

SKRIPSI

**PENGARUH PRESEPSI PEMBERIAN BONUS TERHADAP
KESEJAHTERAAN *DRIVER* OJEK *ONLINE* GRAB SE-KOTA
METRO**

Oleh:

FRANSIDA SAPUTRA

NPM: 2003010026



Jurusan S1 Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO

TAHUN 1445 H/2024 M

SKRIPSI
PENGARUHPRESEPSI PEMBERIAN BONUS TERHADAP
KESEJAHTERAAN *DRIVER OJEK ONLINE GRAB SE-KOTA*
METRO

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh:

FRANSIDA SAPUTRA

NPM: 2003010026

Dosen Pembimbing: Misfi Laili Rohmi, M.Si.

Jurusan S1 Ekonomi Syariah

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam (FEBI)

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO

TAHUN 1445 H/2024 M

NOTA DINAS

Nomor : -
Lampiran : 1 (satu) Berkas
Perihal : **Pengajuan Munaqosyah**

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro
di -
Tempat

Assalamualaikum Wr.Wb

Setelah kami mengadakan pemeriksaan, bimbingan dan perbaikan seperlunya, maka, skripsi saudara:

Nama : Fransida Saputra
NPM : 2003010026
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul : **PENGARUH PRESEPSI PEMBERIAN BONUS
TERHADAP KESEJAHTERAAN DRIVER OJEK
ONLINE GRAB SE-KOTA METRO**

Sudah dapat kami setujui dan dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro untuk dimunaqosyahkan.

Demikian harapan kami dan atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Metro, 13 Juni 2024
Pembimbing



Misfi Laili Rohmi, M.Si.
NIP. 198903292020122017

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PENGARUH PRESEPSI PEMBERIAN BONUS
TERHADAP KESEJAHTERAAN *DRIVER* OJEK
*ONLINE GRAB SE-KOTA METRO***

Nama : Fransida Saputra

NPM : 2003010026

Jurusan : Ekonomi Syariah (Esy)

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk di munaqosyahkan dalam sidang munaqosyah Fakultas Ekonomi
Dan Bisnis Islam Intitut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro

Metro, 13 Juni 2024
Pembimbing



Misfi Laili Rohmi, M. Si
NIP. 198903292020122017



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 472251-47296 Website: www.metroiain.ac.id e-mail: iainmetro@metroiain.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor: B-2094/11.28.3/D/PP-00.9/07/2024

Skripsi dengan Judul PENGARUH PRESEPSI PEMBERIAN BONUS TERHADAP KESEJAHTERAAN DRIVER OJEK ONLINE GRAB SE-KOTA METRO, disusun oleh FRANSIDA SAPUTRA, NPM. 2003010026, Jurusan: Ekonomi Syariah telah diujikan dalam Ujian Munaqosyah Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam pada hari/tanggal : Kamis, 20 Juni 2024. Pada Gedung Abu Ubaid Al-Kasim diruangan E8.II.3.

TIM PEMBAHAS

Ketua / Moderator : Misfi Laili Rohmi, M.Si. (.....)
Pembahas I : Yuyun Yunarti, M.Si. (.....)
Pembahas II : Diana Ambarwati, M.E.Sy. (.....)
Sekretaris : Primadatu Deswara, SKM., MPH. (.....)



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Mat Jalil, M.Hum.
NIP. 196208121998031001

PENGARUH PRESEPSI PEMBERIAN BONUS TERHADAP KESEJAHTERAAN *DRIVER* OJEK *ONLINE* GRAB SE-KOTA METRO

ABSTRAK

Oleh:

Fransida Saputra

Kesejahteraan telah dianggap sebagai indikator pertumbuhan yang tinggi dalam konteks pembangunan ekonomi. Dalam perkembangan ekonomi suatu negara, transportasi adalah salah satu yang sangat penting, karena transportasi menjadi salah satu landasan pembangunan ekonomi dan perkembangan masyarakat serta pertumbuhan industrialisasi. Grab adalah salah satu transportasi ojek *online* yang pertama kali hadir di Kota Metro, dan kepopuleran transportasi ojek *online* Grab cukup tinggi dibandingkan dengan ojek *online* lainnya. Karena kepopulerannya yang cukup tinggi, peneliti memilih Grab sebagai objek penelitian dibandingkan dengan ojek *online* yang lainnya; dengan jumlah *driver*-nya yang lebih banyak dibandingkan dengan ojek *online* yang lainnya, oleh karena itu Grab menyumbang perbaikan ekonomi para *driver* Grab di wilayah Kota Metro.

Berkaitan dengan sistem bonus yang diterapkan oleh pihak Grab terdapat beberapa hal yang mempengaruhi kesejahteraan *driver* Grab yaitu: banyak persaingan antar *driver* sehingga sulit mencapai bonus, sistem bonus yang berbeda dari tahun 2018 dengan tahun 2023 contohnya nilainya lebih besar tetapi jam operasional bonus yang terbatas dan bonus bulanan seperti diskon perawatan motor tidak tersedia di Kota Metro. Selanjutnya untuk mengetahui dan menganalisis lebih dalam terkait pengaruh pemberian bonus, peneliti menggunakan indikator pemberian bonus sebagai indikator penelitian yaitu posisi/jabatan, kualitas kerja, masa kerja, dan pencapaian target

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini dilakukan dengan metode pokok dan metode pendukung yaitu kuisioner dan wawancara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh *driver* Grab aktif di seluruh wilayah Kota Metro yaitu berjumlah 343 orang, dan dari populasi tersebut didapatkan hasil responden sebesar 77 orang menggunakan teknik *random sampling* dengan kelonggaran 10%. Hasil penelitian ini yaitu posisi/jabatan, kualitas kerja, masa kerja, dan pencapaian target tidak berpengaruh signifikan secara persial maupun secara simultan terhadap kesejahteraan *driver* ojek online Grab di Kota Metro.

Kata Kunci: Kesejahteraan, Posisi Jabatan, Kualitas Kerja, Masa Kerja, Pencapaian Target.

ORISINALITAS PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fransida Saputra

NPM : 2003010026

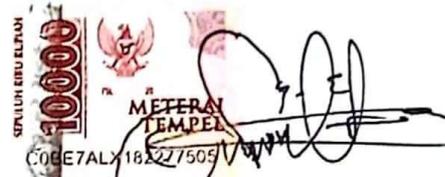
Jurusan : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, 13 Juni 2024

Yang menyatakan,



Fransida Saputra

NPM. 2003010026

MOTTO

وَإِذْ تَأْتِيَنَّكُمْ رِيبٌ مِنْ رَبِّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

Artinya: “Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih". (Q.S Ibrahim ayat 7)

PERSEMBAHAN

Segala perjuangan penulis hingga titik ini, tiada kata yang pantas diucapkan selain rasa syukur kepada Allah SWT. dan ucapan Alhamdulillahirobbil'aalamin. Dengan rasa bahagia kupersembahkan teruntuk orang-orang hebat yang selalu menjadi penyemangat, menjadi alasan penguat hingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orangtua tersayang, Bapak Ahmad dan Ibu Marsini yang selalu memberikan doa, dukungan dan dorongan semangat sehingga peneliti bisa terus menuntut ilmu hingga sampai dititik saat ini, memberikan kasih sayang dan cintanya yang tak terbalaskan dengan apapun; terimakasih Bapak dan Ibu tersayang.
2. Adikku tersayang Vinsa Ega Saputra, yang telah mendukung dan terus memberikan semangat selama melaksanakan studi.
3. Sahabat-sahabat seperjuangan ESY angkatan 2020, terimakasih selalu memberikan semangat sehingga secara tidak langsung membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
5. Almamater Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr Wb.

Puji syukur Alhamdulillah peneliti haturkan ke-Hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Presepsi Pemberian Bonus Terhadap Kesejahteraan *Driver* Ojek *Online* Grab Se-Kota Metro”. Adapun penulisan ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata satu di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro pada jurusan Ekonomi Syariah.

Dalam upaya penyelesaian skripsi ini, peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Siti Nurjanah, M.Ag., PIA. selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.
2. Dr. Mat Jalil, M.Hum. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro
3. Bapak Yudhistira Ardana, M.E.K. selaku Kepala Jurusan Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro
4. Ibu Hermanita, SE., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik
5. Ibu Misfi Laili Rohmi, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak meluangkan waktunya serta memberikan pengarahan dan memberikan motivasi penyusunan skripsi ini.
6. Responden penelitian atau *driver* Grab Kota Metro yang telah mendukung penelitian ini.

Namun peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini belum mencapai kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak untuk mencapai kesempurnaannya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berarti bagi kita semua.

Wassalamu'alaikum Wr Wb.

Metro, 13 Juni 2024
Peneliti,



Fransida Saputra
NPM. 2003010026

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN COVER	ii
NOTA DINAS	iii
PERSETUJUAN	iv
PENGESAHAN	v
ABSTRAK	vi
ORISINALITAS PENELITIAN	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	15
C. Batasan Masalah.....	15
D. Rumusan Masalah	16
E. Tujuan Penelitian	16
F. Manfaat Penelitian	17
G. Penelitian Relevan.....	18

BAB II LANDASAN TEORI	21
A. Konsep teori Kesejahteraan.....	21
1. Teori Kesejahteraan	21
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan.....	24
3. Indikator Kesejahteraan	26
B. Konsep teori Bonus	27
1. Teori Bonus	27
2. Tujuan Pemberian Bonus	29
3. Indikator Pemberian Bonus.....	30
C. Konsep Posisi/Jabatan	31
1. Pengertian Posisi/jabatan	31
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Posisi/Jabatan.....	31
3. Indikator Jabatan	32
D. Konsep Kualitas Kerja	32
1. Pengertian Kualitas Kerja	32
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kualitas Kerja	33
3. Indikator Kualitas Kerja.....	34
E. Konsep Masa Kerja.....	35
1. Pengertian Masa Kerja	35
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Masa Kerja	35
3. Indikator Masa Kerja.....	36
F. Konsep Pencapaian Target.....	37
1. Pengertian Pencapaian Target.....	37

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pencapaian Target	37
3. Indikator Pencapaian Target	38
G. Teori Pendapatan.....	38
H. Kerangka Penelitian	39
I. Hipotesis Penelitian.....	40
BAB III METODOLOGI	42
A. Rancangan Penelitian	42
B. Definisi Operasional Variabel.....	42
C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	44
D. Teknik Pengumpulan Data.....	46
E. Instrumen Penelitian.....	47
1. Bentuk Instrumen	47
2. Kisi-kisi Instrumen.....	48
3. Penetapan Skor dan Penjelasannya	50
F. Uji Keabsahan Instrumen.....	52
1. Teori Uji Keabsahan Instrumen	52
a. Uji Validitas Instrumen	52
b. Uji Reliabilitas Instrumen	53
2. Hasil Perhitungan Keabsahan Instrumen	54
a. Hasil Uji Validitas.....	54
b. Hasil Uji Reliabilitas	56
G. Uji Asumsi Klasik.....	57
1. Uji Normalitas.....	58

2. Uji Multikoleniaritas	58
3. Uji Heteroskedastisitas	59
H. Teknik Analisis Data.....	59
1. Analisis Statistik Deskriptif Kuantitatif	59
2. Analisis Regresi Linear Berganda.....	61
3. Uji Hipotesis	61
a) Uji t	62
b) Uji F	63
4. Uji Determinasi	64
BAB IV PEMBAHASAN.....	66
A. Hasil Penelitian	66
1. Gambaran Objek Penelitian	66
2. Deskripsi Data Penelitian	68
a. Karakteristik Responden	68
b. Analisis Statistik Deskriptif Berdasarkan Indikator	70
B. Uji Asumsi Klasik	81
1. Uji Normalitas	81
2. Uji Multikoleniaritas	82
3. Uji Heteroskedastisitas	83
C. Hasil Analisis Data.....	83
1. Analisis Regresi Linear Berganda	83
2. Uji Hipotesis	85
a. Uji t	85

b. Uji F	87
3. Uji Determinasi	87
D. Pembahasan	88
BAB V PENUTUP	97
A. Kesimpulan	97
B. Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN.....	104

DAFTAR TABEL

1. Tabel 1.1 Jumlah <i>Driver</i> Ojek <i>Online</i> Grab, Gojek, Maxim yang Aktif Di Kota Metro	5
2. Tabel 1.2 Pemberian bonus di tahun 2018.....	11
3. Tabel 1.3 Pemberian bonus harian ditahun 2023	12
4. Tabel 1.4 Pemberian Bonus Bulanan	13
5. Tabel 1.5 Perbedaan pemberian bonus 2018-2023	14
6. Tabel 1.6 Penelitian Relevan.....	19
7. Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	43
8. Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen.....	48
9. Tabel 3.3 Nilai dan Kategori Jawaban Kuisioner	50
10. Tabel 3.4 Kriteria Reliabilitas Tes	53
11. Tabel 3.5 Uji Validitas Instrumen.....	55
12. Tabel 3.6 Akumulasi Kualifikasi Penilaian Reliabilitas	56
13. Tabel 3.7 Kriteria Indikator Kuisioner	60
14. Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
15. Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	69
16. Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
17. Tabel 4.4 Kriteria Indikator Kuisioner	71
18. Tabel 4.5 Indikator 1 Variabel X ₁ (Berprestasi).....	71
19. Tabel 4.6 Indikator 2 Variabel X ₁ (Disipin).....	71
20. Tabel 4.7 Indikator 3 Variabel X ₁ (Kejujuran)	72
21. Tabel 4.7 Indikator 3 Variabel X ₂ (Kemampuan Karyawan)	73

22. Tabel 4.9 Indikator 2 Variabel X ₂ (Keterampilan Karyawan)	73
23. Tabel 4.10 Indikator 1 Variabel X ₃ (Tingkat Kepuasan Kerja)	74
24. Tabel 4.11 Indikator 2 Variabel X ₃ (Stres Lingkungan Kerja)	75
25. Tabel 4.12 Indikator 3 Variabel X ₃ (Pengembangan Karir)	75
26. Tabel 4.13 Indikator 1 Variabel X ₄ (Kualitas)	76
27. Tabel 4.14 Indikator 2 Variabel X ₄ (Kuantitas)	77
28. Tabel 4.15 Indikator 3 Variabel X ₄ (Ketepatan Waktu)	77
29. Tabel 4.16 Indikator 4 Variabel X ₄ (Efektifitas)	78
30. Tabel 4.17 Indikator 5 Variabel X ₄ (Kemandirian)	79
31. Tabel 4.18 Indikator 1 Variabel Y (Ketenagakerjaan)	79
32. Tabel 4.19 Indikator 2 Variabel Y (Taraf dan Pola Konsumsi)	80
33. Tabel 4.20 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	81
34. Tabel 4.21 Hasil Uji Multikoleniaritas	82
35. Tabel 4.22 Hasil Uji Heterokedastisitas	83
36. Tabel 4.23 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t	84
37. Tabel 4.24 Hasil Uji F	87
38. Tabel 4.25 Hasil Uji Koefisien Determinasi	88

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 2.1 Bagian Kerangka Penelitian 40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Bimbingan Skripsi.....	105
Lampiran 2 <i>Outline</i>	106
Lampiran 3 Alat Pengumpulan Data.....	109
Lampiran 4 Izin Research	113
Lampiran 5 Pernyataan Penelitian	114
Lampiran 6 Surat Keterangan Bebas Pustaka	115
Lampiran 7 Surat Keterangan Lulus Plagiasi.....	116
Lampiran 8 Tabulasi Data Ordinal Variabel X_1 dan X_2	117
Lampiran 9 Tabulasi Data Ordinal Variabel X_3 dan X_2	119
Lampiran 10 Tabulasi Data Ordinal Variabel Y	121
Lampiran 11 Tabulasi Data Interval Variabel X_1	122
Lampiran 12 Tabulasi Data Interval Variabel X_2	124
Lampiran 13 Tabulasi Data Interval Variabel X_3	126
Lampiran 14 Tabulasi Data Interval Variabel X_4	128
Lampiran 15 Tabulasi Data Interval Variabel Y	130
Lampiran 16 Olah Data Uji Validitas	132
Lampiran 17 Olah Data Uji Reliabilitas.....	137
Lampiran 18 Distribusi r tabel Signifikasi Satu Arah dan Dua Arah	138
Lampiran 19 Distribusi Nilai t tabel (df = 40-80).....	139
Lampiran 20 Distribusi Nilai F tabel Signifikasi 10% (df = 50-80).....	140
Lampiran 21 <i>Picture</i> Grub Whatsapp para <i>driver</i> Grab Aktif di Kota Metro .	141
Lampiran 22 <i>Picture</i> Wawancara <i>Driver</i> Grab Kota Metro	143

Lampiran 23 <i>Picture</i> Pengumpulan Data Menggunakan Kuisoner Via <i>Whatsapp</i>	
Grub	145
Lampiran 24 Daftar Riwayat Hidup.....	146

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu negara melakukan pembangunan demi menciptakan masyarakat yang sejahtera dan makmur, guna mencapai kemajuan ekonomi negara tersebut. Kemajuan ekonomi dapat dilakukan dengan cara mengatasi masalah seperti tingkat kesejahteraan masyarakat.¹

Indonesia adalah negara yang saat ini terus melaksanakan program pembangunan yang berkonsep kesejahteraan (*Welfare State*). Konsep *Welfare State* tersebut banyak mengalami tantangan, salah satunya yaitu kemiskinan yang menyebabkan kualitas hidup yang rendah. Indonesia memiliki tanggung jawab dalam mewujudkan kesejahteraan rakyat, hal ini sudah tertuang dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 alenia ke 4 yang berbunyi “untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa”.

Kesejahteraan merupakan suatu pengembangan strategi, pemikiran, cara untuk meningkatkan kesejahteraan pada suatu masyarakat. Kesejahteraan sosial berdasarkan UU No. 11 tahun 2009 menyatakan bahwa kesejahteraan sosial adalah suatu kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spritual dan sosial.² Oleh karena itu Indonesia memiliki tanggung jawab penting dalam

¹ Eka Purnama Sari dan Talia Yuedrika, “Analisis Pengaruh Transportasi *Online* Terhadap Kesempatan Kerja Dan Kesejahteraan Di Kota Medan,” *j-EBIS* 4, no. 2 (2019): 101.

² Rahmadani dan Adi Fahrudin, “Kualitas Hidup *Driver Go-Jek Online* Di Tangerang Selatan,” *Journal of Social Work and Social Service* 1, no. 1 (2020): 27–28.

mewujudkan kesejahteraan rakyat, sesuai dengan amanat yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

Kesejahteraan telah dianggap sebagai indikator pertumbuhan yang tinggi dalam konteks pembangunan ekonomi.³ Dalam perkembangan ekonomi suatu negara, transportasi adalah salah satu yang sangat penting, karena transportasi menjadi salah satu landasan pembangunan ekonomi dan perkembangan masyarakat serta pertumbuhan industrialisasi. Sebab perkembangan transportasi akan terus mendorong kegiatan perekonomian dan pembangunan pada suatu daerah ataupun negara. Transportasi merupakan sarana penghubung antara daerah produksi dan pasar, atau kerap sekali dikatakan sebagai yang mempertemukan produsen dengan konsumen.⁴ Oleh karena itu fungsi transportasi sangat penting karena sebagai sarana penghubung, menjembatani, dan mendekatkan antara pihak-pihak yang saling membutuhkan.

Melihat kebutuhan akan jasa transportasi yang semakin meningkat bersamaan dengan berputarnya roda perekonomian di suatu daerah menjadikan jasa transportasi kian dibutuhkan masyarakat untuk menunjang kegiatan keseharian mereka. Jasa transportasi merupakan salah satu solusi bagi masyarakat yang sedang mencari pekerjaan agar memiliki pendapatan sendiri untuk memenuhi kebutuhan sandang maupun pangan. Selain transportasi angkutan umum roda empat, ada ojek yang juga merupakan

³ Agung Eko Purwana, "Kesejahteraan dalam Perspektif Ekonomi Islam," *Justicia Islamica* 11, no. 1 (2014): 23.

⁴ Siti Fatimah, *Pengantar Transportasi* (Ponorogo: Myria Publisher, 2019), 1–2.

transportasi umum informal roda dua yang terbilang cukup banyak permintaannya termasuk di kota-kota besar yang padat kendaraan dan sering terjadi kemacetan.⁵

Perkembangan pada bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat menciptakan inovasi-inovasi baru dibidang industri barang atau jasa. Salah satu inovasi baru di bidang industri jasa adalah pengangkutan umum dengan menggunakan aplikasi internet sebagaimana telah dilakukan oleh perusahaan transportasi *online*, salah satunya Grab.⁶ Grab adalah sebuah perusahaan yang menyediakan jasa transportasi secara *online* yang sudah berjalan di enam negara pada kawasan Asia Tenggara yaitu: “Vietnam, Malaysia, Thailand, Singapura, Filipina, dan Indonesia”.⁷

PT. Grab Indonesia dengan aplikasi bernama Grab hadir di Indonesia pada pertengahan tahun 2014 dan mempunyai dua jenis yaitu Grab *Car* (jenis Grab yang menggunakan kendaraan mobil) dan Grab *Bike* (Grab yang menggunakan kendaraan Motor), selanjutnya Grab juga mempunyai banyak fitur penawaran yang bisa memberikan kenyamanan bagi penggunanya, fitur-fitur penawaran yang diberikan Grab yaitu, seperti: pengantaran menggunakan mobil (Grab *Car*), pengantaran menggunakan motor (Grab *Bike*), pesan antar makanan (Grab *Food*), pengiriman barang (Grab *Mart*), dan pengantaran paket

⁵ Mega Putri Watung dkk., “Analisis Perbandingan Pendapatan Ojek Konvensional Dan Ojek *Online* Di Kota Manado,” *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 20, no. 03 (2020): 137.

⁶ Saskia R E Egeten, Ita P F Rorong, dan Jaeline I Sumual, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan *Driver* Grab Bike Di Kota Manado,” *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 22, no. 1 (2022): 36.

⁷ Mohammad Abil dan Noor Rahmini, “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendapatan *Driver* Grab-Bike di Kota Banjarmasin,” *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Pembangunan* 4, no. 1 (2021): 173.

atau barang (*Grab Express*).⁸ Fitur-fitur yang ditawarkan oleh Grab dapat memberikan berbagai kemudahan dan kenyamanan bagi pengguna dalam melakukan penjemputan, pengantaran makan, dan pengiriman paket atau barang. Akan tetapi dari dua jenis layanan tersebut yang menjadi fokus penelitian ini yaitu *Grab Bike* (Grab yang menggunakan motor) karena dalam melakukan pekerjaan para *driver* *Grab Bike* selalu menggunakan atribut lengkap seperti helm dan jaket Grab, berbeda halnya dengan *driver* *Grab Car* yang tidak menggunakan atribut Grab dan kendaraan yang dipakai juga tidak memiliki ciri kusus bahwa kendaraan tersebut adalah *Grab Car*.

Berdasarkan wawancara dengan saudara Tri Nuriyanto (*driver* Grab aktif) yang menyatakan bahwa jumlah *driver* Grab di Kota Metro paling banyak dibandingkan dengan *driver* ojek *online* yang lainnya, karena jumlahnya masih terus bertambah dan pendaftarannya masih terus dibuka dibandingkan dengan dengan Gojek yang pendaftarannya belum tentu dibuka dua tahun sekali, dan juga ojek *online* Maxim yang kedatangannya masih baru di Kota Metro.

Hal serupa juga dikatakan oleh saudara Hendik yang merupakan *driver* Gojek yang menyatakan bahwa mendaftar menjadi *driver* Gojek cukup susah karena selain pembukaan pendartaranya jarang dibuka, informasi pendaftaran *driver* Gojek juga dilaksanakan secara tertutup (tidak ada pemberitahuan secara langsung lewat aplikasi atau secara umum) atau hanya disampaikan melalui lisan dari pihak kantor ke *driver*-nya dan disampaikan ke orang-orang

⁸ *Ibid.*

yang akan mendaftar.⁹ Berikut ini adalah jumlah *driver* ojek *online* Grab, Gojek, dan Maxim yang peneliti peroleh melalui wawancara dengan para *driver* Grab, Gojek, dan Maxim.

Tabel 1.1 Jumlah *Driver* Ojek *Online* Grab, Gojek, Maxim yang Aktif Di Kota Metro

Jumlah <i>Driver</i> Grab	Jumlah <i>Driver</i> Gojek	Jumlah <i>Driver</i> Maxim
<350 (kurang dari 350 orang)	<150 (kurang dari 150 orang)	<70 (Kurang dari 100 orang)

Sumber: wawancara dengan *driver* Grab, Gojek, dan Maxim

Dari wawancara dengan saudara Hendik (*driver* Gojek) dan Aziz (*driver* Grab dan Maxim) sama-sama menyatakan bahwa tidak ada grub kusus (grub *whatsapp*) dari pihak perusahaan/kantor gojek ataupun maxim yang menampung semua *driver*-nya. Jumlah *driver* gojek perkiraan saudara hendik berkisar antara 100-150 orang, dan jumlah *driver* maxim yang sudah aktif (maxim prioritas) berkisar antara 50-70 orang yang tersebar di Kota Metro.¹⁰

Oleh karena itu peneliti menyimpulkan bahwa popularitas Grab cukup tinggi dibandingkan dengan ojek *online* lainnya di Kota Metro. Karena kepopulerannya yang cukup tinggi, peneliti memilih Grab sebagai objek penelitian dibandingkan dengan ojek *online* yang lainnya; dengan jumlah *driver*-nya yang lebih banyak dibandingkan dengan ojek *online* yang lainnya, Grab menyumbang perbaikan ekonomi para *driver* Grab di wilayah Kota Metro.

⁹ Tri Nuriyanto dan Hendik, Wawancara dengan *Driver* Grab dan Gojek Kota Metro, Minggu, 17 Desember 2023. Pukul 12.20 WIB.

