

**Tesis**

**PENGARUH KINERJA DRIVER TERHADAP  
PENDAPATAN DENGAN VARIABEL USIA  
SEBAGAI MODERASI  
(Studi Kasus Pada Driver Go-Jek Kota Malang)**

Oleh:

**IMAM FAHRUDDIN  
NIM: 18801006**



**PROGRAM MAGISTER EKONOMI SYARI'AH  
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2021-2022**

**PENGARUH KINERJA DRIVER TERHADAP  
PENDAPATAN DENGAN VARIABEL USIA  
SEBAGAI MODERASI  
(Studi Kasus Pada Driver Go-Jek Kota Malang)**

Tesis

Diajukan Kepada Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim  
Malang Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan Program  
Magister Ekonomi Syariah

Oleh:

IMAM FAHRUDDIN

NIM. 18801006

**PROGRAM MAGISTER EKONOMI SYARI'AH  
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2021-2022**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
**PASCASARJANA**


Jl. Ir. Soekarno No.34 Dadaprejo Junrejo Kota Batu 65323, Telp. (0341) 531133 Fax. (0341) 531130  
Website : <http://pasca.uin-malang.ac.id>, email : [pps@uin-malang.ac.id](mailto:pps@uin-malang.ac.id)

No. Dokumen UIN-QA/PM/14/05	PERSETUJUAN UJIAN PROPOSAL TESIS	Tanggal Terbit 4 Januari 2019
Revisi 0.00		Halaman: 12 dari 41

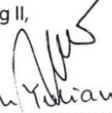
Tesis dengan Judul Pengaruh Kinerja Driver Terhadap Penuhapan  
Dengan Variabel Usia Sebagai Moderasi  
(Studi kasus Pada Driver GO-Jek Kota Malang)

Setelah diperiksa dan disetujui untuk diuji,

Pembimbing I,

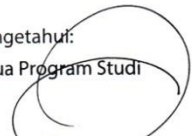
  
Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ed.

NIP. 197507072005011005  
Pembimbing II,

  
Dr. Indah Yuliana, S.E., M.M.

NIP. 197409182003122004

Mengetahui:  
Ketua Program Studi


  
Prof. Dr. H. Achmas Sani Supriyanto, M.Si  
NIP. 197202122003121003



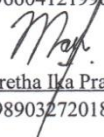
## Lembar Persetujuan Dan Pengesahan Tesis

Tesis dengan judul “**Pengaruh Kinerja Driver Terhadap Pendapatan Dengan Variabel Usia Sebagai Moderasi** (Studi Kasus Pada Driver Go-Jek Kota Malang)” ini telah diuji dan dipertahankan didepan sidang dewan penguji pada tanggal 12 juli 2022.

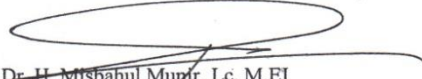
Dewan penguji,

  
H.Slamet, SE., MM., Ph.D  
NIP. 196604121998031003

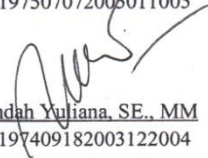
Penguji Utama

  
Dr. Maretha Ika Prajawati SE., MM  
NIP. 198903272018012002

Ketua

  
Dr. H. Mubahul Munir, Lc, M.EI  
NIP. 197507072006011005

Pembimbing I

  
Dr. Indah Yuliana, SE., MM  
NIP. 197409182003122004

Pembimbing II

Mengetahui  
Direktur Pascasarjana  
  
Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd., A.k  
NIP. 196903032000032002



### SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Imam Fahrudin

NIM : 18801006

Program Studi : Magister Ekonomi Syari'ah


Judul/Penelitian : Pengaruh Kinerja Driver Terhadap Pendapatan Dengan Variabel  
Usia Sebagai Moderasi (Studi Kasus Pada Driver Go-Jek Kota  
Malang)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian saya ini tidak terdapat unsur –unsur penjiplakan karya ilmiah penelitian atau yang pernah dibuat oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti dapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk di proses sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batu, 30 November 2022

  
Imam Fahrudin

METERAI TEMPEL  
22988AK088767221

## **MOTTO**

**“ KARENA CINTA DURI MENJADI MAWAR, KARENA CINTA CUKA  
MENJADI ANGGUR SEGAR.”**

## **KATA PENGANTAR**

Ucapan syukur yang mendalam penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah menganugerahkan kemampuan kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini. Hanya dengan karunia dan pertolongan-Nya, karya sederhana ini dapat terwujud. Shalawat dan Salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah mengarahkan kita kepada jalan kebenaran dan kebaikan.

Banyak pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini. Untuk itu penulis sampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd. Ak. selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Prof. Dr. Achmad Sani Supriyanto, M.Si. selaku Ketua Program Studi Magister Ekonomi Syari'ah dan Bapak Eko Suprayitno, SE, M.Si, Ph.D selaku Sekretaris Prodi Magister Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, atas motivasi dan kemudahan layanan selama studi.



4. Dr. H. Misbahul Munir, Lc, M.EI selaku Dosen Pembimbing I dan Dr. Indah Yuliana, SE., MM selaku Dosen Pembimbing II. Terimakasih penulis haturkan atas bimbingan, arahan, serta motivasi dalam penyelesaian penulisan tesis ini.

5. Semua dosen Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang khususnya pada prodi magister ekonomi syariah yang telah mencurahkan pengetahuan dan wawasan bagi penulis untuk meningkatkan kualitas akademik.

6. Semua staf dan tenaga kependidikan Pascasarjana yang telah banyak memberikan kemudahan-kemudahan layanan akademik dan administratif selama penulis menyelesaikan studi.

7. Segenap keluarga besar, khususnya Istri tercinta Ariqotul Hafidhoh yang telah memberikan segala support penulis dan segala doa dalam menyelesaikan studi selama ini.

8. Segenap keluarga besar Driver Gojek Kota Malang dan para informan yang telah membantu dalam proses penelitian dan kebutuhan data.

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Penulisan Transliterasi Arab Latin dalam Proposal Tesis ini menggunakan pedoman transliterasi berdasarkan keputusan bersama menteri agama RI dan menteri pendidikan dan kebudayaan RI Nomor 158 Tahun 1987 dan Nomor 0543 b/U/1987 yang secara garis besar dapat diurutkan sebagai berikut:

### A. Huruf

ا	=	<b>a</b>	ز	=	<b>Z</b>	ق	=	<b>Q</b>
ب	=	<b>b</b>	س	=	<b>S</b>	ك	=	<b>K</b>
ت	=	<b>t</b>	ش	=	<b>Sy</b>	ل	=	<b>l</b>
ث	=	<b>ts</b>	ص	=	<b>Sh</b>	م	=	<b>M</b>
ج	=	<b>j</b>	ض	=	<b>Dl</b>	ن	=	<b>N</b>
ح	=	<b>h</b>	ط	=	<b>Th</b>	و	=	<b>w</b>
خ	=	<b>kh</b>	ظ	=	<b>Zh</b>	ه	=	<b>H</b>
د	=	<b>d</b>	ع	=	<b>'</b>	ء	=	<b>,</b>
ذ	=	<b>dz</b>	غ	=	<b>Gh</b>	ي	=	<b>Y</b>
ر	=	<b>r</b>	ف	=	<b>F</b>			

### B. Vokal Panjang

Vokal ( <b>a</b> ) panjang =	<b>A</b>
Vokal ( <b>i</b> ) panjang =	<b>I</b>
Vokal ( <b>u</b> ) panjang =	<b>U</b>

### C. Vokal Dipotong

أو	=	<b>aw</b>
أي	=	<b>ay</b>
أو	=	<b>u</b>
إي	=	<b>i</b>

## DAFTAR ISI

<b>COVER LUAR .....</b>	<b>I</b>
<b>COVER DALAM.....</b>	<b>II</b>
<b>PERSETUJUAN PENGUJI .....</b>	<b>III</b>
<b>PERSETUJUAN PENGUJI DAN PENGESAHAN TESIS.....</b>	<b>IV</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH .....</b>	<b>V</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>VI</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>VII</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>IX</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>X</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>XI</b>
<b>ABSTRACK.....</b>	<b>XII</b>
<b>ملخص.....</b>	<b>XIII</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>XIV</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>XV</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	10
E. Penelitian Terdahulu .....	11
F. Penelitian Terdahulu .....	19

<b>BAB II KAJIAN TEORI .....</b>	<b>21</b>
A. Kinerja.....	21
B. Pendapatan .....	33
C. USIA .....	50
D. Hubungan Kinerja Terhadap Usia .....	51
E. Hubungan Usia, Kinerja, dan Pendapatan.....	53
F. Hipotesis Penelitian .....	55
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>58</b>
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian .....	58
B. Variabel Penelitian.....	59
C. Populasi Dan Sampel Penelitian.....	60
D. Sumber Dan Jenis Data.....	62
E. Teknik Pengumpulan Data.....	62
F. Definisi Operasional Variabel .....	64
G. Teknik Analisis Data .....	68
H. Metode Analisis Data Penelitian .....	70
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>76</b>
A. Deskripsi Data Penelitian.....	76
B. Hasil Analisis Uji Hipotesis .....	89
<b>BAB PEMBAHASAN .....</b>	<b>102</b>
A. Pengaruh Kinerja Terhadap Pendapatan .....	102
B. Pengaruh Kinerja Terhadap Pendapatan Yang Dimoderatori Oleh Usia110	
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>120</b>

A. Kesimpulan.....	120
B. Saran .....	122
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>124</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>132</b>

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 penelitian terdahulu .....	15
Tabel 3.1 Ukuran sampel minimal dan jumlah variabel Joreskog dan Sorbom....	61
Tabel 3.2 Operasional Variabel .....	65
Tabel 4.1 Deskripsi Usia .....	78
Tabel 4.2 Output Statistik Deskriptif Variabel Y .....	79
Tabel 4.3 Output Statistik Deskriptif Variabel X .....	80
Tabel 4.4 Output Statistik Deskriptif Variabel Z .....	81
Tabel 4.5 Output SPSS Uji Reliabilitas .....	82
Tabel 4.6 Output Statistik Deskriptif Variabel Y .....	83
Tabel 4.7 Output Statistik Deskriptif Variabel X .....	84
Tabel 4.8 Output Statistik Deskriptif Variabel Z .....	85
Tabel 4.9 Output Uji Normalitas .....	86
Tabel 4.10 Output Uji Linieritas.....	87
Tabel 4.11 Output Uji Heteroskedastisitas.....	88
Tabel 4.12 Output Uji t kualitas kerja.....	89
Tabel 4.13 Output Koefisien Determinasi kualitas kerja .....	90
Tabel 4.14 Output Uji t Kuantitas Kerja .....	90
Tabel 4.15 Output Koefisien Determinasi kuantitas kerja .....	91
Tabel 4.16 Output Uji t Pelaksanaan Tugas .....	91
Tabel 4.17 Output Koefisien Determinasi Pelaksanaan Tugas .....	92
Tabel 4.18 Output Uji t Tanggung Jawab .....	93
Tabel 4.19 Output Koefisien Determinasi Tanggung Jawab .....	94
Tabel 4.20 Output Uji t Usia .....	94

Tabel 4.21 Output Koefisien Determinasi TX1.TZ1 .....	<b>95</b>
Tabel 4.22 Output Koefisien Determinasi TX1.TZ2 .....	<b>96</b>
Tabel 4.23 Output Koefisien Determinasi TX2.TZ1 .....	<b>97</b>
Tabel 4.24 Output Koefisien Determinasi TX2.TZ2 .....	<b>97</b>
Tabel 4.25 Output Koefisien Determinasi TX3.TZ1 .....	<b>98</b>
Tabel 4.26 Output Koefisien Determinasi TX3.TZ2 .....	<b>99</b>
Tabel 4.27 Output Koefisien Determinasi TX4.TZ1 .....	<b>100</b>
Tabel 4.28 Output Koefisien Determinasi TX4.TZ2 .....	<b>101</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Hipotesis:.....	57
Gambar 4.2 Diagram Penghasilan Per Bulan.....	77
Gambar 4.3 Diagram Usia.....	79
Gambar 4.4 Plot Normalitas.....	86



## ABSTRAK

**FAHRUDDIN, IMAM. 2022. PENGARUH KINERJA DRIVER TERHADAP PENDAPATAN DENGAN VARIABEL USIA SEBAGAI MODERASI (*Studi Kasus Pada Driver Go-Jek Kota Malang*) Tesis, Program Studi Magister Ekonomi Syari'ah Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing I : Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI, Pembimbing II : Dr. Indah Yuliana SE., M.M.**

---

**Kata Kunci:** Driver, Kinerja, Pendapatan, Usia

Bekerja menjadi driver online berbasis lapangan yang dapat dikerjakan pada waktu yang tidak ditentukan dan tidak dibatasi sehingga memungkinkan para pekerjanya untuk berkompetisi dalam rangka meningkatkan pendapatan. Pendapatan para driver sangat tergantung oleh kinerja, sedangkan kinerja itu sendiri memiliki hubungan erat dengan usia. Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu pengaruh kinerja terhadap pendapatan dan peran usia dalam memoderatori pengaruh kinerja terhadap pendapatan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan MRA (*Moderater Regression* variabel) dengan sampel 150 responden dari keseluruhan populasi gojek yang ada di malang. Setelah memastikan keabsahan data kuesioner dan uji asumsi klasik, hasil penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut. *Pertama* kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pendapatan, artinya semakin tinggi kinerja para driver maka pendapatan para driver akan semakin meningkat. *Kedua* usia berperan dalam memoderatori kinerja para driver untuk meningkatkan pendapatan. Dalam artian usia berperan dalam memperkuat pengaruh kinerja para driver terhadap pendapatan.

## **ABSTRACT**

**FAHRUDDIN, IMAM. 2022. EFFECT OF DRIVER PERFORMANCE ON INCOME WITH THE VARIABLE OF AGE AS MODERATION (Case Study on Go-Jek Drivers in Malang City) Thesis, Masters Program in Shari'ah Economics Postgraduate at the State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang, Advisor I : Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI, Advisor II : Dr. Beautiful Yuliana SE., M.M.**

**Keywords: Driver, Performance, Income, Age**

Working as a field-based online driver that can be done at an unspecified and unrestricted time, allowing workers to compete in order to increase their income. The income of drivers is highly dependent on performance, while performance itself has a close relationship with age. This study aims to find out the effect of performance on income and the role of age in moderating the effect of performance on income.

This study uses the MRA (Moderate Regression Variable) approach with a sample of 150 respondents from the entire Gojek population in Malang. After confirming the validity of the questionnaire data and testing the classical assumptions, the results of this study can be explained as follows. First, performance has a positive and significant effect on income, meaning that the higher the performance of the drivers, the income of the drivers will increase. Both ages play a role in moderating the performance of drivers to increase income. In the sense that age plays a role in strengthening the effect of the drivers' performance on income.

## ملخص

فهر الدين .إمام: تأثير أداء السائق على الدخل مع متغير العمر والاعتدال (دراسة حالة عن برامج تشغيل Go-Jek في مدينة مالانج) أطروحة ماجستير في الاقتصاد الشريعة للدراسات العليا في جامعة مولانا مالك إبراهيم مالانج مشريف الأول: الدكتور مصبح المنير ماجستير ، مشريفة الثان: الدكتور إنداح يوليانا الماجستير.

الكلمات المفتاحية: السائق ، العوامل، الإيراد، العمر.

العمل كسائق ميداني عبر الإنترنت يمكن القيام به في وقت غير محدد وغير مقيد، مما يسمح للعمال بالمنافسة من أجل زيادة دخلهم. يعتمد دخل السائقين بشكل كبير على الأداء، في حين أن الأداء نفسه له علاقة وثيقة مع العمر. تهدف هذه الدراسة إلى معرفة تأثير الأداء على الدخل ودور العمر في تعديل تأثير الأداء على الدخل.

تستخدم هذه الدراسة نهج (MRA متغير الانحدار المعتدل) مع عينة من 150 مستجيباً من جميع سكان Gojek في مالانج. بعد التأكد من صحة بيانات الاستبيان واختبار الافتراضات الكلاسيكية يمكن شرح نتائج هذه الدراسة على النحو التالي. أولاً للأداء تأثير إيجابي وهام على الدخل، أي أنه كلما ارتفع أداء السائقين، زاد دخل السائقين. يلعب كلا العمرين دوراً في تعديل أداء السائقين لزيادة الدخل. بمعنى أن العمر يلعب دوراً في تعزيز تأثير أداء السائقين على الدخل.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Munculnya Transportasi online merupakan transformasi dari transportasi konvensional,<sup>1</sup> yang merupakan bagian dari perkembangan teknologi di bidang aplikasi transportasi yang memberikan kemudahan bagi konsumennya untuk memesan layanannya dengan sekali sentuh menggunakan smartphone yang dimilikinya.<sup>2</sup> GO-JEK merupakan sarana transportasi yang melayani beberapa layanan dengan menggunakan sebuah aplikasi online dan dapat melayani siapa saja yang memerlukan jasanya. Disamping itu, layanan yang ditawarkan oleh PT GO-JEK seperti: *go-ride* (antar-jemput), *go-food* (pesan makanan), *go-mart* (belanja barang), *go-glam* (jasa kecantikan), *go-clean* (home service), *go-box* (cargo), *go-send* (kurir barang), *go-massage* ( pijat). Sarana transportasi umum yang ada di Kota Malang sampai dengan 4 tahun yang lalu ada 2 tipe, yaitu angkot atau angkutan kota, yang merupakan transportasi umum dalam trayek dan taksi yang tidak dalam trayek. Jumlah angkot saat ini yang beroperasi pada 24 trayek mencapai lebih kurang 1.500 armada, sedangkan jumlah taksi mencapai lebih kurang 320 unit, dari kuota

---

<sup>1</sup> Didik garbian nugroho, yulison herry chrisnanto, and agung wahana, “analisis sentimen pada jasa ojek online menggunakan metode naïve bayes,” *prosiding snst fakultas teknik* 1, no. 1 (september 3, 2016), [https://publikasiilmiah.unwahas.ac.id/index.php/prosiding\\_snst\\_ft/article/view/1526](https://publikasiilmiah.unwahas.ac.id/index.php/prosiding_snst_ft/article/view/1526).

<sup>2</sup> ida farida, achmad tarmizi, and yogi november, “analisis pengaruh bauran pemasaran 7p terhadap kepuasan pelanggan pengguna gojek online,” *jurnal riset manajemen dan bisnis (jrmb) fakultas ekonomi uniat* 1 (june 1, 2016): 31–40, doi:10.36226/jrmb.v1i1.8.

yang mencapai 450 unit. Merupakan perusahaan aplikasi transportasi terbesar di Asia Tenggara dan secara nasional menyumbang USD 5,2 miliar /tahun. Hasil penelitian menunjukkan kontribusi Go-Jek USD 14 juta per tahun ke dalam perekonomian Surabaya.<sup>3</sup>

Transportasi berbasis digital ini tidak hanya memberikan kontribusi bagi perekonomian Surabaya tetapi juga bagi perekonomian di Indonesia. Selama 2018 tercatat nilai transaksi sebesar Rp17,21 triliun dengan jumlah 24,82 juta transaksi. Dari angka tersebut terdapat 19,66 persen yang menggunakan jasa transportasi online berbasis aplikasi.<sup>4</sup> Di kota Malang sendiri Regional Manajer Jatimbalinus Gojek, Boy Arno Muhamad mengungkapkan, saat ini jumlah mitra driver aktif di seluruh wilayah Malang Raya lebih 10.000 orang,<sup>5</sup> sementara di wilayah Kota Malang sendiri jumlah driver aktif tidak kurang dari 5.000 orang, Sebagian orang menjadikan pekerjaan driver transportasi online sebagai pekerjaan sampingan untuk menambah penghasilan dari pekerjaan utamanya.

Bekerja sebagai driver online tidak memiliki ikatan waktu, para driver bebas menentukan jam kerjanya. Akan tetapi ada mekanisme sanksi untuk menjaga kinerja para karyawan, di mana untuk mengatur driver transportasi

---

<sup>3</sup> *ibid.*

<sup>4</sup> rinaldi mohammad azka, "transportasi online topang bisnis e-commerce nasional | ekonomi," *bisnis.com*, august 19, 2020, <https://ekonomi.bisnis.com/read/20200819/98/1281034/transportasi-online-topang-bisnis-e-commerce-nasional>.

<sup>5</sup> nurlayla ratri, "wakil wali kota malang minta gojek perhatikan jaminan kesehatan dan shelter mitradriver," *malangtimes*, accessed july 17, 2022, <https://www.malangtimes.com/wakil-wali-kota-malang-minta-gojek-perhatikan-jaminan-kesehatan-dan-shelter-mitra-driver>.

online yaitu dengan pemberian pekerjaan atau orderan dan alokasi order diberikan kepada mitra sesuai dengan riwayat kinerja driver seperti tingkat penerimaan order serta penyelesaian order, jarak terdekat dari pelanggan, tidak memilih-milih order serta menyelesaikan semua order yang ditawarkan dan jumlah order dari pelanggan di sekitar tempat mitra berada.<sup>6</sup>

Dengan demikian, pekerjaan seorang driver merupakan pekerjaan yang mengedepankan kinerja sebagai penyokong utama dari pendapatan, semakin tinggi etos kerja seorang driver maka pendapatannya akan semakin meningkat.<sup>7</sup> Disisi lain Menurut Hasyim kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh umur. Umur merupakan faktor yang dapat menjadi tolak ukur dalam menilai efektivitas dalam bekerja. Usia produktif dengan berbagai variasinya (14-65 tahun) memungkinkan seseorang dapat bekerja lebih baik dan maksimal,<sup>8</sup> hal ini dapat dipahami oleh banyaknya faktor yang bervariasi yang disebabkan oleh jenjang usia, barang kali usia matang (30+) lebih prima dari sisi tenaga jika dibandingkan usia muda (14-29), namun mayoritas driver usia muda memiliki waktu yang lebih luang jika dibanding dengan driver dengan usia matang, dengan demikian faktor usia dapat dijadikan sebagai variabel yang mendorong atau menurunkan tingkat kinerja para driver yang pada

---

<sup>6</sup> mohammad aribowo adi sagita putra, "alienasi driver transportasi online (studi pada mitra gojek dan grab)" (skripsi, universitas airangga, 2019), <http://lib.unair.ac.id>.

<sup>7</sup> nicola barrington, rosie hancock, and peter clough, "impact of a resilience programme on pupil anxiety, depression and mental toughness," *middle east journal of positive psychology* 5 (december 30, 2019): 60–81.

<sup>8</sup> hasman hasyim, "analisis hubungan karakteristik petani kopi terhadap pendapatan (studi kasus: desa dolok saribu kecamatan paguran kabupaten tapanuli utara)," july 28, 2016, <https://repository.usu.ac.id/handle/123456789/60251>.

akhirnya berpengaruh terhadap pendapatan para driver. Putu dan Made memaparkan data bahwasanya para driver Go-Jek memiliki usia yang produktif berkisar antara 17-55 tahun. Pendapatan para driver yang berusia produktif tersebut memiliki pendapatan yang cukup berbeda yaitu kisaran 3-5 juta sebulan.<sup>9</sup>

Kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Dapat dipahami bahwa kinerja merupakan barometer bagi karyawan dalam mengevaluasi sudah seberapa jauh pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan atas suatu pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kinerja dapat menjadi ukuran bagi setiap karyawan apakah telah bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Penilaian kinerja yang diterima karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan pada periode selanjutnya karena karyawan merasa apa yang dikerjakannya dinilai dan diberikan umpan balik oleh atasannya, sehingga karyawan tersebut menjadi terpacu untuk bekerja lebih banyak dan berkinerja lebih baik lagi.<sup>10</sup>

Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat terwujud melalui adanya penyesuaian, seperti peningkatan motivasi dan

---

<sup>9</sup> putu citrayani giri and made heny urmila dewi, "analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan driver go-jek di kota denpasar, bali," *e-jurnal ep unud* 6, no. 6 (2017): 948–75.

<sup>10</sup> paul d. Sweeney and dean b. Mcfarlin, "workers' evaluations of the 'ends' and the 'means': an examination of four models of distributive and procedural justice," *organizational behavior and human decision processes* 55, no. 1 (june 1, 1993): 23–40, doi:10.1006/obhd.1993.1022.

pengalaman kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan biasa menghasilkan pendapatan sesuai dengan yang telah ditargetkan.<sup>11</sup> Dengan kinerja tersebut diharapkan mampu mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan yaitu menyejahterakan anggota dan masyarakat pada khususnya. Agar kinerja karyawan baik, maka diperlukan kedisiplinan dalam bekerja diantara semua karyawan. Karyawan dapat menunjukkan kinerja yang baik biasanya bila didukung dengan gaji yang memadai, yang sesuai dengan standar hidup karyawan sehingga bisa meningkatkan kesejahteraanya.

Indikator kinerja menurut Mangkunegara, *pertama* kualitas kerja, *kedua* kuantitas kerja, *ketiga* pelaksanaan tugas, *keempat* tanggung jawab,<sup>12</sup> dan faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja *pertama*, kemampuan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Shafia, Siswidiyanto, Prasetyo, Hidayat Setiawan, Estafianto, dan Angel menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, di mana kemampuan untuk dapat mengendarai kendaraan dan juga bisa mengoperasikan smartphone atau melek teknologi bisa memudahkan driver untuk bekerja.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Raha Hijriah, *Pengaruh Produktivitas Kerja Karyawan Terhadap Peningkatan Pendapatan pada Koperasi Yatofa di Desa Lendang Nangka Kec. Masbagik*. Skripsi IAIN Mataram. 2013. 3.

<sup>12</sup> anwar prabu mangkunegara, *manajemen sumber daya manusia perusahaan* (bandung: pt. Remaja rosdakarya, 2017), 75.

<sup>13</sup> septiani agustina shafiah, “pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai kantor pelayanan terpadu (studi pada kantor pelayanan terpadu lumajang)” (phd thesis, brawijaya university, 2014); alan hidayat setiawan, “pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada cv sinar agung,” *agora* 5, no. 2 (2017); hary dwi estafianto, fakhruddin fakhruddin, and joko sutarto, “influence of ability and motivation on performance through organizational culture on tutor paket c skb in indonesia,” *journal of nonformal education* 6, no. 2 (2020): 107–14; ångels dasi et al., “teams and project performance: an ability, motivation, and opportunity approach,” *project management journal* 52, no. 1 (2021): 75–89.



*Kedua*, disiplin, hasil penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Meilany & Ibrahim; Elsa Stevanie dan Savhira menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.<sup>14</sup> Faktor kedisiplinan juga ditetapkan oleh perusahaan supaya driver lebih disiplin dan memberikan kenyamanan dan keamanan bagi konsumen. Agar memberikan pelayanan yang nyaman dan aman, telah menetapkan beberapa hal yang harus dipatuhi oleh driver yaitu layanan yang diberikan, acaman keamanan dan tindakan curang. *Ketiga*, motivasi, hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja. Motivasi biasanya terbentuk dari sikap seorang pekerja dalam menghadapi situasi kerja. Faktor motivasi digunakan driver untuk bisa meningkatnya poin serta menambah pendapatan baik itu berupa reward, uang tips dan lain sebagainya. *Keempat*, efektivitas. Menurut beberapa penelitian yang dilakukan oleh Nelson sari dan hernawati, mengemukakan hasil hitung tingkat kolerasi antara variabel efektifitas dan kinerja hubungannya sangat kuat artinya sangat berpengaruh hubungan antara efektivitas ke kinerja.

