi dan Adjusted R ²	119
4.3 Pembahasan Umum.....	120
BAB V PENUTUP.....	124
5.1 Kesimpulan	124
5.2 Saran-saran	127
DAFTAR PUSTAKA.....	130
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	20
2	Operasional Variabel	60
3	Bobobt Nilai Skala <i>Likert</i>	63
4	Kriteria <i>Presentase</i> Tanggapan Responden	67
5	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Auto Korelasi	71
6	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	74
7	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	81
8	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	82
9	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	82
10	Uji Validitas Upah	83
11	Uji Validitas Insentif.....	84
12	Uji Validitas Produktivitas.....	85
13	Hasil Uji Realibilitas.....	86
14	Nilai Rata-rata dan Standar Deviasi Masing-masin Variabel.....	86
15	Perusahaan Memberikan Upah Yang Sesuai Bagi Driver Untuk Lebih Bersemangat Dalam Bekerja	87
16	Sistem Pengupahan Yang Digunakan Oleh Perusahaan Bersiat Terbuka.....	88
17	Upah Yang Saya Terima Sesuai Dengan Trip Perjalanan	88
18	Upah Yang Saya Terima Sesuai Dengan Peraturan Perusahaan Yang Berlaku	89
19	Upah Yang Saya Terima Dapat Mencukupi Kebutuhan Hidup Sehari-hari.....	90
20	Saya Akan Bekerja Lebih Giat Lagi Untuk Mendapatkan Tambahan Insentif Sehingga Kebutuhan Cukup Terpenuhi.....	90
21	UpahYang Saya Terima Sesuai Dengan Kemampuan Kerja Yang Saya Miliki	91

22	Upah Yang Saya Peroleh Dapat Meningkatkan Produktivitas	92
23	Indikator Upah	92
24	Pemberian Insentif Dari Perusahaan Selalu Tepat Waktu	94
25	Saya Mengetahui Secara Jelas Kapan Waktu Pemberian Insentif	94
26	Pemberian Insentif Dilakukan Secara Obyektif Sesuai Standar Penilaian Perusahaan	95
27	Pemberian Insentif Dari Perusahaan Sudah Sesuai Dengan Prestasi Kerja Saya	96
28	Insentif Yang Saya Peroleh Mendorong Saya Untuk Lebih Giat Bekerja	96
29	Saya Merasa Insentif Sangat Dibutuhkan Terhadap Pekerjaan Yang Saya Kerjakan Guna Meningkatkan Produktivitas	97
30	Pemberian Insentif Dilakukan Ketika Mencapai Hasil Kerja Yang Ditentukan	98
31	Besarnya Pemberian Insentif Dari Perusahaan Sesuai Dengan Hasil.....	98
32	Indikator Insentif.....	99
33	Saya Dapat Menyelesaikan Orderan Dengan Baik Sesuai Dengan Peraturan.....	100
34	Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target Yang Telah Ditentukan	101
35	Saya Mengerjakan Pekerjaan Dengan Hasil Yang Memuaskan.	102
36	Saya Selalu Berusaha Meningkatkan Kuantitas Hasil Pekerjaan	102
37	Saya Selalu Disiplin Dalam Menyelesaikan Pekerjaan	103
38	Dalam Melaksanakan Pekerjaan, Saya Selalu Selesai Pada Waktu Yang Telah Ditetapkan Oleh Perusahaan	104
39	Saya Selalu Berusaha Untuk Meningkatkan Mutu Hasil Pekerjaan Dari Waktu Ke Waktu.....	104
40	Kualitas Hasil Pekerjaan Saya Sesuai Dengan Standar Yang Ditetapkan Oleh Perusahaan	105

41	Indikator Produktivitas	106
42	Hasil Regresi Linier Berganda	107
43	Hasil Uji Normalitas	109
44	Hasil Uji Multikolinieritas	111
45	Hasil Uji Autokorelasi	113
46	Hasil Uji T (Parsial)	115
47	Hasil Uji F	116
48	Koefisien Korelasi Berganda	117
49	Koefisien Korelasi Parsial	118
50	Koefisien Korelasi Parsial	118
51	Hasil Uji Koefisien Determinasi	119

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis.....	57
2.	Logo Lama PT Go-Jek Indonesia.....	79
3.	Logo Baru PT Go-Jek Indonesia.....	80
4.	Normal P-P of Regression Standardized Residual.....	110
5.	Gambar Uji Heterokedasititas.....	112