¹⁰ Hendik dan Aziz Riyanto, Wawancara *Driver* Gojek dan Maxim Kota Metro, pada hari Jum'at, 16 Februari 2024. Pukul 14.00 WIB

Berdasarkan wawancara prasurvey dengan salah satu *driver* Grab aktif di Kota Metro yaitu dengan saudara Ilyas Ramadhan, menyatakan bahwa Grab *Bike* merupakan layanan transportasi *online* roda dua yang telah disediakan oleh Grab dengan menggunakan roda dua atau motor, Grab *Bike* sendiri hadir di Kota Metro pada bulan Oktober 2018. Pada awal kedatangannya, banyak kendala yang harus dihadapi seperti masih minimnya masyarakat yang belum mengetahui kemunculan Grab di Kota Metro dan bentrokan penolakan yang dilakukan oleh opang (ojek pangkalan).

Dari banyaknya jumlah masyarakat yang *driver* Grab tersebut, pengendara Grab *Bike* tersebut sebenarnya mereka memiliki status sosial atau pekerjaan lainnya yang tidak langsung berawal dari Grab *Bike*, yaitu seperti mahasiswa, petani, pegawai, pengangguran, ojek pangkalan, karyawan dan lain sebagainya. Para *driver* Grab masing-masing memiliki kepentingan dalam menggeluti pekerjaan ini, ada yang memang membutuhkan pekerjaan, ingin menambah pengalaman, menambah penghasilan tambahan dari pekerjaan utama sehingga tercapainya kesejahteraan.¹¹

Berdasarkan wawancara prasurvey dengan para *driver* Grab di Kota Metro data *driver* Grab di Kota Metro di tahun 2023 ini kurang lebih berjumlah 500 orang, akan tetapi tidak semua *driver* Grab tersebut semuanya aktif, ada sebagian *driver* yang tidak aktif atau berhenti sebagai *driver* Grab, kemudian *driver* yang masih aktif hanya sekitar 343 orang dan yang sudah

¹¹ Ilyas Ramadhan, Wawancara *Driver* Grab Kota Metro, pada hari Jum'at, 8 November 2023. Pukul 14.00 WIB.

tidak aktif 157 orang.¹² Dari 157 *driver* Grab yang tidak aktif di tahun 2023 tersebut terdapat beberapa faktor yang menyebabkan para *driver* tersebut memilih berhenti menjadi *driver* Grab.

Berdasarkan keterangan Saudara Muhammad Syaiful Arif salah satu *driver* Grab Kota Metro yang sudah tidak aktif terdapat beberapa faktor yang menyebabkan para *driver* tidak aktif antara lain: pertama, persaingan antar *driver* Grab yang cukup ketat dan semakin susah mendapatkan orderan sehingga para *driver* memilih tidak aktif. Kedua, kesejahteraan tidak terpenuhi karena pendapatan semakin menurun dan bonus yang sulit didapatkan karena menggunakan jam-jam sibuk dan target tidak terpenuhi. Ketiga, para *driver* melakukan pelanggaran atau kecurangan yang fatal seperti joki akun, sering melanggar kode etik, menggunakan aplikasi tambahan contohnya *maps* tuyul yang bertujuan mendapatkan orderan lebih banyak dibandingkan *driver* lainnya sehingga akun *driver* diblokir atau putus mitra. Keempat, Grab hanya dijadikan pekerjaan sampingan dan ketika mereka mendapatkan pekerjaan mereka berhenti menjadi *driver* Grab karena tidak pernah mendapatkan orderan yang dikarenakan keaktifan dan performa kalah dengan *driver* Grab yang lain mereka memilih berhenti atau tidak aktif lagi. Kelima, banyaknya orang yang berdomisili diluar Kota Metro contohnya mahasiswa yang menjadi *driver* Grab dan ketika mereka sudah lulus dan pulang ke kampungnya maka tidak menjadi *driver* Grab aktif lagi.¹³

¹² Arma dan Surya, Wawancara *Driver* Grab Kota Metro, pada hari Kamis, 9 November 2023. Pukul 11.30 WIB.

¹³ Muhammad Syaiful Arif, Wawancara *Driver* Grab Nonaktif di Kota Metro, pada hari Kamis, 30 November 2023. Pukul 20.15 WIB.

Berdasarkan wawancara dengan saudara Surya yang merupakan *driver* senior Grab aktif, perbedaan pendapatan mereka sekarang dan dahulu cukup jauh, mereka menyatakan bahwa “dulu tahun 2019 sampai 2020 sebelum *Corona* mulai mulai kerja atau mengaktifkan aplikasi Grab (ngebid) jam 9 sampai jam 4 sore sudah bawa pulang uang Rp. 100.000-130.000 atau sekitar 12-17 orderan tergantung ramai atau tidaknya, apalagi kalau lembur dari jam 6 pagi sampe jam 9 malem bisa sampai 25-30 orderan kalo pas bener-bener ramai, kalo sekarang dari pagi jam 6 sampe malem cari 15 orderan aja sudah susah”.¹⁴ Hal serupa juga dikatakan Ilham Ali dan Toni Saudi yang merupakan *driver* Grab aktif yang menyatakan dalam satu hari berkerja pagi sampai malam pendapatan mereka sekarang rata-rata senilai Rp. 70.000 sampai Rp. 100.000, atau sekitar 10 sampai 15 orderan.¹⁵ Dari uraian wawancara *driver* Grab tersebut masalah utama yang mereka keluhkan adalah pendapatan yang menurun karena orderan dan bonus yang sulit didapat. Produktivitas yang terus menurun menyebabkan kesejahteraan sulit dicapai yang kemudian banyak *driver* yang memilih untuk tidak aktif.

Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, banyak perusahaan menerapkan sistem insentif sebagai bagian dari kebijakan perusahaan, salah satunya adalah memberikan bonus kepada karyawan.¹⁶ Insentif atau bonus merupakan bentuk pembayaran langsung yang dikaitkan dengan kinerja dan

¹⁴ Surya, Wawancara *Driver* Grab Kota Metro, pada hari Kamis, 9 November 2023. Pukul 11.30 WIB.

¹⁵ Ilham Ali dan Toni Saudi, Wawancara *Driver* Grab Kota Metro, pada hari Jum'at, 10 November 2023. Pukul 10.30 WIB.

¹⁶ Desi Rahmawati, “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung,” *Jurnal Universitas Tulungagung BONOROWO* 1, no. 1 (2013): 9.

gain sharing, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan.¹⁷

Selanjutnya untuk mengetahui dan menganalisis lebih dalam terkait pengaruh pemberian bonus peneliti mengemukakan teori Edytus Adisu yang menjadi variabel penelitian, yaitu terdapat empat indikator pemberian bonus, atau beberapa kriteria dalam pemberian bonus antara lain: posisi/jabatan, kualitas kerja, masa kerja, dan pencapaian target.¹⁸ Jabatan/posisi adalah sekelompok tugas dan kewajiban yang dilaksanakan oleh suatu orang pegawai.¹⁹ Selain jabatan atau posisi, kualitas kerja juga mempengaruhi sistem bonus. Kualitas kerja adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan masalah ketelitian bekerja, kerapihan hasil kerja, ketekunan bekerja.²⁰ Selanjutnya masa kerja, masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seorang bekerja pada suatu instansi, kantor, dan sebagainya.²¹ Kemudian pencapaian target menurut KBBI ialah pertama, pencapaian adalah proses, cara, perbuatan, mencapai; dan kedua, target adalah sasaran yang telah ditetapkan untuk dicapai.²² Jadi dapat disimpulkan pencapaian target adalah proses atau cara mencapai sasaran yang telah ditetapkan untuk dicapai.

¹⁷ Rizki Reinaldi Thanan, Riane Johnly Pio, dan Johny A.F. Kalangi, "Pengaruh Gaji, Insentif, dan Bonus terhadap Kepuasan Kerja Mitra Pengemudi Grab Car PT. Solusi Transportasi Indonesia Cabang Kota Manado," *Jurnal Administrasi Bisnis* 11, no. 2 (2021): 55.

¹⁸ Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Uang Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat* (Jakarta: ForumSahabat, 2008), 76.

¹⁹ Dedy Prasetyo dan Thamirin Noor, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sumatra Barat: CV Azka Pustaka, 2023), 161.

²⁰ Azuar Juliandi, Irfan, dan Saprinah Manurung, *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi* (UMSU Press, 2014), 113.

²¹ Arif Rahman Sudrajad, *Perilaku Organisasi Sebagai Suatu Konsep & Analisis* (Bandung: Nilacakra, 2021), 15.

²² *Pencapaian, Target* (Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Daring, t.t.).

Pada perusahaan Grab, bonus didapatkan jika berhasil mendapatkan orderan di jam-jam sibuk yang telah ditentukan (bonus harian), dan mencapai target jumlah perjalanan yang sudah ditentukan oleh perusahaan Grab dalam waktu yang sudah ditentukan juga oleh perusahaan Grab. Dari wawancara dengan beberapa *driver* Grab yang aktif, yaitu dengan saudara Arma dan Surya (*driver* Grab senior di Kota Metro) yang mengatakan pemberian insentif atau bonus dahulu dan sekarang yang diberikan Grab kepada mitra atau *driver*-nya berbeda.

Pada awal Grab masuk di Kota Metro pada tahun 2018 insentif yang diberikan Grab kepada *driver*-nya cukup jauh berbeda ketika dibandingkan dengan sekarang di tahun 2023 karena pemberian bonus di tahun 2018 cukup tinggi dan mudah didapat. Dulu, bonus yang diberikan berdasarkan jumlah orderan yang didapat sedangkan sekarang menggunakan sistem jam sibuk. Pemberian insentif di tahun 2023 pun cukup kecil dibandingkan dengan tahun 2018, akan tetapi saat ini di tahun 2023 Grab memberikan sistem bonus tambahan (bonus bulanan) yang menggunakan sistem tingkatan seperti pangkat, dan masing-masing tingkatan pangkat memiliki kriteria, bonus, serta keuntungan yang berbeda-beda. Sistem yang digunakan pada saat ini adalah sistem target bulanan, yaitu akumulasi jumlah orderan, tingkat penyelesaian, hari *online*, jam *online*, dan rating pengemudi selama satu bulan yang

kemudian dari jumlah itulah yang menentukan tingkatan dan bonus tambahan yang mereka dapatkan.²³

Di tahun 2018, bonus yang diberikan kepada *driver* dalam bentuk bonus harian dimana jumlah *job* atau orderan yang diselesaikan menentukan seberapa banyak bonus yang mereka dapatkan, berikut tabel bonus harian yang bisa diperoleh *driver*:

Tabel 1.2 Pemberian bonus di tahun 2018

Bonus Harian		Jumlah <i>Job/Orderan</i>	Bonus Harian
		Senin-Jumat	8
10	Rp 20.000		
12	Rp 35.000		
15	Rp 50.000		
20	Rp 90.000		
Sabtu-Minggu/ Hari Libur	8	Rp 5.000	
	10	Rp 10.000	
	12	Rp 20.000	
	15	Rp 30.000	
	20	Rp 45.000	

Sumber: Wawancara dengan *driver* Grab Senior Kota Metro

Dapat kita ketahui bahwasanya bonus yang diberikan Grab kepada para *driver*-nya pada tahun 2018 cukup besar, dimana pada saat itu pesaing antar aplikasi ojek *online* belum ada dan pesaing antar *driver* masih sedikit, sehingga sangat mudah mendapatkan orderan dan mudah pula mendapatkan bonus tersebut. Bonus dibedakan menjadi dua jenis yaitu pada hari kerja Senin-Jumat dan pada hari libur Sabtu dan Minggu.

²³ Septian, Wawancara *Driver* Grab Kota Metro, pada hari Kamis, 9 November 2023. Pukul 10.20 WIB.

Di tahun sekarang ini yaitu tahun 2023 bonus yang diberikan Grab kepada para mitra atau *driver*-nya dibedakan menjadi dua, pertama bonus harian yaitu insentif yang diberikan ketika mendapatkan orderan di jam-jam sibuk yang telah ditentukan, yaitu sebagai berikut: Bonus insentif harian yang didapatkan berupa berlian, setiap 1 berlian bernilai Rp 100.00 adapun layanan ataupun jam-jam yang telah ditentukan dapat dilihat ditabel dibawah ini.²⁴

Tabel 1.3 Pemberian bonus harian ditahun 2023

	Jenis Layanan	Jam Kerja (00.00-06.00)	Jam Kerja (18.00-20.00)	Jam Kerja (20.00-23.00)	Jam Kerja (23.00-24.00)
		Jumlah berlian yang didapatkan 1 kali Orderan			
Bonus Harian	<i>Grab Mart</i>	18	13	13	13
	<i>Grab Food</i>	15	8	10	15
	<i>Grab Ekspres</i>	5	5	5	5
	<i>Grab Bike</i>	3	3	3	3
	<i>Grab Bike Hemat</i>	3	3	3	3

Sumber: Wawancara dengan driver Grab aktif Kota Metro

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa bonus harian yang diberikan kepada *driver* Grab berupa berlian atau bisa dikatakan sebagai poin. Apabila *driver* mendapatkan satu orderan *Grab Mart* pada jam 00.00-06.00 maka para *driver* mendapatkan 18 berlian atau poin, dan kemudian poin tersebut akan dikalikan Rp 100.00, maka bonus yang didapatkan satu kali orderan adalah Rp 1800.00.

Adapun pemberian bonus yang kedua yaitu bonus bulanan seperti yang dijelaskan pada paragraf sebelumnya, untuk memperoleh bonus ini para *driver* harus mengumpulkan orderan sebanyak-banyaknya dalam satu bulan, jumlah

²⁴ Arma dan Surya, Wawancara *Driver* Grab Senior Kota Metro, pada hari Kamis, 9 November 2023. Pukul 11.30 WIB.

akumulasi orderan yang didapat inilah yang kemudian menentukan pangkat apa yang mereka duduki dan bonus apa saja yang mereka akan dapatkan, berikut kriteria pemberian bonus bulanan yaitu:

Tabel 1.4 Pemberian Bonus Bulanan

Pemberian Bonus Bulanan		
Tingkatan	Kriteria	Keuntungan
Anggota	Berlaku untuk seluruh mitra mitra Grab Aktif	Kuota Order Tujuan Saya
Pejuang	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mencapai 16 Hari Online selama 1 Bulan terakhir 2. Mencapai 125 jam online selama 1 bulan terakhir 3. Mencapai 80% tingkat penyelesaian selama satu bulan terakhir 4. Mendapatkan rata-rata 4.88 untuk seluruh rating selama 1 bulan terakhir 5. Menyelesaikan minimal 150 orderan selama 1 bulan terakhir 	Kuota Order Tujuan Saya
Kesatria	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mencapai 22 Hari Online selama 1 Bulan terakhir 2. Mencapai 150 jam online selama 1 bulan terakhir 3. Mencapai 85% tingkat penyelesaian selama satu bulan terakhir 4. Mendapatkan rata-rata 4.89 untuk seluruh rating selama 1 bulan terakhir 5. Menyelesaikan minimal 175 orderan selama 1 bulan terakhir 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cashback Biaya Admin Pengajuan Grab Modal Modal Narik by Julo 2. Layanan Prioritas Pusat Bantuan 3. Jalur Kilat GDC 4. Kuota Order Tujuan Saya
Jawara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mencapai 24 Hari Online selama 1 Bulan terakhir 2. Mencapai 175 jam online selama 1 bulan terakhir 3. Mencapai 90% tingkat penyelesaian selama satu bulan terakhir 4. Mendapatkan rata-rata 4.9 untuk seluruh rating selama 1 bulan terakhir 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Voucher GrabKios atau Sembako 2. Cashback Biaya Admin Pengajuan Grab Modal Modal Narik by Julo 5. Transfer Saldo OVO ke Bank Bebas Biaya Admin 6. Layanan Prioritas

Pemberian Bonus Bulanan		
	5. Menyelesaikan minimal 200 orderan selama 1 bulan terakhir	Pusat Bantuan 7. Jalur Kilat GDC 8. Kuota Order Tujuan Saya.

Sumber: Wawancara dengan driver Grab Senior Kota Metro

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa kriteria pemberian bonus contohnya seperti di tingkatan jawara (tingkatan tertinggi) dimana para *driver* harus aktif selama 24 hari dalam satu bulan, mencapai 175 jam *online* selama satu bulan, mencapai 90% penyelesaian selama satu bulan, mempunyai rating rata-rata 4.9, dan mengumpulkan 200 orderan dalam satu bulan; kemudian keuntungan yang didapatkan adalah bonus *voucher* Grab kios, diskon servis kendaraan yang digunakan untuk nge-Grab seperti (diskon ganti oli, diskon ganti ban, diskon servis injeksi) dan sembako.

Tabel 1.5 Perbedaan pemberian bonus 2018-2023

Perbedaan Pemberian Bonus Di Tahun 2018 dan 2023		
No	Pemberian Bonus 2018	Pemberian Bonus 2023
1.	Pemberian bonus harian tidak berdasarkan waktu, baik itu jam sibuk atau jam biasa/non sibuk	Pemberian bonus atau insentif harian ditentukan oleh jam-jam sibuk
2.	Pemberian bonus harian dibedakan menjadi dua yaitu pada hari kerja Senin-Jumat, dan hari libur Sabtu dan Minggu	Pemberian bonus harian tidak dibagi hari kerja ataupun hari libur
3.	Pemberian bonus harian tidak dibedakan pada jenis layanan seperti Grab <i>Bike</i> , Grab <i>Food</i> , Grab <i>Express</i> , Grab <i>Mart</i>	Pemberian bonus harian dibedakan pada jenis layanannya seperti Grab <i>Bike</i> , Grab <i>Food</i> , Grab <i>Express</i> , Grab <i>Mart</i>
4.	Tidak ada pemberian bonus bulanan ataupun tingkatan	Terdapat pemberian bonus bulanan tambahan seperti seperti servis motor contohnya diskon ganti oli, diskon servis injeksi, diskon ganti ban, dan pemberian sembako

Sumber: Wawancara dengan *driver* Grab aktif Kota Metro

Dari latar belakang masalah tersebut, berkaitan dengan sistem bonus yang diterapkan Grab terdapat beberapa hal yang sangat mempengaruhi kesejahteraan antara lain: banyaknya persaingan antar *driver* sehingga sulitnya mencapai bonus, sistem bonus yang berbeda dari sebelumnya meskipun nilainya lebih besar tetapi jam operasional bonusnya terbatas, dan bonus bulanan seperti diskon perawatan motor tidak tersedia di Kota Metro.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik mengangkat judul **“Pengaruh Presepsi Pemberian Bonus Terhadap Kesejahteraan *Driver* Ojek *Online* Grab Se-Kota Metro”**.

B. Identifikasi Masalah

Dari beberapa uraian yang dikemukakan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Terjadinya persaingan antar sesama *driver* Grab
2. Sistem bonus yang berbeda dari sebelumnya meskipun nilainya lebih besar tetapi jam operasional bonusnya terbatas.
3. Bonus bulanan seperti diskon perawatan motor tidak tersedia di Kota Metro karena belum bekerja sama dengan Grab.
4. Banyak *driver* Grab tidak aktif

C. Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian

akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ruang lingkup permasalahan hanya mengacu pada *driver* ojek *online* Grab di Kota Metro.
2. Informasi yang akan digali mengenai bagaimana pengaruh persepsi pemberian bonus terhadap kesejahteraan *driver* ojek *online* Grab Se-Kota Metro.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, rumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh pada posisi/jabatan terhadap kesejahteraan *driver* Grab di Kota Metro?
2. Apakah terdapat pengaruh pada kualitas kerja terhadap kesejahteraan *driver* Grab di Kota Metro?
3. Apakah terdapat pengaruh pada masa kerja terhadap kesejahteraan *driver* Grab di Kota Metro?
4. Apakah terdapat pengaruh pada pencapaian target terhadap kesejahteraan *driver* Grab di Kota Metro?
5. Apakah terdapat pengaruh pada posisi/jabatan, kualitas kerja, masa kerja, dan pencapaian target secara bersamaan terhadap kesejahteraan *driver* Grab di Kota Metro?

E. Tujuan Penelitian

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan, pada umumnya ada tujuan yang ingin dicapai, termasuk dalam penelitian ini. Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian bonus terhadap kesejahteraan *driver* ojek *online* Grab Se-Kota Metro.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, Adapun manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat menambah wawasan yang berkaitan dengan pengaruh pemberian bonus terhadap *driver* ojek *online* Grab
- b. Penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan selanjutnya terkait pemberian bonus terhadap kesejahteraan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi *driver* Grab

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai dasar atau acuan pengambilan keputusan untuk tetap bertahan atau tidak sebagai *driver* Grab.

b. Bagi penyedia layanan Grab

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi penyedia layanan Grab dalam mengembangkan kebijakan terkait pemberian bonus. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang

pengaruh sistem bonus terhadap kesejahteraan pengemudi, penyedia layanan dapat merancang kebijakan yang lebih adil dan berkelanjutan.

G. Penelitian Relevan

Penelitian yang terkait dengan permasalahan untuk meningkatkan kesejahteraan *driver* ojek *online* Grab bukanlah suatu penelitian yang baru, karena sebelumnya telah ada penelitian-penelitian yang membahas terkait masalah tersebut. Berdasarkan pencarian yang peneliti lakukan penelitian-penelitian yang berkaitan adalah penelitian "Pengaruh Presepsi Pemberian Bonus Terhadap Kesejahteraan *Driver* Ojek *Online* Grab Kota Metro" berikut ini beberapa penelitian relevan yang telah ditemukan: pertama penelitian Skripsi oleh M Nur Romadhon.²⁵ Kedua penelitian Tesis oleh Ferry Ardian.²⁶ Ketiga penelitian Skripsi oleh Randa Ahmad Budiwan.²⁷ Keempat penelitian jurnal oleh Melisa Sundari Putri, Desi Handayani, dan Randy Hariyanto.²⁸

²⁵ Muhammad Nur Romadhon, *Skripsi Dampak Ojek Online Terhadap Kesejahteraan Sosial (Studi Kasus Pada Komunitas Independent Gojek Di Yogyakarta)* (Yogyakarta: Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018).

²⁶ Feri Alfaridi, *Skripsi Pengaruh Adanya Transportasi Online Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Melalui Variabel Pengangguran Di Kota Medan* (Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatra Utara, 2018).

²⁷ Randa Ahmad Budiwan, *Skripsi Pengaruh Pendapatan Ojek Online Terhadap Kesejahteraan Keluarga Di Marpoyan Damai Kecamatan Sidomulyo Timur Kota Pekanbaru* (Pekanbaru: UIN Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2020).

²⁸ Melisa Sundari Putri, Desi Handayani, dan Randy Hariyanto, "Pengaruh Layanan Go-Food, Layanan Go-Send dan Bonus Insentif terhadap Pendapatan *Driver* Go-jek Di Kota Padang Pasca Pandemi," *Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Padang* 1, no. 2 (2022).

Tabel 1.6 Penelitian Relevan

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Skripsi “Dampak Ojek <i>Online</i> Terhadap Kesejahteraan Sosial (Studi Kasus Pada Komunitas Independen Go-Jek di Yogyakarta)”. Oleh: M. Nur Romadhon, Tahun 2018.	Relevansinya adalah sama-sama mengkaji tentang kesejahteraan yang dialami oleh <i>driver</i> ojek <i>online</i> . Dengan melihat pengaruh yang terjadi pada <i>driver</i> Go-Jek yang ada di Yogyakarta tersebut adanya perubahan kesenjangan yang terlihat pada <i>driver</i> Go-Jek tersebut.	Perbedaannya penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada objek penelitiannya yaitu Grab dan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan lebih berfokus kepada pemberian bonus ojek <i>online</i> Grab terhadap kesejahteraan para <i>driver</i> .
2.	Tesis “Pengaruh Adanya Transportasi <i>Online</i> Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Melalui Variabel Pengangguran Di Kota Medan”. Oleh: Ferry Ardian, Tahun 2018.	Relevansinya adalah sama-sama melakukan penelitian tentang pengaruh transportasi <i>online</i> terhadap kesejahteraan masyarakat menggunakan metode kuantitatif.	Perbedaannya penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada objek penelitian yaitu ojek <i>online</i> Go-jek dan masyarakat sedangkan penelitian ini pada ojek <i>online</i> Grab dan <i>driver</i> -nya selanjutnya penelitian sebelumnya menggunakan teknik analisis metode SEM dengan bantuan program Smart PLS dan penelitian ini menggunakan SPSS.
3.	Skripsi “Pengaruh Pendapatan Ojek <i>Online</i> Terhadap Kesejahteraan Keluarga Di Marpoyan Damai Kecamatan Sidomuluo Timur Kota Pekanbaru”. Oleh: Randa Ahmad Budiwan,	Relevansinya adalah sama-sama mengkaji tentang pengaruh transportasi ojek <i>online</i> terhadap kesejahteraan <i>driver</i> -nya dengan menggunakan metode kuantitatif.	Perbedaannya penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dari segi objek pengamatan dimana pada penelitian tersebut menggunakan pendapatan untuk menjadi tolak ukur kesejahteraan keluarga, sedangkan

No	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Tahun 2021.		tolak ukur kesejahteraan <i>driver</i> pada penelitian ini adalah pemberian bonus yang diterapkan pada aplikasi ojek <i>online</i> -nya.
4.	Jurnal “Pengaruh Layanan <i>Go-Food</i> , Layanan <i>Go-Send</i> dan Bonus Insentif terhadap Pendapatan <i>Driver</i> Go-jek Di Kota Padang Pasca Pandemi”. Oleh: Melisa Sundari Putri, Desi Handayani, Randy Hariyanto, Tahun 2022.	Relevansi dari kedua penelitian tersebut adalah keduanya membahas tentang pengaruh layanan dan bonus terhadap pendapatan atau kesejahteraan pengemudi dalam konteks layanan ojek <i>online</i> .	Perbedaan utama penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah fokus penelitiannya yang berbeda. Penelitian sebelumnya fokus pada pengaruh layanan <i>Go-Food</i> , layanan <i>Go-Send</i> , dan bonus insentif terhadap pendapatan <i>driver</i> <i>Go-Jek</i> . Sementara itu, penelitian ini berfokus pada pengaruh pemberian bonus terhadap kesejahteraan pengemudi <i>driver</i> <i>Grab</i> .