Crawford & Meng mengemukakan model *survival time* yang merefleksikan di mana pekerja dalam hal ini bebas berhenti bekerja setiap saat ketika pekerja merasa sudah memperoleh pendapatan dari tarif yang diterima. semakin lamanya para driver meluangkan waktunya untuk bekerja, maka semakin banyak orderan atau poin yang dapat driver kumpulkan, dengan

---

<sup>14</sup> prastika meilany and mariaty ibrahim, "pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (kasus bagian operasional pt. Indah logistik cargo cabang pekanbaru)," *jom fisip* 2, no. 2 (2015).

begitu pendapatan para driver pun akan bertambah.<sup>15</sup> Bekerja sebagai driver online tidak memiliki ikatan waktu, para driver bebas menentukan jam kerjanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Camerer dkk; Citrayani & Dedy; Arifin & Wanda menunjukkan bahwa variabel jam kerja, pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pendapatan driver dan temuan penelitian Muttaqiyathun menunjukkan kinerja dapat meningkatkan pendapatan melalui kualitas pelayan.<sup>16</sup> Temuan penelitian selanjutnya menunjukkan kualitas pelayanan pengemudi adalah faktor utama dalam meningkatkan pendapatan yaitu (98,8%) yang mempengaruhi pendapatan pengemudi ojek online sedangkan sisanya (1,2%) dipengaruhi oleh faktor lain.<sup>17</sup>

Apabila kinerja driver baik dapat dilakukan dan bisa mencapai target tertentu, secara otomatis driver mendapatkan reward yang diberikan oleh perusahaan berupa bonus dan juga pemberian prioritas kepada akun driver. Begitu juga sebaliknya driver yang berkinerja buruk akan mendapatkan sanksi yang diberikan kepada driver mulai dari suspend 30 menit yang diberikan kepada driver yang sering menolak orderan atau mengabaikan pekerjaan yang masuk, sehingga akun driver menjadi akun yang sulit untuk mendapatkan orderan atau yang sering kita sebut dengan akun (Gagu atau Anyeb) dan tidak

---

<sup>15</sup> vincent p. Crawford and juanjuan meng, "new york city cab drivers' labor supply revisited: reference-dependent preferences with rational-expectations targets for hours and income," *american economic review* 101, no. 5 (august 2011): 1912–32, doi:10.1257/aer.101.5.1912.

<sup>16</sup> ani muttaqiyathun, "analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja driver go-jek di kota yogyakarta," 2018.

<sup>17</sup> trines perta perangin-angin, "pengaruh kualitas pelayanan dan loyalitas pelanggan terhadap pendapatan mitra gojek medan periode 2017-2018," 2018.

diprioritaskan dalam pemberian pekerjaan karena jarang menjalankan pekerjaan sampai dengan pemutusan mitra bagi driver yang terbukti melanggar peraturan berat seperti jual beli akun, pelecehan seksual, menggunakan aplikasi fake Gps, menggunakan aplikasi yang tidak resmi, hp root yang merugikan semua pihak baik perusahaan dan para mitra, serta pelanggaran berat lainnya.<sup>18</sup>

Mekanisme bisnis Gojek dengan platform aplikasi memperlihatkan bahwa perusahaan menggunakan strategi gamifikasi untuk membangun hubungan dengan mitra pengemudi. Hubungan kerja yang seperti ini justru terkesan memposisikan mitra pengemudi sebagai pegawai, bukannya sebagai kontraktor independen. Risiko sistem gamifikasi yang diterapkan dalam perusahaan Gojek muncul terutama dari penggunaan mekanisme penilaian dan pemantauan kinerja, serta tekanan untuk memberikan performa kinerja yang lebih baik. Elemen-elemen gamifikasi dapat digunakan untuk “memotivasi” mitra pengemudi melalui pemantauan dan perbandingan diri.<sup>19</sup>

Misalnya, bila kemajuan dapat digunakan untuk mendorong pengemudi untuk mengejar pesanan dalam jangka waktu tertentu dan mengikuti proses tertentu dengan menunjukkan kepada mereka saat ini telah

---

<sup>18</sup> yoga adi santoso, “penggunaan aplikasi fake gps pada mitra pengemudi pt oke jack indonesia: studi analisa hukum islam” (undergraduate, universitas islam negeri sunan ampel, 2018), <http://digilib.uinsby.ac.id>.

<sup>19</sup> abdullah algashami et al., “gamification risks to enterprise teamwork: taxonomy, management strategies and modalities of application,” *systems* 7, no. 1 (2019): 9.

mencapai target kinerja tertentu. Perbandingan kinerja rekan menjadi penyebab lain yang dapat meningkatkan persepsi gamifikasi sebagai alat penekan bagi mitra pengemudi. Hal ini termasuk elemen-elemen seperti papan peringkat, level, dan rencana yang ditugaskan untuk individu, tetapi dapat dilihat oleh semua anggota tim dan itu dimaksudkan untuk memotivasi dengan mencerminkan kinerja pengemudi, seperti umpan balik pelanggan pada mereka.<sup>20</sup>

Jika driver memberikan pelayanan buruk terhadap pelanggan, interaksi yang terjadi kemungkinan besar tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini berujung pada penilaian subjektif dari konsumen untuk memberikan peringkat buruk bagi driver, secara berkelanjutan akan berpengaruh pada prestasi kerja dan pemberian bonus serta pendapatan mitra pengemudi. Selain itu, faktor usia juga menentukan dapat dijadikan sebagai sebuah tolak ukur untuk melihat aktivitas seseorang dalam bekerja, tentunya kondisi orang tersebut dalam keadaan sehat. Kondisi umur yang masih produktif (14-65 tahun) memungkinkan bahwa seseorang dapat bekerja lebih baik dan maksimal sehingga pendapatannya pun akan meningkat.<sup>21</sup>

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut kinerja driver sebagai variabel yang sangat mungkin meningkat atau menurun berdasarkan usia dalam mempengaruhi pendapatan. Dengan

---

<sup>20</sup> *ibid.*

<sup>21</sup> Crawford and Meng, "New York City Cab Drivers' Labor Supply Revisited."

demikian secara metodologis, usia dalam penelitian ini adalah variabel moderator yang berperan memperkuat atau justru melemahkan pengaruh hubungan variabel independen terhadap variabel dependen.

### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah kinerja dengan proksi (kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab) berpengaruh terhadap pendapatan driver?
2. Apakah usia memperkuat atau memperlemah pengaruh kinerja dengan proksi (kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab) terhadap pendapatan driver?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kinerja dengan proksi (kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab) terhadap pendapatan driver
2. Untuk mengetahui Usia memperkuat atau memperlemah pengaruh kinerja dengan proksi (kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab) terhadap pendapatan driver?

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini diharapkan mampu menambah ilmu secara teoritis dan praktis.

1. Secara teoritis
  - a. Bagi peneliti

Untuk menambah wawasan, pengetahuan dan informasi dalam bidang pengaruh kinerja terhadap pendapatan serta variabel Usia sebagai moderasi.

b. Bagi pembaca

Untuk menambah pengetahuan dan refrensi bagi pihak lain untuk melakukan penelitian ataupun menyelesaikan permasalahan yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi:

a. Driver transportasi online

Sebagai bahan masukan bagi driver transportasi online agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi costumernya serta dapat meningkatkan pendapatan.

b. Bagi pihak terkait

3. Dapat memberikan tambahan informasi yang terjadi di lapangan baik bagi PT. Go-Jek dan mitranya

### **E. Penelitian Terdahulu**

Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang peneliti bahas saat ini, akan tetapi ada beberapa perbedaan. Berikut ulasannya:

Pertama, Rudi fourwanda. (2019) Dengan judul, *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan driver gojek di kota padang (studi komparatif sebelum dan masa covid 19)*. Dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel umur dan metode yang digunakan adalah Profabiliti sampling simple random. Dalam penelitian ini di hasilkan bahwa umur berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap pendapatan driver gojek di kota padang.

Kedua, Rina dwi rahmawati. (2017) Dengan judul, *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan driver grabcar di kecamatan purbalingga kabupaten purbalingga*. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel umur dengan metode penelitian asosiatif kuantitatif dengan pendekatan survei. Penelitian ini menghasilkan bahwa umur tidak berpengaruh terhadap pendapatan.

Ketiga, Ayu kumala sari. (2020) Dengan judul, *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan driver gojek di kota payakumbuh* Variabel umur Metode crosstab atau tabulasi silang. Hasil penelitian variabel umur menunjukkan berpengaruh negatif terhadap pendapatan

Keempat, Nazifah husainah dan azizatul munawaroh. (2020) Dengan judul, *The factors affecting income of gojek drivers in south tangerang* Variabel yang digunakan adalah variabel umur dengan metode Probabiliti sampling. Hasil penelitian variabel umur secara simultan

menunjukkan berpengaruh sedangkan secara parsial tidak berpengaruh terhadap pendapatan driver gojek di kota tangerang

*Kelima, Putu citrayani giri dan made heny urmila dewi. (2017) Dengan judul Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan driver go-jek di kota Denpasar, Bali. Variabel yng digunakan adalah Variabel umur dngan metode Simple random sampling. Hasil penelitian variabel umur secara simultan menunjukkan berpengaruh sedangkan secara parsial tidak berpengaruh terhadap pendapatan driver go-jek di kota Denpasar,Bali.*

*Keenam, Muhammad Thamrin. (2018) Dengan judul, Pengaruh faktor sosial ekonomi terhadap pendapatan petani pinang. Tingkat modal, tenaga kerja, pengalaman, pendidikan dan umur. Metode yang digunakan adalah regresi linier berganda dan metode R/C ratio (Revenue/Cost). Dalam penelitian ini diperoleh kesimpulan behwa secara parsial ada pengaruh modal, pengalaman dan umur terhadap tingkat pendapatan petani pinang sedangkan tenaga kerja dan pendidikan tidak berpengaruh pada tingkat pendapatan petani pinang. Hasil perhitungan, tingkat kelayakan usahatani pinang yang diperoleh adalah R/C rasio sebesar 1.82. Hal ini berarti bahwa usahatani pinang ini layak untuk diusahakan*

*Ketujuh, Muhammad Thamrin.dengan judul, Pengaruh faktor sosial ekonomi terhadap pendapatan petani pinang. Metode yang*



digunakan Act-r cognitive architecture. Dalam penelitian ini menemukan bahwa pengalamanlah yang berpengaruh terhadap kinerja bukan pelatihan

*Kedelapan, Mahmud yunus. (2019) Dengan judul, Analisis sistem kerja aplikasi transportasi online dalam peningkatan kinerja driver menggunakan Penelitian kualitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat dampak yang besar dari pembagian akun prioritas, akun normal dan akun tidak prioritas memberikan dampak kinerja driver*

*Kesembilan, Ani muttaqiyathun. (2018) Dengan judul, Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja driver go-jek di kota yogyakarta dengan metode aksidental sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap driver Go-jek kota yogyakarta. Sedangkan beban kerja dan adversity quotient berpengaruh terhadap kinerja driver go-jek kota yogyakarta*

*Kesepuluh, Umi Wahidatul Lailiyah. (2019) Dengan judul, Faktor yang mempengaruhi kinerja driver grab-bike kabupaten banjarnegara, metode penelitian menggunakan purposive sampling. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver, sedangkan insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja driver grab-bike*

No	Nama, tahun & judul penelitian	Tujuan penelitian	Variabel	Metode	Objek	Hasil penelitian
1.	Rudi fourwanda, 2020. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan driver gojek di kota padang (studi komparatif sebelum dan masa covid 19)	Ingin mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi pendapatan driver Go-Jek di Kota padang	pengalaman kerja, Umur, sebelum dan masa covid 19	Probabiliti sampling simple random	Driver gojek kota padang	Hasil dalam penelitian ini tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap pendapatan driver gojek di kota padang
2	Rina dwi rahmawati, 2018. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan driver grabcar di kecamatan purbalingga kabupaten purbalingga	Ingin mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi pendapatan driver grabcar di kecamatan purbalingga kabupaten purbalingga	Pengalaman kerja, pendidikan, Jam kerja	Asosiatif kuantitatif dengan pendekatan survei	Driver grabcar kec. Purbalingga. Kab. Purbalingga.	Hasil penelitian semua variabel Menunjukkan tidak berpengaruh terhadap pendapatan.
3	Ayu kumala sari, 2019. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan driver gojek di kota payakumbuh	Ingin mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi pendapatan	jam kerja, usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja	Metode crosstab atau tabulasi silang	Driver gojek di kota payakumbuh	Hasil penelitian variabel umur Menunjukkan berpengaruh negatif terhadap pendapatan.
4	Nazifah husainah dan azizatul munawaroh, 2018. The factors affecting income of gojek drivers in south tangerang	Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh umur terhdap pendapatan	jam kerja, usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja	Probabiliti sampling	Driver gojek di kota tangerang	Hasil penelitian diketahui bahwa jam kerja, usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap

						pendapatan pengemudi. driver gojek di kota tangerang
5	Putu citrayani giri dan made heny urmila dewi, 2017. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan driver go-jek di kota Denpasar, Bali	Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh umur terhadap pendapatan	jam kerja, usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja	Simple random sampling	Driver go-jek di kota Denpasar, Bali	Hasil penelitian keseluruhan variabel secara simultan Menunjukkan berpengaruh sedangkan secara parsial tidak berpengaruh terhadap pendapatan driver go-jek di kota Denpasar, Bali
6	Muhammad Thamrin, 2012. Pengaruh faktor sosial ekonomi terhadap pendapatan petani pinang	Untuk mengetahui bagaimana pengaruh tingkat modal, tenaga kerja, pengalaman, pendidikan dan umur terhadap tingkat pendapatan petani pinang	Tingkat modal, tenaga kerja, pengalaman, pendidikan dan umur	Metode menggunakan regresi linier berganda dan metode R/C ratio (Revenue/Cost).	Petani pinang	Secara parsial ada pengaruh modal, pengalaman dan umur terhadap tingkat pendapatan petani pinang sedangkan tenaga kerja dan pendidikan tidak berpengaruh pada tingkat pendapatan petani pinang. Hasil perhitungan, tingkat kelayakan usahatani pinang yang diperoleh adalah R/C rasio sebesar 1.82. Hal ini berarti bahwa

						usahatani pinang ini layak untuk diusahakan
7	Y. F. Liu et,al. 2009. Improve driver performance by experience of driver cognitive behavior model's practice	Untuk mengetahui meningkatkan kinerja pengemudi	Perilaku pengemudi, pengalaman kerja	Act-r cognitive alcmectme	Institute of hangzhou traffic police	Penelitian menunjukkan bahwa pengalamanlah yang berpengaruh terhadap kinerja pengemudi
8	Mahmud yunus et, al. 2019. Analisis sistem kerja aplikasi transportasi online dalam peningkatan kinerja driver	untuk menganalisis cara kerja sistem aplikasi transportasi online dan dampaknya terhadap kinerja driver transportasi online	Terdapat tiga klasifikasi jenis akun aplikasi driver yaitu akun prioritas, akun normal dan akun yang tidak diprioritaskan.	Penelitian kualitatif	Driver ojek online di kota semarang	Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat dampak yang besar dari pembagian akun prioritas, akun normal dan akun tidak prioritas memberikan dampak kinerja <i>driver</i>
9	Ani muttaqiyathun, 2018. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja driver go-jek di kota yogyakarta	Ingin mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja driver	kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, adversiti, beban kerja	Aksidental sampling	Komunitas driver go-jek di kota yogyakarta	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap driver Go-jek kota yogyakarta. Sedangkan beban kerja dan adversiti quotient berpengaruh terhadap kinerja driver go-jek kota yogyakarta
10	Analisis faktor-wahidatul	Untuk mengetahui	Motivasi, insentif, dan	Purposive sampling,	Driver grab-bike kab.	Dalam penelitian ini

	lailiyah, 2019. Faktor yang mempengaruhi kinerja driver grab-bike kabupaten banjarnegara.	pengaruh motivasi, insentif, dan kepuasan kerja terhadap kinerja driver grab	kepuasan kerja		Banjarnegara	ditemukan bahwa motivasi dan kepuasa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver, sedangkan insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja driver grab-bike
--	---	--	----------------	--	--------------	---

## F. Penelitian Terdahulu

Dalam beberapa penelitian, banyak peneliti yang merumuskan indikator-indikator kinerja yang kemudian diadopsi oleh peneliti-peneliti terdahulu. Di antara para peneliti terdahulu yang telah merumuskan indikator kinerja adalah Mangkunegara (2017), dalam penelitiannya, indikator yang digunakan adalah *pertama* kualitas kerja, *kedua* kuantitas kerja, *ketiga* pelaksanaan tugas, dan *keempat* tanggung jawab.<sup>22</sup> Selanjutnya Farber dan Crawford & Meng (2015), Putu Cahyani (2017) mengemukakan model *survival time* berdasarkan asumsi semakin lamanya para driver meluangkan waktunya untuk bekerja, maka semakin banyak orderan atau poin yang dapat driver kumpulkan, dengan begitu pendapatan para driver pun akan bertambah.<sup>23</sup> Peneliti selanjutnya yaitu Santoso, Y. A (2018) menggunakan capaian target untuk mengukur kinerja driver. Hasil penelitiannya menjelaskan bahwasanya kinerja driver yang baik dapat dinilai berdasarkan indikasi tercapainya target sehingga memperoleh bonus.<sup>24</sup> Dari indikator-indikator tersebut, peneliti merumuskan orisinalitas penelitian dengan memungut indikator kinerja yang sesuai dengan kriteria pekerjaan gojek namun tetap berdasarkan teori kinerja yang telah terbangun oleh peneliti terdahulu yaitu Mangkunegara (2017) *pertama* kualitas kerja, *kedua* kuantitas kerja, *ketiga* pelaksanaan tugas dan *keempat* tanggung jawab. Menjadi driver ojek online merupakan pekerjaan

---

<sup>22</sup> mangkunegara, *manajemen sumber daya manusia perusahaan*, 75.

<sup>23</sup> crawford and meng, "new york city cab drivers' labor supply revisited," 16.

<sup>24</sup> santoso, "penggunaan aplikasi fake gps pada mitra pengemudi pt oke jack indonesia."

yang mengedepankan kinerja sebagai penyokong utama dari pendapatan, semakin tinggi etos kerja seorang driver maka pendapatannya akan semakin meningkat.

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu, di sini peneliti menawarkan kebaruan dalam penelitian ini berupa pengembangan usia sebagai variabel moderator yang tidak hanya dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi pendapatan sebagaimana teori dan penelitian yang sudah ada, namun lebih sebagai faktor pendukung dari pada kinerja itu sendiri. Selaras dengan pengembangan tersebut, peneliti memandang bahwasanya kinerja yang baik dapat didukung oleh usia, sedangkan faktor yang menjadikan usia berperan adalah pertama usia muda-matang (21-40 tahun) memiliki kecenderungan bekerja lebih lama dari pada yang lain, sedangkan usia tua (40-60) memiliki potensi bekerja normal yakni 8 jam setiap hari, sedangkan yang terakhir usia sangat tua (60+) hanya mampu bekerja semampunya.<sup>25</sup>

Berdasarkan rekam jejak penelitian-penelitian terdahulu, metode analisis dengan model MRA (*moderated regression analysis*) yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai metode analisis terbaru yang memuat variabel kinerja sebagai independen, pendapatan sebagai dependen dan usia sebagai moderator.

---

<sup>25</sup> hurlock e. B, *psikologi perkembangan: suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan* (surabaya: erlangga, 2002), 22.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Kinerja

##### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada berasal dari akar kata “*to perform*” dengan beberapa “*entries*” yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar ( *to discharge of fulfill as vow*) (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*) dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*). Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Mangkunegara, kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya



manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>26</sup> Gomes mengatakan performance pekerjaan adalah catatan hasil atau keluaran (*outcomes*) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam suatu periode waktu tertentu. Sedangkan pengukuran performansi menurut Gomes merupakan cara untuk mengukur tingkat kontribusi individu kepada organisasinya. Kinerja (*performance*) merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin keluaran yang dihasilkan. Kinerja merupakan salah satu alat ukur bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat dipandang sebagai ‘thing done’.<sup>27</sup>

Hasibuan juga mengartikan kinerja (*prestasi kerja*) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dermawan mengatakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan. Kemudian, pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> a. A. Anwar prabu mangkunegara, *evaluasi kinerja sdm* (bandung: refika aditama, 2014), 9, <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/home/catalog/id/38367/slug/evaluasi-kinerja-sdm.html>.

<sup>27</sup> marihot tua efendi hariandja, *manajemen sumber daya manusia* (jakarta: gramedia, 2005), 12.

<sup>28</sup> anak agung ngurah bagus dhermawan, i. Gde adnyana sudibya, and i. Wayan mudiartha utama, “pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi bali,” *matrik : jurnal* august 15, 2012, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/view/2203>.

Dengan demikian yang dimaksud kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberikan kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas dan kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Setelah karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan, selanjutnya tentu perusahaan memberikan kompensasi atau imbalan kepada karyawan. Werther dan Davis, menjelaskan bahwa kompensasi adalah apa yang diterima pekerja sebagai bentuk pertukaran atas kontribusinya kepada organisasi.<sup>29</sup> Selanjutnya Wibowo dalam Kasenda mengemukakan bahwa kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Dengan demikian kompensasi merupakan salah satu bagian penting dari pengelolaan sumber daya manusia, karena kompensasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk pembayaran langsung (dalam bentuk uang) atau tidak langsung (dalam bentuk tunjangan dan insentif).<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> Meldona, Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif, (Malang: Uin Malang Press, 2009), 1

<sup>30</sup> Wibowo. Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Persada 2007. 36

Cahyani dalam Kadarisman mengemukakan bahwa insentif dan kompensasi itu berbeda. Insentif adalah untuk merangsang kinerja yang lebih baik di masa depan, sedangkan kompensasi berfungsi sebagai pengakuan terhadap kinerja yang baik di masa lalu. Di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi, pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja.<sup>31</sup>

Setelah karyawan terlibat dalam perusahaan selama jangka waktu tertentu, mereka akan memiliki rasa puas atau tidak puas terkait dengan pimpinan, kompensasi, rekan kerja, sarana prasarana ataupun yang lainnya. Dhermawan mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi.<sup>32</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, kinerja adalah kemauan seseorang atau sekelompok orang untuk melaksanakan suatu kegiatan dan meningkatkannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda (*noun*) yang salah satu isinya adalah hasil dari sesuatu yang dikerjakan (*thing done*), maka yang dimaksud dengan kinerja adalah pekerjaan yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai

---

<sup>31</sup> m kadarisman, *manajemen kompensasi*, iii (jakarta: pt. Rajagrafindo, 2016), 74.

<sup>32</sup> dhermawan, sudibya, and utama, “pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi bali.”

dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing. Setiap upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

## 2. Kinerja Menurut Ekonomi Islam

Kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan berupa bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Dalam pandangan Islam kinerja harus didasarkan pada prinsip-prinsip yang diajarkan Al-Quran yaitu, keadilan, kompetensi, kejujuran, usaha, inisiatif, pengalaman kerja, dan kreativitas individu, sebagaimana dijelaskan berikut ini.<sup>33</sup>

### a. Keadilan

Al-Quran secara eksplisit menekankan pentingnya keadilan dan persaudaraan tersebut. Menurut M. Umer Chapra, sebuah masyarakat Islam yang ideal mesti mengaktualisasikan keduanya secara bersamaan, karena keduanya merupakan dua sisi yang sama yang tak bisa dipisahkan. Dengan demikian, kedua tujuan ini terintegrasi sangat kuat ke dalam ajaran Islam sehingga realisasinya menjadi komitmen spritual (ibadah) bagi masyarakat Islam.

---

<sup>33</sup> fauzi fauzan, *islamic business strategy for entrepreneurship: bagaimana menciptakan dan membangun usaha yang islami* (jakarta: zikrul hakim, 2006), 45.

Komitmen Islam yang besar pada persaudaraan dan keadilan, menuntut agar semua sumber daya yang menjadi amanat suci Tuhan, digunakan untuk mewujudkan *maqashid syari'ah*, yakni pemenuhan kebutuhan hidup manusia, terutama kebutuhan dasar (primer), seperti sandang, pangan, papan, pendidikan dan kesehatan. Persaudaraan dan keadilan juga menuntut agar sumberdaya didistribusikan secara adil kepada seluruh rakyat melalui kebijakan yang adil. Selanjutnya, dalam rangka mewujudkan cita-cita keadilan sosial ekonomi, Islam secara tegas mengecam konsentrasi asset kekayaan pada sekelompok tertentu dan menawarkan konsep zakat, infaq, sedeqah, waqaf dan institusi lainnya, seperti pajak, jizyah, dharibah, dan sebagainya

Al-Qur'an telah melarang dengan tegas kaum muslimin yang mengambil harta milik orang lain secara tidak benar, sebagaimana termaktub pada surah Al-Baqarah ayat 188 tentang larangan memakan harta dengan cara bathil dan larangan melakukan suap (*risywah*), begitu pula dalam surah An-Nisaa' ayat 29 menjelaskan tentang larangan memakan harta dengan cara yang tidak benar (*bathil*), serta At-Taubah ayat 34. Makna dari kata *bathil* diartikan mengenai cara memperoleh kekayaan dan penghasilan dengan cara yang tidak benar dan yang tidak diperbolehkan. Maka, Islam melarang perbuatan *bathil* tersebut, serta kegiatan eksploitasi.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> muhammad umer chapra, *sistem moneter islam* (jakarta: gema insani press., 2000), 20.

## b. Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.<sup>35</sup> Didalam Al-Qur’an Allah berfirman:

قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ

Artinya: *Berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan".*

Pada ayat tersebut, Yusuf a.s menyebut dirinya hafizh, artinya penyimpan yang dapat dipercaya, ‘alim artinya memiliki pengetahuan dan mengerti tugas yang diembannya.

## c. Kejujuran

Kejujuran merupakan syarat paling mendasar dalam kegiatan bisnis. Rasulullah sangat intens menganjurkan kejujuran dalam aktivitas bisnis. Dalam hal ini, beliau bersabda:

الْمُسْلِمُ أَخُو الْمُسْلِمِ وَلَا يَحِلُّ لِمُسْلِمٍ بَاعَ مِنْ أَحَدٍ بَيْعًا فِيهِ عَيْبٌ إِلَّا بَيَّنَّهُ لَهُ

Artinya “Seorang muslim adalah saudara bagi muslim yang lainnya dan tidak halal bagi seorang muslim untuk menjual sesuatu yang ada aibnya kepada orang lain kecuali ia menjelaskan aib tersebut kepadanya.” (H.R.Muslim).<sup>36</sup>

<sup>35</sup> menurut wibowo 2016: manajemen kinerja, edisi kelima, pt.rajagrafindo. Hlm.272

<sup>36</sup> abul husain muslim, *sahih muslim* (libanon: dki beirut, 2012).

مَنْ عَشَّنَا فَلَيْسَ مِنَّا

*“Barangsiapa berbuat curang (menipu) kami, maka ia bukan dari golongan kami.”*

Ibnu Taimiyyah rahimahullah berkata dalam kitab al-Ikhtiyaaraat, “Haram hukumnya menyembunyikan aib pada barang dagangan. Demikian pula jika ia memberitahu aib yang ada pada barang, namun tidak menyebutkan kadar aib yang ada padanya.”

#### d. Usaha

Menurut Hughes dan Kapoor usaha ialah Business is the organized efforts of individuals to produce and sell for a profit, the goods and services that satisfy society’s needs. Maksudnya usaha atau bisnis adalah suatu kegiatan individu untuk melakukan sesuatu yang terorganisasi untuk menghasilkan dan menjual barang dan jasa guna untuk mendapatkan keuntungan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat.<sup>37</sup>

Usaha dalam islam dapat dipahami sebagai serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlah (kuantitas) kepemilikan hartanya (barang/jasa) termasuk profitnya, namun dibatasi dalam cara perolehan dan pendayagunaan hartanya (ada aturan halal dan haram).