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	1/31
2.	Data Hasil Kuesioner	6/31
3.	Output Data SPSS	15/31
4.	Tabel R.....	24/31
5.	Tabel T.....	25/31
6.	Tabel F.....	26/31
7.	Tabel Durbin Watson.....	27/31
8.	Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing	28/31
9.	Catatan Konsultasi Dosen Pembimbing	29/31
10.	Surat Tugas Bimbingan Skripsi	30/31
11.	Daftar Riwayat Hidup	31/31

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Untuk mencapai tujuan organisasi, peranan manusia dalam suatu organisasi adalah memegang peranan yang sangat penting, karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas suatu organisasi akan bersaing dengan organisasi lain yang sejenis. Meningkatkan produktivitas organisasi dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan dan cara yang efektif dengan pendekatan langsung ke SDM bagaimana meningkatkan efisiensi dan efektifitasnya sebagai sumber daya dalam organisasi. Faktor yang bisa mendorong produktivitas kerja antara lain pemberian upah dan pemberian insentif.

Sebuah organisasi disebut produktif jika dapat mencapai tujuannya melalui proses transformasi input ke output dengan biaya terendah. Dalam produktivitas terdapat dua aspek yang diperhatikan, yaitu efektifitas dan efisiensi. Suatu perusahaan penjualan disebut efektif dapat mencapai target penjualan atau target pangsa pasar, tetapi produktivitas perusahaan tersebut juga tergantung apakah perusahaan tersebut mampu mencapai target dengan efisien atau tidak.

Sedangkan Negara Indonesia ini memiliki jumlah penduduk sekitar 269,6 juta jiwa (Sumber: BPS 2018). Kondisi jumlah penduduk yang tinggi tetapi daya dukung ekonomi yang sangat terbatas, tingkat pendidikan yang rendah dan produktivitas yang masih rendah inilah yang menjadi masalah ketenagakerjaan di Indonesia selama ini. Jumlah penduduk yang besar, apabila dapat dibina dan di dayagunakan dengan baik maka akan menjadi modal dasar yang efektif untuk

mencapai tujuan pembangunan ekonomi. Karena tenaga kerja yang melimpah akan mampu menciptakan nilai tambah bagi produksi nasional jika kualitasnya baik. Namun akan menjadi beban Negara apabila kualitasnya rendah dan sejahtera.

Berdasarkan itu, Nadiem Makarim mencoba berinovasi dengan menciptakan lapangan pekerjaan dengan jiwa wirausaha sosialnya mendirikan PT Go-Jek Indonesia. Perusahaan meluncurkan aplikasi olah pesan sepeda motor dengan nama aplikasinya Go-Jek yang dapat diunduh di App Store dan Play Store. Sehingga masyarakat berpeluang mendapatkan pekerjaan menjadi driver Go-jek dan mendapatkan sisi positif yaitu meningkatkan produktivitas untuk keberlangsungan pembangunan ekonomi nasional.

Produktivitas kerja pada perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habisnya untuk dibahas. Permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi permasalahan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif dan efisien dalam suatu perusahaan.

Produktivitas secara sederhana dapat di artikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas, bisa juga diartikan dengan bekerja secara efektif dan efisien. Karena itu antara produktivitas efektif dan efisien dan kualitas berdekatan artinya. Sumber-sumber ekonomi yang di gerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis, artinya hasil ataupun output yang diperoleh seimbang dengan masukan yang di olah.

Masalah produktivitas ini hampir dialami oleh semua perusahaan besar maupun perusahaan yang tergolong sedang berkembang. Agar produktivitas yang dihasilkan meningkat maka perusahaan dapat melakukan dengan cara pemberian upah yang layak, adil dan setimpal sesuai dengan kinerja karyawan, serta disiplin karyawan harus ditingkatkan. Dengan adanya peningkatan produktivitas tentunya akan mendapatkan manfaat yang besar seperti keuntungan yang diperoleh oleh perusahaan maupun si pekerja tersebut.