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kesejahteraan

1. Teori Kesejahteraan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) istilah sejahtera dapat diartikan sebagai aman, sentosa, damai, makmur, dan selamat dari berbagai gangguan, kesulitan dan sejenisnya.¹ Namun, dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial, istilah tersebut mengacu pada kondisi di mana kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara terpenuhi sehingga mereka dapat hidup dengan layak dan memiliki kemampuan untuk mengembangkan diri serta menjalankan fungsi sosialnya. Tingkat kesejahteraan ekonomi disisi lain mencerminkan kondisi ekonomi masyarakat yang diukur melalui faktor-faktor seperti modal kerja, kepemilikan aset, pendapatan, konsumsi makanan, gaya hidup, dan tabungan.²

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) adalah suatu kondisi dimana seluruh kebutuhan jasmani dan rohani dari rumah tangga tersebut dapat terpenuhi sesuai dengan tingkat hidup.³ Kemudian kesejahteraan menurut Sadono Sukirno adalah suatu aspek yang tidak hanya mementingkan tentang pola konsumsi tetapi juga pengembangan potensi atau kemampuan

¹ “Sejahtera,” *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Daring* (blog), pada hari Kamis, 21 Desember 2023, <https://kbbi.web.id/sejahtera>.

² Apip Alansori dan Erna Listyaningsih, *Kontribusi UMKM Terhadap Kesejahteraan Masyarakat* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2020), 50.

³ Direktorat Analisis dan Pengembangan Statistik, *Indikator Kesejahteraan Rakyat 2023* (Jakarta: Badan Pusat Statistik (BPS), 2023).

setiap manusia menjadi sangat penting sebagai modal untuk mencapai suatu kesejahteraan hidup.⁴ Adapun dalil yang menjelaskan terkait kesejahteraan adalah Q.S An-nisa ayat 9 yang berbunyi:

وَلِيَخْشَ الَّذِينَ لَوْ تَرَكَوْا مِنْ خَلْفِهِمْ ذُرِّيَّةً ضِعْفًا خَافُوا عَلَيْهِمْ فَلْيَتَّقُوا
اللَّهَ وَلْيَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا (٩)

Artinya: “Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan dibelakang mereka anak-anak yang lemah, yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka. Oleh sebab itu hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang benar.” (QS. An-Nisa (4): 9).⁵

Dari Q.S An nisa’ diatas dapat dilihat bahwasannya ayat tersebut menganjurkan kepada manusia untuk menghindari kemiskinan dengan bekerja keras sebagai wujud ikhtiar dan bertawakal kepada Allah SWT.

Selanjutnya menurut Yuke Rahmawati kesejahteraan dapat diartikan sebagai suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial yang meliputi aspek materiil dan spiritual. Kesejahteraan ini mencakup rasa keselamatan, kesusilaan, dan ketentraman lahir batin, yang memungkinkan setiap warga negara untuk melakukan upaya pemenuhan kebutuhan jasmaniah, rohaniah, dan sosial yang sebaik-baiknya bagi diri sendiri, keluarga, dan masyarakat. Dalam mencapai kesejahteraan ini, penting untuk menghormati hak-hak asasi dan mematuhi kewajiban manusia sesuai dengan nilai-nilai Pancasila.⁶

⁴ Sadono Sukirno, *Ekonomi Pembangunan* (Jakarta: Kencana, 2010), 43.

⁵ Departemen Agama R.I, *Al-Qur'an Nulkarim dan Terjemahannya*, t.t.

⁶ Yuke Rahmawati, *Konteks Ihya Al Mawat Bagi Kesejahteraan Masyarakat*, 1 ed. (Serang: A-Empat, 2023), 142.

Teori kesejahteraan selanjutnya menurut Halil Khusairi dan Elex Sarmigi yaitu: Kesejahteraan dapat dianggap sebagai indikator bahwa suatu masyarakat berada dalam kondisi sejahtera. Kesejahteraan ini dapat diukur melalui beberapa faktor-faktor seperti kesehatan, kondisi ekonomi, kebahagiaan, dan kualitas hidup rakyat. Sejahtera sendiri dapat didefinisikan sebagai kondisi di mana individu-individu dalam masyarakat hidup dalam keadaan makmur, sehat, dan damai. Untuk mencapai kondisi tersebut, seseorang perlu melakukan upaya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Sejahtera merujuk pada keadaan yang lebih baik, di mana orang-orang hidup dalam keadaan makmur, sehat, dan damai. Masyarakat yang sejahtera adalah mereka yang mampu memenuhi kebutuhan hidup mereka baik secara jasmani maupun rohani.⁷

Berikutnya Apip Alansori dan Erna Listyaningsih dalam bukunya menjelaskan bahwa upaya mencapai kesejahteraan masyarakat secara material, duniawi, dan spiritual dapat dilakukan dengan memperhatikan tiga hal dasar yaitu:

a. Tingkat Kebutuhan Dasar

Peningkatan kemampuan dan pemerataan distribusi kebutuhan dasar seperti makanan, perumahan, kesehatan, dan perlindungan.

⁷ Halil Khusairi dan Elex Sarmigi, *Peluang Wisata Budaya Dan Religi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat* (Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2020), 153–154.

b. Tingkat kehidupan

Peningkatan tingkat kehidupan, tingkat pendapatan, pendidikan yang lebih baik dan peningkatan pendidikan.

c. Memperluas skala ekonomi dari individu dan bangsa yaitu adanya pilihan pekerjaan yang lebih baik dari masyarakat yang lebih baik untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga.⁸

Dari beberapa pendapat tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa kesejahteraan adalah sebuah kondisi masyarakat dimana telah terpenuhinya kebutuhan dasar berupa: terpenuhinya sandang pangan, papan, kesehatan pendidikan, lapangan pekerjaan dan terpenuhinya kebutuhan spiritualnya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan

Melalui bonus yang ada karyawan akan merasa terpancing atau terdorong untuk melakukan tugasnya dengan baik dalam sebuah perusahaan. Sehingga, bonus menjadi hal yang penting dalam sebuah perusahaan. Bonus sangat memiliki pengaruh besar terhadap karyawan yang bekerja. Bonus adalah suatu bentuk insentif yang bertujuan untuk memotivasi kinerja pegawai jangka pendek. Besaran bonus bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Dan perusahaan wajib memperhatikan hal ini atau bonus demi kemajuan perusahaannya dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.⁹

⁸ Apip Alansori dan Erna Listyaningsih, *Kontribusi UMKM Terhadap Kesejahteraan Masyarakat.*, 50-51.

⁹ Yoyo Sudaryo, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2018), 33.

Selain itu terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kesejahteraan masyarakat, menurut Sadono Sukirno faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan tersebut ada empat yaitu sebagai berikut:

- a. Komposisi pendapatan nasional: “ketika dua masyarakat mempunyai pendapatan perkapita yang sama, tingkat kesejahteraan yang didapat akan sangat berbeda apabila komposisi produksi nasionalnya sangat berlainan. Suatu masyarakat akan menilai tingkat kesejahteraan yang lebih rendah dari yang dicerminkan oleh pendapatan perkapitanya apabila proporsi pendapatan nasional yang berupa pengeluaran untuk pertahanan dan untuk pembentukan modal lebih tinggi dari pada di negara lain yang sama pendapatannya”.¹⁰
- b. Perbedaan masa lapang: “ketidak sempurnaan pendapatan perkapita sebagai alat pembanding kesejahteraan masyarakat yang bersumber dari perbedaan masa lapang yang dinikmati berbagai masyarakat. Pendapatan perkapita meningkat maka berbanding terbalik dengan masa lapang yang mereka rasakan. Kesejahteraan akan terjadi apabila masa lapang dan pendapatan berbanding lurus”.¹¹
- c. Keadaan pengangguran: “selain dari meningkatkan tingkat pendapatan masyarakat, tujuan penting lainnya dari pembangunan ekonomi adalah untuk menciptakan kesempatan kerja. Pembangunan ekonomi yang

¹⁰ Sadono Sukirno, *Ekonomi Pembangunan.*, 46.

¹¹ *Ibid.*, 56.

sedang dilaksanakan bukan saja harus sanggup mengurangi tingkat pengangguran”.¹²

3. Indikator Kesejahteraan

Indikator merupakan suatu yang dapat memberikan (menjadi) petunjuk atau keterangan. Untuk mendapatkan kesejahteraan memang tidak gampang, tetapi bukan mustahil untuk didapatkan, tidak perlu melakukan yang haram, sebab yang halal masih banyak yang bisa dikerjakan untuk mencapai kesejahteraan, sehingga perlu memperhatikan indikator kesejahteraan. Beberapa indikator kesejahteraan yang relevan untuk mengukur kesejahteraan para *driver* ojek *online* Grab menurut badan pusat statistik (BPS) diantaranya:¹³

- a. Ketenagakerjaan
- b. Pendidikan
- c. Kesehatan dan Gizi
- d. Taraf dan Pola Konsumsi
- e. Perumahan dan Lingkungan

Berdasarkan indikator yang telah ditetapkan BPS tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa indikator yang digunakan dalam mengukur kesejahteraan *driver* Grab ada dua yaitu ketenagakerjaan serta taraf dan pola konsumsi.

¹² *Ibid.*, 90.

¹³ Direktorat Analisis dan Pengembangan Statistik, *Indikator Kesejahteraan Rakyat 2023*.

a. Ketenagakerjaan

Indikator ini akan memberikan gambaran tentang tingkat kemiskinan dikalangan pengemudi ojek *online*, tingkat partisipasi angkatan kerja, dan tingkat upah yang diterima. Hal ini penting untuk memahami stabilitas dan penghasilan yang diperoleh para pengemudi.

b. Taraf dan pola konsumsi

Indikator ini mencakup tingkat konsumsi dan tingkat kemiskinan di kalangan *driver* ojek *online*. Hal ini penting untuk memahami apakah mereka mampu memenuhi kebutuhan dasar dan memiliki tingkat konsumsi yang memadai.

Kesejahteraan akan terwujud apabila dalam masyarakat suatu daerah menunjukkan keterangan yaitu jumlah pendapatan yang diterima masyarakat mampu memenuhi kebutuhan baik kebutuhan primer, sekunder dan kebutuhan lainnya.

B. Bonus

1. Teori Bonus

Menurut Zulfikar, dkk., Bonus merupakan pembayaran tambahan diluar upah atau gaji yang bertujuan untuk menstimulus agar pekerja/buruh dapat menjalankan tugas dengan lebih baik dan lebih bertanggung jawab.¹⁴

Selanjutnya Bonus merupakan upah tambahan bagi karyawan disamping gaji. Bonus diberikan pada karyawan yang membantu

¹⁴ Zulfikar Putra, Darmawan Wiridin, dan Farid Wajdi, *Implementasi Upah Minimum Terhadap Kesejahteraan Pekerja* (Malang: Ahlimedia Press, 2022), 22.

perusahaan dalam meningkatkan keuntungan. Bonus biasanya tidak sama untuk setiap karyawan.¹⁵ Bonus adalah Imbalan lain yang bersifat ekstrinsik berupa bonus yang berkaitan dengan prestasi karyawan terbaru. Pemberian bonus diberikan pada prestasi-prestasi tertentu yang mampu diraih oleh karyawan.¹⁶ Sedangkan menurut Seta Permana, dkk., terdapat beberapa pengertian tentang bonus, pertama bonus adalah upah yang diberikan kepada seorang karyawan atau pegawai diluar gaji tetap setiap bulannya. Kedua bonus merupakan tambahan upah yang diberikan kepada pegawai atau karyawan karena suatu hal atau adanya prestasi oleh perusahaan.

Ada beberapa kriteria untuk pemberian bonus yaitu, posisi/jabatan, masa kerja, dan mencapai target tertentu. Bonus karyawan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih semangat dan maksimal agar hasil pekerjaan memuaskan. Sedangkan bonus karyawan menurut Andrew F. Sakula dalam buku yang ditulis oleh Seta Permana, dkk., adalah suatu yang menjadi pendorong atau memiliki kecenderungan untuk memotivasi suatu kegiatan, bonus yaitu imbalan yang ditujukan untuk memperbaiki produksi.¹⁷

Dari beberapa pendapat tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa bonus merujuk pada tambahan atau penghargaan yang diberikan

¹⁵ Sinta Suci Wulandari dan Laila Meiliyandrie Indah Wardani, *Employee Well-Being Hubungannya Dengan Psychological Capital Dan Work Engagement* (Penerbit NEM, 2021), 27.

¹⁶ Arif Rahman, M. Syafii, dan Sukma Hayati Hakim, *Kesejahteraan Dan Indikator Kunci Pembangunan*, 1 ed. (Medan: Merdeka Kreasi, 2021), 83.

¹⁷ Seta Permana, Woro Isti Rahayu, dan Rd. Nuraini Siti Fatonah, *Implementasi Algoritma C4.5 Dalam Penentuan Penerimaan Bonus Tahunan Pegawai* (2020: Kreatif Industri Nusantara, 2020), 8.

perusahaan kepada karyawannya sebagai bentuk penghargaan atau insentif atas pencapaian atau kinerja yang baik.

2. Tujuan Pemberian Bonus

Tujuan utama pemberian bonus dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut:

- a. Motivasi Karyawan: Memberikan bonus kepada karyawan bertujuan untuk memotivasi mereka dalam melaksanakan tanggung jawab mereka dengan lebih baik. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang mereka lakukan.
- b. Peningkatan Kinerja: Dengan memberikan bonus perusahaan berharap dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kinerja yang lebih baik, produktivitas perusahaan dapat meningkat, yang pada gilirannya dapat menghasilkan keuntungan yang lebih besar dan meningkatkan pangsa pasar perusahaan.¹⁸

Dengan memberikan insentif finansial kepada karyawan, perusahaan berharap dapat menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Hal ini juga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih efektif.

¹⁸ Nurdin Batjo dan Mahadin Shaleh, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sulawesi Selatan: Aksara Timur, 2018), 95.

3. Indikator Pemberian Bonus

Bentuk dan kriteria pemberian bonus dapat bervariasi di setiap perusahaan. Hal ini tergantung pada situasi dan kondisi keuangan perusahaan serta tujuan pengusaha dalam mengelola perusahaan. Namun, terdapat beberapa kriteria umum dalam pemberian bonus, yaitu:¹⁹

- a. Posisi/Jabatan: Besaran bonus seringkali dihitung berdasarkan tingkat jabatan seseorang karyawan di perusahaan. Semakin tinggi jabatan seseorang, biasanya semakin besar pula bonus yang diterima.
- b. Kualitas Kerja: Kualitas kerja karyawan juga dapat menjadi faktor penentu dalam pemberian bonus. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perusahaan cenderung mendapatkan bonus yang lebih besar.
- c. Masa kerja: adalah jangka waktu di mana seseorang bekerja di sebuah perusahaan. Dalam beberapa kasus, semakin lama karyawan bekerja di perusahaan, biasanya semakin besar pula imbalan yang diberikan oleh perusahaan.
- d. Pencapaian target: pencapaian target karyawan juga dapat menjadi faktor dalam pemberian bonus. Ketika suatu target yang sebelumnya belum pernah tercapai berhasil dicapai, perusahaan dapat memberikan bonus kepada karyawan sebagai penghargaan atas pencapaian tersebut. Target tersebut dapat berupa keuntungan perusahaan atau kinerja individu karyawan.

¹⁹ Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Uang Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*, 76.

C. Teori posisi/Jabatan

1. Pengertian Posisi/Jabatan

Jabatan adalah sekumpulan pekerjaan yang didalamnya terdapat tugas-tugas yang sama dengan yang lainnya, serta memerlukan kecakapan, keterampilan, pengetahuan, dan *skil* yang sama dengan mengerjakan tugas tersebut walaupun pelaksanaannya tersebar diberbagai tempat.²⁰ Jabatan/posisi adalah sekelompok tugas dan kewajiban yang dilaksanakan oleh suatu orang pegawai.²¹

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi posisi/jabatan

Berbagai macam faktor yang menjadi pertimbangan dalam penempatan atau posisi dalam jabatan ialah sebagai berikut:

a) Pendidikan

Pendidikan yang harus dimiliki seseorang karyawan adalah pendidikan minimum yang meliputi pendidikan yang disyaratkan dan pendidikan alternatif. Misalnya ijazah pendidikan formal dan sertifikat pengalaman kerja (pendidikan informal).

b) Pengetahuan kerja

Pengetahuan yang perlu dimiliki oleh karyawan adalah pengetahuan kerja sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.

c) Ketrampilan kerja

²⁰ Muallimah dan Yusuf S, *Diskriminasi Gender Dalam Promosi Dalam Jabatan* (Sumatra Barat: CV Azka Pustaka, 2022), 67.

²¹ Prasetyo dan Noor, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 161.

Ketrampilan atau kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktik kerjanya.

d) Pengalaman kerja

Pengalaman seorang karyawan yang pernah dilakukan sebelumnya dalam melakukan pekerjaan tertentu.²²

3. Indikator jabatan

Perusahaan memiliki pertimbangan yang berbeda-beda mengenai dimensi dan indikator-indikator yang diperhitungkan dalam proses menentukan jabatan karyawan. Adapun indikator posisi/jabatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- a. Berprestasi
- b. Disiplin
- c. Kejujuran.²³

D. Teori Kualitas Kerja

1. Pengertian Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah suatu pendekatan sistem manajemen atau cara pandang organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas karyawan dalam lingkungan kerjanya secara simultan dan berkesinambungan. Kualitas kerja dapat dicapai dengan menciptakan rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, penghargaan dalam bekerja dan menciptakan kondisi untuk tumbuh dan berkembang sehingga

²² Noor Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Studi Kasus, dan Solusi* (UNISNU Press: Jepara, 2023), 40.

²³ Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2016), 24–25.

meningkatkan harkat dan martabat karyawan.²⁴ Kualitas kerja adalah berkaitan dengan masalah ketelitian bekerja, kerapihan hasil kerja, ketekunan bekerja.²⁵ Selanjutnya kualitas kerja meliputi akurasi, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas pekerjaan, mempergunakan alat-alat kerja, keterampilan dan kecakapan.²⁶

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kerja

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan atau posisi/jabatan karyawan menurut Noor Arifin yaitu:

a. Pendidikan

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan adalah pendidikan minimum yang meliputi: Pendidikan yang disyaratkan dan pendidikan alternatif. Misalnya Ijazah pendidikan formal dan sertifikat pendidikan informal.

b. Pengetahuan Kerja

Pengetahuan yang perlu dimiliki oleh karyawan adalah pengetahuan kerja sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.

c. Keterampilan Kerja

²⁴ Yusup, *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi* (Sumatera Selatan: LD Media, 2021), 50–51.

²⁵ Juliandi, Irfan, dan Manurung, *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*, 113.

²⁶ Armansyah, *Motivasi Instrinsik Prestasi Kerja Karyawan* (Yogyakarta: CV Azka Pustaka, 2021), 14.

Keterampilan atau kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktik, keterampilan kerja ini dapat di kelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:

- 1) Keterampilan mental, seperti menganalisis data, membuat keputusan dan lain-lain.
 - 2) Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain-lain.
 - 3) Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan (penjualan) barang atau jasa dan lain-lain.
- d. Pengalaman Kerja Pengalaman seorang karyawan yang pernah dilakukan sebelumnya dalam melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi hahan pertimbangan dalam:
- 1) Penempatan kerja karyawan agar sesuai bidangnya.
 - 2) Imbalan yang diberikan.²⁷

3. Indikator Kualitas Kerja

Indikator kualitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kemampuan karyawan, bagian kinerja dari seorang karyawan yang dapat diprediksi melalui perkiraan relevansi tugas dan kemampuan intelektual dari setiap individu yang ada di dalam perusahaan.
- b. Keterampilan karyawan, karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang dapat menghasilkan produk tersedianya karyawan yang

²⁷ Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Studi Kasus, dan Solusi*, 39–40.

cakap dan memiliki keahlian di bidangnya masing-masing sangat penting bagi kemajuan perusahaan.

- c. Kedisiplinan karyawan, yaitu kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.²⁸

E. Teori Masa Kerja

1. Pengertian Masa Kerja

Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seorang bekerja pada suatu instansi, kantor, dan sebagainya. Masa kerja adalah faktor yang berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja disuatu tempat. Masa kerja merupakan jangka waktu seseorang yang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga bekerja, masa kerja merupakan akumulasi aktivitas kerja seseorang yang dilakukan dalam jangka waktu yang panjang.²⁹

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi masa kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi masa kerja atau keterikatan kerja menurut Muhammad Azis Firdaus adalah:

a. Tuntutan Kerja

Tuntutan pekerjaan dapat dikategorikan sebagai segala hal yang membutuhkan usaha atau biaya secara fisik, psikologis, sosial, dan organisasional yang dikeluarkan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan yang mempengaruhi kondisi fisik, psikologis, sosial dan perusahaan.

²⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), 78.

²⁹ Sudrajad, *Perilaku Organisasi Sebagai Suatu Konsep & Analisis*, 15.

b. Sumber Daya Pekerjaan

Aspek fisik, sosial, psikologis, atau emosional dari pekerjaan yang mampu membuat karyawan mencapai tujuan kerja, mampu mengurangi tuntutan pekerjaan, dan menstimulus pertumbuhan serta perkembangan pribadi.

c. Sumber Daya Pribadi

Merupakan evaluasi diri yang positif mengacu pada ketahanan dan kemampuan individu untuk mengontrol diri serta memberikan dampak yang baik bagi lingkungannya. Semakin tinggi sumber daya pribadi yang dimiliki seseorang membuatnya semakin menghargai diri sendiri dan semakin berusaha mencapai sasaran diri sendiri.

d. Kepribadian

Kepribadian berhubungan erat dengan keterkaitan kerja yang juga dapat dikarakteristikan dengan watak, menggunakan dimensi aktivasi dan kesenangan sebagai suatu kerangka kerja.³⁰

3. Indikator Masa Kerja

Indikator-indikator masa kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Tingkat kepuasan kerja

Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.

³⁰ Muhammad Azis Firdaus, *Membangun Keterikatan & Kepuasan Kerja Karyawan BUMD* (Bandung: Indonesia Emas Group, 2023), 28–29.

b. Stress lingkungan kerja

Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan.

c. Pengembangan karir

Peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.³¹

F. Teori Pencapaian Target

1. Pengertian Pencapaian Target

Menurut KBBI pencapaian adalah proses, cara, perbuatan, mencapai; dan target adalah sasaran yang telah ditetapkan untuk dicapai.³² Jadi dapat disimpulkan pencapaian target adalah proses atau cara mencapai sasaran yang telah ditetapkan untuk dicapai.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian target

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian target kerja atau kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Kemampuan dan ketrampilan individu adalah kemampuan dan ketrampilan melakukan kerja.
- b) Faktor dukungan organisasi kondisi dan syarat kerja setiap seseorang juga tergantung dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian,

³¹ T Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2012), 104.

³² *Pencapaian, Target* (Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Daring).

penyediaan sarana dan prasarana kerja kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.³³

3. Indikator pencapaian target

Terdapat lima indikator yang dapat digunakan untuk mengukur pencapaian target kerja atau kinerja seorang karyawan, diantaranya ialah:

- a) Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan seperti ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- b) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya suatu pekerjaan pada awal waktu.
- d) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)
- e) Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya.³⁴

G. Teori Pendapatan

Terdapat dua teori pendapatan menurut Ridwan dalam bukunya di jelaskan bahwa: pertama, pendapatan adalah seluruh penerimaan baik berupa uang maupun barang baik dari pihak lain maupun dari hasil sendiri. Kedua, pendapatan adalah jumlah pendapatan yang diterima oleh anggota masyarakat untuk jangka waktu tertentu sebagai balas jasa atas faktor-faktor produksi

³³ Budi Yulianto, *Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intersitas Tinggi* (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020), 10.

³⁴ *Ibid.*, 9.

yang mereka sumbangkan dalam turut serta membentuk produksi nasional.³⁵ Dari teori yang dikemukakan tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapatan adalah seluruh penerimaan dari pihak lain atau hasil diri sendiri baik berupa uang atau pun barang.