---

<sup>37</sup> bukhari alma, *dasar-dasar etika bisnis islami* (bandung: alfabeta, 2003), 89.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

e. Pengalaman kerja

Ranupandojo dalam Iswanto (2012) mengatakan bahwa pengalaman kerja dan produktivitas sangat berhubungan karena ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang terlihat ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Pengalaman dapat membangkitkan dan mengundang seseorang untuk melihat semua pekerjaannya sebagai peluang untuk terus berlatih dan belajar sepanjang hayat. banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menentukan atau menunjukkan bagaimana kualitas dan produktivitas seseorang dalam bekerja.

Dalam Al-Qur'an Allah berfirman:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ  
عَنْهُ مَسْئُولًا

*Artinya: Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban.*

Maksudnya adalah bahkan perhatikan dahulu keadaannya dan pikirkan dahulu akibatnya jika engkau hendak mengucapkan atau



melakukan sesuatu. Kata mengikuti disini mengandung makna yang luas, antara lain berkata dengan lisan, sikap dan tindak tanduk. Maka dalam menentukan pekerjaan atau profesi yang kita pilih hendaklah kita pahami dahulu seberapa besar potensi yang kita miliki dan peluang yang dapat kita ambil sebelum kita menentukan atau memilih suatu pekerjaan/profesi.

### 3. Indikator-Indikator Kinerja

Kinerja seseorang dapat diukur dengan kriteria yang bermacam-macam. Menurut Mangkunegara indikator pengukuran kinerja seseorang antara lain adalah:<sup>38</sup>

- a. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan

---

<sup>38</sup> mangkunegara, *evaluasi kinerja sdm*, 75.

Gomes lebih lanjut menjelaskan terdapat dua kriteria pengukuran performansi atau kinerja karyawan, yaitu 1). pengukuran berdasarkan hasil akhir (*result – based performance evaluation*) dan 2). pengukuran berdasarkan perilaku (*behaviour-based performance evaluation*). Pengukuran berdasarkan hasil akhir (*result-based performance evaluation*).<sup>39</sup> Dalam kriteria pengukuran ini, tujuan organisasi ditetapkan oleh pihak manajemen atau kelompok kerja, kemudian karyawan dipacu dan dinilai performanya berdasarkan seberapa jauh karyawan mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan. Kriteria pengukuran ini mengacu pada konsep manajemen by objective (MBO). Keuntungannya adalah adanya kriteria-kriteria dan target kinerja yang jelas dan secara kuantitatif dapat diukur. Namun demikian, kelemahan utama adalah dalam praktik kehidupan organisasi, banyak pekerjaan yang tidak dapat diukur secara kuantitatif sehingga dianggap mengabaikan dimensi-dimensi kinerja yang sifatnya non kuantitatif.

#### 4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Anwar Prabu Mangkunegara menyatakan bahwa: “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan menurut Keith Davis dalam Anwar

---

<sup>39</sup> mangkunegara, *manajemen sumber daya manusia perusahaan*, 95.

prabu Mangkunegara dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah:<sup>40</sup>

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (Ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + Skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami

---

<sup>40</sup> *ibid.*, 69.

tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Selain itu, menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal: “Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi”.<sup>41</sup>

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

## **B. Pendapatan**

### **1. Pengertian Pendapatan**

Pendapatan Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pendapatan adalah hasil usaha atau kerja. Pendapatan juga bisa diartikan sebagai banyaknya penerimaan yang dapat dinilai dengan satuan mata uang yang dihasilkan individu atau suatu bangsa dalam periode tertentu. Menurut Marheni dan Yulianthini pendapatan juga dapat didefinisikan sebagai

---

<sup>41</sup> *ibid.*, 15.

penerimaan bersih seseorang baik berupa uang kontan maupun natura. Menurut Sukirno pendapatan merupakan jumlah upah yang diterima oleh masyarakat atas prestasi kerjanya selama satu periode tertentu, baik harian, mingguan, bulanan, maupun tahunan.

Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan. Berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 31 Undang-undang nomor 13 tahun 2003 disebutkan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktifitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.<sup>42</sup>

Upah yang diterima pekerja/buruh sangatlah berarti bagi kelangsungan hidup mereka dalam pemenuhan kebutuhan sehari-hari, karena dengan penerimaan upah seorang dapat mewujudkan impian cita-citanya dan sekaligus juga dalam rangka meningkatkan taraf hidup yang layak bagi kemanusiaan. Kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang sangatlah mempengaruhi upah.<sup>43</sup>

Berdasarkan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 pasal 1 angka 30 upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada

---

<sup>42</sup> asri wijayanti, *hukum ketenagakerjaan pasca reformasi* (jakarta: sinar grafika, 2010), 107.

<sup>43</sup> soedjardi, *hukum ketenagakerjaan di indonesia* (yogyakarta: pustaka yustisia, 2008), 81.

pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Upah dapat didasarkan pada perjanjian kerja, sepanjang ketentuan upah didalam perjanjian kerja tersebut tidak bertentangan dengan perundang- undangan. Jika ternyata ketentuan upah didalam perjanjian kerja bertentangan dengan perundang-undangan, maka yang berlaku adalah ketentuan upah didalam peraturan perundang-undangan.<sup>44</sup>

Dalam teori ekonomi, upah secara umum di maknai sebagai harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah.<sup>45</sup> Sementara Sadono Soekirno mendefinisikan upah sebagai pembayaran yang diperoleh atas berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.<sup>46</sup> Sedangkan T. Gilarso memaknai upah sebagai balas karya untuk faktor produksi tenaga kerja manusia, yang secara luas mencakup gaji, honorarium, uang lembur, tunjangan dan lain lain.<sup>47</sup>

---

<sup>44</sup> ahmad khumaidi ja'far, "peluang dan tantangan perbankan syari'ah di indonesia," *asas: jurnal hukum dan ekonomi islam* 8, no. 2 (june 2016): 58114, doi:10.24042/asas.v8i2.1246.

<sup>45</sup> rahman afzalur, *doktrin ekonomi islam* (yogyakarta: dana bakti wakaf, 1995), 361.

<sup>46</sup> m.b. Hendrianto, *pengantar ekonomika mikro islami* (yogyakarta: ekonisia, 2003), 77.

<sup>47</sup> *ibid.*, 76.

Sistem pengupahan di suatu negara didasarkan kepada falsafah atau sistem perekonomian negara tersebut. Selama ini teori yang mendasari pengupahan konvensional pada dasarnya dibedakan menjadi dua teori ekstrim, yaitu; *Pertama*, berdasarkan ajaran Karl Mark mengenai teori nilai dan pertentangan kelas. *Kedua* berdasarkan pada teori pertambahan produk marginal berdasarkan asumsi perekonomian bebas. Sistem pengupahan pertama pada umumnya dilaksanakan di negara penganut paham sosialis, sedangkan sistem pengupahan kedua banyak dipakai di negara berpaham kapitalis.

Dengan berpedoman pada pandangan Karl Mark, tingkat upah dalam sistem ekonomi sosialis ditentukan oleh pemerintah. Pemerintah akan menentukan berapa tingkat upah yang akan diterima oleh seorang pekerja sehingga para pekerja tidak berhak meminta suatu tingkat upah tertentu. Pertimbangan penentuan upah oleh pemerintah pada dasarnya adalah sesuai dengan kepentingan pemerintah, yang dapat berespek ekonomi, politik atau lainnya. Upah yang ditetapkan bisa saja berada di atas atau di bawah harga pasar (*market wage*), seandainya mekanisme pasar tenaga kerja yang bebas dilakukan. Meskipun tujuan utama Sosialisme adalah memberikan tingkat kesejahteraan yang merata bagi masyarakat. Namun dalam dunia nyata nasib para pekerja tidak lebih baik dibandingkan dalam sistem Kapitalisme.

Sedangkan dalam pandangan Kapitalisme, yang menggunakan teori pertambahan produk marginal,<sup>48</sup> tingkat upah (wage rate) akan ditentukan berdasarkan kekuatan permintaan dan penawaran dalam pasar tenaga kerja. Jadi, tingkat upah akan ditentukan berdasarkan market wage. Karena tenaga kerja pada dasarnya dianggap sama seperti barang-barang modal, maka hukum permintaan dan penawaran barang akan berlaku dalam penentuan tingkat upah. Jika penawaran tenaga kerja berlimpah sementara permintaan terhadap tenaga kerja kecil maka tingkat upah akan rendah. Sebaliknya, jika penawaran tenaga kerja sangat terbatas sementara permintaannya sangat kuat maka tingkat upah akan tinggi. Kenaikan atau penurunan permintaan dan penawaran tenaga kerja dengan sendirinya akan berpengaruh pada tingkat upah.

Secara teoritis, baik produsen maupun tenaga kerja memiliki peluang untuk menentukan tingkat upah para pekerja. Keduanya dapat mempengaruhi titik keseimbangan permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar. Tetapi dalam dunia nyata, nasib tenaga kerja dalam perekonomian kapi talis seringkali menyedihkan. Tenaga kerja harus bersaing dengan tenaga mesin dan alat-alat fisik lain yang dapat menjadi substitusi bagi tenaga kerja manusia.

Efisiensi produksi dan motivasi untuk memaksimalkan tingkat keuntungan akan mendorong para produsen untuk menggunakan tenaga

---

<sup>48</sup> *ibid.*, 126.



kerja yang lebih murah dan memiliki produktifitas tinggi. Dengan alasan ini, banyak produsen yang meng ganti tenaga kerja manusia dengan mesin-mesin produksi sehingga permintaan terhadap tenaga kerja semakin menurun. Akibatnya tingkat upah tenaga kerja manusia akan cenderung menurun karena kalah bersaing dengan mesin.<sup>49</sup>

Memang dalam kenyataan saat ini penentuan upah tidaklah mengikuti cara yang ekstrim seperti di atas. Dalam perekonomian kapitalis juga sering dijumpai intervensi pemerintah dalam wujud penentuan kebijakan pengupahan (seperti kebijakan upah minimum) dan jaminan sosial-keselamatan bagi pekerja. Kesejahteraan masyarakat juga ditingkatkan dengan cara pemberian tunjangan sosial. Demikian juga dalam ekonomi sosialis saat ini kebanyakan juga telah dikombinasikan dengan unsur-unsur pasar. Penentuan tingkat upah, dengan sendirinya juga mempertimbangkan unsur pasar. Tetapi dalam perekonomian kapitalis peranan mekanisme pasar dalam penentuan upah tetap dominan, sementara dalam Sosialisme peranan pemerintah juga tetap dominan.

Dalam perkembangan ekonomi kontemporer, muncul seruan untuk menjadikan pemenuhan kebutuhan pokok pekerja sebagai standar minimal upah. Cascio, sebagaimana dikutip Edy Sutrisno, mengatakan bahwa agar efektif kompensasi (upah) seharusnya dapat memenuhi kebutuhan dasar, mempertimbangkan adanya keadilan internal dan eksternal, dan

---

<sup>49</sup> *ibid.*, 225–27.

pemberiannya disesuaikan dengan kebutuhan individu. Hal senada juga dikemukakan oleh Robbins yang menyatakan bahwa penghargaan dapat meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja, apabila; 1). Mereka merasakan adanya keadilan dalam kompensasi; 2). Penghargaan yang mereka terima terkait dengan kinerja mereka; 3) Berkaitan dengan kebutuhan individu.<sup>50</sup>

Karena itu, dalam penetapan tingkat upah terjadi kombinasi antara standar kebutuhan pokok minimal dengan mekanisme pasar. Ketika mekanisme pasar menghasilkan tingkat upah di bawah kebutuhan pokok minimum pekerja, pemerintah harus menetapkan tingkat upah minimum yang memenuhi standar kebutuhan pokok pekerja.<sup>51</sup>

## 2. Pendapatan Menurut Perspektif Ekonomi Islam

Dalam kajian pemikiran ekonomi Islam klasik, pegawai secara umum diklasifikasikan menjadi dua; pegawai pemerintah yang mengurus urusan publik serta pegawai nonpemerintah. Untuk pegawai pemerintah, mayoritas ilmuwan berpendapat bahwa pemerintah harus memperhatikan tingkat kecukupan hidup pegawainya, dalam arti standar penetapan upah tidak boleh hanya berdasar manfaat *al-juhd* semata.

Dalam hal ini, mereka mendasarkan pendapatnya pada beberapa riwayat nabi dan sahabat yang menyebutkan bahwa mereka memberikan gaji kepada pegawai publik dan pemerintah, selain berdasar manfaat kerja

---

<sup>50</sup> Keith Davis and W. Newstrom John, *Perilaku dalam Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 1985), 103.

<sup>51</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2016), 186.

juga berdasar kecukupan pekerja yang berupa kebutuhan pokok, baik berupa makanan, pakaian, tempat tinggal, pengo batan dan lainnya.<sup>52</sup> Bahkan Nabi SAW menganggap istri sebagai kebutuhan bagi yang belum punya istri, demikian juga pembantu bagi pekerja yang tidak dapat melayani dirinya sendiri. Rasulullah SAW bersabda:

مَنْ عَمَلَ عِنْدَنَا فَلْيُبْحَثْ عَنْ زَوْجَةٍ فَإِذَا لَمْ يَكُنْ عِنْدَهُ خَادِمَةٌ فَعَلَيْهِ أَنْ يُبْحَثَ عَنْ خَادِمَةٍ, وَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ مَكَانٌ فَلْيُبْحَثْ عَنْ مَكَانٍ

Artinya: “Barangsiapa menjadi pekerja pada kami, maka hendaklah ia mencari seorang istri, jika tidak mempunyai pembantu maka hendaklah dia mencari pembantu dan jika tidak mempunyai tempat tinggal hendaklah ia mencari tempat tinggal.”

Dalam riwayat lain dikatakan:

مَنْ عَمَلَ عِنْدَنَا وَهَتُوَ لَيْسَ لَهُ زَوْجَةٌ فَعَلَيْهِ أَنْ يَنْزَوِّجَ بِأَمْرٍ, وَمَنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ مَكَانٌ يُسْكِنُهُ فَيَمْبَغِي لِمَنْ لَا يُمْلِكُ سَيَّارَةً إِنْ سَنَقَلَ لَهَا يَسَّارَةً, وَمَنْ لَيْسَ لَهُ خَادِمَةٌ فَلْيَأْخُذْ خَادِمَةً

Artinya:” Barangsiapa bekerja bagi kami sedang dia belum punya istri maka hendaknya dia menikahi seorang perempuan, dan barangsiapa tidak punya tempat tinggal hendaknya mengambil tempat tinggal, barangsiapa tidak mempunyai kendaraan hendaknya mengambil kendaraan untuknya, dan barangsiapa tidak mempunyai pembantu hen daknya ia mengambil pembantu.”<sup>53</sup>

Hadis-hadis di atas menjadi patokan bagi para sahabat dan penerus mereka. Dalam sebuah riwayat dari Abu Ubaidah, dalam dialognya dengan Khalifah Umar bin Khatib tentang upah para pekerja negara, disebutkan bahwasanya Abu Ubaidah memohon agar batas minimal upah tersebut adalah upah yang bisa memenuhi kebutuhan pekerja baik, pangan, sandang

<sup>52</sup> syakur ahmad, “standar pengupahan dalam ekonomi islam (studi kritis atas pemikiran hizbut tahrir),” *universum* 9, no. 1 (january 2015): 1–13.

<sup>53</sup> muhammad shams al-haq, *aunul ma''bud* (beirut: dar al-fikr, 1995), 128.

maupun papan, serta menghindarkan mereka dari mengkhianati amanah yang dibebankan kepadanya. Sejarah mencatat bahwa setelah wilayah Islam sangat luas, Khalifah Umar bin Khattab mengirim banyak sahabat terkemuka ke daerah-daerah, baik dalam wilayah Arab maupun luar Jazirah Arab untuk menjalankan pekerjaan-pekerjaan kenegaraan. Abu Ubaidah takut bila mana kesibukan para sahabat terkemuka tersebut menjadikan mereka tergelincir dengan urusan dunia, dari pada dengan urusan dakwah dan agama, sehingga lebih baik mereka tidak sibuk dengan urusan itu. Abu Ubaidah berkata kepada Khalifah Umar; “Engkau telah mengotori Sahabat Rasulullah SAW”. Khalifah Umar menjawab; “Jika saya tidak meminta bantuan ahli agama untuk keselamatan agama saya, lalu pada siapa saya minta bantuan?”. Kemudian Abu Ubaidah menjawab; “Jika kamu lakukan itu, maka cukupkan mereka dengan pekerjaan itu dari khianat”, artinya bahwa gaji mereka harus mencukupi kebutuhan.<sup>54</sup>

Al-Mawardi, ahli politik Islam klasik, dalam bukunya *al-Aḥkām al-Sultānīyah* menyebutkan dasar-dasar penetapan gaji (*al-‘aṭā’*) bagi tentara yang berdasar pemenuhan kebutuhan pokok. Dia mengatakan; Standar dalam penentuan pemberian adalah kecukupan (*al-kifāyah*) sehingga tidak perlu bekerja dan mencari sumber penghasilan lain yang bisa mengganggu tugas mereka dalam melindungi dan menjaga keamanan negara. Batas kecukupan tersebut memperhatikan tiga hal; (1) memperhatikan jumlah

---

<sup>54</sup> ahmad al-khuṣary, *al-siyāsah al-iqtiṣādīyah wa al-nuzum al-māliyah fī al-fiqh al-islāmi* (bairut: dār al-kitāb al-‘arabi, 1986), 99–100.

keluarga yang dinafkainya; (2) jumlah persenjataan dan kudanya; (3) memperhatikan harga barang di mana tentara tersebut ditempatkan.<sup>55</sup>

Begitu juga Imam Nawawi dalam kitab *Al-Majmū'* mengatakan;

وَمَنْ أَحَاهُ (الْمُسْلِمِ) تَحْتَ سَيْطَرَتِهِ فَلْيُطْعِمُهُ كَمَا يَأْكُلُ وَيَكْسُوهُ كَمَا  
يَمْبَغِي

Artinya; “Setiap orang yang diberi tugas mengurus perkara yang keberadaannya merupakan kemaslahatan kaum muslimin dan jika orang tersebut sibuk mencari nafkah tugasnya terbengkalai, maka ia berhak mendapatkan kecukupan atas kebutuhannya dari Baitul Mal. Termasuk dalam hal ini adalah semua ahli ilmu, pelajar, pekerja, juru tulis, akuntan dan semua yang dibutuhkan.<sup>56</sup>

Begitulah, para ulama klasik berpendapat bahwa pemerintah wajib memberi gaji kepada para pegawainya, orang-orang yang bekerja di ruang publik dan orang-orang yang tenaganya dibutuhkan oleh masyarakat. Gaji tersebut dengan ukuran yang mencukupi diri dan keluarganya.

Sedang pegawai non-pemerintah (swasta) para ulama'klasik tidak secara eksplisit me negaskan ketentuan ini. Riwayat yang menyatakan kewajiban memberi upah sesuai kebutuhan pekerja di atas berlaku pada para pekerja ne gara yang bekerja di ruang publik dan pemerintahan. Namun banyak ulama' yang cenderung untuk menjadikannya sebagai standar umum upah setiap pekerja yang bekerja kepada majikannya secara penuh, baik pekerja negara maupun swasta.<sup>57</sup> Pendapat ini diperkuat oleh hadis Rasul

<sup>55</sup> imam al-māwardi, *al-ahkām al-sultāniyah* (beirut: dar al-fikr, 1960), 205.

<sup>56</sup> sharaf al-dīn al-nawawi, *al-majmu'*, 1995, vol 9, (beirut: dāral-fikr,) hlm. 331

<sup>57</sup> ahmad jalaludin, *al-siyāsah al-iqtisādiyah fī Daw' almaṣlaḥah al-shar'iyah* (malang: uin malang press, 2008), 418.

SAW tentang kewajiban mencukupi kebutuhan budak. Rasulullah SAW bersabda;

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقَهُ وَيَفُؤُونَ شُرُوطَ أَجْرِ الْعَمَلِ (رواه البيهقي)

Artinya: “Barangsiapa yang menjadikan saudaranya (sesama muslim) berada dibawah kendalinya maka hendaklah memberinya makan sebagaimana dia makan dan memberinya pakaian sebagaimana pakaiannya.”

Al-Bukhari meletakkan hadis ini pada “Bab Budak”. Ini menunjukkan bahwa Al-Bukhari berpendapat bahwa hadis ini bukan untuk pegawai pemerintah, tetapi untuk semua orang yang berada di bawah tanggungjawab atau kekuasaan muslim yang lain.

Dari hadits di atas dapat disimpulkan bahwa upah yang sifatnya materi (upah di dunia) mestilah terkait dengan keterjaminan dan kecukupan pangan dan sandang. Teks “harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri)”, bermakna bahwa upah yang diterima harus menjamin makanan dan pakaian karyawan yang menerima upah.

Dari riwayat dan pendapat ulama’ klasik di atas, para ahli hukum Islam dan ahli ekonomi Islam kontemporer menyimpulkan bahwa Islam memberikan hak kepada pekerja dengan beberapa jaminan kemanusiaan seperti kerelaan, keadilan, kemampuan dan kelayakan hidup. Islam melarang pemaksaan dalam kerja, memberi upah secara dzalim (tidak

sepadan dengan kerja yang dilakukan), sebagaimana juga melarang menunda-nunda pembayaran upah.

### 3. Konsep pendapatan Menurut Ekonomi Islam

Upah dalam bahasa Arab sering disebut dengan *ajrun* atau *ajran* yang berarti memberi hadiah. Kata *ajran* mengandung dua arti, yaitu balasan atas pekerjaan dan pahala. Upah menurut istilah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau bayaran atas tenaga yang telah dicurahkan untuk mengerjakan sesuatu. Upah diberikan sebagai balas jasa atau penggantian kerugian yang diterima oleh pihak buruh karena atas pencurahan tenaga kerjanya kepada orang lain yang berstatus sebagai majikan.

Menurut Afzalurrahman upah merupakan sebagian harga dari tenaga yang dibayarkan atas jasanya dalam produksi.<sup>58</sup> Menurut Pasal (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan upah adalah “hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukannya”.

---

<sup>58</sup> afzalur, *doktrin ekonomi islam*, 365.

Konsep upah menurut Ekonomi Islam, yang pertama adalah prinsip keadilan dan kedua prinsip kelayakan. Mari kita lihat kedua prinsip ini menurut kaca mata Ekonomi Islam.<sup>59</sup>

- a) Prinsip Adil. prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan akad (transaksi) dan komitmen atas dasar kerelaan melakukannya. Akad dalam perburuhan adalah akad yang terjdiantara pekerja dengan pengusaha perusahaan. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah.
- b) Kelayakan (Kecukupan). Jika adil berbicara tentang kejelasan, transparansi serta proporsionalitas ditinjau dari berat pekerjaannya, maka layak berhubungan dengan besaran yang diterima layak disini bermakna cukup dari segi pangan, sandang dan papan.

Dari hadist yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah Saw bersabda:

هُم إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَاطْعِمُوهُمْ مِمَّا تَأْكُلُونَ وَ  
الْبِسُوهُمْ مِمَّا تَلْبَسُونَ وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ فَإِذَا كَلَّفْتُمُوهُمْ  
فَاعِينُوهُمْ (راوه مسلم)

Artinya; “Mereka (para budak) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu. Sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya sendiri dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya sendiri dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka mengerjakannya.” (HR. Muslim)

---

<sup>59</sup> ibid., 248–52.



Dapat dijabarkan bahwa hubungan antara majikan dengan pekerjabukan hanya sebatas hubungan pekerjaan formal, tetapi karyawan sudah dianggap merupakan keluarga majikan. Konsep menganggap karyawan sebagai keluarga majikan merupakan konsep Islam yang lebih dari 14 abad yang lalu telah disabdakan Rasulullah Saw. Konsep ini dipakai oleh pengusaha-pengusaha arab pada masa lalu, dimana mereka seringkali memperhatikan kehidupan karyawannya diluar lingkungan kerjanya. hal inilah sangat jarang dilakukan saat ini.

#### 4. Sistem Pembayaran Upah

Menurut Suparno Eko system pembayaran upah yang umum diterapkan diantaranya:<sup>60</sup>

- a. Dalam sistem waktu, upah dapat di tentukan dalam bentuk upah per jam, upah per hari, upah per minggu atau upah per bulan. Sistem waktu ini di terapkan jika prestasi kerja sulit di ukur per unitnya. Kebaikam sistem waktu yaitu administrasi pengupahan mudah dan besarnya upah yang dibayarkan tetap.
- b. Sistem hasil (output) Besarnya upah ditetapkan atas satuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kilogram. Dalam system hasil, besarnya upah yang dibayar selalu didasarkan kepada

---

<sup>60</sup> eko widodo suparno, *manajemen pengembangan sumber daya manusia* (yogjakarta: pustaka pelajar, 2015), 158.

banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakan.

- c. Sistem Borongan Suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atau volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Dalam sistem borongan ini pekerja biasa mendapat balas jasa besar atau kecil tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.<sup>61</sup>

Adapun tata cara pembayaran upah menurut Rasulullah Saw bersabda:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَلَّ قَلَّ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ  
أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه  
والطبراني)

Artinya; “Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah saw. bersabda: “Berikanlah upah orang sebelum kering keringatnya”. (HR. Ibnu Majah dan ImamThabrani).

Dalam menjelaskan hadist ini, Syeikh Yusuf Qardhawidalam kitabnya Pesan nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam, menjelaskan sebagai berikut: Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatannya, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram.

## 5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan

---

<sup>61</sup> adrian sutedi, *good corporate governance* (jakarta: sinar grafika, 2011), 153.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pendapatan driver online, mulai dari Jam kerja, Pengalaman kerja, munculnya pesaing baru, dan berubahnya sistem poin.

a. Jam Kerja

Bekerja diartikan melakukan suatu kegiatan untuk menghasilkan atau membantu menghasilkan barang atau jasa dengan maksud untuk memperoleh penghasilan berupa uang atau barang, dalam kurun waktu (time reference) tertentu (Mantra, 2003). Menurut BPS (2006), bekerja adalah melakukan kegiatan atau suatu pekerjaan dengan maksud memperoleh atau membantu memperoleh penghasilan atau keuntungan paling sedikit selama satu jam (berturut-turut tanpa terputus) dalam seminggu yang lalu. Bekerja sebagai driver online tidak terbatas waktu kapan dimulainya dan kapan berakhirnya istilahnya kapan saja boleh narik penumpang dan kapan saja berhenti. Jadi, secara umum diasumsikan bahwa semakin banyak jam kerja yang dicurahkan berarti semakin produktif pekerjaan tersebut. Semakin produktif orang mencurahkan jam kerja, itu berarti orang akan bekerja keras untuk memperoleh penghasilan.

b. Munculnya pesaing baru

Persaingan berasal dari bahasa Inggris yaitu competition yang artinya persaingan itu sendiri atau kegiatan bersaing, pertandingan, dan kompetisi. Persaingan adalah ketika organisasi atau perorangan berlomba

untuk mencapai tujuan yang diinginkan seperti konsumen, pangsa pasar, peringkat survei, atau sumber daya yang dibutuhkan.<sup>62</sup> Persaingan usaha juga dapat ditemui dalam UU No.5 tahun 1999 tentang larangan praktek Monopoli dan persaingan tidak sehat. Secara umum, persaingan bisnis adalah perseteruan atau rivalitas antara pelaku bisnis yang secara independen berusaha mendapatkan konsumen dengan menawarkan harga yang baik dengan kualitas barang atau jasa yang baik pula.<sup>63</sup>

#### c. Perubahan poin

Sulitnya mendapat poin maksimal, memaksa mereka memperpanjang jam kerja. Jika poin belum mencapai target, para pengemudi ojek online menawarkan top up saldo e-wallet ke penumpangnya. Namun, dengan menjajakan top up tersebut menjadi alternative untuk mempercepat pertambahan poin. Jika mereka berhasil menawarkan ke penumpang untuk top up, maka mereka akan mendapat poin tambahan.<sup>64</sup>

#### d. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan jangka waktu dalam menekuni sebuah pekerjaan yang dilalui oleh tenaga kerja sehingga tenaga kerja

---

<sup>62</sup> dendi anggi gumilang et al., “analisis strategi keunggulan bersaing dengan pendekatan proses jaringan kerja kajian empiris pada bumh perkebunan,” *jurnal manajemen untar* 18, no. 3 (2014), <https://www.neliti.com/id/publications/112562/analisis-strategi-keunggulan-bersaing-dengan-pendekatan-proses-jaringan-kerja-ka>.