Salah satu cara memberikan penghargaan dan pengakuan keberadaan tenaga kerja yaitu melalui upah. Upah besar pengaruhnya terhadap tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya dan jaminan terhadap keberlangsungan hidup dirinya sendiri dan keluarganya. Memberikan upah yang rendah akan menimbulkan kesulitan dalam perekrutan dan mempekerjakan tenaga kerja yang profesional. Namun jika upah yang diberikan kepada tenaga kerja sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya, maka tenaga kerja akan bekerja dengan maksimal untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Menurut Eben Tua Pandapotan (2013) dalam penelitiannya karyawan PT. Gandum Malang, upah berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin tinggi upah yang diberikan maka akan semakin tinggi pula produktivitas tenaga kerjanya.

Tingkat upah yang masih sangat rendah akan mempengaruhi usaha peningkatan produktivitas tenaga kerja. Sebaliknya tingkat produktivitas yang sangat rendah sulit untuk menjamin naiknya upah. Tinggi rendahnya upah yang diterima oleh para tenaga kerja sangat menentukan tinggi rendahnya tingkat kesejahteraan tenaga kerja, dimana tingkat kesejahteraan tenaga kerja besar

pengaruhnya terhadap semangat mereka dalam meaksanakan aktivitas, disamping dipengaruhi oleh faktor lainnya. Upah menentukan kedudukan tenaga kerja dalam masyarakat. Tinggi rendahnya upah berkaitan pula dengan jabatan yang diduduki oleh seseorang tenaga kerja dalam perusahaan.

Upah ialah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian kerja kepada penerimaan kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, Undang-undang dan peraturan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja (Heidjrahman Ranupandjojo dan Suad Husnan, 2010:61).

Selain faktor upah, insentif juga merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Insentif merupakan salah satu motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang ataupun dalam bentuk selain uang seperti pujian, rekreasi ataupun pengembangan karir. Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas. Menurut penelitian Vandy Aries Martcahyo, dkk (2011) menyatakan pemberian insentif yang baik akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerjanya semakin meningkat.

Insentif merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, besarnya kompensasi atau insentif dapat mempengaruhi prestasi kerja, produktivitas, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Sistem insentif diharapkan dapat memotivasi karyawan agar bekerja semaksimal mungkin, karyawan yang berada dalam perusahaan tidak hanya sebagai objek pencapai tujuan

perusahaan, tetapi juga sebagai subjek yang berperan dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Insentif diberikan tergantung dari prestasi atau kinerja karyawan, sedangkan upah merupakan sesuatu hal yang wajib diberikan perusahaan. Semakin tinggi prestasi kerjanya semakin besar pula insentif yang diterima. Sudah menjadi kebiasaan bahwa setiap perusahaan menetapkan target yang tinggi dan bila berhasil maka akan diberikan tambahan pendapatan. Pemberian insentif berfungsi untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan (M. Yani, 2012).

Untuk memperkuat penelitian ini, penulis merujuk pada beberapa penelitian-penelitian terdahulu mengenai upah dan insentif terhadap produktivitas yang pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Setyo Riyanto, Laila Adila, Hapzi Ali (2017:35) meneliti dengan judul “Pengaruh Insentif dan Antusiasme Kerja Terhadap Produktivitas Driver Go-Jek di PT. Go-Jek Indonesia”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif dan bekerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas driver Go-Jek. Secara parsial, insentif dan semangat kerja memberikan dampak positif signifikan terhadap produktivitas.

Aztri Novalia, Zunaidah, Yuliansyah M. Diah (2016) dengan judul “Pengaruh Fungsi Pengawasan dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan Penyadap Karet di Kebun Balai Penelitian Sembawa”. Hasil dari penelitian ini memiliki hubungan antara fungsi pengawasan dengan produktivitas sebesar 0,328 atau 33%. Kemudian insentif juga memiliki hubungan dengan produktivitas kerja 0,599 atau 60%. Ini bahwa ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 7%.

Eko Prasetyo (2019) dengan judul “Peran Upah, Insentif dan Jaminan Sosial Dalam Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi pada CV. Multi Bangun Sentosa)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan insentif memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Jaminan sosial itu memiliki beberapa efek positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Upah, Insentif dan Jaminan Sosial secara simultan memiliki beberapa efek positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Della Aidah Musfiani (2018) dengan judul “Analisis Pengaruh Upah Riil dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada PT Pemuka Sakti Manis Indah Kec. Pakuan Ratu Kab. Way Kanan”. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial Upah Riil (X1) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y) dan Insentif (X2) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y). Sedangkan secara simultan yaitu tidak ada pengaruh secara bersama-sama pemberian upah riil dan insentif terhadap produktivitas kerja, dikarenakan dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Dilihat dari nilai-nilai Ekonomi Islam yaitu telah memenuhi aspek adil. Karena pemberian Upah dan

Insentif di PT PSMI telah sesuai dengan kesepakatan kerja dalam perusahaan tersebut.