Menurut Ridwan dalam bukunya dijelaskan bahwa terdapat tiga kategori pendapatan yaitu:

1. Pendapatan yang berupa uang, yaitu segala penghasilan yang berupa uang yang sifatnya regular dan yang diterima biasanya sebagai balas jasa atau kontra prestasi.
2. Pendapatan berupa barang, ialah segala pendapatan yang sifatnya regular dan biasa, akan tetapi selalu berbentuk balas jasa dan diterima dalam bentuk barang dan jasa.
3. Pendapatan yang bukan dalam bentuk pendapatan, yaitu segala penerimaan yang bersifat transfer redistributive dan biasanya membuat perubahan dalam keuangan rumah tangga.³⁶

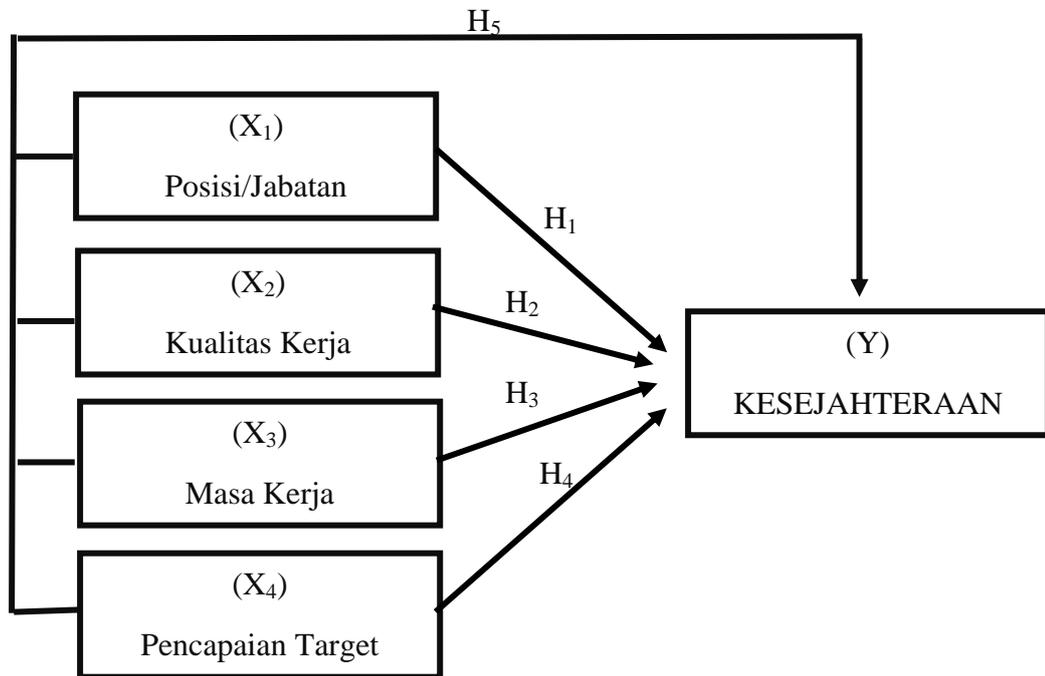
H. Kerangka Penelitian

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat diketahui bahwasanya kesejahteraan *driver* ojek *online* Grab dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sistem bonus antara lain posisi/jabatan, kualitas kerja, masa kerja, dan pencapaian target. Untuk memudahkan kegiatan penelitian ini, peneliti membuat kerangka pemikiran sistematis sebagai berikut:

³⁵ Ridwan, *Tingkat Pendapatan dan Kesejahteraan Masyarakat Menjalani Kerukunan Umat Beragama* (Indonesia: CV Azka Pustaka, 2021), 13.

³⁶ *Ibid.*, 14.

Gambar 2.1 Bagian Kerangka Penelitian



Keterangan:

X : Variabel bebas (Independen)

X₁ : Posisi/Jabatan

X₂ : Kualitas Kerja

X₃ : Masa Kerja

X₄ : Pencapaian Target

Y : Kesejahteraan (variabel terikat/Dependen)

→ : Pengaruh

I. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ialah dugaan sementara atau jawaban sementara seorang peneliti terhadap penelitian yang sedang dilakukan. Berdasarkan teori dan kerangka berfikir, maka dalam penelitian ini hipotesis yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh antara Posisi/Jabatan terhadap Kesejahteraan para *driver* ojek *online* Grab di Kota Metro.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh antara Kualitas Kerja terhadap Kesejahteraan para *driver* ojek *online* Grab di Kota Metro.
- H3 : Diduga terdapat pengaruh antara Masa Kerja terhadap Kesejahteraan para *driver* ojek *online* Grab di Kota Metro.
- H4 : Diduga terdapat pengaruh antara Pencapaian Target terhadap Kesejahteraan para *driver* ojek *online* Grab di Kota Metro.
- H5 : Diduga terdapat pengaruh antara Posisi/Jabatan, Kualitas Kerja, Masa Kerja dan Pencapaian Target terhadap Kesejahteraan para *driver* ojek *online* Grab di Kota Metro.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode untuk mensurvei teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrument penelitian). Sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik.

Metode penelitian kuantitatif adalah “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.¹ Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif karena peneliti akan mengumpulkan data dalam bentuk angka atau numerik serta pengolahan data statistiknya menggunakan SPSS. Adapun sifat penelitian ini yaitu deskriptif kuantitatif karena penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan mengukur fenomena atau variabel yang diamati secara kuantitatif.

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2016), 8.

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah sebuah batasan-batasan yang dibuat oleh peneliti dan nantinya dapat diukur.¹ Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi lima bagian yaitu variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 , X_4) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas (X) adalah variabel untuk pengaruh terhadap variabel terikat. Sedangkan variabel (Y) adalah variabel yang akan muncul akibat variabel bebas atau tanggapan dari variabel bebas. Oleh karena itu, variabel terikat menjadi tolak ukur atau pusat pencapaian keberhasilan variabel bebas. Adapun definisi operasional penelitian ini yaitu:

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Nama Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kesejahteraan (Variabel Y)	Kesejahteraan adalah suatu kondisi masyarakat dimana seluruh kebutuhan jasmani dan rohani dari rumah tangga tersebut dapat terpenuhi sesuai dengan taraf hidup dan memiliki kemampuan untuk mengembangkan diri serta menjalankan fungsi sosialnya.	a. Ketenagakerjaan b. Taraf dan pola konsumsi	Skala Ordinal
Posisi/jabatan (Variabel X_1)	Jabatan/posisi adalah sekelompok tugas dan kewajiban yang dilaksanakan oleh suatu orang pegawai.	a. Berprestasi b. Disiplin c. Kejujuran	Skala Ordinal
Kualitas kerja (Variabel X_2)	Kualitas kerja adalah berkaitan dengan masalah ketelitian bekerja, kerapihan hasil kerja, ketekunan bekerja	a. Kemampuan karyawan b. Keterampilan karyawan c. Kedisiplinan	Skala Ordinal

¹ Zuhairi dkk., *Pedoman Penulisan Skripsi Mahasiswa IAIN Metro* (Metro: IAIN Metro, 2018), 62.

Nama Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
		karyawan	
Masa kerja (Variabel X ₃)	Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seorang bekerja pada suatu instansi, kantor, dan sebagainya.	a. Tingkat kepuasan kerja b. Stress lingkungan kerja c. Pengembangan karir	Skala Ordinal
Pencapaian target (Variabel X ₄)	Menurut KBBI pencapaian adalah proses, cara, perbuatan, mencapai; dan target adalah sasaran yang telah ditetapkan untuk dicapai. Jadi dapat disimpulkan pencapaian target adalah proses atau cara mencapai sasaran yang telah ditetapkan untuk dicapai.	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian	Skala Ordinal

C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: “objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.² Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh *driver* ojek *online* Grab yang aktif di Kota Metro. Adapun *driver* Grab yang aktif di Kota Metro berjumlah 343 orang.

2. Sampel dan Teknik Pengambilan

² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R &D*, 80.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga sampel yang benar-benar dapat mewakili (*Representative*) dan dapat menggambarkan populasi sebenarnya.³

Adapun metode sampling yang digunakan adalah *random sampling* yaitu mengambil sampel dengan cara acak dari seluruh populasi yang ada. Berdasarkan populasi di atas, sampel dalam penelitian ini adalah para *driver* Grab aktif di Kota Metro. Untuk penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

Rumus Slovin

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

Keterangan:

n : Jumlah sampel (responden dalam penelitian)

N : Jumlah populasi

e : persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (dalam penelitian ini kelonggaran yang ditetapkan adalah 10%).

Maka hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin jumlah sampelnya adalah:

$$n = \frac{343}{1 + 343 \times 10\%^2} = \frac{343}{1 + 343 \times 0,01} = \frac{343}{4,43}$$

$$n = 77,43$$

³ *Ibid.*, 81.

Jadi, jumlah responden untuk *driver* Grab di Kota Metro yang didapat menggunakan metode *random sampling* sebanyak 77,43 responden atau dibulatkan menjadi 77 responden, hasil ini didapatkan dari pembulatan pada hasil perhitungan rumus Slovin di atas.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini dilakukan dengan metode pokok dan metode pendukung. Metode utama menggunakan kuisioner, sedangkan metode pendukungnya menggunakan metode wawancara.

1. Kuisioner

Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.⁴ Teknik kuisioner ini biasa digunakan untuk mendapatkan data tentang pengaruh sistem bonus, dan kesejahteraan *driver* Grab. Kuisioner ini disusun dalam bentuk pilihan ganda dan berdasarkan dengan indikator-indikator yang ada dengan skala *likert* 5-1. Masing-masing jawaban mempunyai skor yang berbeda, atau dapat diartikan bahwa data yang dipakai dalam angket ini adalah data ordinal.

2. Teknik Dokumentasi

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi yang merupakan metode mencari data mengenai hal-hal atau *literature* yang berupa catatan, buku, surat kabar, transkrip, majalah, notulen rapat, lenger, agenda, dan sebagainya.⁵ Dalam teknik ini, peneliti mengambil tangkapan layar atau *screenshot* dari aplikasi *driver* Grab yang nantinya akan menampilkan informasi terkait profil, pendapatan, dan sistem bonus pada beberapa *driver* Grab di Kota Metro.

E. Instrumen Penelitian

⁴ *Ibid.*, 142.

⁵ Rifkhan, *Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel Dan Kuisioner* (Indramayu: CV. Adanu Abimata, 2023), 33.

1. Bentuk Instrumen

Instrumen penelitian ialah alat-alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah diolah sehingga hasilnya akan menjadi lebih baik. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa lembar angket. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid.⁶

Dengan menggunakan instrumen valid dan reliabel dalam pengumpulan data, diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Untuk mendapatkan instrumen yang valid dan reliabilitas, perlu memperhatikan prosedur penyusunan sebagai berikut:

- a. Menjabarkan variabel menjadi indikator dan deskriptor, termasuk membuat kisi-kisi yang menunjukkan banyaknya butir setiap variabel.
- b. Menyusun item pernyataan sesuai terhadap kisi-kisi X dan Y.
- c. Melengkapi setiap instrumen terhadap petunjuk untuk mengerjakan.
- d. Menguji cobakan terhadap responden.
- e. Memeriksa kerja responden, jika terdapat ketidak lengkapan data penelian dan meminta responden untuk melengkapinya.
- f. Melaksanakan uji validitas dan reliabilitas data *try uot* dan memilih yang valid dan reliabel untuk di jadikan bahan penelitian.
- g. Menentukan kisi-kisi instrumen.

2. Kisi-kisi Instrumen

⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 147.

Instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Alat tes yang akan digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian ini adalah soal tes berupa soal pilihan ganda kepada sampel untuk dikerjakan secara individu dan dikembangkan dengan menggunakan skala *likert*.⁷

- a. Instrumen dalam penelitian ini adalah berupa angket tertutup (*close questionare*), yaitu responden memilih alternatif jawaban yang telah tersedia sesuai dengan keadaan sebenarnya.
- b. Menjabarkan variabel menjadi subvariabel.
- c. Menderetkan deskriptor dari subvariabel.
- d. Merumuskan setiap deskriptor menjadi butir-butir instrument.
- e. Melengkapi instrumen dengan pedoman atau instruksi dan kata pengantar.

Berikut ini merupakan kisi-kisi dari instrumen kepercayaan diri yang telah dijabarkan dalam faktor dan Indikator:

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen

Definisi Operasional Variabel	Indikator	Sub Indikator
Kesejahteraan (Y)	Ketenagakerjaan	Tingkat pendapatan <i>driver</i>
		Tingkat kestabilan pekerjaan
	Taraf dan pola konsumsi	Tingkat konsumsi dan pengeluaran <i>driver</i>
		Tingkat kemampuan untuk memenuhi kebutuhan dasar dan kebutuhan hidup lainnya
Posisi/Jabatan (X ₁)	Berprestasi	Tingkat rating atau kepuasan pelanggan
		Tingkat pelayanan <i>driver</i> kepada pelanggan

⁷ *Ibid.*, 148.

Definisi Operasional Variabel	Indikator	Sub Indikator
	Disiplin	Kehadiran <i>driver</i> dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas
		Kepatuhan aturan, sejauh mana para <i>driver</i> mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan
	Kejujuran	Integritas atau tingkat kejujuran dan integritas dalam menjalankan pekerjaan
		Kepatuhan etika atau evaluasi terhadap kesesuaian perilaku <i>driver</i> dengan etika dan nilai-nilai peraturan perusahaan
Kualitas Kerja (X ₂)	Kemampuan karyawan	Tingkat pemahaman dan keahlian dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.
		Tingkat kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang timbul
	Keterampilan karyawan	Kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik dan efektif dengan rekan kerja dan pelanggan
		Tingkat kemampuan untuk mengelola waktu kerja
Masa Kerja (X ₃)	Tingkat kepuasan kerja	Menilai sejauh mana <i>driver</i> dapat menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi
		Mengukur sejauh mana <i>driver</i> merasa diakui dan dihargai atas kontribusi mereka
	Stress lingkungan kerja	Menilai sejauh mana <i>driver</i> memiliki kontrol atas tugas dan tanggung jawab mereka
		Menilai tingkat beban kerja yang dirasakan oleh <i>driver</i> Grab
Pengembangan karir	Menilai kesempatan <i>driver</i> untuk mengembangkan keterampilan dan karir mereka di Grab	
	Evaluasi dukungan yang diberikan oleh perusahaan dalam pengembangan karir <i>driver</i>	
Pencapaian Target (X ₄)	Kualitas	Tingkat keluhan atau masalah yang terjadi
		Kualitas layanan yang diberikan
	Kuantitas	Jumlah tugas atau pekerjaan yang diselesaikan

Definisi Operasional Variabel	Indikator	Sub Indikator
		Frekuensi pencapaian target dalam periode waktu tertentu
	Ketepatan waktu	Tingkat ketepatan waktu dalam memberikan layanan
		Tingkat keterlambatan dalam menjalankan tugas
	Efektivitas	Tingkat efisiensi dalam menyelesaikan tugas
		Tingkat pencapaian hasil yang diinginkan
	Kemandirian	Kemampuan untuk bekerja mandiri tanpa supervisi
Kemampuan untuk mengatasi tantangan atau masalah secara mandiri		

3. Penetapan Skor dan Penjelasannya

a. Penetapan Skor

Instrumen dalam penelitian ini berupa kuesioner atau angket. Penelitian ini menggunakan angket dengan beberapa alternatif sebagaimana tertera pada tabel di bawah ini:

T

No	Alternatif	Skor Positif
1.	A	5
2.	B	4
3.	C	3
4.	D	2
5.	E	1

3.3 Nilai dan Kategori Jawaban Kuisoner

b. Penjelasan Alternatif

Alternatif jawaban setiap item instrumen menggunakan skala Likert, karena variabel yang diukur adalah variabel sosial atau

ekonomi, maka skala yang digunakan menggunakan istilah Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KK), Pernah (PR), dan Tidak Pernah (TP). Selanjutnya sebagai dasar untuk menetapkan skor setiap item, maka perlu dijelaskan pengertian setiap alternatif tersebut sebagai berikut:

1) Alternatif A = Selalu / sangat setuju

Maksudnya adalah setiap responden ada kesempatan melakukan suatu mutlak dilaksanakan, untuk kelompok ini diberi nilai 5.

2) Alternatif B = Sering / setuju

Maksudnya adalah setiap responden ada kesempatan untuk melakukan sesuatu, ada sebagian yang tidak dikerjakan. Untuk kelompok responden ini diberi nilai 4.

3) Alternatif C = Kadang-kadang / netral

Maksudnya adalah setiap responden ada kesempatan melakukan sesuatu, adakalanya dikerjakan dengan baik, ada kalanya tidak. Untuk kelompok responden ini diberi nilai 3.

4) Alternatif D = Pernah / tidak setuju

Maksudnya adalah setiap responden ada kesempatan melakukan sesuatu, hanya sebagian kecil yang melakukan. Untuk kelompok responden ini diberi nilai 2.

5) Alternatif E = Tidak Pernah / sangat tidak setuju

Maksudnya adalah setiap responden ada kesempatan melakukan sesuatu, mutlak tidak dilaksanakan. Untuk kelompok responden ini diberi nilai 1.

F. Uji Keabsahan Instrumen

Uji keabsahan data dalam penelitian pengaruh persepsi pemberian bonus terhadap kesejahteraan *driver* ojek *online* Grab di Kota Metro ini hanya ditekankan pada uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam penelitian kuantitatif, kriteria utama terhadap data hasil penelitian adalah valid, reliabel, dan objektif.⁸

1. Teori Uji Keabsahan Instrumen

Uji keabsahan instrumen pada penelitian kali ini menggunakan dua uji keabsahan instrumen yaitu:

a. Uji Validitas Instrumen

Dalam penelitian kata valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Definisi valid sendiri merupakan suatu instrument untuk mengetahui seberapa jauh instrument tersebut dalam mengukur objek yang hendak diukur untuk mengetahui kebenarannya.⁹ Dalam penelitian ini uji validitas yang digunakan adalah kuisioner. Adapun valid atau tidaknya penelitian ini dapat dilihat dengan menggunakan rumus *product moment*, proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan computer dengan bantuan program SPSS 25.

⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R &D*, 267.

⁹ *Ibid.*, 121.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Rumus Uji Validitas Instrumen (*Product Moment*)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien antara variabel X dan Y

N = Jumlah Sampel

X = Skor Item

Y = Skor Total

Distribusi atau r tabel untuk $\alpha = 10\%$ atau 0,1

Kaidah Keputusan: Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ = Berarti tidak valid atau *drop out*

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ = Berarti Valid.¹⁰

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan, uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat pengukur yang sama pula.¹¹ Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara *one shot case study* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu IBM SPSS 25 uji statistik *alpha cronbach* (α). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Croanbach Alpha* $> 0,6$.

Tabel 3.4 Kriteria Reliabilitas Tes

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ Kasmadi dan Nia Siti Sunariah, *Paduan Modern Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2013), 75.

Angka Korelasi	Kualifikasi
0,810 - 1,000	Sangat tinggi
0,610 - 0,800	Tinggi
0,410 - 0,600	Cukup
0,210 - 0,400	Rendah
Negative - 0,200	Sangat rendah

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Rumus Uji Reliabilitas Instrumen (*alpha cronbach*)

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Jumlah Butir Pertanyaan.

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah Varian Butir

σt^2 = Varian Total.

Dengan demikian dapat diketahui tingkat reliabilitas angket apakah reliabilitasnya sangat tinggi, tinggi, cukup, rendah, dan sangat rendah.

Dari perhitungan koefisien reliabilitas hasil pengukuran instrument variabel X_1, X_2, X_3, X_4 terhadap Y memberikan nilai *Croanbach Alpha* $> 0,06$. Jika $r_{11} > r_{tabel}$ berarti reliabel; Sedangkan jika $r_{11} < r_{tabel}$ berarti tidak reliabel.

2. Hasil Perhitungan Keabsahan Instrumen

Untuk menguji Instrumen pada penelitian ini dapat dilakukan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan 30 responden yang merupakan *driver* ojek *online* Grab di Kota Metro. Instrumen yang

diujikan terdiri dari 4 variabel bebas dan 1 variabel terikat dengan total sebanyak 31 item pernyataan. Kemudian dianalisis menggunakan bantuan program SPSS versi 25.

a. Hasil Uji Validitas Instrumen

Berikut ini adalah hasil dari uji validitas instrument untuk variabel posisi/jabatan (X_1), kualitas kerja (X_2), masa kerja (X_3), pencapaian target (X_4) terhadap kesejahteraan (Y) para *driver* Grab di Kota Metro yaitu:

Tabel 3.5 Uji Validitas Instrumen

No	Pernyataan	R_{tabel}	R_{hitung}	Keterangan
1.	Item Y.1	0,306	0,789	Valid
2.	Item Y.2	0,306	0,796	Valid
3.	Item Y.3	0,306	0,903	Valid
4.	Item Y.4	0,306	0,834	Valid
5.	Item X_1 .1	0,306	0,801	Valid
6.	Item X_1 .2	0,306	0,800	Valid
7.	Item X_1 .3	0,306	0,773	Valid
8.	Item X_1 .4	0,306	0,820	Valid
9.	Item X_1 .5	0,306	0,930	Valid
10.	Item X_1 .6	0,306	0,927	Valid
11.	Item X_1 .7	0,306	0,871	Valid
12.	Item X_2 .1	0,306	0,941	Valid
13.	Item X_2 .2	0,306	0,930	Valid
14.	Item X_2 .3	0,306	0,913	Valid
15.	Item X_2 .4	0,306	0,772	Valid
16.	Item X_3 .1	0,306	0,749	Valid
17.	Item X_3 .2	0,306	0,736	Valid
18.	Item X_3 .3	0,306	0,826	Valid
19.	Item X_3 .4	0,306	0,687	Valid
20.	Item X_3 .5	0,306	0,788	Valid
21.	Item X_3 .6	0,306	0,802	Valid
22.	Item X_4 .1	0,306	0,812	Valid
23.	Item X_4 .2	0,306	0,777	Valid
24.	Item X_4 .3	0,306	0,805	Valid
25.	Item X_4 .4	0,306	0,872	Valid
26.	Item X_4 .5	0,306	0,910	Valid
27.	Item X_4 .6	0,306	0,724	Valid
28.	Item X_4 .7	0,306	0,895	Valid
29.	Item X_4 .8	0,306	0,721	Valid
30.	Item X_4 .9	0,306	0,883	Valid

No	Pernyataan	R _{tabel}	R _{hitung}	Keterangan
31.	Item X _{4.10}	0,306	0,809	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada Mei 2024

Pada tabel 3.5 uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} pada jumlah sampel N sebanyak 30 dan nilai signifikansi sebesar 0,306. Oleh karena itu dapat peneliti simpulkan bahwa data yang di uji dalam penelitian ini adalah valid, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Berikut ini adalah hasil dari uji reliabilitas instrumen untuk variabel posisi/jabatan (X), kualitas kerja (X₂), masa kerja (X₃), pencapaian target (X₄) terhadap kesejahteraan (Y) para *driver* Grab pada penelitian ini yaitu:

Tabel 3.6 Akumulasi Kualifikasi Penilaian Reliabilitas

Variabel	Croanbach Alpha	Koefisien Reliabilitas	Interpretasi
Posisi/Jabatan X ₁	> 0,6	0,923	reliabel
Kualitas Kerja X ₂	> 0,6	0,911	reliabel
Masa Kerja X ₃	> 0,6	0,815	reliabel
Pencapaian Target X ₄	> 0,6	0,945	reliabel
Kesejahteraan Y	> 0,6	0,836	reliabel

Sumber: Data diolah dengan program SPSS 25 pada Mei 2024

Pada pengujian reliabilitas untuk variabel Posisi/Jabatan (X₁) dengan nilai *croanbach's Alpa* 0,923 > 0,6 artinya korelasi berada pada kategori sangat tinggi, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa angket tersebut reliabel, sedangkan pengujian reliabilitas untuk variabel Kualitas Kerja (X₂) dengan nilai *croanbach's Alpa* 0,911 > 0,6 artinya korelasi berada pada kategori

sangat tinggi, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa angket tersebut reliabel. Selanjutnya pengujian reliabilitas untuk variabel Masa Kerja (X_3) dengan nilai *croanbach's Alpa* $0,815 > 0,6$ artinya korelasi berada pada kategori sangat tinggi, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa angket tersebut reliable. Berikutnya pengujian reliabilitas untuk variabel Pencapaian Target (X_4) dengan nilai *croanbach's Alpa* $0,945 > 0,6$ artinya korelasi berada pada kategori sangat tinggi, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa angket tersebut reliable. Dan pengujian reliabilitas untuk variabel Kesejahteraan (Y) dengan nilai *croanbach's Alpa* $0,836 > 0,6$ artinya korelasi berada pada kategori sangat tinggi, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa angket tersebut reliabel.

G. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui penyimpangan yang terjadi pada data yang digunakan untuk penelitian. Hal ini agar model regresi bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimated*). Uji asumsi klasik dilakukan untuk jenis data interval dan rasio, sedangkan dalam penelitian ini jenis datanya adalah ordinal sehingga sebelum melakukan uji asumsi klasik, terlebih dahulu peneliti melakukan transformasi data ordinal ke interval dengan metode MSI (*Method Succesive Interval*).” Adapun uji asumsi klasik dalam penelitian ini yaitu: uji normalitas, uji multikoleniaitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Pada uji asumsi klasik terdapat uji normalitas, uji normalitas adalah suatu uji yang dikerjakan dengan tujuan untuk mengetahui sebuah model regresi yaitu variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Deteksi dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik. Pada penelitian ini digunakan uji satu sampel *Kolmogorov-Smirnov* untuk menguji normalitas model regresi.¹² Dasar pengembalian keputusan antara lain:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,1 maka data penelitian berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,1 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikoleniaritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya hubungan antar variable independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya hubungan antara variable bebas. Penelitian ini menggunakan uji multikolinearitas untuk melihat nilai *tolerance* dan *inflation factor* (VIF) dalam model regresi. Uji multikolinearitas memutuskan jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *vif* $<$

¹² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek.*, 119.

10.000 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai *vif* > 10.000 menunjukkan bahwa terjadi multikolinearitas.¹³

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain. Jika variance dari residual satu pengamat ke pengamat lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran.¹⁴

Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji Glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 10%.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif Kuantitatif

Digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan. Metode analisis deskriptif kuantitatif merupakan metode yang berupa informasi atau

¹³ Azuar Juliandi, *Mengelola Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS* (Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli, 2018), 56.