<sup>63</sup> muhammad umer chapra, *islam dan tantangan ekonomi* (gema insani, 2000), 45.

<sup>64</sup> giri and dewi, “analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan driver go-jek di kota Denpasar, Bali.”

tersebut memiliki pengalaman dalam menguasai pekerjaannya. Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. apabila seseorang semakin lama menjalani pekerjaan yang telah ditekuni, maka seseorang tersebut akan memiliki pengalaman yang lebih banyak dan mahir dalam pekerjaan tersebut sehingga secara otomatis pendapatannya akan mengalami peningkatan.<sup>65</sup>

### C. USIA

Umur atau usia adalah satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan suatu benda atau makhluk, baik yang hidup maupun yang mati. Sebagai contoh, umur manusia dikatakan lima belas tahun diukur sejak dia lahir hingga waktu umur itu dihitung. Oleh karenanya, umur diukur dari sejak lahir hingga usia masa kini.

Menurut Tilker dan Hurlock umur dewasa terbagi atas:

- a. Dewasa awal (*early adulthood*) 21-40 tahun
- b. Dewasa pertengahan (*middle adulthood*) 40-60 tahun
- c. Usia lanjut (*later adulthood*) 60 tahun keatas<sup>66</sup>

Usia kronologis adalah perhitungan usia yang dimulai dari saat kelahiran seseorang sampai dengan waktu penghitungan usia. Usia mental

---

<sup>65</sup> hariandja, *manajemen sumber daya manusia*, 55.

<sup>66</sup> e. B, *psikologi perkembangan : suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan*, 20.

adalah perhitungan usia yang didapatkan dari taraf kemampuan mental seseorang. Misalkan seorang anak secara kronologis berusia empat tahun akan tetapi masih merangkak dan belum dapat berbicara dengan kalimat lengkap dan menunjukkan kemampuan yang setara dengan anak berusia satu tahun, maka dinyatakan bahwa usia mental anak tersebut adalah satu tahun. Usia biologis adalah pengertian usia adalah berdasarkan kematangan biologis yang dimiliki.<sup>67</sup> Kusumastuti mengatakan Usia mempunyai hubungan terhadap responsibilitas seseorang akan penawaran kerjanya. Semakin meningkat umur seseorang semakin besar penawaran tenaga kerjanya. Selama masih dalam usia produktif, karena semakin tinggi usia seseorang semakin besar tanggung jawab yang harus di tanggung.

#### **D. Hubungan Kinerja Terhadap Pendapatan**

Mangkunegara menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pandangan lain dikemukakan oleh McDaniel, yang memandang kinerja adalah interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasinya. Berdasarkan pandangan ini, dapat ditegaskan bahwa kinerja merupakan penjumlahan antara kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki seseorang. Selanjutnya, Suprihanto menyatakan kinerja dengan istilah prestasi kerja, yaitu hasil kerja seseorang karyawan selama periode

---

<sup>67</sup> *ibid.*, 25.

tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan disepakati bersama.<sup>68</sup>

Menurut Widyastuty pendapatan digunakan untuk mendorong karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Apabila pendapatan yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi, maka karyawan akan merasakan adanya ketidakadilan. Dengan adanya ketidakadilan tersebut akan mengakibatkan ketidakpuasan yang pada akhirnya akan mempengaruhi perilaku.<sup>69</sup> Fungsi utama dari Pendapatan adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Pendapatan menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sistem pendapatan yang efektif mengukur usaha karyawan dan penghargaan yang didistribusikan secara adil.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dipahami bahwa kinerja memiliki hubungan erat dengan pendapatan, semakin baik kinerja seseorang karyawan maka pendapatanpun akan semakin meningkat. Peningkatan pendapatan berdasarkan kinerja ini memiliki kecocokan dengan sistem kerja para driver ojek online, pendapatan yang diperoleh driver tidak hanya dari sisi total jumlah konsumen per hari namun juga dari sisi perolehan poin

---

<sup>68</sup> hamzah b. Uno and nina lamatenggo, *teori kinerja dan pengukurannya* (jakarta: pt bumi aksara, 2014), 59.

<sup>69</sup> tri widyastuti, "pengaruh struktur kepemilikan dan kinerja keuangan terhadap manajemen laba: studi pada perusahaan manufaktur di bej," *maksi* (january 2009),9

sebagai syarat untuk meraih bonus. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Septiani Agustina Shafiah & Siswidiyanto & Wima Yudo Prasetyo. (2018); Hidayat Setiawan. (2017); Estafianto. (2020); dan Angel Dasi Et Al. (2020;) menjelaskan temuan tentang adanya hubungan kinerja terhadap pendapatan dengan menjadikan beberapa indikator sebagai proksi penelitian di antaranya adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Sebagai pengembangan dari hasil penelitian tersebut, maka peneliti menyusun rumusan masalah untuk menjawab 4 hipotesis sekaligus, yaitu pertama hubungan kualitas kerja berpengaruh terhadap pendapatan, hubungan kuantitas kerja berpengaruh terhadap pendapatan hubungan pelaksanaan tugas berpengaruh terhadap pendapatan dan hubungan tanggung jawab berpengaruh terhadap pendapatan.

#### **E. Hubungan Usia, Kinerja, dan Pendapatan.**

Umur seseorang berpengaruh terhadap kinerja yang artinya berpengaruh juga terhadap pendapatan.<sup>70</sup> Umur produktif berkisar antara 15-64 tahun yang merupakan umur ideal bagi para pekerja. Semakin bertambahnya umur (pada masa produktif) maka pendapatan akan semakin meningkat, namun hal ini sangat tergantung juga pada jenis pekerjaan yang dilakukan. Kekuatan fisik seseorang untuk melakukan aktivitas sangat erat

---

<sup>70</sup> sigit cahyono, nur jariyah, and yonky indrajaya, "karakteristik sosial ekonomi yang mempengaruhi pendapatan rumah tangga penyadap getah pinus di desa somagede, kebumen, jawa tengah," *jurnal penelitian sosial dan ekonomi kehutanan* 3 (june 30, 2006): 147-59, doi:10.20886/jpsek.2006.3.2.147-159.



kaitannya dengan umur karena bila umur seseorang telah melewati masa produktif, maka semakin menurun kekuatan fisiknya sehingga produktivitasnya pun menurun dan pendapatan juga ikut turun.<sup>71</sup>

Penelitian terdahulu yang membahas hubungan usia terhadap kinerja adalah Giri and Dewi (2017) yang mana usia di proksi berdasarkan tiga indikator sebagaimana yang dijelaskan oleh Hurlock, E. B. (2002) yang membagi usia pada tiga jenjang yaitu 20-40 tahun, 40-60, dan 60+. Hasil temuan penelitian giri dan dewi menjelaskan bahwa usia berdasarkan jenjang memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hasil ini sebagai mana hasil riset Labich yang menjelaskan bahwa usia dan kinerja mempunyai hubungan yang positif.<sup>72</sup> Hal ini disebabkan karena pekerja tua semakin memiliki spesifikasi, pengalaman, pertimbangan, etika kerja, dan komitmen yang semakin kuat. Untuk tugas tertentu dan sampai dengan batas usia tertentu kepercayaan bahwa semakin tua usia semakin menurun kinerjanya mungkin tidak terbukti. Dalam kasus ini kinerja driver, sampai dengan batas umur tertentu (20-40) mungkin kinerja seorang driver semakin meningkat sejalan dengan peningkatan pengetahuan dan pengalamannya. Namun, jika melebihi usia tertentu (40-60) mungkin dari segi fisik tidak lagi mendukung kinerjanya sehingga arah hubungan berubah menjadi negatif.

Sebagai pengembangan dari teori hubungan dan penelitian tersebut, maka peneliti ingin mengembangkan penelitian dengan memunculkan satu

---

<sup>71</sup> fred luthans, *organizational behavior* (boston: mcgraw-hill, 2005), 37–38.

<sup>72</sup> *ibid.*, 66.

rumusan masalah untuk menjawab empat permasalahan yaitu pertama peran usia dalam memperkuat pengaruh kualitas kerja terhadap pendapatan, peran usia dalam memperkuat pengaruh kuantitas kerja terhadap pendapatan, peran usia dalam memperkuat hubungan pelaksanaan tugas terhadap pendapatan, dan peran usia dalam memperkuat pengaruh tanggung jawab terhadap pendapatan

## **F. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.<sup>73</sup>

Hipotesis yang dipakai dalam penelitian ini adalah:

### **1. Hubungan Kinerja ke pendapatan**

Menurut Mangkunegara kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>74</sup>

Beberapa penelitian juga telah dilakukan untuk menguji kinerja ke pendapatan dan memberikan hasil yang beragam karena sampel penelitian

---

<sup>73</sup> sugiyono, *metode penelitian administrasi dilengkapi dengan r&d* (bandung: alfabeta, 2012), 93.

<sup>74</sup> mangkunegara, *evaluasi kinerja sdm*, 75.

yang berbeda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja berpengaruh positif ke pendapatan (Deddy Cahyadi. 2017; Putu 2017; Ramanda. 2017; yunus et,al 2019; anggreaini. 2020;). Sementara dalam penelitiannya (wahyusetyawati. 2017; etty. 2018; santoso.2018; walfi.2019;) menunjukkan kinerja driver ke pendapatan tidak berpengaruh dikarenakan Pekerjaan driver merupakan pekerjaan yang bebas dan tanpa terikat oleh pihak manapun, driver bekerja sesuai dengan keinginan mereka sendiri tanpa ada batasan waktu. mereka sangat menggantungkan asa dan keberuntungan untuk mendapatkan kompensasi dari pelanggan dan insentif lainnya (uang tips dan bonus dari target) dan Juga mereka bergantung kepada pembagian status akun. Ada akun prioritas, akun normal dan akun tidak prioritas (akun gagu/sulit mendapatkan pekerjaan) (anggreaini, 2020 & muhammad, 2018)

H1.1: Kualitas kerja berpengaruh ke pendapatan

H1.2: Kuantitas kerja berpengaruh ke pendapatan

H1.3: Pelaksanaan tugas berpengaruh ke pendapatan

H1.4: Tanggung jawab berpengaruh ke pendapatan

## 2. Hubungan Usia dan kinerja ke pendapatan

Usia produktif berkisar antara 15-64 tahun yang merupakan usia ideal bagi pekerja. Pada masa produktif, umumnya seiring bertambahnya usia, penghasilan Anda akan meningkat, yang juga tergantung pada jenis pekerjaan yang dilakukan.<sup>75</sup>

---

<sup>75</sup> e. B, *psikologi perkembangan : suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan*, 20.

Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara usia ke kinerja dan pendapatan. (Cahyadi, 2017; harahap, 2020; kususmastuti & selvia 2017;). pada usia produktif, semakin bertambahnya umur, maka spesifikasi, pengalaman, pertimbangan, etika kerja, dan komitmen atas kualitas pelayanan pengemudi yang semakin kuat. para *driver* yang berumur diatas 40 tahun masih bisa bekerja lebih lama dan mendapatkan penghasilan yang sesuai dengan pendapatan *driver* yang berumur dibawah 40 tahun. Putu (2017).

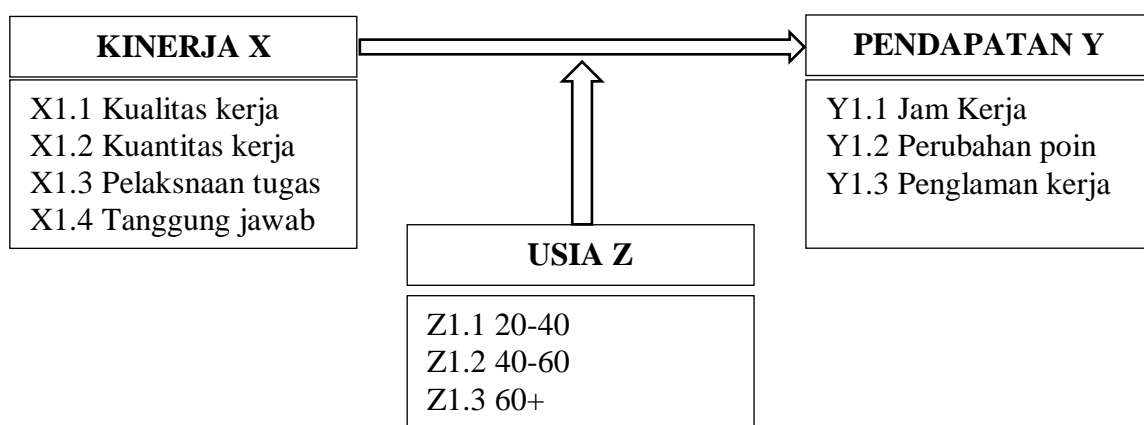
H2.1: Usia memperkuat hubungan kualitas kerja ke pendapatan

H2.2: Usia memperkuat hubungan kuantitas kerja ke pendapatan

H2.3: Usia memperkuat hubungan pelaksanaan tugas ke pendapatan

H2.4: Usia memperkuat hubungan tanggung jawab ke pendapatan

Gambar 2.1 Model Hipotesis:



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, yakni jenis penelitian yang dilaksanakan dengan ciri khas mengolah data dalam bentuk angka untuk menguji suatu hipotesis. Jenis penelitian dengan metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>76</sup>

Dengan demikian penelitian kuantitatif yang peneliti gunakan sesuai tema dapat dikerucutkan sebagai penelitian pada suatu populasi dengan mengambil sampel tertentu menggunakan instrumen penelitian tertentu yang kemudian himpunan dari seluruh penelitian tersebut disebut dengan data. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis tertentu sesuai dengan kaidah ilmu statistik.<sup>77</sup>

---

<sup>76</sup> sugiyono, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi* (bandung: alfabeta, 2013), 14.

<sup>77</sup> *ibid.*, 15.

## B. Variabel Penelitian

Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang dapat diamati dan diukur yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya<sup>78</sup>. Maka variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### 1. Variabel Bebas/Independen (X)

Variabel bebas atau independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab adanya perubahan pada variabel dependen (terikat).<sup>79</sup> Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kinerja (X) yang diukur berdasarkan indikator-indikator tertentu yaitu Kualitas Kerja (X1.1), Kuantitas Kerja (X1.2), Pelaksanaan Tugas (X1.3), dan Tanggung Jawab (X1.4).

### 2. Variabel Terikat/Dependen (Y)

Variabel terikat atau dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.<sup>80</sup> Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Pendapatan (Y) yang diukur berdasarkan

---

<sup>78</sup> sugiyono, *metode penenlitian administrasi dilengkapi dengan r&d* (bandung: alfabeta, 2012), 38.

<sup>79</sup> *ibid.*, 39.

<sup>80</sup> *ibid.*, 40.

indikator-indikator tertentu yaitu Jam Kerja (Y1.1) Perubahan Poin (Y1.2) dan Pengalaman Kerja (Y1.3).

### 3. Variabel Mediator (Z)

Variabel mediator adalah variabel yang secara teoritis berperan dalam meningkatkan atau mengurangi pengaruh hubungan variabel independen terhadap variabel dependen.<sup>81</sup> Adapun variabel mediator dalam penelitian ini adalah usia (Z) yang diukur berdasarkan indikator-indikator tertentu yaitu usia 21-40 (Z1.1) Usia 40-60 (Z1.2) Usia 60+ (Z1.3)

## C. Populasi Dan Sampel Penelitian

### 1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, *tetapi* juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik

---

<sup>81</sup> lie liana, "penggunaan mra dengan spss untuk menguji pengaruh variabel moderating terhadap hubungan antara variabel independen dan variabel dependen," *dinamik* 14, no. 2 (2009): 242480.

atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek tersebut.<sup>82</sup> Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Para Driver Ojek Online Malang.

## 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila *populasi* besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.<sup>83</sup> Untuk pengambilan sampel peneliti akan memperhatikan proporsi dari Joreskog dan Sorbom<sup>84</sup> Menurut Joreskog dan Sorbom, penentuan sampel minimal dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1 Ukuran sampel minimal dan jumlah variabel Joreskog dan Sorbom<sup>85</sup>

Jumlah Variabel	Ukuran Sampel Minimal
3	150
5	200
10	200
15	360
20	630
25	975
30	1395

<sup>82</sup> sugiyono, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi*, 113.

<sup>83</sup> *ibid.*, 120.

<sup>84</sup> riduwan dan kuncoro, *cara menggunakan dan memakai path analysis* (bandung: alfabeta, 2012), 56.

<sup>85</sup> h latan dan ghozali, *partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smart pls2.0 m3* (semarang: badan penerbit universitas diponegoro, 2012), 56.



Dari tabel 3.1 maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah 150 responden karena menguji 3 variabel.

#### **D. Sumber Dan Jenis Data**

##### 1. Data primer

Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli ataupun pertama. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) yang diisi oleh responden yang bekerja menjadi driver Go-jek setiap harinya khususnya roda 2 bermotor

##### 2. Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang dibutuhkan. Data sekunder dapat diperoleh dari jurnal, buku-buku, penelitian terdahulu dan artikel yang didapat dari website atau diperoleh dari catatan pihak lain yang berkaitan dengan penelitian ini. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari media cetak dan media online.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data sebagai berikut :

##### a. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan

memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan kepada responden dalam kaitannya dengan kinerja terhadap pendapatan dan usia sebagai moderasi dalam bentuk tulisan.

b. Wawancara

Merupakan teknik pengumpulan data dengan meminta keterangan secara lisan kepada subyek penelitian. Wawancara akan dilakukan pada saat pengisian kuesioner kepada responden yang bertujuan untuk mendukung data penelitian.

c. Dokumentasi

Adalah suatu teknik di mana data diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada pada benda-benda tertulis seperti buku-buku, notulensi, sumber data atau dokumentasi yang di ambil dalam penelitian ini antara lain:

- 1) Buku
- 2) Artikel
- 3) Jurnal-Jurnal
- 4) Website
- 5) Media cetak

## F. Definisi Operasional Variabel

Menurut Nazir definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberi arti, atau menspesifikasikan kegiatan, atau memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut.<sup>86</sup> Penelitian ini, menggunakan 3 variabel yang terdiri dari variabel independen yakni kinerja, variabel dependen yakni pendapatan, dan variabel moderator yakni usia.

### 1. Kinerja

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja berupa kualitas maupun kuantitas yang dicapai para driver ojek online pada satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja diukur berdasarkan indikator-indikator tertentu untuk kemudian dinyatakan dalam skala ordinal antara 1 sampai 5.

### 2. Pendapatan

Pendapatan adalah harga yang dibayarkan kepada para driver ojek online atas jasanya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dalam bentuk imbalan atas jasa harian, mingguan atau bulanan dan juga dalam bentuk bonus atas poin yang berhasil tercapai. Pendapatan diukur berdasarkan indikator-indikator tertentu untuk kemudian dinyatakan

---

<sup>86</sup> mohammad nazir, *metode penelitian* (jakarta: ghalia indonesia, 2011), 77.

dalam skala ordinal antara 1 sampai 5.

### 3. Usia

Usia atau umur adalah satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan driver ojek online terhitung sejak lahir hingga masa kini.

Usia diukur berdasarkan indikator-indikator tertentu untuk kemudian dinyatakan dalam bentuk skala ordinal antara 1-5.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Konsep	Indikator	Parameter	Item
Kinerja	Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja berupa kualitas maupun kuantitas yang dicapai para driver ojek online pada satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.	- totalitas - perolehan bintang	- Driver melayani semua pelanggannya dengan baik. - Perolehan bintang dari pelanggan.
		Kuantitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.	- Total pekerjaan yang diterima - Jumlah poin yang di dapat	- Jumlah hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan - Jumlah poin yang dicapai

		Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mencapai target</li> <li>- Curang</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Driver mampu mencapai status akun silver-platinum.</li> <li>- Tidak pernah mendapatkan sangsi.</li> </ul>
		Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taggung jawab</li> <li>- Tidak pernah menolak pesanan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Driver bertanggung jawab pada pelanggan.</li> <li>- Driver tidak menyia-nyiakan orderan.</li> </ul>
Pendapat an	Pendapatan adalah harga yang dibayarkan kepada para driver ojek online atas jasanya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dalam bentuk imbalan atas jasa harian, mingguan	Jam kerja adalah yang dicurahkan berarti semakin produktif pekerjaan tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Curahan jam kerja</li> <li>- Mampu bekerja 8 jam setiap hari</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lama kerja dalam sehari.</li> <li>- Bekerja mencapai 8 jam sehari bahkan lembur.</li> </ul>
		Perubahan poin adalah	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penukaran poin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poin selalu meningkat.</li> </ul>

	atau bulanan dan juga dalam bentuk bonus atas poin yang berhasil tercapai.	kebijakan yang dibuat untuk mengatur mekanisme reward	- Menjaga performa akun	- Tidak mengalami penurunan poin dalam bekerja.
		Pengalaman kerja jangka waktu dalam menekuni sebuah pekerjaan yang dilalui oleh tenaga kerja	- Profesional - Sudah 3 tahun lebih menjadi driver online	- Mampu bekerja secara profesional. - Tidak melakukan kesalahan.
Usia	Usia atau umur adalah satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan driver ojek online terhitung sejak lahir hingga masa kini.	Usia 20-40 tahun adalah dewasa awal.	- Bekerja sehari full - Lembur	- Mampu bekerja lebih lama dari sekedar 8 jam. - Mampu bekerja sehari full bahkan hingga malam.
		Usia 40-60 tahun adalah dewasa pertengahan	- Mampu bekerja 8 jam sehari - tidak lembur	- Bekerja dengan normal 8 jam setiap hari - Tidak pernah lembur malam.
		Usia 60 tahun keatas Adalah usia lanjut	- Fisik - situasi	- Bekerja semampunya. - Tidak mampu bekerja mencapai 8 jam sehari.

sumber : (Mangkunegara 2014), (Putu citrayani giri 2017) dan (Hurlock, E. B. 2002).

## **G. Teknik Analisis Data**

### **1. Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif adalah alat analisis yang digunakan untuk mengetahui karakteristik dan jawaban responden terhadap butir-butir pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Analisis deskriptif merupakan suatu analisis yang mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data populasi atau sampel sebagaimana adanya tanpa melakukan analisa dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.<sup>87</sup> Hasil dari analisis ini berupa informasi, seperti *central tendency, dispersion, frequency distribution, percentile values* dan pemaparan grafik

### **2. Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh

---

<sup>87</sup> sugiyono, *metode penelitian administrasi dilengkapi dengan r&d*, 41.

kuesioner tersebut.<sup>88</sup> Validitas menunjukkan seberapa cermat suatu alat tes melakukan fungsi ukurnya atau alat yang dapat mengukur apa yang ingin diukur. Selanjutnya validitas bertujuan untuk menguji apakah tiap item atau instrument (bisa pertanyaan maupun pernyataan) benar-benar mampu mengungkapkan faktor yang akan diukur atau konsistensi internal tiap item alat ukur dalam mengukur suatu faktor.<sup>89</sup>

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid. Dapat juga membandingkan nilai signifikan dua arah (sig 2- Tailed). Jika signifikan dua arah (sig 2-Tailed) < 0,05 maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, tetapi jika signifikansi dua arah (sig 2- Tailed) > 0,05 maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.<sup>90</sup>

#### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

---

<sup>88</sup> imam ghozali, *aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss* (semarang: badan penerbit universitas diponegoro, 2013), 52.

<sup>89</sup> agus eko sujianto, *aplikasi statistik dengan spss 16,0* (jakarta: prestasi pustaka publisher, 2009), 33.

<sup>90</sup> ghozali, *aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss*, 52.



pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.<sup>91</sup> Uji reliabilitas diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode Alpha Cronbach's diukur berdasarkan skala Alpha Cronbach's 0 sampai 1. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Alpha Cronbach's > dari 0,60.

Interprestasinya sebagai berikut:

1. Nilai alpha cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
2. Nilai alpha cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
3. Nilai alpha cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
4. Nilai alpha cronbach 0,61 s.d. 0,80 berarti reliabel

Nilai alpha cronbach 0,81 s.d. 1,00 berarti sangat reliabel.<sup>92</sup>

## H. Metode Analisis Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode analisis MRA (*Moderated Regression Analysis*) yakni analisis regresi yang menggunakan variabel moderator yang berfungsi menguatkan atau melemahkan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk melakukan analisis peneliti menggunakan bantuan *Software Amos* dengan persamaan *Moderated Regression Analysis* (MRA) adalah sebagai berikut:

---

<sup>91</sup> *ibid.*, 49.

<sup>92</sup> sujianto, *aplikasi statistik dengan spss 16,0*, 97.

$$Y = a + bX + bZ + bXZ + e$$

Dimana:

Y : Pendapatan

X : Kinerja

Z : Usia

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

e : Error Term

#### 1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut:

##### a. Uji Normalitas

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. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data berdistribusi

normal atau tidak dilakukan uji statistik Kolmogorov- Smirnov test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi  $>0,05$ .<sup>93</sup>

#### b. Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linier, kuadrat atau kubik. Dengan uji linieritas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat atau kubik. Ada beberapa uji yang dapat dilakukan yakni: a) Uji Durbin Waston, b) *Ramsey test*, c) Uji *Lagrange Multiplier*.<sup>94 95</sup>

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari suatu residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.<sup>96</sup> Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat pola gambar scatterplot, dan analisis statistik. Berikut ketentuan pola gambar scatterplot yang dapat dikatatakan tidak terjadi heteroskedastisitas:

---

<sup>93</sup> ghozali, *aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss*, 160–63.

<sup>94</sup> *ibid.*, 64.

<sup>96</sup> duwi priyanto, *belajar cepat olah data statistik dengan spss* (yogyakarta: cv. Andi office, 2012), 79.

- a. Penyebaran titik- titik data sebaiknya tidak berpola.
- b. Titik- titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekar angka 0.
- c. Titik- titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.<sup>97</sup>

## 2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini disesuaikan dengan kebutuhan rumusan masalah. Dengan menggunakan analisis MRA, uji hipotesis tersusun sebagai berikut:

### a. Uji Parsial (Uji t)

Tujuan dari uji parsial adalah untuk mengetahui seberapa jauh dari variabel independen X (kinerja) berpengaruh terhadap variabel dependen Y (pendapatan) Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95 dengan dasar pengambilan keputusan atau hipotesa sebagai berikut:

$H_0$  : Terdapat pengaruh antara variabel X terhadap Y Jika nilai  $\alpha$  lebih kecil daripada 0,05 atau nilai t hitung lebih besar daripada t tabel.

---

<sup>97</sup> *ibid.*, 125.

H1 :Tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap Y Jika nilai  $t$  lebih besar daripada 0,05 atau nilai  $t$  hitung lebih kecil daripada  $t$  tabel.

b. Uji Variabel Moderator

Analisis ini digunakan untuk menguji apakah variabel moderasi akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Secara teknis, pengujian ini terdiri dari tiga model, yaitu uji interaksi (MRA), uji nilai selisih mutlak, dan uji residual. Sedangkan untuk mengetahui selisih interaksi dapat menggunakan perbandingan koefisien determinasi antara uji regresi pada variabel independen terhadap variabel dependen dan koefisien determinasi pada uji regresi hasil perkalian variabel moderator dan variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

H0 :Variabel moderator berperan dalam menguatkan atau melemahkan pengaruh variabel independen terhadap dependen apabila nilai koefisien determinasi berubah membesar atau mengecil.