Jawahirul Hidayatulloh (2016) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Upah, Insentif dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan (X1), Upah (X2), Insentif (X3) dan Masa kerja (X4) berpengaruh signifikan secara bersama-sama dan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y) karyawan bagian produksi PT PG Kregbet Baru Malang. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) bagian produksi PT PG Kregbet Baru Malang adalah Upah (X2).

Haminati Sharikha Dinaharji (2012) dengan judul “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah”. Hasilnya menunjukkan bahwa pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pustakawan tidak begitu signifikan, hanya sebesar 26,7%. Berdasarkan observasi ini, hal ini karena pemberian insentif dianggap sudah merupakan hak, serta ada faktor-faktor lain yang mungkin juga berpengaruh pada kinerja pustakawan. Namun pada beberapa responden menyatakan bahwa pemberian insentif merupakan salah satu motivasi terbesar selain faktor-faktor lainnya.

Maria Mince Lewar (2006) dengan judul “Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil analisis data yang pertama menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kuantitas kerja karyawan pada unit kerja pemotongan dan penggranitan, serta negatif pada unit kerja penghalusan, pembatikan dan pewarnaan. Pada hasil analisis data yang ke dua, menunjukkan insentif berpengaruh

positif terhadap kualitas kerja karyawan pada unit penghalusan dan pembatikan, serta negatif pada unit kerja pemotongan pewarnaan dan penggranitan

Dari 7 jurnal rujukan yang dijadikan sebagai referensi penulis terdapat 4 jurnal yang menyatakan Upah dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan dan 3 jurnal yang tidak berpengaruh signifikan. Sehingga dapat dikatakan bahwa upah dan insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Dilihat dari sisi strategis perusahaan PT. Go-Jek Indonesia, tentunya manajemen perusahaan ini telah memiliki kemampuan perencanaan dan pengelolaan yang baik. Menurut hasil survey yang dilakukan peneliti dalam menentukan permasalahan yang terjadi pada PT Go-Jek Indonesia adalah menyatakan bahwa para driver memiliki masalah dengan produktivitas yang fluktuatif dan produktivitas yang belum sesuai dengan target yang direncanakan sehingga hasil yang didapatkan tidak begitu maksimal.

Dalam rencana pemerintah yaitu Direktur Angkutan Jalan Kementerian Perhubungan, Ahmad Yani mengatakan bahwa “Kemenhub akan mengumumkan tarif baru ojek online pada Senin 27 Januari 2020”. Namun nyatanya hingga saat ini banyak driver yang belum mendapatkan produktivitasnya dikarenakan oleh faktor upah dan insentif tersebut, tetapi tidak menutup kemungkinan banyak driver ojek online yang tetap melakukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan salah satu alasannya karena kenaikan iuran BPJS Kesehatan.

Berdasarkan paparan di atas dan mengingat pentingnya penerapan upah dan insentif sebagai upaya meningkatkan produktivitas driver. Maka peneliti tertarik

untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Driver Ojek Online PT Go-Jek Indonesia”**.

1.2 Permasalahan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Kondisi penduduk yang sangat besar dengan daya dukung ekonomi terbatas, pendidikan rendah dan produktivitas yang masih cenderung rendah
2. Ketidakpuasan driver ojek online PT Go-Jek Indonesia atas upah dan insentif yang telah diberikan
3. Upah berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas driver ojek online PT Go-Jek Indonesia
4. Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas driver ojek online PT Go-Jek Indonesia
5. Upah dan Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivita driver ojek online PT Go-Jek Indonesia

1.2.2 Pembatasan Masalah

Untuk mempelajari dan serta membatasi ruang lingkup permasalahan dengan tujuan untuk menghasilkan uraian sistematika serta penelitian ini menjadi lebih spesifik dalam membahas permasalahan yang di teliti, maka penulis membuat pembatasan masalah yaitu, Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Driver Ojek Online PT Go-Jek Indonesia.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah diatas, maka yang akan dijadikan penulis sebagai perumusan masalah adalah Bagaimanakah Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Driver Ojek Online di PT Go-Jek Indonesia.