¹⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), 120.

penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka-angka. Dengan menggunakan metode ini, analisis data dilakukan menguji secara statistik terhadap variabel-variabel penelitian yang telah dikumpulkan dengan menggunakan alat bantu *Microsoft Excel*. Berikut rumus dan tabel kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam analisis statistic deskriptif yaitu:

$$P = \frac{F}{N} \times 100 \%$$

Keterangan:

P = Persentase

F = Responden Frekuensi

N = Jumlah Data atau Sampel

Statistic deskriptif memberikan deskripsi suatu data yang dilihat dari jumlah sampel (N) minimum, maksimum, sum, mean, standar deviation dan variance. Adapun tabel pengambilan keputusan sebagai berikut:¹⁵

Tabel 3.7 Kriteria

Indikator Kuisioner

No	Persentase %	Kriteria
1	0-20	Sangat Lemah
2	21-40	Lemah
3	41-60	Cukup
4	61-80	Kuat
5	81-100	Sangat Kuat

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2011), 137.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Digunakan untuk mengetahui besarnya derajat atau kekuatan hubungan antara empat variabel atau lebih, serta untuk mengetahui kontribusi yang diberikan secara simultan oleh variabel independen (Posisi/jabatan (X_1), Kualitas Kerja (X_2), Masa Kerja (X_3) dan Pencapaian Target (X_4)) terhadap variabel dependen (Kesejahteraan (Y)) para *driver*. Dengan persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan:

\hat{Y} : Variabel terikat yang diprediksi (Kesejahteraan)

X_1 : Variabel bebas pertama (Posisi/Jabatan)

X_2 : Variabel bebas kedua (Kualitas Kerja)

X_3 : Variabel bebas ketiga (Masa Kerja)

X_4 : Variabel bebas keempat (Pencapaian Target)

b_1, b_2, b_3, b_4 : Koefisien regresi.¹⁶

3. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R &D.*, 188.

yang diberikan baru didasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.¹⁷

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui variabel (X) yang mana mempengaruhi terhadap variabel dependent Y. Uji t menguji signifikan pengaruh variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terkait (Y) yang dapat dihitung:

- 1) Uji t_{hitung} untuk variabel X₁ terhadap Y
- 2) Uji t_{hitung} untuk variabel X₂ terhadap Y
- 3) Uji t_{hitung} untuk variabel X₃ terhadap Y
- 4) Uji t_{hitung} untuk variabel X₄ terhadap Y

$$t_{\text{hitung}} = \frac{\beta n}{S\beta n}$$

Rumus Uji Parsial (t)

Keterangan :

βn = Koefisien regresi

$S\beta n$ = Simpanan baku

Setelah dilakukan analisis data dan diketahui hasil perhitungannya, maka langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} atau bisa juga dengan memperhatikan signifikansi t_{hitung} lebih kecil atau sama dengan 0,1 atau lebih besar dari 0,1. Sehingga ditarik kesimpulan:

¹⁷ *Ibid.*, 64.

Hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Ho = Secara parsial tidak mempengaruhi secara signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Ha = Secara parsial mempengaruhi yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria untuk penerimaan dan penolakan suatu hipotesis adalah:¹⁸

- a) Nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak.
- b) Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima.

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel *independent* yaitu (X_1), (X_2), (X_3) dan (X_4) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* yaitu (Y).

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan 10% adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,1$, atau $f_{hitung} >$ dari f_{tabel} maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,1$, atau $f_{hitung} <$ dari f_{tabel} maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Menggunakan rumus:

¹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014), 246.

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (N - K - 1)}$$

Keterangan:

F = F_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan F_{tabel}.

R² = Korelasi parsial yang ditemukan.

N = Jumlah sampel.

K = Jumlah Variabel bebas.

Dasar pengambilan keputusan pengujiannya adalah:

- a) Jika F_{hitung} > F_{tabel} maka H_a diterima dan H_o di tolak.
- b) Jika F_{hitung} < F_{tabel} maka H_a ditolak dan H_o di terima.

4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd$$

Menggunakan rumus:

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika Kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent lemah.
- b. Jika Kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent kuat.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Objek Penelitian

a. Sejarah Grab Indonesia

Awal mula Grab hadir di Indonesia tepatnya pada bulan Mei 2014, pada saat itu nama perusahaan Grab yaitu Grab Taxi, yang mana Grab Taxi hadir dan menjadi salah satu bisnis populer di Indonesia. Dimana, pelanggan hanya perlu *mendownload* aplikasi untuk mendapatkan layanan tersebut.

Di awal kehadirannya, Grab memberikan tarif yang sangat terjangkau. Karena permintaan yang tinggi, akhirnya Grab mulai membuka perekrutan pengemudi besar-besaran di awal bulan Agustus 2015. Banyaknya calon pengemudi yang mendaftar yang menjadi mitra Grab ini berharap bisa mendapat penghasilan besar seperti pengemudi ojek *online* lain yang sudah bergabung terlebih dahulu. Teknologi ini adalah salah satu teknologi yang dibutuhkan masyarakat karena layanan ini membantu memberikan kemudahan bagi mereka.

Tidak hanya memberikan kemudahan bagi pelanggan. Nyatanya perusahaan Grab juga memberikan kesempatan bagi seluruh masyarakat berpartisipasi membantu memberikan layanan terbaik bagi masyarakat. Hal ini terbukti banyaknya mitra Grab yang terus berkembang di berbagai daerah salah satunya di daerah Kota Metro ini.

Adapun persyaratan untuk mendaftar menjadi mitra Grab ada dua yaitu persyaratan administrasi dan dokumen yaitu:

1) Persyaratan Administrasi

- a) WNI
- b) Memiliki SIM yang masih aktif atau berlaku
- c) Minimal berusia 18 tahun
- d) Maksimal berusia 60 tahun
- e) Usia kendaraan maksimal 8 tahun pada saat pendaftaran di Grab.

2) Persyaratan Dokumen

- a) Kartu Tanda Penduduk (EKTP)
- b) Surat Izin Mengemudi (SIM)
- c) Surat Tanda Nomor Kendaraan (STNK)
- d) Buku Rekening
- e) Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK)
- f) Surat Keterangan Sehat (Khusus bagi calon mitra usia 50 Tahun keatas)

b. Visi Misi Grab

Gambar diatas adalah logo Grab Indonesia. Adapun visi Grab adalah untuk memberikan solusi masalah transportasi bagi masyarakat yang memiliki masalah transportasi sehingga memudahkan masyarakat dalam menjalankan mobilitas sehari-hari.

Grab memiliki misi yaitu memajukan Asia Tenggara dengan menciptakan pemberdayaan ekonomi bagi semua masyarakat, karena setiap orang harus memiliki pilihan untuk mengejar kemajuan ekonomi bagi diri mereka sendiri.

2. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian dikumpulkan dengan cara membagikan kuesioner melalui Grup *whatsapp* dan secara langsung kepada responden yang ditemui. Agar mendapat jawaban atas masalah serta pembuktian dari hipotesis yang diajukan, penulis mengumpulkan data-data dengan menggunakan metode penelitian lapangan melalui penyebaran angket kuesioner pada tempat penelitian yaitu pada *driver* Grab se-Kota Metro. Data yang diperoleh oleh penulis berbentuk kuantitatif yang bersumber dari responden penelitian sebanyak 77 orang (sampel) dengan pernyataan berjumlah 31 yang terbagi menjadi 4 pernyataan untuk variabel X_1 (Posisi/Jabatan), 6 pernyataan untuk variabel X_2 (Kualitas Kerja), 10 pernyataan untuk variabel X_3 (Masa Kerja), 7 pernyataan untuk variabel X_4 (Pencapaian Target) dan 10 pertanyaan untuk variabel Y (Kesejahteraan).

a. Karakteristik Responden

Berdasarkan kuesioner penelitian yang telah disebarkan didapatkan bahwa responden memiliki karakteristik yang diantaranya berupa jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Data kuesioner yang berhubungan dengan karakteristik responden kemudian peneliti olah

dengan menggunakan aplikasi SPSS statistik versi 25 dan secara terperinci tersaji sebagai berikut:

1) Jenis kelamin responden.

Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner yang telah diisi oleh 77 responden diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel berikut ini:

T

Jenis Kelamin					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Laki-Laki	77	100,0	100,0	100,0

ab

el

4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Hasil pengolahan kuesioner penelitian dengan SPSS versi 25.

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dari hasil jawaban 77 responden, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan responden (100%) berjenis kelamin laki-laki.

2) Usia Responden

Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner yang diisi oleh 77 responden diperoleh karakteristik responden berdasarkan tingkat usia responden disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Umur 18-25 Tahun	37	48,1	48,1	48,1
	Umur 26-35 Tahun	29	37,7	37,7	85,7
	Umur 36-45 Tahun	4	5,2	5,2	90,9
	Umur 46-55 Tahun	4	5,2	5,2	96,1
	Umur 56-65 Tahun	3	3,9	3,9	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan kuesioner penelitian dengan SPSS versi 25

Berdasarkan tabel 4.2 terkait karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditarik kesimpulan bahwa anggota *driver* Grab di Kota Metro yang mendominasi adalah direntang usia 18-25 tahun dengan persentase sebesar (48.1%).

3) Pendidikan terakhir responden

Berdasarkan hasil penelitian dari kuesioner yang diisi oleh 77 responden diperoleh karakteristik responden berdasarkan status pendidikan terakhir yang peneliti sajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	1	1,3	1,3	1,3
	SMP	10	13,0	13,0	14,3
	SMA	64	83,1	83,1	97,4
	Perguruan Tinggi	2	2,6	2,6	100,0
	Total	77	100,0	100,0	

Sumber : Hasil pengolahan kuesioner penelitian dengan SPSS versi 25

Berlandaskan pada tabel 4.3 terkait karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat disimpulkan bahwa anggota *driver* Grab di Kota Metro didominasi oleh lulusan SMA sederajat yaitu sebanyak 64 orang atau (83.1%).

b. Analisis Statistik Deskriptif Berdasarkan Indikator

Berikut analisis statistik deskriptif berdasarkan indikator masing-masing variabel yang telah diolah dengan menggunakan bantuan program *microsoft excel*:

Tabel 4.4 Kriteria Indikator Kuisioner

No	Persentase %	Kriteria
1	0-20	Sangat Lemah
2	21-40	Lemah
3	41-60	Cukup
4	61-80	Kuat
5	81-100	Sangat Kuat

1) Indikator Berprestasi

Tabel 4.5 Indikator 1 Variabel X₁ (Berprestasi)

X1.1,2 Berprestasi					
No Item	Jumlah Item	Skor	F	Jumlah Skor Rata-Rata	%
X1. NO 1,2	2	SS (5)	85	425	66%
		S (4)	33	132	20%
		N (3)	20	60	9%
		TS (2)	13	26	4%
		STS (1)	3	3	0%
Jumlah			154	646	100%
Skor Maksimal			770		
Presentase Rata-Rata			84%		
Kriteria			Sangat Kuat		

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan MS Exel

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa indikator pertama pada variabel posisi/jabatan memiliki nilai rata-rata sebesar 84% yang artinya memiliki kriteria “sangat kuat” dan dapat disimpulkan bahwa para *driver* Grab di Kota Metro mempunyai rating penilaian dari pelanggan dan performa yang cukup bagus.

2) Indikator Disiplin

Tabel 4.6 Indikator 2 Variabel X₁ (Disipin)

X1.3,4,5 Disiplin					
No Item	Jumlah Item	Skor	F	Jumlah Skor Rata-Rata	%
X1. NO 3,4,5	3	SS (5)	117	585	59%
		S (4)	72	288	29%
		N (3)	31	93	9%

X1.3,4,5 Disiplin					
		TS (2)	7	14	1%
		STS (1)	4	4	0%
Jumlah			231	984	100%
Skor Maksimal			1155		
Presentase Rata-Rata			85%		
Kriteria			Sangat Kuat		

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan MS Exel

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa indikator kedua pada variabel posisi/jabatan memiliki nilai rata-rata sebesar 85% yang artinya memiliki kriteria “sangat kuat” dan dapat disimpulkan bahwa para *driver* Grab di Kota Metro selalu aktif dan menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh Grab

3) Indikator Kejujuran

Tabel 4.7 Indikator 3 Variabel X₁ (Kejujuran)

X1.6,7 Kejujuran					
No Item	Jumlah Item	Skor	F	Jumlah Skor Rata-Rata	%
X1. NO 6,7	2	SS (5)	94	470	68%
		S (4)	44	176	26%
		N (3)	11	33	5%
		TS (2)	3	6	1%
		STS (1)	2	2	0%
Jumlah			154	687	100%
Skor Maksimal			770		
Presentase Rata-Rata			89%		
Kriteria			Sangat Kuat		

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan MS Exel

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa indikator ketiga pada variabel posisi/jabatan memiliki nilai rata-rata sebesar 89% yang artinya memiliki kriteria “sangat kuat” dan dapat

disimpulkan bahwa para *driver* Grab di Kota Metro selalu jujur dalam menjalankan pekerjaannya.

4) Indikator Kemampuan Karyawan

Tabel 4.8 Indikator 1 Variabel X_2 (Kemampuan Karyawan)

X2.1,2, Kemampuan Karyawan						
No Item	Jumlah Item	Skor	F	Jumlah Skor Rata-Rata	%	
S u m b e r	X2. NO 1,2	2	SS (5)	83	415	62%
			S (4)	51	204	30%
			N (3)	15	45	7%
			TS (2)	3	6	1%
			STS (1)	2	2	0%
Jumlah			154	672	100%	
Skor Maksimal			770			
Presentase Rata-Rata			87%			
Kriteria			Sangat Kuat			

: Hasil pengolahan data menggunakan MS Exel

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa indikator pertama pada variabel Kualitas Kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 87% yang artinya memiliki kriteria “sangat kuat” dan dapat disimpulkan bahwa para *driver* Grab di Kota Metro selalu mahir dalam menjalankan orderan yang telah didapatkan.

5) Indikator Keterampilan Karyawan

Tabel 4.9 Indikator 2 Variabel X_2 (Keterampilan Karyawan)

X2.3,4 Keterampilan Karyawan					
No Item	Jumlah Item	Skor	F	Jumlah Skor Rata-Rata	%
X2. NO 3,4	2	SS (5)	74	370	57%
		S (4)	51	204	31%
		N (3)	25	75	11%
		TS (2)	0	0	0%
		STS (1)	4	4	1%
Jumlah			154	653	100%

X2.3,4 Keterampilan Karyawan	
Skor Maksimal	770
Presentase Rata-Rata	85%
Kriteria	Sangat Kuat

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan MS Exel

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa indikator kedua pada variabel kualitas kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 85% yang artinya memiliki kriteria “sangat kuat” dan dapat disimpulkan bahwa para *driver* Grab di Kota Metro selalu tepat waktu dan mampu berkomunikasi dengan baik oleh konsumen.

6) Indikator Tingkat Kepuasan Kerja

T

X3.1,2 Tingkat Kepuasan Kerja					
No Item	Jumlah Item	Skor	F	Jumlah Skor Rata-Rata	%
X3. NO 1,2	2	SS (5)	50	250	41%
		S (4)	51	204	34%
		N (3)	49	147	24%
		TS (2)	0	0	0%
		STS (1)	4	4	1%
Jumlah			154	605	100%
Skor Maksimal			770		
Presentase Rata-Rata			79%		
Kriteria			Kuat		

10 Indikator 1 Variabel X₃ (Tingkat Kepuasan Kerja)

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan MS Excel

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa indikator pertama pada variabel masa kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 79% yang artinya memiliki kriteria “kuat” dan dapat disimpulkan bahwa para *driver* Grab di Kota Metro selalu memiliki waktu luang untuk keluarga diluar jam kerja dan merasa dihargai atas kontribusinya.

7) Indikator Stres Lingkungan Kerja

Tabel 4.11 Indikator 2 Variabel X₃ (Stres Lingkungan Kerja)

X3.3,4 Stres Lingkungan Kerja					
No Item	Jumlah Item	Skor	F	Jumlah Skor Rata-Rata	%
X3. NO 3,4	2	SS (5)	65	325	53%
		S (4)	37	148	24%
		N (3)	47	141	23%
		TS (2)	0	0	0%
		STS (1)	5	5	1%
Jumlah			154	619	100%
Skor Maksimal			770		
Presentase Rata-Rata			80%		
Kriteria			Kuat		

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan MS Exel

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa indikator kedua pada variabel masa kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 80% yang artinya memiliki kriteria “kuat” dan dapat disimpulkan bahwa para *driver* Grab di Kota Metro tidak tertekan dalam bekerja dan menikmati kebebasan dan kenyamanan dalam bekerja.

8) Indikator Pengembangan Karir

Tabel 4.12 Indikator 3 Variabel X₃ (Pengembangan Karir)

X3.5,6 Pengembangan Karir					
No Item	Jumlah Item	Skor	F	Jumlah Skor Rata-Rata	%
X3. NO 5,6	2	SS (5)	59	295	49%
		S (4)	40	160	26%
		N (3)	42	126	21%
		TS (2)	11	22	4%
		STS (1)	2	2	0%
Jumlah			154	605	100%
Skor Maksimal			770		
Presentase Rata-Rata			79%		
Kriteria			Kuat		

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan MS Exel

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa indikator kedua pada variabel masa kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 79% yang artinya memiliki kriteria “kuat” dan dapat disimpulkan bahwa para *driver* Grab di Kota Metro selalu mendapatkan pelatihan dan mendapatkan dukungan dari Grab untuk mengembangkan keterampilan yang dimilikinya.

9) Indikator Kualitas

T

X4.1,2 Kualitas					
No Item	Jumlah Item	Skor	F	Jumlah Skor Rata-Rata	%
X4. NO 1,2	2	SS (5)	76	380	60%
		S (4)	41	164	26%
		N (3)	23	69	11%
		TS (2)	9	18	3%
		STS (1)	5	5	1%
Jumlah			154	636	100%
Skor Maksimal			770		
Presentase Rata-Rata			83%		
Kriteria			Sangat Kuat		

13 Indikator 1 Variabel X₄ (Kualitas)

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan MS Excel

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa indikator pertama pada variabel pencapaian target memiliki nilai rata-rata sebesar 83% yang artinya memiliki kriteria “sangat kuat” dan dapat disimpulkan bahwa para *driver* Grab di Kota Metro tidak mempunyai keluhan dan selalu ramah atau senyum, salam, sapa kepada konsumen.

10) Indikator Kuantitas

Tabel 4.14 Indikator 2 Variabel X₄ (Kuantitas)

X4.3,4 Kuantitas					
No Item	Jumlah Item	Skor	F	Jumlah Skor Rata-Rata	%
X4. NO 3,4	2	SS (5)	58	290	48%
		S (4)	42	168	28%
		N (3)	42	126	21%
		TS (2)	5	10	2%
		STS (1)	7	7	1%
Jumlah			154	601	100%
Skor Maksimal			770		
Presentase Rata-Rata			78%		
Kriteria			Kuat		

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan MS Exel

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa indikator kedua pada variabel pencapaian target memiliki nilai rata-rata sebesar 78% yang artinya memiliki kriteria “kuat” dan dapat disimpulkan bahwa para *driver* Grab di Kota Metro selalu mendapatkan orderan yang stabil dan mampu mencapai target bulanan yang telah ditetapkan oleh Grab.

11) Indikator Ketepatan Waktu

Tabel 4.15 Indikator 3 Variabel X₄ (Ketepatan Waktu)

X4.5,6 Ketepatan Waktu					
No Item	Jumlah Item	Skor	F	Jumlah Skor Rata-Rata	%
X4. NO 5,6	2	SS (5)	43	215	38%
		S (4)	39	156	28%
		N (3)	55	165	29%
		TS (2)	9	18	3%
		STS (1)	8	8	1%

Jumlah	154	562	100%
Skor Maksimal	770		
Presentase Rata-Rata	73%		
Kriteria	Kuat		

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa indikator ketiga pada variabel pencapaian target memiliki nilai rata-rata sebesar 73% yang artinya memiliki kriteria “kuat” dan dapat disimpulkan bahwa para *driver* Grab di Kota Metro selalu tepat waktu dalam penjemputan maupun pengantaran pesanan.

12) Indikator Efektifitas

Tabel 4.16 Indikator 4 Variabel X₄ (Efektifitas)

X4.7,8 Efektifitas					
No Item	Jumlah Item	Skor	F	Jumlah Skor Rata-Rata	%
X4. NO 7,8	2	SS (5)	66	330	52%
		S (4)	50	200	32%
		N (3)	31	93	15%
		TS (2)	3	6	1%
		STS (1)	4	4	1%
Jumlah			154	633	100%
Skor Maksimal			770		
Presentase Rata-Rata			82%		
Kriteria			Sangat Kuat		

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan MS Exel

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa indikator keempat pada variabel pencapaian target memiliki nilai rata-rata sebesar 82% yang artinya memiliki kriteria “sangat kuat” dan dapat disimpulkan bahwa pencapaian pendapatan para *driver* Grab di Kota Metro sudah sesuai dengan apa yang mereka inginkan.

13) Indikator Kemandirian

Tabel 4.17 Indikator 5 Variabel X₄ (Kemandirian)

X4.9,10 Kemandirian					
No Item	Jumlah Item	Skor	F	Jumlah Skor Rata-Rata	%
X4. NO 9,10	2	SS (5)	64	320	50%
		S (4)	58	232	36%
		N (3)	29	87	14%
		TS (2)	0	0	0%
		STS (1)	3	3	0%
Jumlah			154	642	100%
Skor Maksimal			770		
Presentase Rata-Rata			83%		
Kriteria			Sangat Kuat		

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan MS Excel

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa indikator kelima pada variabel pencapaian target memiliki nilai rata-rata sebesar 83% yang artinya memiliki kriteria “sangat kuat” dan dapat disimpulkan bahwa para *driver* Grab di Kota Metro para *driver* Grab mampu menyesuaikan rute perjalanan untuk memaksimalkan pendapatan dan mampu menyelesaikan orderan fiktif secara mandiri.

14) Indikator Ketenagakerjaan

Tabel 4.18 Indikator 1 Variabel Y (Ketenagakerjaan)

Y.1,2, Ketenagakerjaan					
No Item	Jumlah Item	Skor	F	Jumlah Skor Rata-Rata	%
Y.1,2	2	SS (5)	43	215	38%
		S (4)	48	192	34%
		N (3)	34	102	18%
		TS (2)	22	44	8%
		STS (1)	7	7	1%
Jumlah			154	560	100%
Skor Maksimal			770		

Y.1,2, Ketenagakerjaan	
Presentase Rata-Rata	73%
Kriteria	Kuat

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan MS Excel

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa indikator pertama pada variabel ketenagakerjaan memiliki nilai rata-rata sebesar 73% yang artinya memiliki kriteria “kuat” dan dapat disimpulkan bahwa pendapatan para *driver* Grab di Kota Metro stabil dan sebanding dengan tenaga dan modal yang dikeluarkan.

15) Indikator Taraf dan Pola Konsumsi

Tabel 4.19 Indikator 2 Variabel Y (Taraf dan Pola Konsumsi)

Y.3,4 Taraf dan Pola Konsumsi					
No Item	Jumlah Item	Skor	F	Jumlah Skor Rata-Rata	%
Y.1,2	2	SS (5)	34	170	31%
		S (4)	40	160	30%
		N (3)	57	171	32%
		TS (2)	18	36	7%
		STS (1)	5	5	1%
Jumlah			154	542	100%
Skor Maksimal			770		
Presentase Rata-Rata			70%		
Kriteria			Kuat		

Sumber : Hasil pengolahan data menggunakan MS Excel

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa indikator kedua pada variabel taraf dan pola konsumsi memiliki nilai rata-rata sebesar 70% yang artinya memiliki kriteria “kuat” dan dapat disimpulkan bahwa pendapatan para *driver* Grab di Kota Metro mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari dan pola konsumsinya menjadi lebih baik sejak menjadi *driver* Grab.

B. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini merupakan serangkaian uji yang harus dilakukan sebelum melakukannya uji analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik dalam penelitian meliputi uji normalitas (digunakan untuk melihat apakah residual yang didapat memiliki distribusi normal), uji multikoleniaritas (dilakukan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel X atau independent), uji heteroskedastisitas (digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain), dan uji autokorelasi (digunakan untuk menguji apakah dalam regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu atau residual pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 sebelumnya.

1. Uji Normalitas

Berikut adalah rangkuman hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, yaitu dapat dilihat dari gambar dibawah ini:

Tabel 4.20 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test							
		X1	X2	X3	X4	Y	Unstandardized Residual
N		77	77	77	77	77	77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	22,2887	13,7974	16,1356	32,4388	12,6999	,0000000
	Std. Deviation	4,38378	2,64800	3,62086	6,04631	2,59203	2,45970699
Most Extreme Differences	Absolute	,075	,083	,078	,092	,073	,083
	Positive	,060	,042	,078	,062	,064	,033
	Negative	-,075	-,083	-,063	-,092	-,073	-,083
Test Statistic		,075	,083	,078	,092	,073	,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,169 ^c	,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.							
b. Calculated from data.							
c. Lilliefors Significance Correction.							

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

Sumber: Data diolah dengan program SPSS 25 pada Mei 2024

Dari tabel 4.6 dapat dilihat bahwa jika nilai *assymp sig* variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 . > dari 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual data berdistribusi normal.