H1 :Variabel moderator tidak berperan dalam menguatkan atau melemahkan pengaruh variabel independen terhadap dependen

apabila nilai koefisien determinasi tidak mengalami perubahan membesar atau mengecil..

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah pengukuran seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

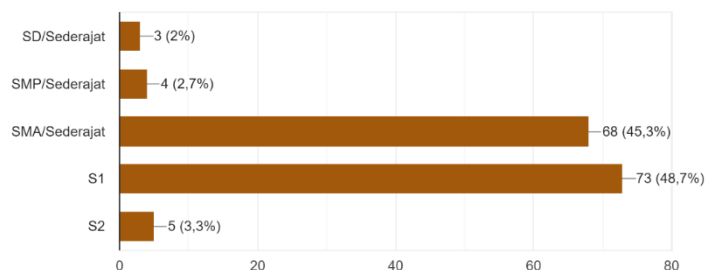
#### A. Deskripsi Data Penelitian

##### 1. Karakteristik Responden

###### a. Pendidikan Terakhir Driver

Dari hasil penyebaran angket, didapatkan karakter responden dari sisi pendidikan terakhir sebagaimana ditunjukkan pada gambar di bawah ini. Gambar menunjukkan bahwa 2% atau 3 orang dari 150 responden adalah lulusan SD/Sederajat. 2,7% atau 4 orang dari 150 responden adalah lulusan SMP/Sederajat. 45,3% atau 68 orang dari 150 responden adalah lulusan SMA/Sederajat. Sedangkan mayoritas responden adalah S1 dengan persentase sebesar 48,7% atau 73 dari 150 responden. Untuk lulusan terakhir yakni S2 berjumlah 5 dari 150 orang atau 3,3%.

Jenjang pendidikan terakhir  
150 jawaban



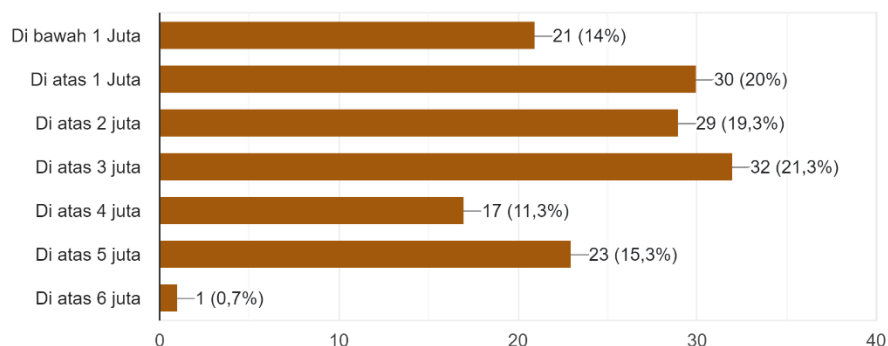
Sumber : Google Formulir Rekap Data  
Gambar 4.1 Diagram Jenjang Pendidikan Akhir

## b. Penghasilan Per Bulan

Dari sisi penghasilan per bulan, dapat dijelaskan bahwa dari 150 driver 21 di antaranya atau 14% memiliki penghasilan per bulan di bawah 1 juta, 30 di antaranya atau 20% memiliki penghasilan per bulan di atas 1 juta, 29 di antaranya atau 19,3% memiliki penghasilan per bulan di atas 2 juta, 32 di antaranya atau 21,3% memiliki penghasilan per bulan di atas 3 juta, 17 di antaranya atau 11,3% memiliki penghasilan per bulan di atas 4 juta, 23 di antaranya atau 15,3% memiliki penghasilan per bulan 5 juta, dan terakhir 1 di antaranya atau 0,7% memiliki penghasilan 6 juta ke atas.

Gambar 4.2 Diagram Penghasilan Per Bulan

Penghasilan Perbulan  
150 jawaban



Sumber : Google Formulir Rekap Data



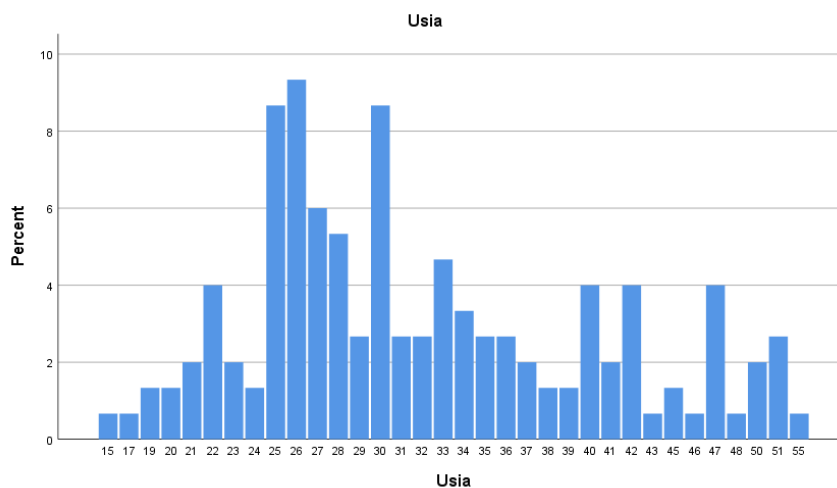
## c. Usia Driver

Tabel 4.1 Deskripsi Usia

<b>Statistics</b>		
Usia		
N	Valid	150
	Missing	0
Mean		32.13
Range		40
Minimum		15
Maximum		55

Sumber: SPSS Data Diolah

Deskripsi usia para Driver dapat ditunjukkan melalui tabel di atas, usia minimal para Driver adalah 15 tahun, sedangkan usia maksimum driver adalah 55 tahun, selisih antara usua terbesar dengan usia terkecil ditunjukkan oleh nilai range sebesar 40 tahun. Adapun rata-rata usia para driver adalah 32 tahun dengan total jumlah driver sebanyak 150 orang. Adapun persentase usia berdasarkan 150 responden dapat ditunjukkan oleh diagram di bawah ini:



Sumber Google Formulir Rekap Data

Gambar 4.3 Diagram Usia

## 2. Deskripsi Data Variabel

Berikut ini adalah output SPSS deskripsi statistik data variabel.

### a. Pendapatan (Y)

Tabel 4.2 Output Statistik Deskriptif Variabel Y

#### Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1.1	150	3	2	5	4.29	.608
Y1.2	150	3	2	5	4.21	.597
Y2.1	150	4	1	5	4.23	.806
Y2.2	150	4	1	5	4.09	.814
Y3.1	150	3	2	5	4.21	.597
Y3.2	150	4	1	5	4.23	.806
Valid N (listwise)	150					

Sumber: SPSS Data Diolah

Berdasarkan output SPSS, tampak nilai rata-rata pada seluruh item kuesioner dengan total 150 responden berada di atas nilai 4, hal ini menjelaskan bahwasanya mayoritas driver setuju pada setiap indikator

pendapatan dengan ragam pertanyaannya (lihat kuesioner pada lampiran). Nilai minimum yang tertera dalam masing-masing item menjelaskan porsi terkecil dari jawaban responden di mana 1 adalah sangat tidak setuju, 2 adalah tidak setuju. Sedangkan nilai maksimum yang tertera dalam masing-masing item menjelaskan porsi terbesar dari jawaban responden di mana 5 adalah sangat setuju dan 4 adalah setuju.

Sedangkan, dari sisi nilai standar deviasi, dapat dinyatakan bahwa nilai-nilai pada item memiliki keserupaan atau semakin akurat dengan *mean* karena semuanya memiliki nilai yang lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai *mean*.

b. Kinerja (X)

Tabel 4.3 Output Statistik Deskriptif Variabel X

**Descriptive Statistics**

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	150	2	3	5	4.23	.660
X1.2	150	3	2	5	4.14	.695
X2.1	150	3	2	5	4.07	.706
X2.2	150	4	1	5	4.21	.735
X3.1	150	4	1	5	4.15	.789
X3.2	150	4	1	5	4.31	.723
X4.1	150	2	3	5	4.20	.613
X4.2	150	2	3	5	4.14	.656
Valid N (listwise)	150					

Sumber: SPSS Data Diolah

Berdasarkan output SPSS, tampak nilai rata-rata pada seluruh item kuesioner dengan total 150 responden berada di atas nilai 4, hal ini menjelaskan bahwasanya mayoritas driver setuju pada setiap indikator kinerja dengan ragam pertanyaannya (lihat kuesioner pada lampiran). Nilai minimum yang tertera dalam masing-masing item menjelaskan porsi terkecil dari jawaban responden di mana 1 adalah sangat tidak setuju, 2 adalah tidak setuju. Sedangkan nilai maksimum yang tertera dalam masing-masing item menjelaskan porsi terbesar dari jawaban responden di mana 5 adalah sangat setuju dan 4 adalah setuju.

Sedangkan, dari sisi nilai standar deviasi, dapat dinyatakan bahwa nilai-nilai pada item memiliki keserupaan atau semakin akurat dengan *mean* karena semuanya memiliki nilai yang lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai *mean*.

c. Usia (Z)

Tabel 4.4 Output Statistik Deskriptif Variabel Z

<b>Descriptive Statistics</b>						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Z1.1	150	2	3	5	4.29	.638
Z1.2	150	4	1	5	4.10	.833
Z2.1	150	2	3	5	4.16	.676
Z2.2	150	2	3	5	4.05	.693
Z3.1	150	2	3	5	4.09	.669
Z3.2	150	4	1	5	4.10	.833
Valid N (listwise)	150					

Sumber: SPSS Data Diolah

Berdasarkan output SPSS, tampak nilai rata-rata pada seluruh item kuesioner dengan total 150 responden berada di atas nilai 4, hal ini menjelaskan bahwasanya mayoritas driver setuju pada setiap indikator usia dengan ragam pertanyaannya (lihat kuesioner pada lampiran). Nilai minimum yang tertera dalam masing-masing item menjelaskan porsi terkecil dari jawaban responden di mana 1 adalah sangat tidak setuju, 2 adalah tidak setuju. Sedangkan nilai maksimum yang tertera dalam masing-masing item menjelaskan porsi terbesar dari jawaban responden di mana 5 adalah sangat setuju dan 4 adalah setuju.

Sedangkan, dari sisi nilai standar deviasi, dapat dinyatakan bahwa nilai-nilai pada item memiliki keserupaan atau semakin akurat dengan *mean* karena semuanya memiliki nilai yang lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai *mean*.

### 3. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Reliabilitas

Tabel 4.5 Output SPSS Uji Reliabilitas

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	20

Sumber: SPSS Data Diolah

Dari hasil uji reliabilitas didapatkan nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,799 > 0,6$ . Nilai tersebut menjelaskan bahwa instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel dengan demikian  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima.

b. Uji Validitas

1. Item Indikator Pendapatan (Y)

Tabel 4.6 Output Statistik Deskriptif Variabel Y

Y1.1	Pearson Correlation	.485**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
Y1.2	Pearson Correlation	.499**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
Y2.1	Pearson Correlation	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
Y2.2	Pearson Correlation	.445**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
Y3.1	Pearson Correlation	.499**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
Y3.2	Pearson Correlation	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150

Sumber: SPSS Data Diolah

Hasil uji validitas keseluruhan Item yang terdapat pada masing-masing variabel penapatan, dapat dilihat bahwa nilai R Hitung yang tercantum pada kolom *pearson correlation* memiliki nilai yang lebih besar dari pada R tabel. Adapun nilai R Tabel dengan N 150 pada uji dua arah dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 0.1593. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwasanya

seluruh data pada Item kuesioner pada indikator variabel pendapatan (Y) adalah valid.

## 2. Item Indikator Kinerja (X)

Tabel 4.7 Output Statistik Deskriptif Variabel X

X1.1	Pearson Correlation	.368**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
X1.2	Pearson Correlation	.394**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
X2.1	Pearson Correlation	.329**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
X2.2	Pearson Correlation	.318**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
X3.1	Pearson Correlation	.473**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
X3.2	Pearson Correlation	.408**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
X4.1	Pearson Correlation	.358**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
X4.2	Pearson Correlation	.379**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150

Sumber: SPSS Data Diolah

Hasil uji validitas dari keseluruhan Item yang terdapat pada variabel kinerja, dapat dilihat bahwa nilai R Hitung yang tercantum pada kolom *pearson correlation* memiliki nilai yang lebih besar dari pada R tabel. Adapun nilai R Tabel dengan N 150 pada uji dua arah dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 0.1593. Dengan

demikian dapat dinyatakan bahwasanya seluruh data pada Item kuesioner pada indikator variabel kinerja (X) adalah valid.

### 3. Item Indikator Usia (Z)

Tabel 4.8 Output Statistik Deskriptif Variabel Z

Z1.1	Pearson Correlation	.560**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
Z1.2	Pearson Correlation	.509**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
Z2.1	Pearson Correlation	.426**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
Z2.2	Pearson Correlation	.509**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
Z3.1	Pearson Correlation	.484**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150
Z3.2	Pearson Correlation	.509**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	150

Sumber: SPSS Data Diolah

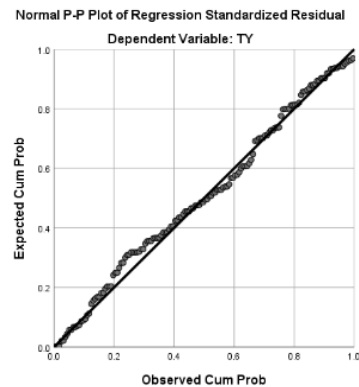
Hasil uji validitas dari keseluruhan Item usia, dapat dilihat bahwa nilai R Hitung yang tercantum pada kolom *pearson correlation* memiliki nilai yang lebih besar dari pada R tabel. Adapun nilai R Tabel dengan N 150 pada uji dua arah dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 0.1593. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwasanya seluruh data pada Item kuesioner pada indikator variabel usia (Z) adalah valid.



#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Hasil dari uji normalitas dapat ditunjukkan pada dua hasil output SPSS, yang pertama gambar Normal Plot di bawah ini:



Sumber:SPSS Data Diolah

Gambar 4.4 Plot Normalitas

Pada gambar di atas, tampak butiran residual mengikuti garis miring dengan konsisten, tidak ada butir yang menjauh dari garis. Berdasarkan pengamatan tersebut maka data dalam penelitian ini dapat dinyatakan berdistribusi normal.

Pada uji kedua, peneliti menggunakan pendekatan *kolmogorov-smirnov test*, yang tersedia pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9 Output Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized  
Residual

---

N		150
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.97554889
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.041
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.090 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: SPSS Data Diolah

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwasanya nilai Asymp Sig 0,090 > 0,05. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi Normal sehingga H0 di tolak dan H1 di terima.

#### b. Uji Linieritas

Tabel 4.10 Output Uji Linieritas

#### ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TY *	Between (Combined)	166.490	11	15.135	1.624	.098
TZ	Groups	100.161	1	100.161	10.750	.001
	Linearity	66.328	10	6.633	.712	<b>.712</b>
	Deviation from Linearity					
	Within Groups	1285.750	138	9.317		
	Total	1452.240	149			

Sumber: SPSS Data Diolah

Untuk hasil pengujian linieritas, dapat dilihat dari nilai Signifikansi pada Deviation From Linearity. Nilai signifikansi Deviation adalah  $0.712 > 0.05$ , hasil ini menjelaskan bahwasanya terdapat hubungan linier antar masing-masing variabel independen terhadap dependen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.11 Output Uji Heteroskedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients Beta		
1	(Constant )	6.224	2.006		3.103	.002
	TY	-.092	.051	-.152	-1.791	.075
	TX	-.090	.051	-.149	-1.778	.077
	TZ	.056	.052	.092	1.081	.282

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: SPSS Data Diolah

Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada nilai signifikansi TX dan TZ, di mana nilai signifikansi TX adalah 0,77 sedangkan TZ adalah 0,282, kedua nilai tersebut lebih besar dari pada 0.05, artinya data dari kedua variabel yakni Kinerja dan Usia tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian H1 di terima dan H0 di tolak.

## B. Hasil Analisis Uji Hipotesis

### 1. Pengaruh Kinerja Terhadap Pendapatan

Analisis uji pengaruh kinerja terhadap pendapatan disesuaikan dengan kebutuhan untuk menjawab 4 hipotesis rumusan masalah pertama yang telah disusun sebelumnya. Sebelum masuk pada hasil analisis perlu peneliti jelaskan bahwa nilai t tabel dalam penelitian ini adalah ( $\alpha/2$  ; N-k-1) 0,025 ; 148 yakni 1.97612. Berikut hasil analisis untuk menjawab 4 hipotesis :

#### a. Pengaruh kualitas kerja terhadap pendapatan

Tabel 4.12 Output Uji t kualitas kerja

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant )	4.343	.009		11.704	.000
	TX1	1.351	.001	.127	8.552	.001

a. Dependent Variable: JY

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.12 pengaruh kualitas kerja terhadap pendapatan dapat dinilai dari t hitung 8.552 > t tabel 1.97612 atau nilai signifikansi 0,00 > 0,05, nilai tersebut didukung oleh nilai koefisien regresi positif sebesar 1,351. Hasil output tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara

kualitas kerja terhadap pendapatan. Jika kualitas kerja naik sebesar 1,351 maka akan meningkatkan pendapatan sebesar 1 persen. Besaran pengaruh ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R Square) pada tabel 4.13 di bawah ini sebesar 0,201 atau 20%. Artinya kualitas kerja memegang peran sebesar 20% dalam mempengaruhi pendapatan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan.

Tabel 4.13 Output Koefisien Determinasi kualitas kerja

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.227 <sup>a</sup>	.201	.200	.10729

a. Predictors: (Constant), TX1

Sumber: Output SPSS

b. Pengaruh kuantitas kerja terhadap pendapatan

Tabel 4.14 Output Uji t Kuantitas Kerja

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.606	.018		14.563	.000
	TX2	3.039	.000	.015	9.188	.002

a. Dependent Variable: JY

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.14 pengaruh kuantitas kerja terhadap pendapatan dapat dinilai dari t hitung  $9.188 > t$  tabel  $1.97612$  atau

nilai signifikansi  $0,02 > 0,05$ , nilai tersebut didukung oleh nilai koefisien regresi positif sebesar 3.039. Hasil output tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kuantitas kerja terhadap pendapatan. Jika kuantitas kerja naik sebesar 3,039 maka akan meningkatkan pendapatan sebesar 1 persen. Besaran pengaruh ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R Square) pada tabel 4.15 di bawah ini sebesar 0,436 atau 44%. Artinya kuantitas kerja memegang peran sebesar 44% dalam mempengaruhi pendapatan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan.

Tabel 4.15 Output Koefisien Determinasi kuantitas kerja

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.449 <sup>a</sup>	.436	.420	1.13211

a. Predictors: (Constant), TX2

Sumber: Output SPSS

c. Pengaruh pelaksanaan tugas terhadap pendapatan

Tabel 4.16 Output Uji t Pelaksanaan Tugas

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.597	.014		11.944	.000
	TX3	2.554	.002	.220	2.745	.007

a. Dependent Variable: JY

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.16 pengaruh pelaksanaan tugas terhadap pendapatan dapat dinilai dari  $t$  hitung  $2.745 > t$  tabel  $1.97612$  atau nilai signifikansi  $0,007 > 0,05$ , nilai tersebut didukung oleh nilai koefisien regresi positif sebesar  $2.554$ . Hasil output tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelaksanaan tugas terhadap pendapatan. Jika variabel pelaksanaan tugas naik sebesar  $3,039$  maka akan meningkatkan variabel pendapatan sebesar  $1$  persen. Besaran pengaruh ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R Square) pada tabel 4.17 di bawah ini sebesar  $0,436$  atau  $44\%$ . Artinya variabel pelaksanaan tugas memegang peran sebesar  $44\%$  dalam mempengaruhi variabel pendapatan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan.

Tabel 4.17 Output Koefisien Determinasi Pelaksanaan Tugas

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 <sup>a</sup>	.348	.302	1.05568

a. Predictors: (Constant), TX3

Sumber: Output SPSS

- d. Pengaruh tanggung jawab kerja terhadap pendapatan

Tabel 4.18 Output Uji t Tanggung Jawab

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.822	.000		9.997	.000
	TX4	4.654	.004	.222	4.775	.006

a. Dependent Variable: JY

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.18 pengaruh tanggung jawab terhadap pendapatan dapat dinilai dari t hitung  $4.775 > t$  tabel  $1.97612$  atau nilai signifikansi  $0,006 > 0,05$ , nilai tersebut didukung oleh nilai koefisien regresi positif sebesar  $4.654$ . Hasil output tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tanggung jawab terhadap pendapatan. Jika variabel tanggung jawab naik sebesar  $4.654$  maka akan meningkatkan variabel pendapatan sebesar  $1$  persen. Besaran pengaruh ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R Square) pada tabel 4.19 di bawah ini sebesar  $0,349$  atau  $35\%$ . Artinya variabel tanggung jawab memegang peran sebesar  $35\%$  dalam mempengaruhi variabel pendapatan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan.



Tabel 4.19 Output Koefisien Determinasi Tanggung Jawab

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	4.222 <sup>a</sup>	.349	.343	2.05406

a. Predictors: (Constant), TX4

Sumber: Output SPSS

## 2. Pengaruh Kinerja Terhadap Pendapatan Yang Dimoderatori Oleh Usia

Uji peran usia sebagai moderator yang memperkuat atau memperlemah pengaruh kinerja terhadap pendapatan disesuaikan dengan kebutuhan untuk menjawab 4 hipotesis sebagai berikut:

Tabel 4.20 Output Uji t Usia

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.896	.021	21.333	13.290	.000
	TX1.TZ1	2.016	.000	.075	8.081	.001
	TX1.TZ2	-1.046	.002	-.218	4.221	.012
	TX2.TZ1	5.064	.012	.301	5.387	.000
	TX2.TZ2	-2.107	.009	-.511	3.645	.015
	TX3.TZ1	2.022	.000	.117	5.153	.029
	TX3.TZ2	-2.065	.019	.321	7.437	.001
	TX4.TZ1	7.026	.004	-.121	6.167	.000
	TX4.TZ2	-3.022	.011	.095	4.135	.003

a. Dependent Variable: JY

Sumber: Output SPSS

- a. Peran usia dalam memperkuat atau memperlemah pengaruh kualitas kerja terhadap pendapatan

Hasil uji peran variabel moderator dapat dilihat hasil output pada tabel 4.20 di atas, *pertama* kolom TX1.TZ1 (total nilai kualitas kerja x total nilai usia produktif 21-40) dengan hasil nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  dan nilai koefisien regresi positif sebesar 2.016. Diketahui sebelumnya, bahwa koefisien determinasi kualitas kerja terhadap pendapatan adalah 20%, sedangkan koefisien determinasi kualitas kerja x usia produktif 21-40 adalah 0.462 atau 46% sebagaimana tabel 4.21 di bawah ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat peran positif pada usia produktif 21-40 tahun terhadap kualitas kerja dalam meningkatkan pendapatan sebesar 26% (46%-20%). Jika nilai usia produktif 21-40 meningkat sebesar 2.016 maka pengaruh kualitas kerja terhadap pendapatan akan meningkat sebesar 1%.

Tabel 4.21 Output Koefisien Determinasi TX1.TZ1

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.550 <sup>a</sup>	.462	.456	2.03302

a. Predictors: (Constant), TX1.TZ1

Sumber: Output SPSS

*Kedua* kolom TX1.TZ2 (total nilai kualitas kerja x total nilai usia produktif 40-60) dengan hasil nilai signifikansi  $0,012 < 0,05$  dan nilai koefisien regresi negatif sebesar -1.046. Diketahui sebelumnya, bahwa koefisien determinasi kualitas kerja

terhadap pendapatan adalah 20%, sedangkan koefisien determinasi kualitas kerja x usia produktif 40-60 adalah 0.438 atau 43% sebagaimana tabel 4.22 di bawah ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat peran negatif pada usia produktif 21-60 tahun terhadap kualitas kerja dalam meningkatkan pendapatan sebesar 26% (43%-20%). Jika nilai usia produktif 40-60 turun sebesar -1.046 maka pengaruh kinerja akan meningkat satu persen.

Tabel 4.22 Output Koefisien Determinasi TX1.TZ2

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 <sup>a</sup>	.438	.432	1.07173

a. Predictors: (Constant), TX1.TZ2

Sumber: Output SPSS

- b. Peran usia dalam memperkuat atau memperlemah pengaruh kuantitas kerja terhadap pendapatan

Hasil uji peran variabel moderator berikutnya dapat dilihat hasil output pada tabel 4.20 di atas, *pertama* kolom TX2.TZ1 (total nilai kuantitas kerja x total nilai usia produktif 21-40) dengan hasil nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  dan nilai koefisien regresi positif sebesar 5.064. Diketahui sebelumnya, bahwa koefisien determinasi kuantitas kerja terhadap pendapatan adalah 44%, sedangkan koefisien determinasi kualitas kerja x usia produktif 21-40 adalah 0.524 atau 52% sebagaimana tabel 4.23 di bawah ini. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa terdapat peran positif pada usia produktif 21-40 tahun terhadap kuantitas kerja dalam meningkatkan pendapatan sebesar 8% (52%-44%). Jika nilai usia produktif 21-40 meningkat sebesar 5.064 maka pengaruh kualitas kerja terhadap pendapatan akan meningkat sebesar 1%.

Tabel 4.23 Output Koefisien Determinasi TX2.TZ1

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 <sup>a</sup>	.524	.517	2.09471

a. Predictors: (Constant), TX2.TZ1

Sumber: Output SPSS

*Kedua* kolom TX2.TZ2 (total nilai kuantitas kerja x total nilai usia produktif 40-60) dengan hasil nilai signifikansi  $0,015 < 0,05$  dan nilai koefisien regresi negatif sebesar  $-2.107$ . Diketahui sebelumnya, bahwa koefisien determinasi kuantitas kerja terhadap pendapatan adalah 44%, sedangkan koefisien determinasi kuantitas kerja x usia produktif 40-60 adalah 0.492 atau 49% sebagaimana tabel 4.24 di bawah ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat peran negatif pada usia produktif 21-60 tahun terhadap kuantitas kerja dalam meningkatkan pendapatan sebesar 5% (49%-44%). Jika nilai usia produktif 40-60 turun sebesar  $-2.107$  maka pengaruh kinerja akan meningkat satu persen.

Tabel 4.24 Output Koefisien Determinasi TX2.TZ2

### **Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 <sup>a</sup>	.492	.486	1.11304

a. Predictors: (Constant), TX2.TZ2

Sumber: Output SPSS

- c. Peran usia dalam memperkuat atau memperlemah pengaruh pelaksanaan tugas terhadap pendapatan

Hasil uji peran variabel moderator berikutnya dapat dilihat dari hasil output pada tabel 4.20 di atas, *pertama* kolom TX3.TZ1 (total nilai pelaksanaan tugas x total nilai usia produktif 21-40) dengan hasil nilai signifikansi  $0,029 < 0,05$  dan nilai koefisien regresi positif sebesar 2.022. Diketahui sebelumnya, bahwa koefisien determinasi pelaksanaan tugas terhadap pendapatan adalah 30%, sedangkan koefisien determinasi pelaksanaan tugas x usia produktif 21-40 adalah 0.586 atau 59% sebagaimana tabel 4.25 di bawah ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat peran positif pada usia produktif 21-40 tahun terhadap pelaksanaan tugas dalam meningkatkan pendapatan sebesar 29% (59%-30%). Jika nilai usia produktif 21-40 meningkat sebesar 2.022 maka pengaruh pelaksanaan tugas terhadap pendapatan akan meningkat sebesar 1%.