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk dapat menjelaskan penelitian ini dengan baik dan mengenai sasaran, maka peneliti harus mempunyai tujuan, adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Upah di PT Go-Jek Indonesia
2. Untuk mengetahui Insentif di PT Go-Jek Indonesia
3. Untuk mengetahui Produktivitas di PT Go-Jek Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Upah terhadap Produktivitas Driver Ojek Online di PT Go-Jek Indonesia
5. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Insentif terhadap Produktivitas Driver Ojek Online di PT Go-Jek Indonesia
6. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Driver Ojek Online di PT Go-Jek Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dari berbagai pihak, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikann manfaat bagi dunia pendidikan dalam kawasan perpustakaan sebagai pusat sumber belajar dan

informasi yang dapat memberikan informasi kepada pemustaka dalam memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran terutama dalam penyelesaian skripsi, skripsi maupun Tugas Akhir (TA).

2. Bagi Penulis

Diharapkan bagi penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang dipelajari saat perkuliahan dengan melakukan penelitian secara langsung di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) khususnya mendalami pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas driver ojek online pada PT Go-Jek Indonesia.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dan pertimbangan yang berarti dalam membuat keputusan kompensasi dimasa yang akan datang khususnya upah dan insentif sehingga dapat meningkatkan nilai perusahaan dan driver

DAFTAR PUSTAKA

- Al-amin, Maratin Nafiah. (2015). Pengaruh Upah, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizky Di Kabupaten Sragen.
- Aperte, Arranz Laura. (2013). *The Impact of Wage Dispersion on Labor Productivity: Evidence from Finnish Workers*.
- Astuti, Eka Andri. (2017). Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Maju Mapan Kediri.
- Berlian, Mei Inggil. (2016). Pengaruh Upah Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Di UD Sukri Dana Abadi Desa Purwosari Ponorogo.
- Damiani, Mirelle & Pompei, Fabrizio. (2015). *Performance Related Pay, Productivity and Wages in Italy: a Quantile Regression Approach*.
- Dinahaj, Haminati Sharikha. (2012). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah.
- Ghosh, Sasanka Sekhar. (2017). *Financial Incentives: A Potent Weapon For Achieving Higher Productivity*.
- Hidayatulloh, Jawahirul. (2016). Pengaruh Pelatihan, Upah, Insentif Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. PG Kribet Baru Malang).
- Irawan. Muhammad. R. N. (2018). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo.
- Lee, Jia Xin & Yuen, Joyce Leu Fong. (2015). *Will Minimum Wage Translate Into Higher Productivity? A Case Analysis of Manufacturing Firms in Malasia*.
- Lewar, Maria Mince. (2007). Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan “Studi Kasus Pada Perusahaan Batik Kayu Ragil Handicraft 212, Kribet Sendangsari Pajangan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta”.

- Musfiani, Della Aidah. (2018). Analisis Pengaruh Upah Riil Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada PT Pemuka Sakti Manis Indah Kec. Pakuan Ratu Kab. Way Kanan).
- Nasution, Sonya Melinda. (2018). Pengaruh Upah, Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas.
- Osvaldo W. Turangan, Christoffel Kojo & Christoffel Mintardjo (2017). Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana daerah Provinsi Sulawesi Utara.
- Prasetyo Eko. (2019). Peran Upah, Insentif Dan Jaminan Sosial Dalam Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi pada CV. Multi Bangun Sentosa).
- Purba, Nabilla. (2018). Pengaruh Upah, Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Keripik Singkong Kreasi Lutvi Di Desa Tuntungan II Kecamatan Pancur Batu.
- Putra, Permana Farid. (2015). Pengaruh Upah, Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Restoran Yoshinoya Cabang Galaxy Mall Surabaya.
- Rizov, Marian. Croucher, Richard & Lange, Thomas. (2016). *The UK National Minimum Wage's Impact on Productivity*.
- S.P Hasibuan, Malayu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Setyo Riyanto, Laila Adila & Hapzi Ali. (2017). *The Effect of Incentives And Job Enthusiasm To Productivity of Go-Jek AT PT. Go-Jek Indonesia*.
- Simamora, Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2013). Produktivitas Apa dan Bagaimana. Cetakan ke-9. Jakarta : Bumi Aksara

Subianto, Marianus. (2016). Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D). Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.