2. Uji Multikoleniaritas

Berikut ini adalah uji multikoleniaritas yang dilakukan untuk menentukan ada atau tidaknya korelasi antara variabel (independen). Berikut ini merupakan hasil uji multikoleniaritas yang dianalisis menggunakan SPSS 25 yaitu:

Tabel 4.21 Hasil Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	9,474	1,938		4,887	,000		
	Posisi/Jabatan	-,017	,103	-,025	-,167	,868	,551	1,815
	Kualitas Kerja	-,164	,176	-,152	-,934	,353	,471	2,124
	Masa Kerja	-,007	,133	-,010	-,054	,957	,363	2,753
	Pencapaian Target	,185	,091	,423	2,027	,046	,287	3,487

a. Dependent Variable: Kesejahteraan

Sumber: Data diolah dengan program SPSS 25 pada Mei 2024

Dari tabel 4.7 tersebut dapat diketahui hasil uji multikoleniaritas yaitu nilai VIF dari variabel posisi/jabatan (X_1) adalah $1,815 < 10,000$. Kemudian nilai VIF dari variabel kualitas kerja (X_2) adalah $2,124 < 10,000$. Berikutnya nilai VIF dari variabel masa kerja (X_3) sebesar $2,753 < 10,000$. Dan selanjutnya nilai VIF dari variabel masa kerja (X_3) sebesar $3,487 < 10,000$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hasil uji multikoleniaritas dapat dikatakan tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah rangkuman hasil uji heteroskedastisitas, pada penelitian ini peneliti menggunakan uji Glejser dan diolah menggunakan SPSS versi 25, yaitu dapat dilihat dari data berikut:

Tabel 4.22 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,579	1,185		1,332	,187
Posisi/Jabatan	,009	,063	,022	,142	,888
Kualitas Kerja	,024	,107	,038	,227	,821
Masa Kerja	-,116	,081	-,274	-1,423	,159
Pencapaian Target	,051	,056	,200	,923	,359

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah dengan program SPSS 25 pada Mei 2024

Hasil dari uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser, output menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara seluruh variabel independent (posisi/jabatan, kualitas kerja, masa kerja, pencapaian target) terhadap nilai absolut residual yaitu ditunjukkan dengan sig. > dari 0,1 artinya model ini terbebas dari heteroskedastisitas.

C. Hasil Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative serta untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami

kenaikan atau penurunan. Hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini penulis sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.23 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,474	1,938		4,887	,000		
	Posisi/Jabatan	-,017	,103	-,025	-,167	,868	,551	1,815
	Kualitas Kerja	-,164	,176	-,152	-,934	,353	,471	2,124
	Masa Kerja	-,007	,133	-,010	-,054	,957	,363	2,753
	Pencapaian Target	,185	,091	,423	2,027	,046	,287	3,487

a. Dependent Variable: Kesejahteraan

Sumber: Data diolah dengan program SPSS 25 pada Mei 2024

Berdasarkan analisis data menggunakan SPSS 25, maka dapat dilihat nilai konstanta (nilai a) sebesar 9,474, untuk posisi/jabatan (X_1) sebesar -0,017, untuk kualitas kerja (X_2) sebesar -0,164, untuk masa kerja (X_3) sebesar -0,007, dan untuk pencapaian target (X_4) sebesar 0,185. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,058 + (-0,017)X_1 + (-0,164)X_2 + (-0,007)X_3 + 0,185X_4 + e$$

- Nilai constant adalah 11,058 artinya jika tidak terjadi perubahan variable Posisi/jabatan, kualitas kerja, masa kerja, dan pencapaian target (nilai X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 adalah 0) maka kesejahteraan *driver* Grab sebesar 11,058.
- Nilai koefisien X_1 sebesar -0,017 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_1 (posisi/jabatan) sebesar 1% maka kesejahteraan para *driver* mengalami penurunan sebesar 0,017 (1,7%). Koefisien bernilai negatif berarti terjadi hubungan yang negatif antara

posisi/jabatan terhadap kesejahteraan para *driver* Grab. Jika posisi/jabatan meningkat maka kesejahteraan para *driver* akan menurun.

- c. Nilai koefisien X_2 sebesar $-0,164$ berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_2 (kualitas kerja) sebesar 1% maka kesejahteraan para *driver* mengalami penurunan sebesar $0,164$ (16,4%). Koefisien bernilai negatif berarti terjadi hubungan yang negatif antara kualitas kerja terhadap kesejahteraan para *driver* Grab. Jika kualitas kerja meningkat maka kesejahteraan para *driver* akan menurun.
- d. Nilai koefisien X_3 sebesar $-0,007$ berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_3 (masa kerja) sebesar 1% maka kesejahteraan *driver* Grab meningkat sebesar $-0,007$ (0,7%). Koefisien bernilai negatif berarti terjadi hubungan yang negatif antara masa kerja terhadap kesejahteraan para *driver* Grab. Jika kualitas kerja meningkat maka kesejahteraan para *driver* akan menurun.
- e. Nilai koefisien X_4 sebesar $0,185$ berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_4 (pencapaian target) sebesar 1% maka kesejahteraan *driver* Grab meningkat sebesar $0,185$ (18,5%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X_4 (pencapaian target) sebesar 1% maka kesejahteraan menurun sebesar $0,185$ (18,5%).

2. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji dan mengambil keputusan terkait uji hipotesis secara parsial. Adapun signifikan pengaruh variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terkait (Y) dapat dilihat pada tabel 4.10 yaitu bagian signifikansi, dan selanjutnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) Pengujian Hipotesis H1

Diketahui nilai Sig. untuk menguji pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar $0,868 > 0,1$ dan nilai t hitung $-0,167 < t$ tabel 3,431, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikansi X_1 terhadap Y.

2) Pengujian Hipotesis H2

Diketahui nilai Sig. untuk menguji pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar $0,353 > 0,1$ dan nilai t hitung $-0,934 < t$ tabel 3,431, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikansi X_2 terhadap Y.

3) Pengujian Hipotesis H3

Diketahui nilai Sig. untuk menguji pengaruh X_3 terhadap Y adalah sebesar $0,957 > 0,1$ dan nilai t hitung $-0,054 < t$ tabel 3,431, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikansi X_3 terhadap Y.

4) Pengujian Hipotesis H4

Diketahui nilai Sig. untuk menguji pengaruh X_4 terhadap Y adalah sebesar $0,046 < 0,1$ dan nilai t hitung $2,027 < t$ tabel 3,431,

sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikansi X_4 terhadap Y.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel *independent* yaitu X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* yaitu (Y). Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini yaitu:

Tabel 4.24 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50,801	4	12,700	1,989	,105 ^b
	Residual	459,812	72	6,386		
	Total	510,613	76			
a. Dependent Variable: Kesejahteraan						
b. Predictors: (Constant), Pencapaian Target, Posisi/Jabatan, Kualitas Kerja, Masa Kerja						

Sumber Data: diolah dengan program SPSS 25 pada Mei 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh variabel X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar $0,105 > 0,1$ dan nilai F hitung $1,989 < F$ tabel (3,784), sehingga dapat disimpulkan bahwa H5 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 secara simultan terhadap Y.

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara nol dan satu. Nilai yang

mendekati satu berarti variable independent (X) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen (Y).

Tabel 4.25 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,315 ^a	,099	,049	2,52711
a. Predictors: (Constant), Pencapaian Target, Posisi/Jabatan, Kualitas Kerja, Masa Kerja				

Sumber: Data diolah dengan program SPSS 25 pada Mei 2024

Dari output di atas, didapatkan nilai adjusted r square (koefisien determinasi) sebesar 0,049 yang artinya pengaruh variabel independent (X) terhadap variable dependen (Y) sebesar 4,9% dan lainnya 95,1% di pengaruhi oleh faktor luar variabel dari pada penelitian. Berarti secara simultan untuk uji determinasi variabel posisi/jabatan, kualitas kerja, masa kerja dan pencapaian target tidak mempengaruhi kesejahteraan *driver* Grab. Sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

D. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab permasalahan mengenai bagaimana pengaruh pemberian bonus terhadap kesejahteraan para *driver* Grab di Kota Metro. Hasil penelitian ini dijelaskan secara rinci, setelah melakukan deskripsi variabel penelitian yaitu variabel X₁ (posisi/jabatan), variabel X₂ (kualitas kerja), variabel X₃ (masa kerja), variabel X₄ (pencapaian target), dan variabel Y (kesejahteraan).

1. Pengaruh Posisi/Jabatan terhadap Kesejahteraan para *driver* ojek *online* Grab di Kota Metro.

Menurut Gina Novianti Rahayu dan Hasan Munawar Jabatan adalah sekumpulan pekerjaan yang berisi tugas-tugas yang sama atau berhubungan satu dengan yang lain, dan pelaksanaannya meminta

kecakapan, pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang juga sama.¹

Selanjutnya menurut Agus Yulistio dkk. terdapat dua pengertian jabatan adalah pekerjaan (tugas) dalam pemerintahan atau organisasi yang berkenaan dengan pangkat dan kedudukan. Kedua jabatan adalah sekumpulan pekerjaan yang berisi tugas-tugas yang sama atau berhubungan antara satu dengan yang lainnya, sehingga dalam pelaksanaannya dibutuhkan kecakapan, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.²

Teori tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Alafiyah dan Reymond yang menyatakan bahwa promosi jabatan secara persial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Alco Dana Mandiri berdasark perolehan uji-t 7,010 dengan signifikansinya $0,000 < 0,05$ yang bermakna hipotesis 1 dalam penelitian yang dilakukan oleh Siti Alafiyah dan Reymond diterima.³

Namun dalam penelitian ini, hasil penelitian menunjukkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikansi X_1 terhadap Y. Maka dalam hal ini variabel Posisi/Jabatan tidak berpengaruh terhadap Kesejahteraan. Hal ini menjadi temuan baru dan hasil tersebut diperkuat dengan wawancara dengan saudara Aziz salah satu *driver* Grab di Kota Metro yang menyatakan bahwa posisi/jabatan tidak berpengaruh

¹ Gina Novianti Rahayu dan Hasan Munawar, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jawa Barat: CV Mega Press Nusantara, 2023), 9.

² Agus Yulistiyono dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cirebon: Penerbit Insania, 2021), 78.

³ Siti Alafiyah dan Reymond, "Pengaruh Promosi Jabatan, Insentif Dan Motifasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Alco Dana Mandiri", *Journal Universitas Putera Batam* 1, no. 10, (2021): 9.

terhadap kesejahteraan, karena seberapa tinggi posisi/jabatannya para *driver* Grab itu ada batas bonus yang bisa para *driver* peroleh, sehingga seberapa tinggi posisi/jabatan tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan.⁴

2. Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kesejahteraan para *driver* ojek *online* Grab di Kota Metro.

Menurut Dyah Eko Setyowati, Sri Kartika Sari A. dan Yani Antariksa menyatakan bahwa Kualitas kerja adalah seberapa baik karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan.⁵

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.⁶ Selanjutnya kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.⁷

Teori diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf

⁴ Aziz Riyanto, Wawancara *Driver* Grab Kota Metro, pada hari Sabtu, 01 Juni 2023. Pukul 10.30 WIB.

⁵ Dyah Eko Setyowati, Sri Kartika Sari A, dan Yani Antariksa, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakad Media Publishing, 2019), 222.

⁶ Muhammad Azis Firdaus, *Membangun Keterikatan & Kepuasan Kerja Karyawan BUMD* (Bandung: Indonesia Emas Group, 2023), 24.

⁷ Nurfitriani, *Manajemen Kinerja Karyawan* (tt: Cendekia Publisher, 2022), 10.

Wildan Setiyadi dan Sri Wartini yang menyatakan bahwa nilai koefisien jalur kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung adalah sebesar 0,273 dan signifikansi pada 0,030 yang berarti bahwa H2 dapat diterima karena nilai koefisien jalur positif (0,030) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. ($0,030 < 0,05$). Hal ini berarti ada pengaruh positif secara langsung dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan Honda Semarang Center Setiabudi.⁸

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Delia Indriani, Ribhan, dan Mirwan Karim yang menyatakan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja terhadap kesejahteraan karyawan bernilai signifikan, karena pengujian hubungan variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,021 ($p < 0,05$) yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan. Sehingga hipotesisnya menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan.⁹

Namun penelitian yang saya lakukan hasilnya tidak sesuai dengan teori maupun penelitian yang dipaparkan pada penelitian sebelumnya, hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikansi X_2 terhadap Y. Sehingga H2 menyatakan bahwa kualitas kerja tidak berpengaruh tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan para *driver* Grab di Kota Metro. Hal ini menjadi temuan

⁸ Yusuf Wildan Setiyadi dan Sri Wartini, "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Management Analysis Journal* 5, no. 4 (2016): 322.

⁹ Delia Indriani, Ribhan, dan Mirwan Karim, "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Peternakan Ayam Petelur di Kecamatan Purbolinggo, Kabupaten Lampung Timur)," *Journal On Education* 6, no. 4 (2024): 19172.

baru dan hasil uji tersebut diperkuat dengan wawancara dengan saudara Natta salah satu *driver* Grab yang menyatakan bahwa seberapa besar kualitas kerja yang *driver* Grab berikan tidak mempengaruhi kesejahteraan karena bonus yang diberikan terbatas sehingga seberapa giat *driver* bekerja tidak ada tambahan bonus yang didapatkan.¹⁰

3. Pengaruh Masa Kerja terhadap Kesejahteraan para *driver* ojek *online* Grab di Kota Metro.

Menurut Apriadi Siregar, Watni Warpaung, dan Ainun Jariah menyatakan bahwa masa kerja adalah akumulasi waktu bekerja yang biasanya ditandai dengan hari, minggu, bulan maupun tahun. Pada umumnya seorang pekerja bekerja tidak lebih dari 8 jam dalam sehari dan sisanya digunakan untuk rehat dari aktivitas. Apabila lembur kerja dilakukan maka bisa saja menurunkan produktivitas kerja, efisiensi, kelelahan serta akan menimbulkan penyakit atau kecelakaan kerja.¹¹

Selanjutnya menurut Zulkarnain terdapat beberapa teori terkait masa kerja, masa kerja adalah suatu ukuran yang digunakan untuk mengukur tentang lama waktu atau masa kerja yang ditempuh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat memahami tugas yang diberikan. Kedua masa kerja merupakan seseorang berada dalam suatu organisasi menjadi pegawai, atau mengerjakan suatu tugas. Selanjutnya

¹⁰ Muhammad Alwi Akbar Natta Prawira, Wawancara *Driver* Grab Kota Metro, pada hari Jum'at, 01 Juni 2023. Pukul 10.30 WIB.

¹¹ Apriadi Siregar, Watni Warpaung, dan Ainun Jariah, *Analisis Kejadian Nyeri Otot Pada Perempuan Pengemudi Katering (Perspektif Islam Dan Kesehatan)* (Medan: CV Merdeka Kreasi Groub, 2021), 67.

Masa kerja dalam hal ini sering disebut sebagai senioritas atau juga pengalaman kerja. Masa kerja yang di ekspresikan sebagai pengalaman kerja tampaknya menjadi dasar pemikiran yang baik terhadap produktivitas karyawan. Semakin lama seseorang berada dalam pekerjaan, dan hal ini menjadi bukti bahwa masa kerja dan kinerja saling berkaitan secara positif. Ketiga Masa kerja adalah sebuah variabel yang kuat dalam menjelaskan perputaran karyawan, semakin lama seseorang berada dalam satu pekerjaan, lebih kecil kemungkinannya untuk mengundurkan diri. Lamanya masa kerja seseorang akan berpengaruh terhadap kualitas masa kerjanya, dan konsep kualitas masa kerja itu sendiri berpengaruh terhadap elemen dari posisi karyawan. Lama kerja merupakan faktor yang di curigai peneliti sebagai faktor yang dapat mengganggu hubungan antara pelaksanaan fungsi pengarahan dengan kinerja perawat pelaksana.¹²

Teori di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mutia Namira yang menyatakan bahwa berdasarkan uji hipotesis t-test untuk variabel masa kerja X_1 nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2.437 > 2.011$), sehingga keputusan dari hasil t-test menerangkan bahwa variabel masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.¹³

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Arbi Arrazi yang menyatakan bahwa hubungan masa kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai korelasi antara masa kerja terhadap kinerja karyawan

¹² Zulkarnain, *Analisis Fungsi Manajemen Pengarahan Terhadap Penerapan MAK* (Sumatera Barat: CV Azka Pustaka, 2022), 67–68.

¹³ Mutia Namira, *Skripsi Pengaruh Masa Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Daerah Kabupaten Langkat* (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis: Universitas Medan Area Medan, 2019), 69.

berkorelasi positif sebesar 0,529 dan menunjukkan bahwa hubungan masa kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang sedang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara persial terdapat hubungan yang sedang dengan arah positif antara masa kerja terhadap kinerja karyawan di LPI AL-Muttaqin Kota Tasikmalaya yang artinya semakin lama masa kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 52,9%.¹⁴

Namun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa H3 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikansi X_3 terhadap Y. Hal ini menjadi temuan baru dan diperkuat dengan wawancara kepada saudara Toni yang merupakan salah satu *driver* Grab dikota metro yang menyatakan bahwa masa kerja tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan karena *driver* Grab yang sudah lama atau senior tidak ada bedanya dengan *driver* Grab yang masih baru dalam hal pemberian bonus, ntah itu bonus atau insentif harian maupun bonus bulanan.¹⁵

4. Pengaruh Pencapaian Target terhadap Kesejahteraan para *driver* ojek *online* Grab di Kota Metro.

Menurut KBBI pencapaian adalah proses, cara, perbuatan, mencapai; dan target adalah sasaran yang telah ditetapkan untuk dicapai.¹⁶ Jadi dapat disimpulkan pencapaian target adalah proses atau cara mencapai sasaran yang telah ditetapkan untuk dicapai.

¹⁴ Arbi Arrazi, *Skripsi Pengaruh Gaji Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Fakultas Ekonomi: Universitas Galuh, 2019), 15.

¹⁵ Toni Saudi, Wawancara *Driver* Grab Kota Metro, pada hari Sabtu, 01 Juni 2023. Pukul 11.30 WIB.

¹⁶ *Pencapaian, Target* (Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Daring).

Teori tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sherly Rosita Putri Sulaiman dan Maulidyah Amalia Rizqi yang menyatakan bahwa hasil nilai uji F pada perhitungan *turnover intention*, pada PT. Inspira Furnexindo diperoleh hasil dan beberapa kemungkinan hasil yang diperoleh dari variabel target kerja dan lingkungan kerja, dimana hasil yang diperoleh lebih rendah dengan nilai tingkat signifikan Sig. (0,046) < 0,05, dengan nilai F hitung (3,187) > F tabel dengan nilai (3,1065). Berdasarkan penjelasan di atas diperoleh variabel target kerja (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2), hasil yang diperoleh berupa hasil secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y).¹⁷

Namun hasil penelitian yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa H4 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikansi X_4 terhadap Y. Hal ini menjadi temuan baru dan penelitian ini diperkuat dengan melakukan wawancara saudara Tri yang merupakan salah satu *driver* ojek online Grab di Kota Metro, yang menyatakan bahwa target bonus yang diberikan Grab cukup mudah didapatkan selagi bekerja secara konsisten, akan tetapi bonus yang diberikan hanya terbatas sehingga tidak bisa mendapatkan bonus yang cukup banyak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pencapaian target tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan *driver* ojek online Grab di Kota Metro.

¹⁷ Sherly Rosita Putri Sulaiman dan Maulidyah Amalia Rizqi, Pengaruh Target Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Unit Wooden Houseware Di PT. Inspira Furnexindo, *Journal of Business Finance and Economic* 1, no. 4 (2023), 94.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian terkait pengaruh pemberian sistem bonus terhadap kesejahteraan *driver* ojek *online* Grab se-Kota Metro, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel posisi/jabatan (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kesejahteraan (Y) para *driver* Grab di Kota Metro.
2. Variabel Kualitas Kerja (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kesejahteraan (Y) para *driver* Grab di Kota Metro.
3. Variabel masa kerja (X_3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kesejahteraan (Y) para *driver* Grab di Kota Metro.
4. Variabel pencapaian target (X_4) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kesejahteraan (Y) para *driver* Grab di Kota Metro.
5. Variabel posisi/jabatan (X_1), kualitas kerja (X_2), masa kerja (X_3) dan pencapaian target (X_4) secara signifikan tidak memiliki pengaruh y terhadap kesejahteraan (Y) para *driver* Grab di Kota Metro.

B. Saran

Adapun saran yang dapat direkomendasikan oleh peneliti, diantaranya adalah:

1. Penelitian ini diharapkan dapat sebagai dasar atau acuan pengambilan keputusan untuk tetap bertahan atau tidak sebagai *driver* Grab

2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi penyedia layanan Grab dalam mengembangkan kebijakan terkait pemberian bonus. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh sistem bonus terhadap kesejahteraan pengemudi, penyedia layanan dapat merancang kebijakan yang lebih adil dan berkelanjutan
3. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi pihak kampus sebagai bahan acuan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pemberian sistem bonus dan kesejahteraan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abil, Mohammad, dan Noor Rahmini. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendapatan *Driver* Grab-Bike di Kota Banjarmasin." *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Pembangunan* 4, no. 1 (2021).
- Adisu, Edytus. *Hak Karyawan Atas Gaji & Pedoman Menghitung: Gaji Pokok, Uang Lembur, Uang Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak Atas Gaji, Iuran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*. Jakarta: ForumSahabat, 2008.
- Afandi, Pandi. *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2016.
- Alansori, Apip, dan Erna Listyaningsih. *Kontribusi UMKM Terhadap Kesejahteraan Masyarakat*. Yogyakarta: CV Andi Offset, 2020.
- Alfaridi, Feri. *Skripsi Pengaruh Adanya Transportasi Online Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Melalui Variabel Pengangguran Di Kota Medan*. Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatra Utara, 2018.
- Arifin, Noor. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Studi Kasus, dan Solusi*. UNISNU Press: Jepara, 2023.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Armansyah. *Motivasi Instrinsik Prestasi Kerja Karyawan*. Yogyakarta: CV Azka Pustaka, 2021.
- Batjo, Nurdin, dan Mahadin Shaleh. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulawesi Selatan: Aksara Timur, 2018.
- Budi Yulianto. *Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intersitas Tinggi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020.
- Budiwan, Randa Ahmad. *Skripsi Pengaruh Pendapatan Ojek Online Terhadap Kesejahteraan Keluarga Di Marpoyan Damai Kecamatan Sidomulyo Timur Kota Pekanbaru*. Pekanbaru: UIN Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2020.
- Departemen Agama R.I. *Al-Qur'an Nulkarim dan Terjemahannya*, t.t.
- Direktorat Analisis dan Pengembangan Statistik. *Indikator Kesejahteraan Rakyat 2023*. Jakarta: Badan Pusat Statistik (BPS), 2023.

- Egeten, Saskia R E, Ita P F Rorong, dan Jacline I Sumual. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendapatan *Driver* Grab Bike Di Kota Manado." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 22, no. 1 (2022).
- Fatimah, Siti. *Pengantar Transportasi*. Ponorogo: Myria Publisher, 2019.
- Firdaus, Muhammad Azis. *Membangun Keterikatan & Kepuasan Kerja Karyawan BUMD*. Bandung: Indonesia Emas Groub, 2023.
- Handoko, T. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2012.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008.
- Indriani, Delia, Ribhan, dan Mirwan Karim. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Peternakan Ayam Petelur di Kecamatan Purbolinggo, Kabupaten Lampung Timur)." *Journal On Edication* 6, no. 4 (2024).
- Juliandi, Azuar. *Mengelola Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli, 2018.
- Juliandi, Azuar, Irfan, dan Saprinal Manurung. *Metodologi Peneletian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. UMSU Press, 2014.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Daring. "Sejahtera," Desember 2023. <https://kbbi.web.id/sejahtera>.
- Kasmadi, dan Nia Siti Sunariah. *Paduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Khusairi, Halil, dan Elex Sarmigi. *Peluang Wisata Budaya Dan Religi Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2020.
- Muallimah, dan Yusuf S. *Diskriminasi Gender Dalam Promosi Dalam Jabatan*. Sumatra Barat: CV Azka Pustaka, 2022.
- Nurfitriani. *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cendekia Publisher, 2022.
- Pencapaian, Target*. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Daring, t.t.
- Permana, Seta, Woro Isti Rahayu, dan Rd. Nuraini Siti Fatonah. *Implementasi Algoritma C4.5 Dalam Penentuan Penerimaan Bonus Tahunan Pegawai*. 2020: Kreatif Industri Nusantara, 2020.

- Prasetyo, Deky, dan Thamirin Noor. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatra Barat: CV Azka Pustaka, 2023.
- Purwana, Agung Eko. "Kesejahteraan dalam Perspektif Ekonomi Islam." *Justicia Islamica* 11, no. 1 (2014).
- Putra, Zulfikar, Darmawan Wiridin, dan Farid Wajdi. *Implementasi Upah Minimum Terhadap Kesejahteraan Pekerja*. Malang: Ahlimedia Press, 2022.
- Putri, Melisa Sundari, Desi Handayani, dan Randy Hariyanto. "Pengaruh Layanan Go-Food, Layanan Go-Send dan Bonus Insentif terhadap Pendapatan Driver Go-jek Di Kota Padang Pasca Pandemi." *Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Padang* 1, no. 2 (2022).
- Rahayu, Gina Novianti, dan Hasan Munawar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Barat: CV Mega Press Nusantara, 2023.
- Rahmadani, dan Adi Fahrudin. "Kualitas Hidup Driver Go-Jek Online Di Tangerang Selatan." *Journal of Social Work and Social Service* 1, no. 1 (2020).
- Rahman, Arif, M. Syafii, dan Sukma Hayati Hakim. *Kesejahteraan Dan Indikator Kunci Pembangunan*. 1 ed. Medan: Merdeka Kreasi, 2021.
- Rahmawati, Desi. "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung." *Jurnal Universitas Tulungagung BONOROWO* 1, no. 1 (2013).
- Rahmawati, Yuke. *Konteks Ihya Al Mawat Bagi Kesejahteraan Masyarakat*. 1 ed. Serang: A-Empat, 2023.
- Ridwan. *Tingkat Pendapatan dan Kesejahteraan Masyarakat Menjalin Kerukunan Umat Beragama*. Indonesia: CV Azka Pustaka, 2021.
- Rifkhan. *Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel Dan Kuisoner*. Indramayu: CV. Adanu Abimata, 2023.
- Romadhon, Muhammad Nur. *Skripsi Dampak Ojek Online Terhadap Kesejahteraan Sosial (Studi Kasus Pada Komunitas Independent Gojek Di Yogyakarta)*. Yogyakarta: Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2018.
- Sari, Eka Purnama, dan Talia Yuedrika. "Analisis Pengaruh Transportasi Online Terhadap Kesempatan Kerja Dan Kesejahteraan Di Kota Medan." *j-EBIS* 4, no. 2 (2019).