Tabel 4.25 Output Koefisien Determinasi TX3.TZ1

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.594 <sup>a</sup>	.586	.580	1.99400

a. Predictors: (Constant), TX3.TZ1

Sumber: Output SPSS

*Kedua* kolom TX3.TZ2 (total nilai pelaksanaan tugas x total nilai usia produktif 40-60) dengan hasil nilai signifikansi  $0,015 < 0,05$  dan nilai koefisien regresi negatif sebesar  $-2.065$ . Diketahui sebelumnya, bahwa koefisien determinasi pelaksanaan tugas terhadap pendapatan adalah 30%, sedangkan koefisien determinasi pelaksanaan tugas x usia produktif 40-60 adalah 0,575 atau 57% sebagaimana tabel 4.26 di bawah ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat peran negatif pada usia produktif 21-60 tahun terhadap pelaksanaan tugas dalam meningkatkan pendapatan sebesar 27% ( $57\% - 30\%$ ). Jika nilai usia produktif 40-60 turun sebesar  $-2.065$  maka pengaruh kinerja akan meningkat satu persen.

Tabel 4.26 Output Koefisien Determinasi TX3.TZ2

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 <sup>a</sup>	.575	.568	1.01318

a. Predictors: (Constant), TX3.TZ2

Sumber: Output SPSS

d. Peran usia dalam memperkuat atau memperlemah pengaruh tanggung jawab kerja terhadap pendapatan

Hasil uji peran variabel moderator berikutnya dapat dilihat dari hasil output pada tabel 4.20 di atas, *pertama* kolom TX4.TZ1 (total

nilai tanggung jawab x total nilai usia produktif 21-40) dengan hasil nilai signifikansi  $0,00 < 0,05$  dan nilai koefisien regresi positif sebesar 7.026. Diketahui sebelumnya, bahwa koefisien determinasi tanggung jawab terhadap pendapatan adalah 35%, sedangkan koefisien determinasi tanggung jawab x usia produktif 21-40 adalah 0.695 atau 70% sebagaimana tabel 4.27 di bawah ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat peran positif pada usia produktif 21-40 tahun terhadap tanggung jawab dalam meningkatkan pendapatan sebesar 35% (70%-35%). Jika nilai usia produktif 21-40 meningkat sebesar 7.026 maka pengaruh pelaksanaan tugas terhadap pendapatan akan meningkat sebesar 1%.

Tabel 4.27 Output Koefisien Determinasi TX4.TZ1

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 <sup>a</sup>	.695	.689	1.97987

a. Predictors: (Constant), TX4.TZ1

Sumber: Output SPSS

*Kedua* kolom TX4.TZ2 (total nilai tanggung jawab x total nilai usia produktif 40-60) dengan hasil nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$  dan nilai koefisien regresi negatif sebesar -3.022. Diketahui sebelumnya, bahwa koefisien determinasi pelaksanaan tugas terhadap pendapatan adalah 35%, sedangkan koefisien determinasi pelaksanaan tugas x usia produktif 40-60

adalah 0,577 atau 58% sebagaimana tabel 4.28 di bawah ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat peran negatif pada usia produktif 21-60 tahun terhadap pelaksanaan tugas dalam meningkatkan pendapatan sebesar 23% (58%-35%). Jika nilai usia produktif 40-60 turun sebesar -3.022 maka pengaruh kinerja akan meningkat satu persen.

Tabel 4.28 Output Koefisien Determinasi TX4.TZ2

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 <sup>a</sup>	.577	.571	1.00887

a. Predictors: (Constant), TX4.TZ2

Sumber: Output



## **BAB**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Pengaruh Kinerja Terhadap Pendapatan**

Pada hasil penelitian telah dijelaskan bahwasanya kinerja dengan 4 indikatornya yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pendapatan driver, artinya semakin tinggi kinerja para driver ojek online maka akan semakin meningkatkan pendapatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hipotesis yang peneliti bangun berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya yaitu:

##### **1. Kualitas kerja berpengaruh terhadap pendapatan**

Sesuai dengan item pertanyaan kuesioner, kualitas kerja dinilai dan diwujudkan dalam bentuk perasaan nyaman pelanggan atas kualitas kerja dan pemberian nilai bintang 5 sebagai timbal balik dari kualitas kerja driver. Perwujudan penilaian para responden ini secara statistik dinilai memiliki hubungan pengaruh terhadap pendapatan para driver secara positif dan signifikan. Artinya semakin baik kualitas kerja maka pendapatan para driver akan semakin naik. Hasil ini dapat dijelaskan secara nyata bahwasanya driver dengan kualitas kerja yang baik dapat menarik para pelanggannya untuk memberikan imbal balik yang sepadan berupa review dan pemberian bintang

bahkan penambahan tips, yang tentu saja hal ini akan semakin memberikan ruang yang lebih baik bagi para driver untuk meningkatkan pendapatan.

Hasil penelitian ini mendukung teori Mangkunegara yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada bentuk pekerjaan non kontrak, pendapatan para pegawai sangat dipengaruhi oleh kualitas kerja.

Selaras dengan pandangan tersebut, secara umum hasil penelitian terdahulu juga mendukung hasil penelitian ini, di antaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Giri dan Dewi (2017), Fourwanda, Muslim, dan Helmawati (2020) yang sama-sama menemukan bahwa faktor yang dapat meningkatkan pendapatan driver adalah kualitas kerja mereka sendiri, hal ini dikarenakan sistem kerja para driver ojek online tidak diikat berdasarkan kontrak.

## 2. Kuantitas kerja berpengaruh terhadap pendapatan

Sesuai dengan item pertanyaan kuesioner, kualitas kerja dinilai dan diwujudkan dalam bentuk kemampuan driver menyelesaikan orderan dari 15 hingga 20 dan perolehan poin dari 24-30 poin. Tercapainya target-target maksimal sebagai kinerja driver dari sisi kuantitas ini secara statistik dinilai memiliki pengaruh terhadap pendapatan secara positif dan signifikan, artinya semakin tinggi kuantitas kerja para driver maka akan semakin meningkatkan pendapatan para driver. Hasil penelitian ini dapat

dijelaskan secara nyata bahwa kuantitas kerja memang merupakan capaian yang selalu dikejar oleh para driver karena sangat berdampak pada pendapatan. Selain itu, pencapaian kuantitas kerja para driver akan membuat perusahaan memberikan reward berupa bonus yang tentunya menjadi nilai tambah bagi pendapatan driver di luar pendapatan harian atau bulanan.

Sebagaimana hasil penelitian sebelumnya, hasil ini juga mendukung teori Mangkunegara yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada bentuk pekerjaan non kontrak, pendapatan para pegawai sangat dipengaruhi oleh kuantitas kerja, artinya semakin tinggi etos kerja seorang pegawai akan semakin meningkatkan pendapatan.

Hasil ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yakni penelitian yang dilakukan oleh Giri dan Dewi (2017), Fourwanda, Muslim, dan Helmawati (2020). Hasil temuan mereka menjelaskan bahwa untuk meningkatkan pendapatan, para driver harus mencapai poin-poin yang ditetapkan oleh perusahaan, poin-poin tersebut akan memberikan peluang para driver untuk memperoleh bonus. Di sinilah letak kuantitas kerja sangat berperan dengan dominan, banyaknya driver yang melakukan pekerjaan hingga lembur dalam rangka mencapai target poin tertentu adalah dalam rangka meningkatkan pendapatan.

### 3. Pelaksanaan tugas berpengaruh terhadap pendapatan

Sesuai dengan item pertanyaan kuesioner, pelaksanaan tugas dinilai dan diwujudkan dalam bentuk kemampuan driver memperoleh peningkatan akun dari silver ke platinum dengan mudah dan cepat, dan tidak pernah mendapatkan sanksi yang berdampak pada pengurangan poin. Perwujudan penilaian para responden ini, secara statistik dinilai memiliki pengaruh terhadap pendapatan secara positif dan signifikan, artinya semakin baik pelaksanaan tugas para driver maka akan semakin meningkatkan pendapatan para driver. Hasil penelitian ini dapat dijelaskan secara nyata berdasarkan observasi peneliti, bahwasanya aplikasi gojek memiliki algoritma yang bekerja untuk memberikan hukuman dan kemudahan bagi para driver berdasarkan riwayatnya. Jika driver ojek online melakukan pelanggaran maka akan terjadi pengurangan poin, pada tahap selanjutnya pelanggaran tersebut akan tercatat sebagai riwayat yang memungkinkan para driver mengalami punishment yang dalam istilah driver sering disebut Gagu atau Anyep, yakni istilah yang menunjukkan kondisi akun driver jarang mendapat orderan. Sebaliknya, driver yang memiliki riwayat baik akan berdampak pada kemudahan driver memperoleh orderan karena secara algoritmatis dia mendapatkan prioritas untuk memperoleh jumlah orderan yang lebih banyak.

Capaian pendapatan oleh keberhasilan para driver karena mendapatkan kriteria akun silver ke platinum dapat dianalogikan pada

sistem kepangkatan kepegawaian pada umumnya. Menurut Widyastuty, bentuk peningkatan kepangkatan para karyawan selain sebagai peningkatan performa kinerja juga dapat memberikan manfaat berupa peningkatan pendapatan. Dalam kasus para driver ojek online, tercapainya peningkatan status akun dari silver ke platinum dapat membuka fitur-fitur tertentu yang memberikan manfaat lebih bagi para driver. Hasil ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Crawford dan Meng (2018) yang memperkenalkan sistem aplikasi yang mengapresiasi pelaksanaan tugas para pegawai dengan status peningkatan akun mengadopsi sistem kepangkatan pegawai. Dengan para driver melaksanakan tugas dengan baik, maka mereka akan memperoleh peningkatan status akun dengan mudah, sedangkan peningkatan status akun itu sendiri dapat membuka fitur-fitur kemudahan dalam memperoleh reward yang pada akhirnya dapat meningkatkan pendapatan.

#### 4. Tanggung jawab berpengaruh terhadap pendapatan

Sesuai dengan item pertanyaan kuesioner, tanggung jawab dinilai dan diwujudkan dalam bentuk ketersediaan para driver untuk bertanggung jawab jika terjadi kesalahan yang mengakibatkan kerugian bagi para pelanggan dan ketersediaan menyelesaikan tanggung jawab orderan meskipun sulit. Perwujudan penilaian para responden ini, secara statistik dinilai memiliki pengaruh terhadap pendapatan secara positif dan signifikan. Artinya semakin baik kinerja driver dari sisi tanggung jawab

akan semakin meningkatkan pendapatan. Hasil penelitian ini dapat dijelaskan secara nyata bahwasanya jika terdapat pelanggan yang merasa dirugikan atas kesalahan driver, sedangkan driver tidak berkenan bertanggung jawab maka para pelanggan dapat memberikan review buruk, memberikan bintang 1 saja atau mengurangi bintang dari banyak menjadi sedikit. Hal ini tentu akan memperburuk citra driver itu sendiri di hadapan para pelanggan dan juga perusahaan. Sebaliknya jika driver berkenan bertanggung jawab maka setidaknya para pelanggan tidak memberikan review buruk yang merusak citra driver itu sendiri atau bahkan memberikan review yang baik atas balas jasa dari ketersediaan driver bertanggung jawab.

Selain mendukung hipotesis penelitian, hasil penelitian ini juga mendukung beberapa teori yang *pertama* Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa kinerja berpengaruh terhadap pendapatan, sekaligus yang juga telah merumuskan indikator kinerja berupa *pertama* kualitas kerja, *kedua* kuantitas kerja, *ketiga* pelaksanaan tugas, *keempat* tanggung jawab.<sup>98</sup> Kedua adalah teori McDaniel, yang memandang kinerja adalah interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasinya yang secara teori dapat meningkatkan pendapatan. Selanjutnya, Suprihanto yang menyatakan bahwa kinerja dengan istilah prestasi kerja, yaitu hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan

---

<sup>98</sup> mangkunegara, anwar prabu. Manajemen sumber daya manusia perusahaan. (2017) cetakan kesepuluh. Bandung : penerbit pt remaja rosdakarya offset. Hlm. 75

berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria dapat meningkatkan pendapatan.<sup>99</sup>

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu, di antaranya adalah Fourwanda (2020) Rahmawati (2018) Ayu Kumala (2019) Husainah dan Munawaroh (2018), yang mana kajian mereka adalah menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan para driver dengan kesimpulan bahwa kinerja dengan berbagai indikatornya merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat pendapatan para driver. Penelitian lain dengan tema senada yakni kajian pengaruh kinerja terhadap pendapatan yang dilakukan oleh Mangkunegara (2017), Shafiah dkk (2018) Setiawan (2017), Estafianto (2020), Dasi dkk (2020) juga ikut mendukung hasil penelitian ini yang mana hasil kajian dengan berbagai metode penelitian dan indikator penelitian mereka menghasilkan kesimpulan yang sama yakni kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan, artinya semakin tinggi kinerja maka akan semakin meningkatkan pendapatan.

Sebagai tambahan, peneliti menemukan hal-hal yang membuat driver mengalami kendala dalam kinerja, jika kendala ini tidak terjadi maka kinerja driver akan mendapatkan kemudahan, di antaranya:

---

<sup>99</sup> hamzah b. Uno dan nina lamatenggo, teori kinerja dan pengukurannya (jakarta: pt bumi aksara, 2014), hlm. 59

a. Akun Driver Tidak Mengalami Gagu/anyep

Istilah gagu atau anyep adalah istilah yang digunakan para driver untuk menunjukkan kondisi akun tidak mendapatkan prioritas karena beberapa hal, di antaranya sering menolak orderan atau mengabaikan pekerjaan yang masuk. Ketika akun Driver mengalami gagu, maka akan sulit bagi Driver untuk mendapatkan orderan bahkan terkadang muncul sanksi berupa suspend selama 30 menit.

b. Akun Driver Tidak Memiliki Riwayat Pelanggaran Berat

Dalam kasus pelanggaran berat, seperti jual beli akun, pelecehan seksual, menggunakan aplikasi fake Gps, menggunakan aplikasi yang tidak resmi, HP root yang merugikan semua pihak baik perusahaan dan para mitra, serta pelanggaran berat lainnya, akun Driver akan mengalami pengucilan menyebabkan benar-benar sulit mendapat orderan bahkan tidak jarang hingga pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan.

c. Kondisi Server Stabil

Menurut penuturan salah satu Driver, kondisi server sangat berpengaruh dalam dunia Ojol. Jika kondisi cuaca buruk maka para Driver dapat mengalami kendala dalam mengoperasikan Smartphone<sup>100</sup>, saat seperti itulah kinerja para driver baik dari sisi kualitas maupun kuantitas tidak akan berpengaruh terhadap pendapatan para Driver.

---

<sup>100</sup> “gojek malang raya (driver dan customer) | assamualaikum rekan-rekan driver gojek semua,” accessed june 15, 2022, <https://www.facebook.com/groups/169815960184540/posts/1388396768326447/>.



## **B. Pengaruh Kinerja Terhadap Pendapatan Yang Dimoderatori Oleh Usia**

Hasil penelitian telah menyatakan bahwasanya variabel moderator yakni usia berperan dalam meningkatkan pengaruh variabel independen yakni kinerja dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab terhadap variabel dependen yakni pendapatan. Hasil ini menjelaskan yang pertama adanya peran moderator variabel usia secara signifikan, kedua peranan variabel moderator adalah memperkuat pengaruh kinerja terhadap pendapatan. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah peneliti rumuskan sebagai berikut:

### **1. Usia memperkuat hubungan kualitas kerja terhadap pendapatan**

Sesuai dengan item pertanyaan kuesioner, usia dinilai dan diwujudkan berdasarkan indikator usia dalam taraf pertama 20-40 yakni mampu bekerja melebihi 8 jam dalam sehari, bahkan mampu hingga lembur, taraf kedua 40-60 yakni hanya mampu bekerja kisaran 8 jam dan tidak mampu lembur, dan ketiga taraf 60+ di mana responden hanya bekerja semampunya kurang dari 8 jam dalam sehari. Perwujudan penilaian para responden ini, secara statistik dinilai memiliki peran dalam meningkatkan kinerja dari sisi kualitas kerja sehingga berdampak terhadap pendapatan secara signifikan dengan perincian sebagai berikut. *Pertama* pada taraf usia 20-40 usia berpengaruh secara positif dan signifikan, artinya semakin tinggi usia maka kualitas kerja akan semakin baik yang pada gilirannya akan meningkatkan pengaruh kualitas kerja terhadap

pendapatan. *Kedua* pada taraf usia 40-60 usia berpengaruh secara negatif dan signifikan, artinya semakin tinggi usia maka kualitas kinerja akan semakin menurun yang pada gilirannya akan berdampak menurunnya pendapatan. *Ketiga* pada taraf usia 60+ pengujian usia tidak dapat ditarik kesimpulan karena maksimal usia driver yang berhasil terhimpun dari penyebaran angket adalah 55 tahun.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan secara teori dan secara nyata. Menurut Hurlock, E. B. (2002) pengalaman para pekerja dapat dinilai dari sisi usia, semakin matang usia para pekerja maka pengalaman kerjanya akan semakin baik, oleh karenanya kinerja para pekerja pada usia matang dinilai lebih baik dari pada para usia muda yang kebanyakan masih pemula, dari sisi inilah kemudian pendapatan para pekerja dipengaruhi oleh kinerja, sedangkan kinerja dipengaruhi oleh usia. Selain dari pada itu, dapat dijelaskan secara nyata bahwasanya kualitas kerja para driver pada usia muda masih kalah jika dibandingkan usia matang <40 tahun, faktor penyebabnya bisa jadi karena pengalaman di mana pada usia matang tentunya driver telah cukup mapan dari sisi pengalaman. selain itu usia muda yang masih belum menikah memungkinkan secara motivasi masih kalah jika dibanding usia matang yang telah menikah, inilah yang kemudian menyebabkan kualitas kinerja usia matang jauh lebih baik dari pada usia muda yang pada akhirnya dapat mempengaruhi pendapatan. Hasil ini mendukung hasil riset yang dilakukan oleh Labich (2017) yang

menjelaskan bahwa usia dan kinerja mempunyai hubungan yang positif. Hal ini disebabkan karena pekerja tua semakin memiliki spesifikasi, pengalaman, pertimbangan, etika kerja, dan komitmen yang semakin kuat.

Pada usia tua, yakni 40-60 tahun, arah hubungan berubah menjadi negatif, hal ini tentu saja bisa terjadi karena banyak faktor, seperti kondisi fisik usia tua lebih rentan lelah karena sudah tidak seprima pada masa matangnya, yang pada gilirannya berdampak pada penurunan kualitas kerja sehingga pendapatan ikut menurun.

## 2. Usia memperkuat hubungan kuantitas kerja ke pendapatan

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya bahwa usia dinilai dan diwujudkan berdasarkan indikator usia dalam taraf pertama 20-40 yakni mampu bekerja melebihi 8 jam dalam sehari, bahkan mampu hingga lembur, taraf kedua 40-60 yakni hanya mampu bekerja kisaran 8 jam dan tidak mampu lembur, dan ketiga taraf 60+ di mana responden hanya bekerja semampunya kurang dari 8 jam dalam sehari. Perwujudan penilaian para responden ini, secara statistik dinilai memiliki peran dalam meningkatkan kinerja dari sisi kuantitas kerja terhadap pendapatan secara signifikan dengan perincian sebagai berikut. *Pertama* pada taraf usia 20-40 usia berpengaruh secara positif dan signifikan, artinya semakin tinggi usia maka kuantitas kerja akan semakin baik yang pada gilirannya akan meningkatkan pengaruh kuantitas kerja terhadap pendapatan. *Kedua* pada taraf usia 40-60 usia berpengaruh secara negatif dan signifikan, artinya

semakin tinggi usia maka kuantitas kinerja akan semakin menurun yang pada gilirannya akan berdampak menurunnya pendapatan. *Ketiga* pada taraf usia 60+, pengujian usia tidak dapat ditarik kesimpulan karena maksimal usia driver yang berhasil terhimpun dari penyebaran angket adalah 55 tahun.

Hasil penelitian ini, mendukung teori Hurlock, E. B. (2002) yang menjelaskan bahwasanya kuantitas kerja usia matang, yakni 40 tahun ke bawah jauh lebih baik jika dibandingkan usia muda di bawahnya, hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor yang melatar belakangi pada perbedaan usia tersebut, di antaranya adalah kondisi keprimaan fisik, motivasi kerja yang kuat, dan lain-lain yang memungkinkan membuat para driver mengalami perbedaan kinerja dari sisi kuantitas berdasarkan jenjang usia. Demikian juga pada taraf usia 40-60 hubungan terbalik menjadi negatif karena berbagai faktor yang telah disebutkan di atas.

Secara umum, hasil penelitian diatas mendukung hasil penelitian terdahulu yang salah satunya dilakukan oleh Labich (2017), Giri dan Dewi (2017) yang menjelaskan bahwa kuantitas kinerja para pegawai tergantung dari pada usia, semakin matang usia para pegawai maka kuantitas kerja akan semakin meningkat, hal ini karena didorong oleh berbagai faktor yang tidak terjelaskan secara spesifik yang muncul pada usia-usia tertentu, seperti contoh beban hidup di mana kebutuhan di usia matang jauh lebih besar dibanding usia muda, hal ini tentunya dapat memicu para pekerja

diusia matang memiliki kuantitas kerja lebih tinggi dibanding usia muda yang akibatnya dapat meningkatkan pendapatan para pekerja di usia matang.

3. Usia memperkuat hubungan pelaksanaan tugas ke pendapatan

Mengutip dari penjelasan di atas perihal item pertanyaan berdasarkan usia 20-40, 40-60, dan 60+. Perwujudan penilaian para responden, secara statistik dinilai memiliki peran dalam meningkatkan kinerja dari sisi pelaksanaan tugas terhadap pendapatan secara signifikan dengan perincian sebagai berikut. *Pertama* pada taraf usia 20-40 usia berpengaruh secara positif dan signifikan, artinya semakin tinggi usia maka pelaksanaan tugas akan semakin baik yang pada gilirannya akan meningkatkan pengaruh pelaksanaan tugas terhadap pendapatan. *Kedua* pada taraf usia 40-60 usia berpengaruh secara negatif dan signifikan, artinya semakin tinggi usia maka pelaksanaan tugas akan semakin menurun yang pada gilirannya akan berdampak menurunnya pendapatan. *Ketiga* pada taraf usia 60+, pengujian usia tidak dapat ditarik kesimpulan karena maksimal usia driver yang berhasil terhimpun dari penyebaran angket adalah 55 tahun.

Hasil penelitian ini, mendukung teori sebelumnya yang diangkat dari hasil kajian Crawford dan Meng (2018) bahwasanya akun para driver dengan segala macam ketentuannya, mulai dari status akun silver ke platinum, riwayat pelaksanaan tugas, ketercapaian target poin, sangat

dipengaruhi oleh kinerja driver bukan saja dari sisi kualitas namun juga secara kuantitas, jumlah ketercapaian yang banyak dengan kualitas yang baik akan mengantarkan driver pada peningkatan akun sekaligus peningkatan poin yang membuat driver dapat mengakses kemudahan berikutnya berdasarkan capaiannya. Dalam kasus ini, tentu saja usia matang <40 jauh lebih baik pelaksanaan tugasnya jika dibandingkan usia muda >20 karena kemungkinan-kemungkinan seperti faktor kebaruan keanggotaan, riwayat pelaksanaan tugas, capaian yang berhasil diraih, dan lain-lain. Sedangkan pada usia tua yakni 40>60 hubungan berubah menjadi negatif karena memungkinkan semakin tinggi usia maka semangat tidak lagi seprima pada masa usia matang.

Secara umum hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Surya, Gusriani, dan Irianingsih (2020), mereka mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas para pelanggan, hasil penelitian mereka menunjukkan adanya kecenderungan para pelanggan ojek online untuk memilih driver yang telah memiliki status akun yang lebih baik, sedangkan status akun yang baik seperti silver mayoritas dicapai oleh para driver usia matang yang telah memiliki capaian-capaian tertentu.

#### 4. Usia memperkuat hubungan tanggung jawab terhadap pendapatan

Perwujudan penilaian para responden terhadap item pertanyaan pada setiap indikator usia, secara statistik dinilai memiliki peran dalam

meningkatkan kinerja dari sisi tanggung jawab terhadap pendapatan secara signifikan dengan perincian sebagai berikut. *Pertama* pada taraf usia 20-40 usia berpengaruh secara positif dan signifikan, artinya semakin tinggi usia maka tanggung jawab akan semakin baik yang pada gilirannya akan meningkatkan pengaruh tanggung jawab terhadap pendapatan. *Kedua* pada taraf usia 40-60 usia berpengaruh secara negatif dan signifikan, artinya semakin tinggi usia maka tanggung jawab akan semakin menurun yang pada gilirannya akan berdampak menurunnya pendapatan. *Ketiga* pada taraf usia 60+, pengujian usia tidak dapat ditarik kesimpulan karena maksimal usia driver yang berhasil terhimpun dari penyebaran angket adalah 55 tahun.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan secara nyata bahwasanya tanggung jawab dalam kasus ini erat kaitannya dengan kesanggupan driver dalam menyelesaikan tanggung jawabnya sebagai driver, pada kasus usia muda kesanggupan driver menyelesaikan tugas bisa saja tidak sebaik pada usia matang <40 karena perspektif *value* suatu pekerjaan bagi usia matang adalah sangat berharga, hal ini menyebabkan para driver usia matang tidak pernah menggagalkan orderan atau beban yang menjadi tanggung jawabnya sebelum selesai.

Mengingat uji pengaruh variabel moderator usia dalam penelitian ini adalah pengembangan dari teori-teori sebelumnya, maka peneliti dapat menyatakan bahwa temuan peran variabel moderator yang telah diteliti ini

adalah temuan baru yang berhasil dikonfirmasi kebenarannya bahwasanya usia berperan dalam meningkatkan pengaruh hubungan kinerja terhadap pendapatan. Adapun dukungan teori sebelumnya untuk mendukung hasil penelitian ini, atau sebaliknya penelitian ini mendukung teori sebelumnya akan peneliti uraikan sebagai berikut:

*Pertama* pengaruh usia terhadap pendapatan yang dirumuskan oleh Cahyono, S. Andy (1998), dalam pandangannya, usia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pendapatan. Umur produktif berkisar antara 15-64 tahun yang merupakan umur ideal bagi para pekerja. Di masa produktif, semakin bertambahnya umur maka pendapatan akan semakin meningkat dengan asumsi jenis pekerjaan yang digeluti adalah pekerjaan lapangan. Kekuatan fisik seseorang untuk melakukan aktivitas sangat erat kaitannya dengan umur akan tetapi bila umur seseorang telah melewati masa produktif, maka semakin menurun kekuatannya sehingga produktivitasnya pun menurun dan pendapatan juga ikut turun.

*Kedua* pengaruh usia terhadap kinerja Labich (1983) menjelaskan bahwa usia dan kinerja mempunyai hubungan yang positif.<sup>101</sup> Hal ini disebabkan karena pekerja tua semakin memiliki spesifikasi, pengalaman, pertimbangan, etika kerja, dan komitmen yang semakin kuat. Untuk tugas tertentu dan sampai dengan batas usia tertentu kepercayaan bahwa semakin tua usia semakin menurun kinerjanya mungkin tidak terbukti jika pekerjaan

---

<sup>101</sup> labich, k. The new unemployed. 1993. Fortune. March 8. Hal 43.



yang digeluti bukan pekerjaan lapangan, sebaliknya jika pekerjaan yang digeluti adalah pekerjaan lapangan, maka semakin tua usia akan semakin menurun kinerjanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja driver yang mana pekerjaannya berbasis lapangan, kinerja seorang driver semakin meningkat sejalan dengan peningkatan pengetahuan dan pengalamannya, namun jika melebihi usia tertentu yang dapat mengurangi kemampuan fisik tentu kondisi tersebut tidak lagi mendukung kinerjanya.