- Setiyadi, Yusuf Wildan, dan Sri Wartini. “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Management Analysis Journal* 5, no. 4 (2016).
- Setyowati, Dyah Eko, Sri Kartika Sari A, dan Yani Antariksa. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakad Media Publishing, 2019.
- Siregar, Apriadi, Watni Warpaung, dan Ainun Jariah. *Analisis Kejadian Nyeri Otot Pada Perempuan Penguas Kepiting (Perspektif Islam Dan Kesehatan)*. Medan: CV Merdeka Kreasi Groub, 2021.
- Sudaryo, Yoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi Offset, 2018.
- Sudrajad, Arif Rahman. *Perilaku Organisasi Sebagai Suatu Konsep & Analisis*. Bandung: Nilacakra, 2021.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R &D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Sukirno, Sadono. *Ekonomi Pembangunan*. Jakarta: Kencana, 2010.
- Thanan, Rizki Reinaldi, Riane Johnly Pio, dan Johny A.F. Kalangi. “Pengaruh Gaji, Insentif, dan Bonus terhadap Kepuasan Kerja Mitra Pengemudi Grab Car PT. Solusi Transportasi Indonesia Cabang Kota Manado.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 11, no. 2 (2021).
- Watung, Mega Putri, Debby Ch Rotinsulu, Steeva Y L Tumangkeng, dan Universitas Sam Ruratalangi. “Analisis Perbandingan Pendapatan Ojek Konvensional Dan Ojek Online Di Kota Manado.” *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 20, no. 03 (2020).
- Wulandari, Sinta Suci, dan Laila Meiliyandrie Indah Wardani. *Employee Well-Being Hubungannya Dengan Psychological Capital Dan Work Engagement*. Penerbit NEM, 2021.
- Yulistiyono, Agus, Endah Kurniawati, Dedi Kustiawan, Dini Hanifa Sari, Lina Marlina, dan Hikmah Hikmah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Penerbit Insania, 2021.
- Yusup. *Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. Sumatera Selatan: LD Media, 2021.

Zuhairi, Kuryani, Dedi Irwansyah, Wahyu Setiawan, Yuyun Yunarti, dan Imam Mustofa. *Pedoman Penulisan Skripsi Mahasiswa IAIN Metro*. Metro: IAIN Metro, 2018.

Zulkarnain. *Analisis Fungsi Manajemen Pengarahan Terhadap Penerapan MAKP*. Sumatera Barat: CV Azka Pustaka, 2022.

LAMPIRAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : /In.28.1/J/TL.00//2024
Lampiran : -
Perihal : **SURAT BIMBINGAN SKRIPSI**

Kepada Yth.,
Misfi Laili Rohmi (Pembimbing 1)
Misfi Laili Rohmi (Pembimbing 2)
di-

Tempat
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyelesaian Studi, mohon kiranya Bapak/Ibu bersedia untuk membimbing mahasiswa :

Nama : **FRANSIDA SAPUTRA**
NPM : 2003010026
Semester : 8 (Delapan)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syari`ah
Judul : **PENGARUH PEMBERIAN BONUS TERHADAP KESEJAHTERAAN DRIVER OJEK ONLINE GRAB SE-KOTA METRO**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Dosen Pembimbing membimbing mahasiswa sejak penyusunan proposal s/d penulisan skripsi dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Dosen Pembimbing 1 bertugas mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan memeriksa BAB I s/d IV setelah diperiksa oleh pembimbing 2;
 - b. Dosen Pembimbing 2 bertugas mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan memeriksa BAB I s/d IV sebelum diperiksa oleh pembimbing 1;
2. Waktu menyelesaikan skripsi maksimal 2 (semester) semester sejak ditetapkan pembimbing skripsi dengan Keputusan Dekan Fakultas;
3. Mahasiswa wajib menggunakan pedoman penulisan karya ilmiah edisi revisi yang telah ditetapkan dengan Keputusan Dekan Fakultas;

Demikian surat ini disampaikan, atas kesediaan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro,
Belum di proses,



Yudhistira Ardana
NIP 198906022020121011

OUTLINE

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN COVER

NOTA DINAS

PERSETUJUAN

ABSTRAK

ORISINALITAS PENELITIAN

MOTTO

PERSEMBAHAN

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Identifikasi Masalah
- C. Batasan Masalah
- D. Rumusan Masalah
- E. Tujuan Penelitian
- F. Manfaat Penelitian
- G. Penelitian Relevan

BAB II LANDASAN TEORI

- A. Konsep teori Kesejahteraan
 1. Teori Kesejahteraan
 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan
 3. Indikator Kesejahteraan
- B. Konsep teori Bonus
 1. Teori Bonus
 2. Tujuan Pemberian Bonus
 3. Indikator Pemberian Bonus
- C. Konsep Posisi/Jabatan
 1. Pengertian Posisi/jabatan
 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Posisi/Jabatan
 3. Indikator Jabatan
- D. Konsep Kualitas Kerja
 1. Pengertian Kualitas Kerja
 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kualitas Kerja
 3. Indikator Kualitas Kerja

- E. Konsep Masa Kerja
 - 1. Pengertian Masa Kerja
 - 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Masa Kerja
 - 3. Indikator Masa Kerja
- F. Konsep Pencapaian Target
 - 1. Pengertian Pencapaian Target
 - 2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pencapaian Target
 - 3. Indikator Pencapaian Target
- G. Teori Pendapatan
- H. Kerangka Penelitian
- I. Hipotesis Penelitian

BAB III METODOLOGI

- A. Rancangan Penelitian
- B. Definisi Operasional Variabel
- C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling
- D. Teknik Pengumpulan Data
- E. Instrumen Penelitian
 - 1. Bentuk Instrumen
 - 2. Kisi-kisi Instrumen
 - 3. Penetapan Skor dan Penjelasannya
- F. Uji Keabsahan Instrumen
 - 1. Teori Uji Keabsahan Instrumen
 - a. Uji Validitas Instrumen
 - b. Uji Reliabilitas Instrumen
 - 2. Hasil Perhitungan Keabsahan Instrumen
 - a. Hasil Uji Validitas
 - b. Hasil Uji Reliabilitas
- G. Uji Asumsi Klasik
 - 1. Uji Normalitas
 - 2. Uji Multikoleniaritas
 - 3. Uji Heteroskedastisitas
 - 4. Uji Autokorelasi
- H. Teknik Analisis Data
 - 1. Analisis Regresi Linear Berganda
 - 2. Uji Hipotesis
 - a) Uji t
 - b) Uji F
 - 3. Uji Determinasi

BAB IV PEMBAHASAN

- A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Objek Penelitian
 2. Deskripsi Data Penelitian
 - a. Karakteristik Responden
 - b. Analisis Statistik Deskriptif Berdasarkan Indikator
 - B. Uji Asumsi Klasik
 1. Uji Normalitas
 2. Uji Multikoleniaritas
 3. Uji Heteroskedastisitas
 4. Uji Autokorelasi
 - C. Hasil Analisis Data
 1. Analisis Regresi Linear Berganda
 2. Uji Hipotesis
 - a. Uji t
 - b. Uji F
 3. Uji Determinasi
 - D. Pembahasan
- BAB V PENUTUP**
- A. Kesimpulan
 - B. Saran
- DAFTAR PUSTAKA**
- LAMPIRAN**

Pembimbing



Misfi Laili Rohmi, M.Si.
NIP. 198903292020122017

Metro, 08 Mei 2024
Mahasiswa



Fransida Saputra
NPM. 2003010026

ALAT PENGUMPULAN DATA (APD)

Kuesioner Penelitian (Angket)

Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Kesejahteraan *Driver* Ojek Online Grab Se-Kota Metro

Bersama ini, saya mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

Identitas responden :

Nama :
 Umur :
 Jenis kelamin :
 Pendidikan terakhir :

Petunjuk pengisian :

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda (\surd) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.berilah tanda (\surd) pada kolom yang paling sesuai dengan pilihan anda.
4. Setiap responden diharapkan memilih hanya 1 jawaban.

Keterangan skor penilaian :

5 = Sangat Setuju (SS)
 4 = Setuju (S)
 3 = Netral (N)
 2 = Kurang Setuju (KS)
 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

1. Pernyataan Kesejahteraan *driver* Y

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	STS
Ketenagakerjaan						
1	Tingkat Pendapatan yang saya peroleh sebagai <i>driver</i> Grab sebanding dengan tenaga dan modal yang saya keluarkan.					
2	Saya memperoleh pendapatan yang stabil sebagai <i>driver</i> Grab					
Taraf dan pola konsumsi						

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	STS
3	Tingkat pendapatan yang saya peroleh sebagai <i>driver</i> Grab mampu memenuhi kebutuhan sehari hari.					
4	Pola konsumsi keseharian saya menjadi lebih baik sejak menjadi <i>driver</i> Grab					

2. Pertanyaan Posisi/Jabatan X₁

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Berprestasi						
1	Saya mendapatkan rating baik oleh pelanggan (rating bintang 4 atau 5)					
2	Saya mendapatkan penilaian performa baik dari pihak Grab.					
Disiplin						
3	Saya aktif menjalankan tugas sebagai <i>driver</i> Grab (minimal 8 jam perhari selama 1 minggu)					
4	Saya tidak pernah mendapat suspend dari pihak Grab karena pelanggaran aturan.					
5	Saya menggunakan atribut Grab pada saat menjalankan pekerjaan.					
Kejujuran						
6	Saya menggunakan akun pribadi dalam menjalankan pekerjaan.					
7	Saya menyiapkan uang pecahan untuk mengantisipasi uang kembalianpelanggan agar sesuai dengan tariff pada aplikasi.					

3. Pertanyaan Kualitas Kerja X₂

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kemampuan karyawan						
1	Saya mampu membaca google maps dengan baik.					
2	Saya mampu menyelesaikan masalah yang timbul akibat ketidaksesuaian titik pengantaran antara lokasi yang dipesan dengan lokasi yang sebenarnya.					
Keterampilan karyawan						
3	Saya mampu menjelaskan kepada pelanggan jika terjadi ketidak sesuaian pesanan.					
4	Saya mampu menyelesaikan pesanan sesuai estimasi waktu.					

4. Pertanyaan Masa Kerja X₃

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Tingkat kepuasan kerja						
1	Pekerjaan saya sebagai <i>driver</i> Grab, masih memungkinkan saya untuk memiliki kehidupan pribadi diluar pekerjaan.					
2	Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan sebagai <i>driver</i> Grab.					
Stress lingkungan kerja						
3	Saya tidak merasa tertekan atau stress saat menjalankan tugas saya sebagai <i>driver</i> Grab.					
4	Saya menikmati kebebasan dan kenyamanan bekerja sebagai <i>driver</i> Grab.					
Pengembangan karir						
5	Saya mengerjakan pelatihan Grab Akademi untuk meningkatkan pelayanan dan terus menjadi lebih baik.					
6	Saya mendapatkan dukungan penuh dari perusahaan Grab untuk mengembangkan keterampilan dan pengembangan karir melalui pelatihan Grab Akademi					

5. Pertanyaan Pencapaian Target X₄

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kualitas						
1	Saya tidak pernah mempunyai keluhan dan masalah saat menjalankan orderan.					
2	Saya meningkatkan kualitas pelayanan dengan cara 3S (senyum, salam, sapa) saat menjalankan orderan.					
Kuantitas						
3	Saya mendapatkan orderan 7 sampai 10 kali dalam sehari.					
4	Saya mampu mencapai target bulanan yang telah ditetapkan Grab.					
Ketepatan Waktu						
5	Saya mampu menyelesaikan pesanan sesuai estimasi waktu pengantaran.					
6	Saya tidak pernah mendapatkan cancel orderan dari pelanggan karena keterlambatan penjemputan.					
Efektifitas						
7	Saya mampu menyelesaikan orderan secara baik dan efisien.					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
8	Grab mampu memberikan pencapaian pendapatan harian yang telah saya inginkan.					
Kemandirian						
9	Saya mampu menyesuaikan rute perjalanan untuk memaksimalkan pendapatan.					
10	Saya mampu mengatasi permasalahan orderan fiktif tanpa bantuan <i>driver</i> lainya.					

Pembimbing



Misfi Laili Rohmi, M.Si.
NIP. 1988903292020122017

Metro 08 Mei 2024
Mahasiswa



Fransida Saputra
NPM. 2003010026



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : B-1406/In.28/D.1/TL.00/05/2024
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,
Driver Grab Kota Metro
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: B-1407/In.28/D.1/TL.01/05/2024, tanggal 16 Mei 2024 atas nama saudara:

Nama : **FRANSIDA SAPUTRA**
NPM : 2003010026
Semester : 8 (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Syari`ah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada Driver Grab Kota Metro bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di Grab Kota Metro, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "PENGARUH PEMBERIAN BONUS TERHADAP KESEJAHTERAAN DRIVER OJEK ONLINE GRAB SE-KOTA METRO".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Bapak/Ibu untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 16 Mei 2024
Wakil Dekan Akademik dan
Kelembagaan,



Putri Swastika SE, M.IF
NIP 19861030 201801 2 001

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : FRANSIDA SAPUTRA
 NPM : 2003010026
 Jurusan : Ekonomi Syariah
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dalam rangka penelitian yang sedang saya lakukan dengan judul “Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Kesejahteraan *Driver* Ojek Online Grab Se-Kota Metro”, dengan ini menyatakan bahwa saya benar-benar melakukan penelitian di tempat dengan objek penelitian yang merupakan *driver* ojek online Grab di Kota Metro.

Yang bertanda tangan dibawah ini *driver* Grab Kota Metro menyatakan bahwa benar melakukan penelitian kepada *driver* Grab Kota Metro dalam rangka menyelesaikan tugas akhir skripsinya:

No	Nama	Usia	Jenis kelamin	Alamat	Tanda Tangan
1.	AHMAD SIDIQ -Z-	24	L	metro	1.
2.	Toni. Sahu di		L	Campung timur	2.
3.	PANBESTU PRAYOSATAMA	23	L	KALI BERNING	3.
4.	Achmad Somantri	23	L	Lam Tim	4.
5.	ABIS-ANORIAN SYAH	30	L	METRO	5.
6.	SU WARDI	28	L	METRO	6.
7.	Pio. Anggaryno	39	L	METRO	7.
8.	Aziiz Riyanto	22	L	Lampung Timur	8.
9.	M. Bambang Irawan	28	L	Lampung Timur	9.
10.	ILHAM	24	L	Lampjeng	10.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, untuk dapat digunakan sebagai bukti telah melakukan penelitian pengumpulan data dengan *driver* ojek online Grab di Kota Metro.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Kota Metro, Mei 2024
 Yang membuat pernyataan,

Fransida Saputra
 NPM. 2003010026



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
UNIT PERPUSTAKAAN**

NPP: 1807062F0000001

Jalan Ki Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telp (0725) 41507; Faks (0725) 47296; Website: digilib.metrouniv.ac.id; pustaka.iain@metrouniv.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-497/In.28/S/U.1/OT.01/06/2024**

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

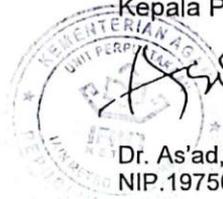
Nama : FRANSIDA SAPUTRA
NPM : 2003010026
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Syariah

Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2023/2024 dengan nomor anggota 2003010026

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas administrasi Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 03 Juni 2024
Kepala Perpustakaan



As'ad
Dr. As'ad, S. Ag., S. Hum., M.H., C.Me.
NIP.19750505 200112 1 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki Hajar Dewantara 15A Iringmulyo, Metro Timur, Kota Metro, Lampung, 34111
Telepon (0725) 41507, Faksimili (0725) 47296

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa;

Nama : Fransida Saputra

NPM : 2003010026

Jurusan : Ekonomi Syariah

Adalah benar-benar telah mengirimkan naskah Skripsi berjudul **Pengaruh Pemberian Bonus Terhadap Kesejahteraan Driver Ojek Online Grab Se-Kota Metro** untuk diuji plagiasi. Dan dengan ini dinyatakan **LULUS** menggunakan aplikasi Turnitin dengan **Score 19%**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 14 Juni 2024
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah



Yudhistira Ardana, M.E.K.
NIP.198906022020121011

LAMPIRAN TABULASI DATA ORDINAL VARIABEL X₁ & X₂

NO	POSISI/JABATAN								KUALITAS KERJA				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Jml	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Jml
1	5	5	3	5	5	5	5	33	5	5	5	5	20
2	2	3	5	5	5	4	3	27	3	3	1	5	12
3	5	3	3	3	5	5	5	29	5	4	3	3	15
4	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	5	5	20
5	1	2	2	1	1	1	2	10	1	1	1	1	4
6	5	3	2	4	4	4	4	26	4	4	4	4	16
7	5	4	4	5	5	5	5	33	5	4	5	4	18
8	5	5	4	5	4	5	5	33	4	4	5	3	16
9	2	5	5	5	2	5	5	29	5	5	5	5	20
10	3	4	5	5	4	5	5	31	5	5	5	5	20
11	5	5	4	5	5	5	5	34	5	4	4	3	16
12	4	4	5	5	4	5	4	31	5	4	4	5	18
13	5	5	5	4	5	5	5	34	5	4	5	5	19
14	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	19
15	5	5	4	3	5	4	4	30	5	4	5	4	18
16	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20
17	5	4	5	4	5	5	5	33	5	4	4	4	17
18	3	2	3	5	5	5	5	28	5	5	5	5	20
19	4	4	4	3	3	5	5	28	5	5	5	3	18
20	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	3	18
21	5	4	4	3	4	4	4	28	3	4	5	4	16
22	4	4	4	4	4	4	4	28	4	2	4	4	14
23	5	5	4	4	4	4	3	29	4	4	4	4	16
24	3	3	3	3	3	3	5	23	3	3	4	3	13
25	5	5	3	5	5	5	3	31	5	5	3	5	18
26	2	3	5	5	5	4	5	29	3	3	5	5	16
27	5	3	3	3	5	5	5	29	5	4	3	3	15
28	5	5	4	5	5	5	2	31	5	5	3	5	18
29	1	2	2	1	1	1	4	12	3	5	5	1	14
30	5	3	2	4	4	4	5	27	4	4	4	4	16
31	5	4	4	5	5	5	5	33	5	4	4	4	17
32	5	5	4	5	4	5	5	33	4	4	5	3	16
33	2	5	5	5	2	5	5	29	5	5	5	5	20
34	3	4	5	5	4	5	5	31	5	5	5	5	20
35	5	5	4	5	5	5	4	33	5	4	5	3	17
36	4	4	5	5	4	5	5	32	5	4	4	5	18
37	5	5	5	4	5	5	5	34	5	4	4	5	18
38	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	4	19

NO	POSISI/JABATAN								KUALITAS KERJA				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Jml	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Jml
39	5	5	4	3	5	5	5	32	5	4	5	4	18
40	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	20
41	5	5	5	4	4	4	5	32	4	4	5	4	17
42	2	5	4	5	5	5	5	31	5	4	4	4	17
43	3	4	5	5	4	5	5	31	4	4	5	3	16
44	5	5	5	5	2	5	5	32	5	5	5	5	20
45	4	4	5	5	4	5	4	31	5	5	5	5	20
46	5	5	4	5	5	5	5	34	5	4	5	3	17
47	5	5	5	5	4	4	5	33	5	4	4	5	18
48	5	5	5	4	5	4	4	32	5	4	4	5	18
49	5	5	3	5	5	4	5	32	5	5	5	4	19
50	5	4	4	3	5	3	5	29	5	4	5	4	18
51	3	2	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20
52	4	4	4	4	5	4	5	30	5	4	5	4	18
53	5	5	4	5	5	5	4	33	5	5	4	5	19
54	5	4	4	3	3	5	4	28	5	5	5	3	18
55	4	4	4	5	5	5	4	31	5	5	5	3	18
56	5	5	4	3	4	5	3	29	3	4	5	4	16
57	3	3	5	4	4	5	5	29	4	2	5	4	15
58	5	5	5	4	4	5	3	31	4	4	4	4	16
59	2	3	4	3	3	4	5	24	3	3	4	3	13
60	5	3	5	5	5	4	5	32	5	5	4	5	19
61	5	5	5	5	5	4	2	31	3	3	3	5	14
62	5	2	5	3	5	3	4	27	5	4	5	3	17
63	4	3	4	5	5	5	5	31	5	5	3	5	18
64	5	4	5	5	5	4	4	32	3	4	3	4	14
65	3	5	5	4	3	5	4	29	4	4	5	5	18
66	5	5	9	5	5	5	4	38	5	5	4	4	18
67	2	4	4	3	4	4	3	24	4	4	5	4	17
68	5	5	5	5	4	4	5	33	5	5	5	3	18
69	5	4	4	3	4	3	3	26	5	4	4	5	18
70	1	5	4	4	3	5	4	26	5	5	4	5	19
71	5	4	5	4	5	5	5	33	5	4	5	4	18
72	3	2	3	5	5	5	5	28	5	5	5	5	20
73	4	4	4	3	3	5	5	28	5	5	5	3	18
74	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	3	18
75	5	4	4	3	4	4	4	28	3	4	4	4	15
76	4	4	4	4	4	4	4	28	4	2	4	4	14
77	5	5	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	16

LAMPIRAN TABULASI DATA ORDINAL VARIABEL X₃ & X₄

NO	MASA KERJA						Jml
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	3	5	5	2	2	21
3	4	3	3	3	5	4	22
4	5	5	5	5	5	5	30
5	1	3	3	1	1	2	11
6	3	4	4	4	3	3	21
7	4	3	4	4	3	4	22
8	5	3	4	4	4	4	24
9	5	5	5	1	5	5	26
10	4	5	4	5	3	5	26
11	4	3	3	3	5	3	21
12	4	4	5	5	4	4	26
13	4	5	5	5	4	5	28
14	5	5	5	5	5	5	30
15	5	5	5	5	4	5	29
16	5	4	5	3	5	5	27
17	3	3	4	5	5	4	24
18	1	5	5	1	3	5	20
19	3	3	3	4	3	4	20
20	3	3	3	5	3	5	22
21	4	4	4	3	4	4	23
22	4	4	4	3	3	3	21
23	4	3	3	4	3	3	20
24	3	3	3	3	3	3	18
25	5	5	5	3	5	5	28
26	4	3	5	3	2	2	19
27	4	3	3	5	5	4	24
28	5	5	5	5	5	5	30
29	1	3	3	3	1	2	13
30	3	4	4	5	3	3	22
31	4	3	4	1	3	4	19
32	5	3	4	4	4	4	24
33	5	5	5	4	5	5	29
34	4	5	4	4	3	5	25
35	4	3	3	1	5	3	19
36	4	4	5	5	4	4	26
37	4	5	5	3	4	5	26
38	5	5	5	5	5	5	30

	PENCAPAIAN TARGET										Jml
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	X4.10	
	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	47
	2	2	2	1	3	1	3	5	1	5	25
	3	5	3	4	4	3	4	4	4	4	38
	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
	1	4	4	3	4	1	4	4	4	4	33
	4	5	5	5	3	2	4	4	4	3	39
	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	45
	5	4	3	5	4	2	5	4	4	4	40
	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	47
	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	46
	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	42
	5	1	1	3	3	2	5	5	5	5	35
	3	5	5	4	3	3	4	3	3	3	36
	2	5	3	3	3	3	3	3	4	3	32
	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	35
	3	5	2	3	3	3	3	3	3	3	31
	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	33
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
	5	4	3	5	5	3	5	5	5	4	44
	2	3	3	1	3	3	3	5	4	5	32
	3	5	5	4	4	3	4	4	4	4	40
	5	2	2	4	5	1	5	5	5	5	39
	4	5	3	1	1	3	1	1	4	3	26
	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	40
	4	1	1	5	3	1	4	4	4	3	30
	5	4	4	4	5	1	4	5	5	5	42
	5	5	5	5	5	2	5	3	5	5	45
	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	46
	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46
	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
	5	4	3	5	5	2	5	5	5	5	44
	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	47

NO	MASA KERJA						Jml
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	
39	5	5	5	5	4	5	29
40	5	4	5	5	5	5	29
41	3	4	4	5	4	5	25
42	4	3	4	3	5	2	21
43	5	3	5	5	3	4	25
44	5	5	4	3	5	5	27
45	4	5	3	5	4	2	23
46	4	3	5	5	4	3	24
47	4	4	5	5	5	4	27
48	4	5	5	5	4	4	27
49	5	5	5	3	5	5	28
50	5	5	5	5	5	5	30
51	5	4	4	4	3	3	23
52	3	3	5	4	3	4	22
53	4	5	3	5	3	5	25
54	3	3	3	3	4	5	21
55	3	3	4	3	3	5	21
56	4	4	4	4	3	5	24
57	4	4	3	3	3	4	21
58	4	3	3	3	5	5	23
59	3	3	5	3	2	4	20
60	5	5	5	5	5	5	30
61	4	3	3	5	5	4	24
62	4	3	5	3	3	3	21
63	4	5	3	5	3	3	23
64	4	3	3	3	4	3	20
65	5	4	5	4	5	5	28
66	5	5	5	4	3	2	24
67	5	5	3	4	5	4	26
68	3	4	5	5	4	5	26
69	4	3	3	5	4	2	21
70	3	5	4	5	5	3	25
71	3	3	4	4	5	4	23
72	1	5	5	5	3	5	24
73	3	3	3	3	3	4	19
74	3	3	3	3	3	5	20
75	4	4	4	4	4	4	24
76	4	4	4	3	3	3	21
77	4	3	3	3	3	3	19