Sebagai tambahan, selama penelitian berlangsung peneliti juga mengobservasi secara langsung terhadap objek penelitian yakni para driver dalam rangka mencari fakta-fakta yang berkaitan dengan usia, kinerja dan pendapatan. Secara deskriptif, hasil observasi dapat dijelaskan sebagai berikut.

Usia para driver dapat menjelaskan kinerja yang pada akhirnya meningkatkan pendapatan atau justru mengurangi pendapatan dengan melihat berbagai faktor, *pertama* status pernikahan, driver muda yang belum memiliki keluarga cenderung memiliki waktu luang yang bahkan dapat bekerja hingga di atas tengah malam, hal ini memungkinkan para driver muda yang masih single dapat meningkatkan etos kerja melebihi para driver yang telah berkeluarga, namun demikian, dari sisi motivasi, driver usia muda yang masih singgel justru lebih lemah jika dibandingkan para driver yang telah memiliki keluarga sehingga tidak heran jika mayoritas driver yang mengalami gagu atau anyep adalah para driver muda karena kurang konsisten dalam menjalankan

tugasnya, adapun ke tidak konsistenan para driver muda singgel dapat dilihat dari riwayat kinerja dalam aplikasinya.

Faktor *kedua* adalah driver usia produktif dengan status menikah, berdasarkan pengamatan peneliti, mayoritas driver yang telah menikah membatasi pekerjaannya sebagai bentuk pembagian antara waktu kerja dengan waktu keluarga, pada sisi ini driver usia produktif yang telah menikah cenderung kurang jika dibandingkan driver usia muda singgel dari sisi etos kerja. Namun demikian para driver usia produktif yang telah menikah memiliki kekonsistenan dalam bekerja melebihi para driver usia muda singgel, secara tidak langsung kekonsistenan ini menyebabkan algoritma aplikasi gojek secara otomatis memberikan peluang bagi driver untuk mendapatkan orderan sesuai waktu yang dibutuhkan.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Driver ojek online adalah pekerjaan fisik berbasis lapangan yang dapat dikerjakan pada waktu yang tidak ditentukan dan tidak dibatasi sehingga memungkinkan para pekerjanya untuk berkompetisi dalam rangka meningkatkan pendapatan. Pendapatan para driver sangat tergantung oleh kinerja, sedangkan kinerja itu sendiri memiliki hubungan erat dengan usia. Berdasarkan analisis MRA (*Moderater Regression variabel*) dengan sampel 150 responden dari keseluruhan populasi gojek yang ada di Malang, hasil penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kinerja dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pendapatan. Artinya semakin tinggi kinerja para driver maka pendapatan para driver akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sekaligus mendukung hipotesis penelitian yang tersusun sebagai berikut:
  - a. Kualitas kerja berpengaruh terhadap pendapatan secara positif dan signifikan, artinya semakin baik kualitas kerja maka pendapatan akan semakin meningkat.

- b. Kuantitas kerja berpengaruh terhadap pendapatan secara positif dan signifikan, artinya semakin tinggi kuantitas kerja maka pendapatan akan semakin naik.
  - c. Pelaksanaan tugas berpengaruh terhadap pendapatan secara positif dan signifikan, artinya semakin baik capaian pelaksanaan tugas maka pendapatan akan semakin meningkat.
  - d. Tanggung jawab berpengaruh terhadap pendapatan secara positif dan signifikan, artinya semakin baik tanggung jawab driver dalam melaksanakan tugas yang dibebankan maka pendapatan akan semakin naik.
2. Usia dengan indikator 21-40, 40-60, dan 60+ terbukti berperan dalam memoderatori kinerja para driver dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab untuk meningkatkan pengaruh terhadap pendapatan. Kriteria usia yang dapat berperan dalam meningkatkan pendapatan adalah usia muda produktif. Hasil penelitian ini menjawab hipotesis penelitian yang dibangun berdasarkan pengembangan-pengembangan teori para ahli sebagai berikut:
- a. Usia memperkuat hubungan kualitas kerja terhadap pendapatan secara positif dan signifikan pada taraf usia 21-40, dan secara negatif dan signifikan pada taraf 40-60.
  - b. Usia memperkuat hubungan kuantitas kerja terhadap pendapatan secara positif dan signifikan pada taraf usia 21-40, dan secara negatif

dan signifikan pada taraf 40-60.

- c. Usia memperkuat hubungan pelaksanaan tugas terhadap pendapatan secara positif dan signifikan pada taraf usia 21-40, dan secara negatif dan signifikan pada taraf 40-60.
- d. Usia memperkuat hubungan tanggung jawab terhadap pendapatan secara positif dan signifikan pada taraf usia 21-40, dan secara negatif dan signifikan pada taraf 40-60.

## **B. Saran**

Celah dalam penelitian ini ada cukup banyak, dan peneliti secara pribadi menemukan berbagai hal yang tampaknya layak untuk ditindak lanjuti oleh peneliti berikutnya, di antaranya yaitu:

1. Variabel usia telah dinyatakan dapat menjadi variabel moderator yang dapat memperkuat pengaruh kinerja terhadap pendapatan. Dibalik usia, ternyata status pernikahan driver juga ikut berperan dalam memotivasi atau memberikan ruang waktu para driver dalam meningkatkan kinerja, dengan demikian akan sangat menarik jika penelitian selanjutnya melibatkan status pernikahan sebagai variabel observeb sehingga format penelitian dilaksanakan dengan pemodelan SEM atau PLS.
- e. Berdasarkan observasi, kinerja para driver sangat dipengaruhi oleh algoritma gojek yang secara otomatis dapat bekerja mendeteksi kegiatan para driver. Temuan ini tentu lebih menarik lagi bagi peneliti

sebelumnya untuk mengurai cara kerja algoritma aplikasi gojek ini dipandang dari sisi keadilan atau perspektif maqoshid syariah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afzalur, Rahman. *Doktrin Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 1995.
- Ahmad, Syakur. “Standar Pengupahan Dalam Ekonomi Islam (Studi Kritis Atas Pemikiran Hizbut Tahrir).” *Universum* 9, no. 1 (January 2015)
- Algashami, Abdullah, Laura Vuillier, Amen Alrobai, Keith Phalp, and Raian Ali. “Gamification Risks to Enterprise Teamwork: Taxonomy, Management Strategies and Modalities of Application.” *Systems* 7, no. 1 (2019)
- Alma, Bukhari. *Dasar-Dasar Etika Bisnis Islami*. Bandung: Alfabeta, 2003.
- Al-Māwardi, Imam. *Al-Ahkām al-Sulṭānīyah*. Beirut: Dar Al-Fikr, 1960.
- Azka, Rinaldi Mohammad. “Transportasi Online Topang Bisnis E-Commerce Nasional | Ekonomi.” *Bisnis.com*, August 19, 2020.
- B. Uno, Hamzah, and Nina Lamatenggo. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014.
- Barrington, Nicola, Rosie Hancock, and Peter Clough. “Impact of a Resilience Programme on Pupil Anxiety, Depression and Mental Toughness.” *Middle East Journal of Positive Psychology* 5 (December 30, 2019)
- Cahyono, Sigit, Nur Jariyah, and Yonky Indrajaya. “Karakteristik Sosial Ekonomi Yang Mempengaruhi Pendapatan Rumah Tangga Penyadap Getah Pinus Di Desa Somagede, Kebumen, Jawa Tengah.” *Jurnal Penelitian Sosial Dan Ekonomi Kehutanan* 3 (June 30, 2006)
- Chapra, Muhammad Umer. *Islam Dan Tantangan Ekonomi*. Gema Insani, 2000.

———. *Sistem moneter Islam*. Jakarta: Gema Insani Press., 2000.

Crawford, Vincent P., and Juanjuan Meng. “*New York City Cab Drivers’ Labor Supply Revisited: Reference-Dependent Preferences with Rational-Expectations Targets for Hours and Income.*” *American Economic Review* 101, no. 5 (August 2011)

Dasí, Àngels, Torben Pedersen, Lívía Lopes Barakat, and Tiago Rangel Alves. “*Teams and Project Performance: An Ability, Motivation, and Opportunity Approach.*” *Project Management Journal* 52, no. 1 (2021)

Davis, Keith, and W. Newstrom John. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga., 1985.

Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I. Gde Adnyana Sudibya, and I. Wayan Mudiarta Utama. “*Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.*” *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, August 15, 2012.

E. B, Hurlock. *Psikologi Perkembangan : Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Surabaya: Erlangga, 2002.

Estafianto, Hary Dwi, Fakhruddin Fakhruddin, and Joko Sutarto. “*Influence of Ability and Motivation on Performance Through Organizational Culture on Tutor Paket C SKB in Indonesia.*” *Journal of Nonformal Education* 6, no. 2 (2020)



Farida, Ida, Achmad Tarmizi, and Yogi November. “*Analisis Pengaruh Bauran Pemasaran 7p Terhadap Kepuasan Pelanggan Pengguna Gojek Online.*” *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT 1* (June 1, 2016)

Fauzan, Fauzi. *Islamic Business Strategy for Entrepreneurship : Bagaimana Menciptakan Dan Membangun Usaha Yang Islami*. Jakarta: Zikrul Hakim, 2006.

Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.

Giri, Putu Citrayani, and Made Heny Urmila Dewi. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan Driver Go-Jek Di Kota Denpasar, Bali.” *E-Jurnal Ep Unud* 6, no. 6 (2017):

“GOJEK MALANG RAYA (Driver Dan Customer) | Assamualaikum Rekan-Rekan Driver Gojek Semua.” Accessed June 15, 2022. <https://www.facebook.com/groups/169815960184540/posts/1388396768326447/>.

Gumilang, Dendi Anggi, Arief Daryanto, Bustanul Arifin, and Rudi Wibowo. “*Analisis Strategi Keunggulan Bersaing Dengan Pendekatan Proses Jaringan Kerja Kajian Empiris Pada Bumn Perkebunan.*” *Jurnal Manajemen Untar* 18, no. 3 (2014).

Hariandja, Marihot Tua Efendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia, 2005.

- Hasyim, Hasman. “*Analisis Hubungan Karakteristik Petani Kopi Terhadap Pendapatan (Studi Kasus: Desa Dolok Saribu Kecamatan Paguran Kabupaten Tapanuli Utara)*,” July 28, 2016.
- Hendrianto, M.B. *Pengantar Ekonomika Mikro Islami*. Yogyakarta: Ekonisia, 2003.
- Ja’far, Ahmad Khumaidi. “*Peluang Dan Tantangan Perbankan Syariah Di Indonesia*.” *Asas: Jurnal Hukum dan Ekonomi Islam* 8, no. 2 (June 2016): 58114. doi:10.24042/asas.v8i2.1246.
- Jalaludin, Ahmad. *Al-Siyāsah al-Iqtisādiyyah Fī Ḍaw’ AlMaṣlahah al-Shar’iyah*. Malang: UIN Malang Press, 2008.
- Kadarisman, M. *Manajemen Kompensasi*. III. Jakarta: PT. Rajagrafindo, 2016.
- Khuṣary, Ahmad al-. *Al-Siyāsah al-Iqtisādiyyah Wa al-Nuḏum al-Māliyah Fī al-Fiqh al-Islāmi*. Bairut: Dār al-Kitāb al-‘Arabi, 1986.
- Latan, H, and Ghozali. *Partial Least Squares Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2012.
- Liana, Lie. “*Penggunaan MRA dengan Spss untuk Menguji Pengaruh Variabel Moderating terhadap Hubungan antara Variabel Independen dan Variabel Dependen*.” *Dinamik* 14, no. 2 (2009):
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior*. Boston: McGraw-Hill, 2005.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama, 2014.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja RosdaKarya, 2017.
- Meilany, Prastika, and Mariaty Ibrahim. “*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru).*” *Jom Fisip* 2, no. 2 (2015).
- Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (Malang: Uin Malang Press, 2009)
- Mochammad Aribowo Adi Sagita Putra, 071511433074. “*Alienasi Driver Transportasi Online (Studi Pada Mitra Go-Jek Dan Grab).*” Skripsi, Universitas Airlangga, 2019.
- Muslim, Abul Husain. *Sahih Muslim*. Libanon: Dki Beirut, 2012.
- Muttaqiyathun, Ani. “*Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Driver Go-Jek Di Kota Yogyakarta,*” 2018.
- Nazir, Mohammad. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011.
- Nugroho, Didik Garbian, Yulison Herry Chrisnanto, and Agung Wahana. “*Analisis Sentimen Pada Jasa Ojek Online Menggunakan Metode Naïve Bayes.*” *Prosiding SNST Fakultas Teknik* 1, no. 1 (September 3, 2016).
- Perangin-angin, Trines Perta. “*Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Loyalitas Pelanggan Terhadap Pendapatan Mitra Gojek Medan Periode 2017-2018,*” 2018.
- Priyanto, Duwi. *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Office, 2012.

- Ratri, Nurlayla. "Wakil Wali Kota Malang Minta Gojek Perhatikan Jaminan Kesehatan dan Shelter Mitra Driver." *Malang TIMES*.  
<https://www.malangtimes.com/baca/42752/20190813/154000/wakil-wali-kota-malang-minta-gojek-perhatikan-jaminan-kesehatan-dan-shelter-mitra-driver>.
- Riduwan, and Kuncoro. *Cara Menggunakan Dan Memakai Path Analysis*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Santoso, Yoga Adi. "Penggunaan Aplikasi Fake GPS Pada Mitra Pengemudi PT Oke Jack Indonesia: Studi Analisa Hukum Islam." Undergraduate, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel, 2018. <http://digilib.uinsby.ac.id>.
- Setiawan, Alan Hidayat. "Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Agung." *Agora 5*, no. 2 (2017).
- Shafiah, Septiani Agustina. "Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Terpadu (Studi Pada Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang)." PhD Thesis, Brawijaya University, 2014.
- Shams al-Haq, Muhammad. *Aunul Ma'bud*. Beirut: Dar Al-Fikr, 1995.
- Soedjardi. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2008.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- . *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2012.

- Sujianto, Agus Eko. *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16,0*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher, 2009.
- Sutedi, Adrian. *Good Corporate Governance*. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2016.
- Sweeney, Paul D., and Dean B. McFarlin. "Workers' Evaluations of the 'Ends' and the 'Means': An Examination of Four Models of Distributive and Procedural Justice." *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 55, no. 1 (June 1, 1993): 23–40. doi:10.1006/obhd.1993.1022.
- Widodo Suparno, Eko. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Widyastuti, Tri. "Pengaruh Struktur Kepemilikan Dan Kinerja Keuangan Terhadap Manajemen Laba: Studi Pada Perusahaan Manufaktur Di BEJ." *MAKSI* 9 (January 2009). <http://eprints.undip.ac.id/35153/>.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika, 2010.



## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### 1. Kuesioner

#### KUESIONER

Kuesioner ini saya susun dan ditujukan bagi para Driver ojek online dalam rangka menyelesaikan tugas akhir saya. Terima kasih atas ketersediaan Anda menjadi responden dari kuesioner ini, jawaban objektif Anda adalah sumbangan besar bagi pengembangan keilmuan akademik yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Note: Jika terdapat tanda bintang (\*) maka artinya kuesioner wajib di isi, sebaliknya jika tidak terdapat tanda bintang maka boleh di isi boleh tidak.

Adapun kuesioner ini tersusun sebagai berikut:

#### A. Isilah Atau Berilah Centang Pada Simbol Kotak

1. Nama akun driver:

.....

2. Jenjang pendidikan terakhir:

SD Sederajat  SMP/Sederajat  SMA/Sederajat  S1  S2

3. Usia:\*

.....

4. Penghasilan 1 bulan\*

< 1 Juta  >1 juta  > 2 Juta  > 3 Juta  > 4 Juta  > 5 Juta  > 6 Juta

#### B. Berikan Centang Pada Kolom Tabel Untuk Memberi Skor

Pemberian skor pada skala ini dimulai dari angka 1 sampai 5 dengan penilaian sebagai berikut:

1. Jawaban SS : Sangat Setuju Skor 5
2. Jawaban S : Setuju Skor 4
3. Jawaban T : Netral Skor 3
4. Jawaban TS : Tidak Setuju Skor 2
5. Jawaban STS : Sangat Tidak Stuju Skor 1

1. Pendapat\*

No	Indikator	Pertanyaan	STS	KS	N	S	SS
1.	Jam kerja	- Saya selalu menggunakan waktu saya untuk bekerja sebagai driver kecuali untuk istirahat dan kebutuhan penting lain.	1	2	3	4	5
		- Saya telah bekerja dengan durasi jam kerja maksimal yakni antara 8 jam sehari hingga lembur.	1	2	3	4	5
2.	Perubahan Poin	- Poin saya selalu meningkat	1	2	3	4	5
		- Poin saya tidak pernah menurun, atau menurun namun hanya sesekali saja	1	2	3	4	5
3.	Pengalaman Kerja	- Saya telah bekerja cukup lama sebagai driver sehingga saya mampu bekerja dengan profesional	1	2	3	4	5
		- Berdasarkan pengalaman kerja, saya tidak pernah membuat kesalahan saat melayani pelanggan	1	2	3	4	5



## 2. Kinerja\*

No	Indikator	Pertanyaan	STS	KS	N	S	SS
1.	Kualitas Kerja	- Saya selalu memberikan pelayanan yang baik sehingga para pelanggan merasa nyaman saat saya antar.	1	2	3	4	5
		- Banyak pelanggan saya yang merasa puas sehingga memberi penilaian bagus dengan bintang 4-5.	1	2	3	4	5
2.	Kuantitas Kerja	- Dalam satu hari saya bisa menyelesaikan 15 sampai 20 orderan.	1	2	3	4	5
		- Dalam sehari hingga malam saya mampu mendapatkan poin 24 sampai 30 poin.	1	2	3	4	5
3.	Pelaksanaan tugas	- Saya melaksanakan tugas driver dengan baik sehingga saya dapat mencapai kriteria akun silver, platinum dengan mudah dan cepat..	1	2	3	4	5
		- Saya tidak pernah melanggar peraturan Gojek sehingga saya tidak pernah mendapat sanksi yang mengurangi poin.	1	2	3	4	5
4.	Tanggung Jawab	- Saya bersedia bertanggung jawab jika dalam	1	2	3	4	5

		melaksanakan tugas terdapat masalah atau kesalahan yang mengakibatkan kerugian pada pelanggan.					
		- Saya selalu menyelesaikan tugas meskipun sulit setelah orderan saya terima.	1	2	3	4	5

### 3. Usia\*

No	Indikator	Pertanyaan	STS	KS	N	S	SS
1.	Usia 21-40 tahun	- Saya mampu bekerja melebihi 8 jam dalam sehari	1	2	3	4	5
		- Saya dapat bekerja sehari full bahkan terkadang hingga malam	1	2	3	4	5
2.	Usia 40-60 tahun	- Saya hanya mampu bekerja kisaran 8 jam dalam sehari	1	2	3	4	5
		- Saya tidak pernah lembur malam	1	2	3	4	5
3.	Usia 60 tahun keatas	- Saya hanya bekerja semampu saya	1	2	3	4	5
		- Saya tidak lagi mampu bekerja hingga 8 jam dalam sehari	1	2	3	4	5



## 2. Hasil Kuesioner

### a. Variabel Y

No.	Pendapatan					
	Jam Kerja		Perubahan Poin		Pengalaman Kerja	
	Y1.1	Y1.2	Y2.1	Y2.2	Y3.1	Y3.2
1	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	5	4	4
4	3	2	3	2	2	3
5	4	4	5	5	4	5
6	4	5	5	4	5	5
7	4	4	4	5	4	4
8	4	3	3	4	3	3
9	5	4	5	4	4	5
10	5	4	4	4	4	4
11	4	5	4	3	5	4
12	4	4	5	3	4	5
13	5	5	4	5	5	4
14	4	4	5	4	4	5
15	4	4	4	3	4	4
16	4	4	3	3	4	3
17	4	4	4	5	4	4
18	4	5	3	5	5	3
19	4	4	4	5	4	4
20	5	4	5	3	4	5
21	5	4	4	4	4	4
22	4	4	3	3	4	3
23	3	4	5	3	4	5
24	4	4	1	1	4	1
25	4	5	3	5	5	3
26	2	3	4	4	3	4
27	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	4	5	5
31	5	4	5	4	4	5
32	4	3	3	4	3	3
33	5	5	5	5	5	5
34	4	4	4	4	4	4
35	5	5	5	5	5	5
36	4	4	5	4	4	5
37	4	4	4	4	4	4
38	5	5	5	5	5	5
39	4	4	4	3	4	4

No.	Pendapatan					
	Jam Kerja		Perubahan Poin		Pengalaman Kerja	
	Y1.1	Y1.2	Y2.1	Y2.2	Y3.1	Y3.2
40	4	4	4	4	4	4
41	4	3	3	4	3	3
42	4	5	5	3	5	5
43	4	4	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5
46	4	4	5	4	4	5
47	5	5	5	5	5	5
48	4	4	4	4	4	4
49	4	3	4	4	3	4
50	4	5	3	4	5	3
51	4	4	3	5	4	3
52	5	4	5	4	4	5
53	5	4	4	4	4	4
54	5	4	5	4	4	5
55	4	4	3	3	4	3
56	4	4	5	4	4	5
57	5	4	4	4	4	4
58	4	5	4	4	5	4
59	4	5	4	5	5	4
60	3	4	4	3	4	4
61	3	4	5	4	4	5
62	4	4	4	5	4	4
63	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	5	4	4
65	4	4	3	3	4	3
66	4	4	4	4	4	4
67	4	4	5	5	4	5
68	4	4	5	5	4	5
69	4	4	4	3	4	4
70	4	4	4	3	4	4
71	4	4	4	3	4	4
72	4	4	4	4	4	4
73	4	4	4	4	4	4
74	5	4	4	4	4	4
75	4	4	4	4	4	4
76	5	4	5	5	4	5
77	5	4	5	5	4	5
78	4	4	5	5	4	5
79	5	4	4	3	4	4
80	4	3	5	3	3	5
81	4	5	4	5	5	4
82	4	4	5	5	4	5

No.	Pendapatan					
	Jam Kerja		Perubahan Poin		Pengalaman Kerja	
	Y1.1	Y1.2	Y2.1	Y2.2	Y3.1	Y3.2
83	5	5	5	5	5	5
84	5	4	5	4	4	5
85	5	5	4	4	5	4
86	5	4	5	4	4	5
87	5	5	4	5	5	4
88	5	4	4	4	4	4
89	5	4	5	4	4	5
90	4	4	5	3	4	5
91	5	5	4	5	5	4
92	4	4	5	4	4	5
93	4	4	4	3	4	4
94	4	4	3	3	4	3
95	4	4	4	5	4	4
96	4	5	3	5	5	3
97	4	4	4	5	4	4
98	5	4	5	3	4	5
99	5	4	4	4	4	4
100	4	4	3	3	4	3
101	3	4	5	3	4	5
102	4	4	1	1	4	1
103	4	5	3	5	5	3
104	2	3	4	4	3	4
105	4	4	4	4	4	4
106	5	5	5	5	5	5
107	5	5	5	5	5	5
108	5	5	5	4	5	5
109	5	4	5	4	4	5
110	4	3	3	4	3	3
111	5	5	5	5	5	5
112	4	4	4	4	4	4
113	5	5	5	5	5	5
114	4	4	5	4	4	5
115	4	4	4	4	4	4
116	5	5	5	5	5	5
117	4	4	4	3	4	4
118	4	4	4	4	4	4
119	4	3	3	4	3	3
120	4	5	5	3	5	5
121	4	4	4	4	4	4
122	5	5	5	5	5	5
123	5	5	5	5	5	5
124	4	4	5	4	4	5
125	5	5	5	5	5	5

No.	Pendapatan					
	Jam Kerja		Perubahan Poin		Pengalaman Kerja	
	Y1.1	Y1.2	Y2.1	Y2.2	Y3.1	Y3.2
126	4	4	4	4	4	4
127	4	3	4	4	3	4
128	4	5	3	4	5	3
129	4	4	3	5	4	3
130	5	4	5	4	4	5
131	5	4	4	4	4	4
132	5	4	5	4	4	5
133	5	5	5	5	5	5
134	4	4	5	4	4	5
135	4	4	4	4	4	4
136	5	5	5	5	5	5
137	4	4	4	3	4	4
138	4	4	4	4	4	4
139	4	3	3	4	3	3
140	4	5	5	3	5	5
141	4	4	4	4	4	4
142	5	5	5	5	5	5
143	5	5	5	5	5	5
144	4	5	3	4	5	3
145	4	4	3	5	4	3
146	5	4	5	4	4	5
147	5	4	4	4	4	4
148	4	5	5	3	5	5
149	4	4	4	4	4	4
150	5	5	5	5	5	5

b. Variabel X

Kinerja								
No.	Kualitas Kerja		Kuantitas Kerja		Pelaksanaan Tugas		Tanggung Jawab	
	X1.1	X1.2	X2.1	X2.2	X3.1	X3.2	X4.1	X4.2
1	5	4	5	4	4	4	4	3
2	4	5	4	5	4	4	4	4
3	5	3	4	5	3	4	3	5
4	3	3	4	4	3	5	4	5
5	4	4	4	3	5	2	4	5
6	5	5	4	3	4	4	3	5
7	4	3	3	4	4	5	4	3
8	3	4	3	3	4	4	4	4
9	4	3	3	3	4	3	4	5

Kinerja								
No.	Kualitas Kerja		Kuantitas Kerja		Pelaksanaan Tugas		Tanggung Jawab	
	X1.1	X1.2	X2.1	X2.2	X3.1	X3.2	X4.1	X4.2
10	4	3	4	4	4	4	4	4
11	4	3	3	4	3	4	5	5
12	4	5	5	4	4	4	5	5
13	5	5	5	5	4	5	5	5
14	4	4	3	4	3	4	4	4
15	4	4	3	4	4	5	4	4
16	3	4	4	4	3	4	4	3
17	5	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	4	4	5	5	4	3
19	4	4	4	4	3	4	4	4
20	3	5	4	3	4	4	4	4
21	5	3	4	4	3	5	5	4
22	5	5	4	5	4	4	5	4
23	3	4	4	5	4	5	4	3
24	3	3	4	4	3	1	4	4
25	5	3	4	1	1	4	5	4
26	3	4	5	4	5	4	3	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	5	4	5	5	5	5
29	5	5	5	4	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	4	3	4	4	4	4	4
32	3	4	3	4	5	4	3	4
33	4	4	4	4	4	4	4	3
34	5	5	5	5	5	5	5	5
35	4	4	4	4	4	4	4	4
36	5	5	5	5	5	5	5	5
37	4	4	4	4	4	4	4	4
38	3	4	3	4	4	4	4	4
39	5	5	4	5	5	5	5	5
40	4	4	3	4	4	4	3	3
41	4	3	4	4	4	4	4	3
42	3	3	3	3	3	4	3	3
43	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	4	3	4	3	4	3	4
45	5	5	5	5	5	5	5	5
46	5	5	5	5	5	5	5	5
47	4	5	3	4	5	5	4	4
48	4	4	5	5	5	5	5	5
49	4	4	4	4	3	4	4	4



Kinerja								
No.	Kualitas Kerja		Kuantitas Kerja		Pelaksanaan Tugas		Tanggung Jawab	
	X1.1	X1.2	X2.1	X2.2	X3.1	X3.2	X4.1	X4.2
50	4	5	3	4	3	4	4	5
51	4	3	4	4	4	4	5	3
52	5	4	4	3	4	4	5	5
53	5	4	4	5	5	5	5	5
54	4	5	4	5	5	4	4	5
55	5	5	5	5	4	5	5	4
56	5	4	4	5	4	5	4	4
57	5	4	3	4	4	5	4	4
58	4	4	4	5	4	5	4	4
59	5	4	4	5	5	4	5	4
60	4	4	4	4	5	4	4	4
61	4	4	4	3	5	5	4	3
62	4	4	5	5	5	5	4	3
63	4	4	5	5	5	4	3	4
64	5	5	5	5	4	4	4	4
65	4	4	5	5	4	5	5	4
66	4	4	4	4	4	3	4	4
67	4	4	4	4	5	5	4	4
68	4	5	5	5	5	5	5	4
69	4	4	5	3	4	4	5	4
70	4	4	4	5	5	5	5	4
71	4	4	4	4	3	4	3	4
72	4	3	3	3	4	3	4	4
73	3	3	4	4	4	3	4	4
74	4	5	4	5	4	5	4	5
75	3	2	2	3	5	5	4	4
76	4	4	4	4	4	5	4	4
77	4	4	4	4	3	4	4	4
78	4	4	4	4	3	4	4	4
79	5	3	4	5	4	5	4	4
80	5	4	4	5	5	4	4	4
81	5	4	3	4	5	5	4	4
82	4	4	5	5	5	5	4	4
83	4	5	5	4	5	4	4	4
84	4	4	4	5	4	4	4	5
85	5	5	4	4	5	5	5	5
86	5	5	5	4	4	4	4	4
87	4	4	5	5	5	5	4	4
88	4	4	4	5	4	4	4	5
89	4	5	5	4	5	5	5	4



Kinerja								
No.	Kualitas Kerja		Kuantitas Kerja		Pelaksanaan Tugas		Tanggung Jawab	
	X1.1	X1.2	X2.1	X2.2	X3.1	X3.2	X4.1	X4.2
6								
117	4	4	4	4	4	4	4	4
118	5	5	5	5	5	4	3	4
119	4	4	4	4	4	4	4	3
120	3	4	3	4	5	5	5	5
121	5	5	4	5	4	4	4	4
122	4	4	3	4	5	5	5	5
123	4	3	4	4	4	4	4	4
124	3	3	3	3	4	4	4	4
125	4	4	4	4	5	5	5	5
126	4	4	3	4	4	4	3	3
127	5	5	5	5	4	4	4	3
128	5	5	5	5	3	4	3	3
129	4	5	3	4	4	4	4	4
130	4	4	5	5	3	4	3	4
131	4	4	4	4	5	5	5	5
132	4	5	3	4	5	5	5	5
133	4	3	4	4	5	5	4	4
134	5	4	4	3	5	5	5	5
135	5	4	4	5	3	4	4	4
136	4	5	4	5	3	4	4	5
137	5	5	5	5	4	4	5	3
13	5	4	4	5	4	4	5	5

Kinerja								
No.	Kualitas Kerja		Kuantitas Kerja		Pelaksanaan Tugas		Tanggung Jawab	
	X1.1	X1.2	X2.1	X2.2	X3.1	X3.2	X4.1	X4.2
8								
139	5	4	3	4	5	5	5	5
140	4	4	4	5	5	4	4	5
141	5	4	4	5	4	5	5	4
142	4	4	4	4	4	5	4	4
143	4	4	4	3	4	5	4	4
144	4	4	5	5	4	5	4	4
145	4	4	5	5	5	4	5	4
146	5	5	5	5	5	4	4	4
147	4	4	5	5	5	5	4	3
148	4	4	4	4	5	5	4	3
149	4	4	4	4	5	4	3	4
150	4	5	5	5	4	4	4	4

c. Variabel Z

USIA						
No.	Usia 21-40		Usia 40-60		Usia 60+	
	Z1.1	Z1.2	Z2.1	Z2.2	Z3.1	Z3.2
1	5	4	5	4	5	4
2	5	5	4	4	5	5
3	5	3	4	4	3	3
4	4	4	3	3	5	4
5	4	4	5	3	3	4
6	4	3	5	4	4	3
7	4	4	3	3	3	4
8	4	4	4	3	5	4
9	4	3	3	3	4	3
10	5	4	4	4	4	4
11	5	4	5	4	4	4

USIA						
No.	Usia 21-40		Usia 40-60		Usia 60+	
	Z1.1	Z1.2	Z2.1	Z2.2	Z3.1	Z3.2
12	5	4	3	4	4	4
13	4	3	4	4	4	3
14	3	4	3	4	4	4
15	4	4	5	3	4	4
16	4	4	4	3	4	4
17	5	5	3	5	5	5
18	5	5	4	4	3	5
19	4	4	4	3	4	4
20	4	5	4	3	5	5
21	4	4	4	3	4	4
22	4	4	4	4	5	4
23	4	1	4	3	4	1
24	3	4	5	4	3	4
25	3	1	4	5	3	1
26	4	5	4	4	3	5
27	4	4	4	4	4	4
28	5	4	5	5	4	4
29	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5
31	5	4	4	3	5	4
32	4	3	4	4	4	3
33	5	5	5	5	5	5
34	4	4	4	4	4	4
35	5	5	5	5	5	5
36	4	4	4	4	4	4
37	3	4	3	4	3	4
38	5	4	5	5	4	4
39	4	3	4	4	4	3
40	4	3	4	4	4	3
41	3	4	3	3	3	4
42	5	5	5	4	4	5
43	3	3	3	4	3	3
44	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5
46	4	5	4	3	3	5
47	4	4	4	5	4	4
48	4	4	5	4	4	4
49	4	5	4	3	4	5
50	5	4	5	4	3	4
51	4	3	4	3	4	3
52	5	4	4	4	4	4
53	4	5	4	5	4	5

USIA						
No.	Usia 21-40		Usia 40-60		Usia 60+	
	Z1.1	Z1.2	Z2.1	Z2.2	Z3.1	Z3.2
54	5	4	5	4	5	4
55	4	3	4	4	4	3
56	4	5	4	4	4	5
57	4	4	4	4	4	4
58	5	5	5	5	5	5
59	5	5	5	4	4	5
60	4	5	4	5	4	5
61	5	5	3	4	4	5
62	4	4	3	5	4	4
63	4	4	4	4	4	4
64	4	5	5	5	4	5
65	4	5	4	3	4	5
66	5	5	4	4	4	5
67	5	5	5	4	4	5
68	4	5	4	5	4	5
69	4	4	4	4	4	4
70	4	4	4	4	4	4
71	4	4	4	4	3	4
72	3	4	4	4	3	4
73	4	5	4	5	4	5
74	5	4	5	5	5	4
75	4	4	4	4	4	4
76	4	4	3	4	4	4
77	4	4	3	4	4	4
78	4	3	3	5	4	3
79	3	4	4	4	3	4
80	4	4	5	5	5	4
81	4	4	4	4	4	4
82	5	4	4	5	5	4
83	5	5	4	4	5	5
84	4	4	4	4	4	4
85	5	5	5	5	5	5
86	4	4	4	4	4	4
87	5	5	5	4	4	5
88	5	5	4	4	5	5
89	5	5	4	4	4	5
90	5	4	5	4	5	4
91	5	5	4	4	5	5
92	5	3	4	4	3	3
93	4	4	3	3	5	4
94	4	4	5	3	3	4
95	4	3	5	4	4	3

USIA						
No.	Usia 21-40		Usia 40-60		Usia 60+	
	Z1.1	Z1.2	Z2.1	Z2.2	Z3.1	Z3.2
96	4	4	3	3	3	4
97	4	4	4	3	5	4
98	4	3	3	3	4	3
99	5	4	4	4	4	4
100	5	4	5	4	4	4
101	5	4	3	4	4	4
102	4	3	4	4	4	3
103	3	4	3	4	4	4
104	4	4	5	3	4	4
105	4	4	4	3	4	4
106	5	5	3	5	5	5
107	5	5	4	4	3	5
108	4	4	4	3	4	4
109	4	5	4	3	5	5
110	4	4	4	3	4	4
111	4	4	4	4	5	4
112	4	1	4	3	4	1
113	3	4	5	4	3	4
114	3	1	4	5	3	1
115	4	5	4	4	3	5
116	4	4	4	4	4	4
117	5	4	5	5	4	4
118	5	5	5	5	5	5
119	5	5	5	5	5	5
120	5	4	4	3	5	4
121	4	3	4	4	4	3
122	5	5	5	5	5	5
123	4	4	4	4	4	4
124	5	5	5	5	5	5
125	4	4	4	4	4	4
126	3	4	3	4	3	4
127	5	4	5	5	4	4
128	4	3	4	4	4	3
129	4	3	4	4	4	3
130	3	4	3	3	3	4
131	5	5	5	4	4	5
132	3	3	3	4	3	3
133	5	5	5	5	5	5
134	5	5	5	5	5	5
135	4	5	4	3	3	5
136	4	4	4	5	4	4
137	4	4	5	4	4	4

USIA						
No.	Usia 21-40		Usia 40-60		Usia 60+	
	Z1.1	Z1.2	Z2.1	Z2.2	Z3.1	Z3.2
138	4	4	4	4	4	4
139	5	4	5	5	4	4
140	5	5	5	5	5	5
141	5	5	5	5	5	5
142	5	4	4	3	5	4
143	4	3	4	4	4	3
144	5	5	5	5	5	5
145	4	4	4	4	4	4
146	5	5	5	5	5	5
147	4	4	4	4	4	4
148	3	4	3	4	3	4
149	5	4	5	5	4	4
150	4	3	4	4	4	3

### 3. Hasil Analisis

#### b. Uji Keabsahan Data Kuesioner

#### CORRELATIONS

```
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y2.1 Y2.2 Y3.1 Y3.2 X1.1 X1.2 X2.1 X2.2 X3.1 X3.2 X4.1
X4.2 Z1.1 Z1.2 Z2.1
```

```
Z2.2 Z3.1 Z3.2 Total
```

```
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
```

```
/MISSING=PAIRWISE.
```



## Correlations

### Notes

Output Created		14-JUN-2022 09:04:25
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	150
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS  /VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y2.1 Y2.2 Y3.1 Y3.2 X1.1 X1.2 X2.1 X2.2 X3.1 X3.2 X4.1 X4.2 Z1.1 Z1.2 Z2.1  Z2.2 Z3.1 Z3.2 Total  /PRINT=TWOTAIL NOSIG  /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02



### Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y2.1	Y2.2	Y3.1	Y3.2	X1.1	X1.2	X2.1	X2.2	X3.1	X3.2	X4.1	X4.2	Z1.1	Z1.2	Z2.1	Z2.2	Z3.1	Z3.2	Total	
Y1.1 Pearson Correlation	1	.473**	.380**	.338*	.473**	.380**	.079	.077	.012	-.046	.008	.069	.220*	.250*	.145	.154	.065	.138	.246*	.154	.485*	
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.335	.350	.883	.573	.926	.403	.007	.002	.077	.061	.432	.093	.002	.061	.000	
N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Y1.2 Pearson Correlation	.473*	1	.314**	.401*	1.000*	.314**	.077	.057	-.021	-.086	.004	.127	.121	.129	.208*	.105	.164*	.248*	.101	.105	.499*	
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.348	.489	.795	.297	.958	.121	.140	.116	.011	.200	.045	.002	.219	.200	.000	
N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150
Y2.1 Pearson Correlation	.380*	.314**	1	.355*	.314**	1.000*	.048	.085	.041	-.003	.231*	.256*	.054	.243*	.208*	.145	-.020	.158	.208*	.145	.585*	
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.557	.301	.623	.974	.005	.002	.509	.003	.011	.077	.811	.054	.011	.077	.000	













Tota l	Pearson Correlation	.485*	.499**	.585**	.445*	.499**	.585**	.368*	.394*	.329*	.318*	.473*	.408*	.358*	.379*	.560*	.509**	.426*	.509*	.484*	.509**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150	150

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

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

## RELIABILITY

```
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y2.1 Y2.2 Y3.1 Y3.2 X1.1 X1.2 X2.1 X2.2 X3.1  
X3.2 X4.1 X4.2 Z1.1 Z1.2 Z2.1
```

```
Z2.2 Z3.1 Z3.2
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA
```

```
/SUMMARY=TOTAL.
```

## Reliability

### Notes

Output Created	14-JUN-2022 09:05:19
Comments	
Input	Active Dataset DataSet1

	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	150
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY  /VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y2.1 Y2.2 Y3.1 Y3.2 X1.1 X1.2 X2.1 X2.2 X3.1 X3.2 X4.1 X4.2 Z1.1 Z1.2 Z2.1  Z2.2 Z3.1 Z3.2  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  /MODEL=ALPHA  /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

**Scale: ALL VARIABLES**

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	150	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	150	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	20

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	79.23	38.619	.409	.789
Y1.2	79.31	38.563	.425	.788

Y2.1	79.29	36.609	.494	.782
Y2.2	79.43	38.045	.336	.793
Y3.1	79.31	38.563	.425	.788
Y3.2	79.29	36.609	.494	.782
X1.1	79.29	39.360	.276	.795
X1.2	79.38	39.002	.298	.794
X2.1	79.45	39.564	.227	.798
X2.2	79.31	39.586	.211	.800
X3.1	79.37	37.860	.370	.790
X3.2	79.21	38.773	.309	.794
X4.1	79.32	39.602	.272	.795
X4.2	79.38	39.284	.287	.795
Z1.1	79.23	37.845	.487	.784
Z1.2	79.42	37.265	.405	.788
Z2.1	79.36	38.796	.335	.792
Z2.2	79.47	37.982	.423	.787
Z3.1	79.43	38.327	.399	.789
Z3.2	79.42	37.265	.405	.788

c. Uji Asumsi Klasik

RELIABILITY

/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y2.1 Y2.2 Y3.1 Y3.2 X1.1 X1.2 X2.1 X2.2 X3.1  
X3.2 X4.1 X4.2 Z1.1 Z1.2 Z2.1

Z2.2 Z3.1 Z3.2

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT TY

/METHOD=ENTER TX TZ

/SCATTERPLOT=(\*SRESID ,\*ZPRED)

/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID)

/SAVE RESID.

## Regression

### Notes

Output Created		14-JUN-2022 09:37:35
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	150
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax		REGRESSION  /MISSING LISTWISE  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  /NOORIGIN  /DEPENDENT TY  /METHOD=ENTER TX TZ  /SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)  /RESIDUALS NORMPROB(ZRESID)  /SAVE RESID.
Resources	Processor Time	00:00:02.17
	Elapsed Time	00:00:01.36
	Memory Required	2860 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	560 bytes
Variables Created or Modified	RES_1	Unstandardized Residual

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TZ, TX <sup>b</sup>	.	Enter



a. Dependent Variable: TY

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.303 <sup>a</sup>	.092	.079	2.996

a. Predictors: (Constant), TZ, TX

b. Dependent Variable: TY

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133.010	2	66.505	7.411	.001 <sup>b</sup>
	Residual	1319.230	147	8.974		
	Total	1452.240	149			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TZ, TX

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.356	3.013		4.764	.000
	TX	.154	.081	.154	1.913	.058
	TZ	.233	.081	.230	2.857	.005

a. Dependent Variable: TY

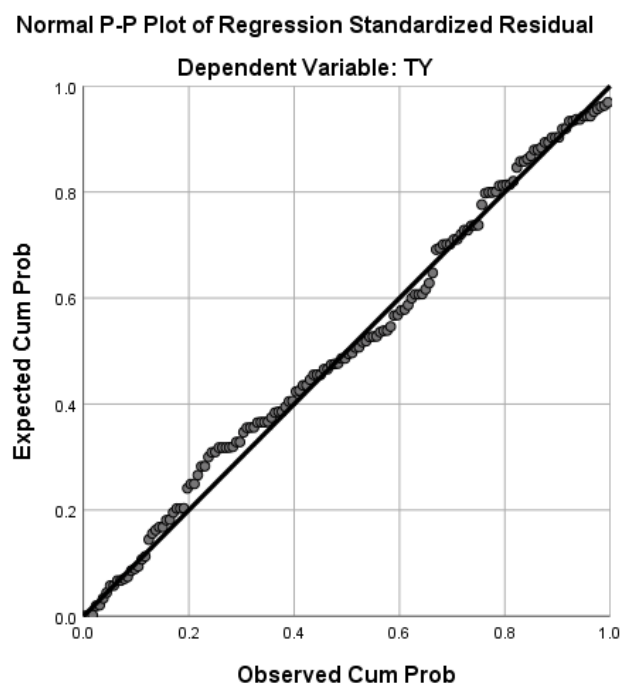
### Residuals Statistics<sup>a</sup>

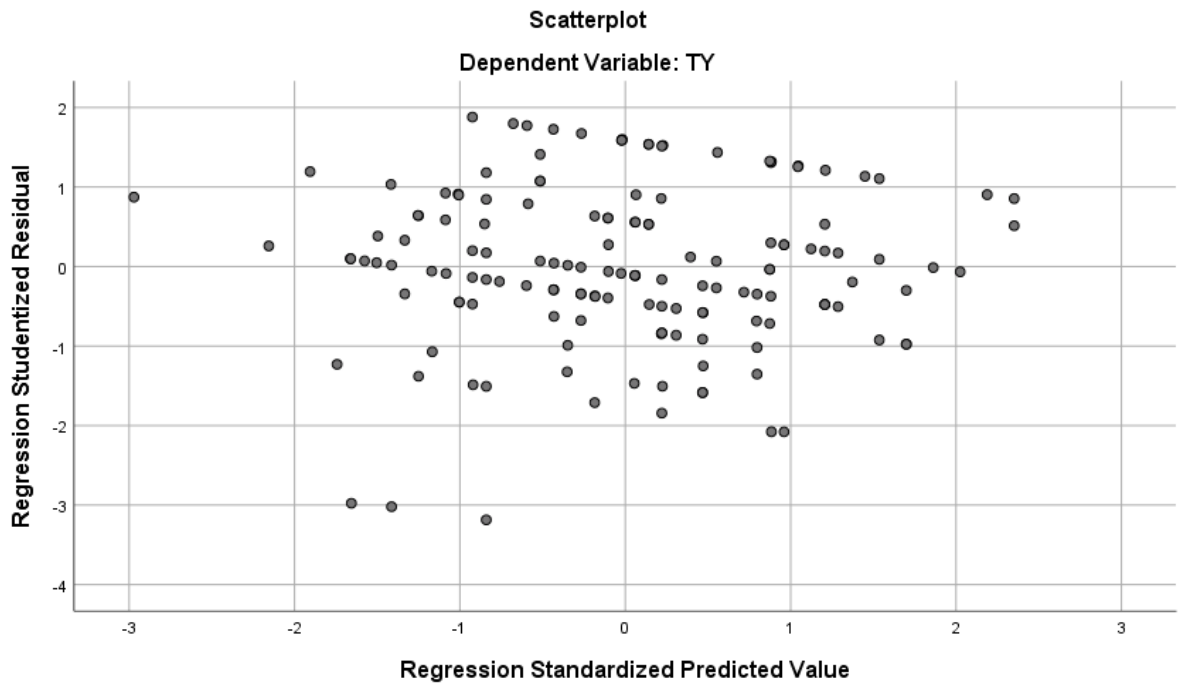
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	22.47	27.50	25.28	.945	150
Std. Predicted Value	-2.971	2.351	.000	1.000	150
Standard Error of Predicted Value	.248	.940	.403	.131	150
Adjusted Predicted Value	22.29	27.43	25.28	.945	150
Residual	-9.486	5.593	.000	2.976	150
Std. Residual	-3.166	1.867	.000	.993	150
Stud. Residual	-3.186	1.879	.001	1.003	150
Deleted Residual	-9.601	5.665	.004	3.037	150
Stud. Deleted Residual	-3.290	1.895	-.001	1.012	150

Mahal. Distance	.030	13.684	1.987	2.151	150
Cook's Distance	.000	.139	.007	.015	150
Centered Leverage Value	.000	.092	.013	.014	150

a. Dependent Variable: TY

## Charts





NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=RES\_1

/MISSING ANALYSIS.

## NPar Tests

### Notes

Output Created	14-JUN-2022 09:41:12	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	150
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS  /K-S(NORMAL)=RES_1  /MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00

Elapsed Time	00:00:00.00
Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	393216

a. Based on availability of workspace memory.

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		150
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.97554889
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.041
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.090 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

COMPUTE ABS\_RES=ABS(RES\_1).

EXECUTE.

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT ABS\_RES

/METHOD=ENTER TY TX TZ.

## Regression

### Notes

Output Created	14-JUN-2022 09:44:37
Comments	

Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	150
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION  /MISSING LISTWISE  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  /NOORIGIN  /DEPENDENT ABS_RES  /METHOD=ENTER TY TX TZ.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01
	Memory Required	3188 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes



### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TZ, TX, TY <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: ABS\_RES

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.223 <sup>a</sup>	.050	.030	1.85580

a. Predictors: (Constant), TZ, TX, TY

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26.209	3	8.736	2.537	.059 <sup>b</sup>
	Residual	502.825	146	3.444		
	Total	529.034	149			

a. Dependent Variable: ABS\_RES

b. Predictors: (Constant), TZ, TX, TY

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.224	2.006		3.103	.002
	TY	-.092	.051	-.152	-1.791	.075
	TX	-.090	.051	-.149	-1.778	.077
	TZ	.056	.052	.092	1.081	.282

a. Dependent Variable: ABS\_RES

MEANS TABLES=TY BY TX TZ

/CELLS=MEAN COUNT STDDEV

/STATISTICS LINEARITY.

## Means

### Notes

Output Created		14-JUN-2022 09:57:54
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	150
Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.

Syntax		MEANS TABLES=TY BY TX TZ  /CELLS=MEAN COUNT STDDEV  /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01

### Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
TY * TX	150	100.0%	0	0.0%	150	100.0%
TY * TZ	150	100.0%	0	0.0%	150	100.0%

**TY \* TX**

**Report**

TY

TX	Mean	N	Std. Deviation
25	27.00	1	.
26	15.00	1	.
27	25.00	1	.
28	24.67	3	1.155
29	23.67	9	4.555
30	25.22	9	4.086
31	24.56	18	3.682
32	25.15	20	2.621
33	25.83	18	2.813
34	26.54	13	2.634
35	25.93	14	2.586
36	24.52	25	2.452
37	27.00	2	.000
38	24.80	5	2.490
39	27.75	4	3.304
40	27.29	7	2.360
Total	25.28	150	3.122

**ANOVA Table**

Sum of Squares	df	Mean Square		

TY *	Between	(Combined)	249.145	15	16.610		
TX	Groups						
		Linearity	59.747	1	59.747		
		Deviation from Linearity	189.399	14	13.528		
	Within Groups		1203.095	134	8.978		
	Total		1452.240	149			

### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
TY * TX	.203	.041	.414	.172

**TY \* TZ**

### Report

TY

TZ	Mean	N	Std. Deviation
----	------	---	----------------

17	24.75	4	.957
19	25.50	2	2.121
20	25.00	4	3.367
21	24.67	6	1.366
22	24.33	18	3.531
23	23.94	17	4.465
24	24.92	26	2.544
25	25.29	17	3.387
26	25.63	8	2.504
27	24.94	17	2.749
28	27.08	13	2.019
30	27.22	18	2.922
Total	25.28	150	3.122

### ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square		
TY *	Between Groups	(Combined)	166.490	11	15.135		
		Linearity	100.161	1	100.161		
		Deviation from Linearity	66.328	10	6.633		
	Within Groups	1285.750	138	9.317			
	Total	1452.240	149				

### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
TY * TZ	.263	.069	.339	.115

d. Uji Hipotesis

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT TY

/METHOD=ENTER TX.



## Regression

### Notes

Output Created		14-JUN-2022 10:14:44
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	150
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax		REGRESSION  /MISSING LISTWISE  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  /NOORIGIN  /DEPENDENT TY  /METHOD=ENTER TX.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01
	Memory Required	2660 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TX <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: TY

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.203 <sup>a</sup>	.410	.035	3.067

a. Predictors: (Constant), TX

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.747	1	59.747	6.350	.013 <sup>b</sup>
	Residual	1392.493	148	9.409		
	Total	1452.240	149			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.489	2.707		6.831	.000

TX	.203	.081	.203	2.520	.013
----	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: TY

## REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT TY

/METHOD=ENTER TX TZ Y.X.

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	-15.489	.211		5.831	.000

---

TZ	.365	.044	.365	4.329	.011
----	------	------	------	-------	------

---

a. Dependent Variable: TY

## REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT TY

/METHOD=ENTER TX TZ Y.X.

## Regression

### Notes

Output Created

14-JUN-2022 10:15:43

---

Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	150
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION  /MISSING LISTWISE  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  /NOORIGIN  /DEPENDENT TY  /METHOD=ENTER TX TZ Y.X.	
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.04
	Memory Required	3212 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Y.X, TX, TZ <sup>b</sup>		. Enter

a. Dependent Variable: TY

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.309 <sup>a</sup>	.601	.077	3.000

a. Predictors: (Constant), Y.X, TX, TZ

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.433	3	46.144	5.128	.002 <sup>b</sup>
	Residual	1313.807	146	8.999		
	Total	1452.240	149			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), Y.X, TX, TZ

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
		Beta				
1	(Constant)	.19.134	.908		7.105	.000
	Z.X	.796	.028	.796	6.776	.005

a. Dependent Variable: TY



H1

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.227 <sup>a</sup>	.201	.200	.10729

a. Predictors: (Constant), TX1

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.343	.009		11.704	.000
	TX1	1.351	.001	.127	8.552	.001

a. Dependent Variable: JY

H2

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.449 <sup>a</sup>	.436	.420	1.13211

a. Predictors: (Constant), TX2

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.606	.018		14.563	.000
	TX2	3.039	.000	.015	9.188	.002

a. Dependent Variable: JY

H3

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620 <sup>a</sup>	.348	.302	1.05568

a. Predictors: (Constant), TX3

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.597	.014		11.944	.000
	TX3	2.554	.002	.220	8.745	.007

a. Dependent Variable: JY

H4

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	4.222 <sup>a</sup>	.349	.343	2.05406

a. Predictors: (Constant), TX4

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.822	.000		9.997	.000
	TX4	4.654	.004	.222	4.775	.006

a. Dependent Variable: JY

Hipotesis ke dua

H1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.896	.021		13.290	.000
	TX1.TZ1	2.016	.000	.075	8.081	.001
	TX1.TZ2	-1.046	.002	-.218	4.221	.012
	TX2.TZ1	5.064	.012	.301	5.387	.000
	TX2.TZ2	-2.107	.009	-.511	3.645	.015
	TX3.TZ1	2.022	.000	.117	5.153	.029
	TX3.TZ2	-2.065	.019	.321	7.437	.001
	TX4.TZ1	7.026	.004	-.121	6.167	.000
	TX4.TZ2	-3.022	.011	.095	4.135	.003

a. Dependent Variable: JY

H1

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.550 <sup>a</sup>	.462	.456	2.03302

a. Predictors: (Constant), TX1.TZ1

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 <sup>a</sup>	.438	.432	1.07173

a. Predictors: (Constant), TX1.TZ2

H2

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 <sup>a</sup>	.524	.517	2.09471

a. Predictors: (Constant), TX2.TZ1

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 <sup>a</sup>	.612	.606	1.11304

a. Predictors: (Constant), TX2.TZ2

H3

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.594 <sup>a</sup>	.586	.580	1.99400

a. Predictors: (Constant), TX3.TZ1

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 <sup>a</sup>	.575	.568	1.01318

a. Predictors: (Constant), TX3.TZ2

H4

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 <sup>a</sup>	.695	.689	1.97987

a. Predictors: (Constant), TX4.TZ1

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 <sup>a</sup>	.577	.571	1.00887

a. Predictors: (Constant), TX4.TZ2