	PENCAPAIAN TARGET										Jml
	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	X4.10	
	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	45
	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	41
	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	42
	3	4	4	4	5	2	4	5	5	5	41
	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	45
	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	47
	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	44
	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	40
	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5	44
	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	45
	2	5	5	5	5	4	5	5	4	5	45
	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	44
	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	43
	4	5	5	3	3	3	5	5	4	5	42
	3	5	4	4	3	2	4	3	3	3	34
	4	5	4	3	3	3	3	3	5	3	36
	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	38
	5	5	3	3	3	3	3	3	4	3	35
	3	4	4	3	4	3	4	2	5	3	35
	5	5	2	3	3	3	3	3	4	3	34
	5	3	3	5	5	3	5	5	5	4	43
	5	3	3	5	3	3	3	5	5	5	40
	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	40
	5	3	3	4	5	3	5	5	4	3	40
	4	5	5	3	5	5	5	4	5	3	44
	5	2	4	5	5	5	5	4	5	4	44
	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	46
	4	5	5	5	5	2	4	5	4	4	43
	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	44
	4	5	4	5	3	4	5	5	4	3	42
	5	4	3	4	3	4	4	5	5	4	41
	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	43
	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	42
	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	34
	2	5	2	3	3	3	3	3	4	3	31
	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	33
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
	4	4	3	3	4	3	4	2	4	3	34

LAMPIRAN TABULASI DATA ORDINAL VARIABEL Y

NO	KESEJAHTERAAN				
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Jml
1	4	4	4	4	16
2	1	5	4	3	13
3	4	4	4	5	17
4	5	5	4	5	19
5	3	3	3	2	11
6	4	2	3	2	11
7	3	4	3	4	14
8	5	5	5	5	20
9	2	2	2	2	8
10	3	4	4	3	14
11	5	5	4	3	17
12	5	4	4	5	18
13	5	4	5	5	19
14	5	5	5	5	20
15	5	4	4	5	18
16	4	3	3	4	14
17	3	5	3	3	14
18	4	2	4	5	15
19	1	4	4	3	12
20	4	5	4	3	16
21	5	2	4	3	14
22	3	4	3	3	13
23	4	5	3	3	15
24	3	4	3	1	11
25	5	4	5	2	16
26	2	5	2	3	12
27	3	4	4	4	15
28	5	3	4	3	15
29	5	4	4	5	18
30	5	4	5	5	19

No	KESEJAHTERAAN				
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Jml
31	5	5	5	2	17
32	5	4	4	2	15
33	4	3	3	4	14
34	5	5	4	5	19
35	3	2	4	2	11
36	4	4	3	3	14
37	3	5	3	2	13
38	5	2	2	3	12
39	2	4	3	3	12
40	3	5	1	5	14
41	5	4	2	5	16
42	5	4	3	5	17
43	5	5	4	5	19
44	4	4	4	4	16
45	2	3	4	3	12
46	3	2	4	5	14
47	2	3	3	3	11
48	2	3	3	3	11
49	3	3	3	3	12
50	4	4	5	3	16
51	3	1	2	3	9
52	4	2	4	5	15
53	5	1	3	5	14
54	3	2	4	5	14
55	4	3	4	4	15
56	3	4	4	3	14
57	5	5	4	5	19
58	2	4	3	3	12
59	3	5	3	3	14
60	5	3	3	3	14

No	KESEJAHTERAAN				
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Jml
61	5	2	5	3	15
62	4	4	2	3	13
63	3	5	4	1	13
64	4	2	4	2	12
65	3	4	4	3	14
66	4	5	5	4	18
67	5	4	5	3	17
68	3	4	4	5	16
69	4	3	5	5	17
70	5	4	3	5	17
71	4	3	4	3	14
72	3	3	3	3	12
73	4	4	3	3	14
74	2	1	2	3	8
75	3	2	3	3	11
76	1	1	1	1	4
77	2	2	2	2	8

LAMPIRAN TABULASI DATA INTERVAL

VARIABEL X₁ (POSISI/JABATAN)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL
3,774	3,699	1,770	4,050	4,070	3,913	3,832	25,109
1,767	1,813	3,947	4,050	4,070	2,519	1,767	19,935
3,774	1,813	1,770	2,139	4,070	3,913	3,832	21,313
3,774	3,699	2,668	4,050	4,070	3,913	3,832	26,007
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	7,000
3,774	1,813	1,000	2,916	2,815	2,519	2,540	17,378
3,774	2,530	2,668	4,050	4,070	3,913	3,832	24,837
3,774	3,699	2,668	4,050	2,815	3,913	3,832	24,752
1,767	3,699	3,947	4,050	1,620	3,913	3,832	22,830
2,274	2,530	3,947	4,050	2,815	3,913	3,832	23,361
3,774	3,699	2,668	4,050	4,070	3,913	3,832	26,007
2,671	2,530	3,947	4,050	2,815	3,913	2,540	22,466
3,774	3,699	3,947	2,916	4,070	3,913	3,832	26,152
3,774	3,699	3,947	4,050	4,070	3,913	3,832	27,287
3,774	3,699	2,668	2,139	4,070	2,519	2,540	21,410
3,774	3,699	3,947	4,050	4,070	3,913	3,832	27,287
3,774	2,530	3,947	2,916	4,070	3,913	3,832	24,983
2,274	1,000	1,770	4,050	4,070	3,913	3,832	20,910
2,671	2,530	2,668	2,139	2,086	3,913	3,832	19,839
3,774	3,699	3,947	4,050	4,070	3,913	2,540	25,994
3,774	2,530	2,668	2,139	2,815	2,519	2,540	18,985
2,671	2,530	2,668	2,916	2,815	2,519	2,540	18,659
3,774	3,699	2,668	2,916	2,815	2,519	1,767	20,159
2,274	1,813	1,770	2,139	2,086	1,680	3,832	15,595
3,774	3,699	1,770	4,050	4,070	3,913	1,767	23,045
1,767	1,813	3,947	4,050	4,070	2,519	3,832	22,000
3,774	1,813	1,770	2,139	4,070	3,913	3,832	21,313
3,774	3,699	2,668	4,050	4,070	3,913	1,000	23,175
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2,540	8,540
3,774	1,813	1,000	2,916	2,815	2,519	3,832	18,670
3,774	2,530	2,668	4,050	4,070	3,913	3,832	24,837
3,774	3,699	2,668	4,050	2,815	3,913	3,832	24,752
1,767	3,699	3,947	4,050	1,620	3,913	3,832	22,830
2,274	2,530	3,947	4,050	2,815	3,913	3,832	23,361
3,774	3,699	2,668	4,050	4,070	3,913	2,540	24,715
2,671	2,530	3,947	4,050	2,815	3,913	3,832	23,758
3,774	3,699	3,947	2,916	4,070	3,913	3,832	26,152
3,774	3,699	3,947	4,050	4,070	3,913	2,540	25,994
3,774	3,699	2,668	2,139	4,070	3,913	3,832	24,096
3,774	3,699	3,947	4,050	4,070	3,913	3,832	27,287

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL
3,774	3,699	3,947	2,916	2,815	2,519	3,832	23,504
1,767	3,699	2,668	4,050	4,070	3,913	3,832	24,000
2,274	2,530	3,947	4,050	2,815	3,913	3,832	23,361
3,774	3,699	3,947	4,050	1,620	3,913	3,832	24,837
2,671	2,530	3,947	4,050	2,815	3,913	2,540	22,466
3,774	3,699	2,668	4,050	4,070	3,913	3,832	26,007
3,774	3,699	3,947	4,050	2,815	2,519	3,832	24,638
3,774	3,699	3,947	2,916	4,070	2,519	2,540	23,466
3,774	3,699	1,770	4,050	4,070	2,519	3,832	23,716
3,774	2,530	2,668	2,139	4,070	1,680	3,832	20,693
2,274	1,000	3,947	4,050	4,070	3,913	3,832	23,087
2,671	2,530	2,668	2,916	4,070	2,519	3,832	21,206
3,774	3,699	2,668	4,050	4,070	3,913	2,540	24,715
3,774	2,530	2,668	2,139	2,086	3,913	2,540	19,650
2,671	2,530	2,668	4,050	4,070	3,913	2,540	22,442
3,774	3,699	2,668	2,139	2,815	3,913	1,767	20,776
2,274	1,813	3,947	2,916	2,815	3,913	3,832	21,511
3,774	3,699	3,947	2,916	2,815	3,913	1,767	22,832
1,767	1,813	2,668	2,139	2,086	2,519	3,832	16,826
3,774	1,813	3,947	4,050	4,070	2,519	3,832	24,007
3,774	3,699	3,947	4,050	4,070	2,519	1,000	23,060
3,774	1,000	3,947	2,139	4,070	1,680	2,540	19,150
2,671	1,813	2,668	4,050	4,070	3,913	3,832	23,018
3,774	2,530	3,947	4,050	4,070	2,519	2,540	23,430
2,274	3,699	3,947	2,916	2,086	3,913	2,540	21,376
3,774	3,699	9,000	4,050	4,070	3,913	2,540	31,047
1,767	2,530	2,668	2,139	2,815	2,519	1,767	16,206
3,774	3,699	3,947	4,050	2,815	2,519	3,832	24,638
3,774	2,530	2,668	2,139	2,815	1,680	1,767	17,372
1,000	3,699	2,668	2,916	2,086	3,913	2,540	18,823
3,774	2,530	3,947	2,916	4,070	3,913	3,832	24,983
2,274	1,000	1,770	4,050	4,070	3,913	3,832	20,910
2,671	2,530	2,668	2,139	2,086	3,913	3,832	19,839
3,774	3,699	3,947	4,050	4,070	3,913	3,832	27,287
3,774	2,530	2,668	2,139	2,815	2,519	2,540	18,985
2,671	2,530	2,668	2,916	2,815	2,519	2,540	18,659
3,774	3,699	2,668	2,916	2,815	2,519	2,540	20,932

LAMPIRAN TABULASI DATA INTERVAL

VARIABEL X₂ (KUALITAS KERJA)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL
4,108	4,537	4,010	4,308	16,963
2,095	2,189	1,000	4,308	9,592
4,108	3,179	1,827	2,195	11,309
4,108	4,537	4,010	4,308	16,963
1,000	1,000	1,000	1,000	4,000
2,838	3,179	2,694	3,154	11,864
4,108	3,179	4,010	3,154	14,451
2,838	3,179	4,010	2,195	12,221
4,108	4,537	4,010	4,308	16,963
4,108	4,537	4,010	4,308	16,963
4,108	3,179	2,694	2,195	12,175
4,108	3,179	2,694	4,308	14,288
4,108	3,179	4,010	4,308	15,605
4,108	4,537	4,010	3,154	15,809
4,108	3,179	4,010	3,154	14,451
4,108	4,537	4,010	4,308	16,963
4,108	3,179	2,694	3,154	13,135
4,108	4,537	4,010	4,308	16,963
4,108	4,537	4,010	2,195	14,850
4,108	4,537	4,010	2,195	14,850
2,095	3,179	4,010	3,154	12,438
2,838	1,705	2,694	3,154	10,391
2,838	3,179	2,694	3,154	11,864
2,095	2,189	2,694	2,195	9,173
4,108	4,537	1,827	4,308	14,780
2,095	2,189	4,010	4,308	12,602
4,108	3,179	1,827	2,195	11,309
4,108	4,537	1,827	4,308	14,780
2,095	4,537	4,010	1,000	11,642
2,838	3,179	2,694	3,154	11,864
4,108	3,179	2,694	3,154	13,135
2,838	3,179	4,010	2,195	12,221
4,108	4,537	4,010	4,308	16,963
4,108	4,537	4,010	4,308	16,963
4,108	3,179	4,010	2,195	13,492
4,108	3,179	2,694	4,308	14,288
4,108	3,179	2,694	4,308	14,288
4,108	4,537	4,010	3,154	15,809
4,108	3,179	4,010	3,154	14,451
4,108	4,537	4,010	4,308	16,963
2,838	3,179	4,010	3,154	13,181

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL
4,108	3,179	2,694	3,154	13,135
2,838	3,179	4,010	2,195	12,221
4,108	4,537	4,010	4,308	16,963
4,108	4,537	4,010	4,308	16,963
4,108	3,179	4,010	2,195	13,492
4,108	3,179	2,694	4,308	14,288
4,108	3,179	2,694	4,308	14,288
4,108	4,537	4,010	3,154	15,809
4,108	3,179	4,010	3,154	14,451
4,108	4,537	4,010	4,308	16,963
4,108	3,179	4,010	3,154	14,451
4,108	4,537	2,694	4,308	15,646
4,108	4,537	4,010	2,195	14,850
4,108	4,537	4,010	2,195	14,850
2,095	3,179	4,010	3,154	12,438
2,838	1,705	4,010	3,154	11,707
2,838	3,179	2,694	3,154	11,864
2,095	2,189	2,694	2,195	9,173
4,108	4,537	2,694	4,308	15,646
2,095	2,189	1,827	4,308	10,419
4,108	3,179	4,010	2,195	13,492
4,108	4,537	1,827	4,308	14,780
2,095	3,179	1,827	3,154	10,255
2,838	3,179	4,010	4,308	14,334
4,108	4,537	2,694	3,154	14,493
2,838	3,179	4,010	3,154	13,181
4,108	4,537	4,010	2,195	14,850
4,108	3,179	2,694	4,308	14,288
4,108	4,537	2,694	4,308	15,646
4,108	3,179	4,010	3,154	14,451
4,108	4,537	4,010	4,308	16,963
4,108	4,537	4,010	2,195	14,850
4,108	4,537	4,010	2,195	14,850
2,095	3,179	2,694	3,154	11,122
2,838	1,705	2,694	3,154	10,391
2,838	3,179	2,694	3,154	11,864

LAMPIRAN TABULASI DATA INTERVAL
VARIABEL X₃ (MASA KERJA)

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TOTAL
4,208	2,973	3,078	3,889	4,380	3,675	22,204
2,995	1,000	3,078	3,889	1,620	1,000	13,583
2,995	1,000	1,000	2,139	4,380	2,586	14,101
4,208	2,973	3,078	3,889	4,380	3,675	22,204
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	6,000
1,998	2,015	1,995	2,902	2,572	1,882	13,364
2,995	1,000	1,995	2,902	2,572	2,586	14,050
4,208	1,000	1,995	2,902	3,406	2,586	16,097
4,208	2,973	3,078	1,000	4,380	3,675	19,315
2,995	2,973	1,995	3,889	2,572	3,675	18,100
2,995	1,000	1,000	2,139	4,380	1,882	13,397
2,995	2,015	3,078	3,889	3,406	2,586	17,970
2,995	2,973	3,078	3,889	3,406	3,675	20,016
4,208	2,973	3,078	3,889	4,380	3,675	22,204
4,208	2,973	3,078	3,889	3,406	3,675	21,230
4,208	2,015	3,078	2,139	4,380	3,675	19,496
1,998	1,000	1,995	3,889	4,380	2,586	15,849
1,000	2,973	3,078	1,000	2,572	3,675	14,298
1,998	1,000	1,000	2,902	2,572	2,586	12,059
1,998	1,000	1,000	3,889	2,572	3,675	14,135
2,995	2,015	1,995	2,139	3,406	2,586	15,137
2,995	2,015	1,995	2,139	2,572	1,882	13,599
2,995	1,000	1,000	2,902	2,572	1,882	12,351
1,998	1,000	1,000	2,139	2,572	1,882	10,592
4,208	2,973	3,078	2,139	4,380	3,675	20,454
2,995	1,000	3,078	2,139	1,620	1,000	11,832
2,995	1,000	1,000	3,889	4,380	2,586	15,851
4,208	2,973	3,078	3,889	4,380	3,675	22,204
1,000	1,000	1,000	2,139	1,000	1,000	7,139
1,998	2,015	1,995	3,889	2,572	1,882	14,352
2,995	1,000	1,995	1,000	2,572	2,586	12,149
4,208	1,000	1,995	2,902	3,406	2,586	16,097
4,208	2,973	3,078	2,902	4,380	3,675	21,216
2,995	2,973	1,995	2,902	2,572	3,675	17,112
2,995	1,000	1,000	1,000	4,380	1,882	12,257
2,995	2,015	3,078	3,889	3,406	2,586	17,970
2,995	2,973	3,078	2,139	3,406	3,675	18,266
4,208	2,973	3,078	3,889	4,380	3,675	22,204
4,208	2,973	3,078	3,889	3,406	3,675	21,230
4,208	2,015	3,078	3,889	4,380	3,675	21,246
1,998	2,015	1,995	3,889	3,406	3,675	16,979

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TOTAL
2,995	1,000	1,995	2,139	4,380	1,000	13,510
4,208	1,000	3,078	3,889	2,572	2,586	17,334
4,208	2,973	1,995	2,139	4,380	3,675	19,371
2,995	2,973	1,000	3,889	3,406	1,000	15,263
2,995	1,000	3,078	3,889	3,406	1,882	16,250
2,995	2,015	3,078	3,889	4,380	2,586	18,944
2,995	2,973	3,078	3,889	3,406	2,586	18,928
4,208	2,973	3,078	2,139	4,380	3,675	20,454
4,208	2,973	3,078	3,889	4,380	3,675	22,204
4,208	2,015	1,995	2,902	2,572	1,882	15,574
1,998	1,000	3,078	2,902	2,572	2,586	14,136
2,995	2,973	1,000	3,889	2,572	3,675	17,105
1,998	1,000	1,000	2,139	3,406	3,675	13,219
1,998	1,000	1,995	2,139	2,572	3,675	13,380
2,995	2,015	1,995	2,902	2,572	3,675	16,154
2,995	2,015	1,000	2,139	2,572	2,586	13,308
2,995	1,000	1,000	2,139	4,380	3,675	15,190
1,998	1,000	3,078	2,139	1,620	2,586	12,422
4,208	2,973	3,078	3,889	4,380	3,675	22,204
2,995	1,000	1,000	3,889	4,380	2,586	15,851
2,995	1,000	3,078	2,139	2,572	1,882	13,666
2,995	2,973	1,000	3,889	2,572	1,882	15,312
2,995	1,000	1,000	2,139	3,406	1,882	12,422
4,208	2,015	3,078	2,902	4,380	3,675	20,258
4,208	2,973	3,078	2,902	2,572	1,000	16,733
4,208	2,973	1,000	2,902	4,380	2,586	18,050
1,998	2,015	3,078	3,889	3,406	3,675	18,062
2,995	1,000	1,000	3,889	3,406	1,000	13,291
1,998	2,973	1,995	3,889	4,380	1,882	17,118
1,998	1,000	1,995	2,902	4,380	2,586	14,861
1,000	2,973	3,078	3,889	2,572	3,675	17,188
1,998	1,000	1,000	2,139	2,572	2,586	11,296
1,998	1,000	1,000	2,139	2,572	3,675	12,385
2,995	2,015	1,995	2,902	3,406	2,586	15,899
2,995	2,015	1,995	2,139	2,572	1,882	13,599
2,995	1,000	1,000	2,139	2,572	1,882	11,589

LAMPIRAN TABULASI DATA INTERVAL
VARIABEL X₄ (PENCAPAIAN TARGET)

X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	X4.10	TOTAL
4,239	3,872	4,273	3,963	4,285	2,577	4,195	4,285	4,239	3,424	39,351
1,782	1,589	1,685	1,000	2,368	1,000	2,080	4,285	1,000	4,537	21,325
2,468	3,872	2,434	2,914	3,257	2,577	2,998	3,172	2,913	3,424	30,029
4,239	3,872	3,232	2,914	4,285	3,451	4,195	4,285	4,239	4,537	39,248
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	10,000
1,000	2,662	3,232	2,117	3,257	1,000	2,998	3,172	2,913	3,424	25,776
3,156	3,872	4,273	3,963	2,368	1,760	2,998	3,172	2,913	2,452	30,926
4,239	3,872	3,232	2,914	4,285	4,405	2,998	4,285	4,239	4,537	39,004
4,239	3,872	4,273	3,963	4,285	4,405	4,195	2,358	4,239	4,537	40,365
2,468	2,662	3,232	3,963	4,285	4,405	4,195	3,172	4,239	4,537	37,157
4,239	2,662	2,434	3,963	3,257	1,760	4,195	3,172	2,913	3,424	32,020
4,239	3,872	3,232	2,914	3,257	3,451	4,195	3,172	2,913	3,424	34,670
4,239	3,872	4,273	3,963	4,285	3,451	4,195	4,285	4,239	4,537	41,338
4,239	2,662	4,273	3,963	4,285	3,451	2,998	4,285	4,239	4,537	38,931
4,239	3,872	4,273	3,963	4,285	3,451	4,195	4,285	4,239	4,537	41,338
3,156	3,872	4,273	2,914	4,285	3,451	4,195	4,285	2,913	4,537	37,880
3,156	3,872	3,232	3,963	3,257	2,577	2,998	3,172	4,239	3,424	33,889
4,239	1,000	1,000	2,117	2,368	1,760	4,195	4,285	4,239	4,537	29,740
2,468	3,872	4,273	2,914	2,368	2,577	2,998	2,358	1,869	2,452	28,147
1,782	3,872	2,434	2,117	2,368	2,577	2,080	2,358	2,913	2,452	24,952
3,156	2,662	3,232	2,117	2,368	2,577	2,080	2,358	2,913	3,424	26,887
2,468	3,872	1,685	2,117	2,368	2,577	2,080	2,358	1,869	2,452	23,845
3,156	2,026	2,434	2,117	3,257	2,577	2,998	1,620	2,913	2,452	25,551
2,468	2,026	2,434	2,117	2,368	2,577	2,080	2,358	1,869	2,452	22,749
4,239	2,662	2,434	3,963	4,285	2,577	4,195	4,285	4,239	3,424	36,303
1,782	2,026	2,434	1,000	2,368	2,577	2,080	4,285	2,913	4,537	26,001
2,468	3,872	4,273	2,914	3,257	2,577	2,998	3,172	2,913	3,424	31,868
4,239	1,589	1,685	2,914	4,285	1,000	4,195	4,285	4,239	4,537	32,968
3,156	3,872	2,434	1,000	1,000	2,577	1,000	1,000	2,913	2,452	21,404
3,156	3,872	3,232	2,117	3,257	3,451	2,998	3,172	2,913	3,424	31,593
3,156	1,000	1,000	3,963	2,368	1,000	2,998	3,172	2,913	2,452	24,021
4,239	2,662	3,232	2,914	4,285	1,000	2,998	4,285	4,239	4,537	34,390
4,239	3,872	4,273	3,963	4,285	1,760	4,195	2,358	4,239	4,537	37,719
2,468	3,872	3,232	3,963	4,285	4,405	4,195	3,172	4,239	4,537	38,367
4,239	3,872	4,273	3,963	3,257	4,405	4,195	3,172	2,913	3,424	37,713
4,239	2,662	3,232	2,914	3,257	4,405	4,195	3,172	2,913	3,424	34,414
4,239	2,662	2,434	3,963	4,285	1,760	4,195	4,285	4,239	4,537	36,598
4,239	3,872	3,232	3,963	4,285	3,451	2,998	4,285	4,239	4,537	39,099
4,239	3,872	4,273	3,963	4,285	3,451	4,195	4,285	4,239	4,537	41,338
3,156	2,662	4,273	2,914	4,285	3,451	4,195	4,285	2,913	4,537	36,671
3,156	3,872	4,273	2,117	3,257	3,451	2,998	3,172	2,913	3,424	32,634

X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	X4.10	TOTAL
4,239	3,872	4,273	3,963	2,368	3,451	2,998	3,172	2,913	2,452	33,700
2,468	2,662	3,232	2,914	4,285	1,760	2,998	4,285	4,239	4,537	33,378
1,782	3,872	4,273	3,963	4,285	4,405	4,195	2,358	4,239	4,537	37,907
3,156	3,872	3,232	3,963	4,285	4,405	4,195	3,172	4,239	4,537	39,055
2,468	3,872	4,273	3,963	3,257	4,405	4,195	3,172	2,913	3,424	35,942
3,156	2,662	3,232	2,914	3,257	1,760	4,195	3,172	4,239	3,424	32,012
2,468	2,662	2,434	3,963	4,285	3,451	4,195	4,285	4,239	4,537	36,519
4,239	3,872	3,232	3,963	4,285	3,451	2,998	4,285	1,869	4,537	36,729
1,782	3,872	4,273	3,963	4,285	3,451	4,195	4,285	2,913	4,537	37,554
2,468	2,662	4,273	2,914	4,285	3,451	4,195	4,285	2,913	4,537	35,982
4,239	3,872	4,273	3,963	3,257	3,451	2,998	3,172	1,869	3,424	34,518
3,156	3,872	4,273	2,117	2,368	2,577	4,195	4,285	2,913	4,537	34,292
2,468	3,872	3,232	2,914	2,368	1,760	2,998	2,358	1,869	2,452	26,289
3,156	3,872	3,232	2,117	2,368	2,577	2,080	2,358	4,239	2,452	28,450
4,239	3,872	4,273	2,117	2,368	2,577	2,080	2,358	2,913	3,424	30,220
4,239	3,872	2,434	2,117	2,368	2,577	2,080	2,358	2,913	2,452	27,409
2,468	2,662	3,232	2,117	3,257	2,577	2,998	1,620	4,239	2,452	27,622
4,239	3,872	1,685	2,117	2,368	2,577	2,080	2,358	2,913	2,452	26,660
4,239	2,026	2,434	3,963	4,285	2,577	4,195	4,285	4,239	3,424	35,667
4,239	2,026	2,434	3,963	2,368	2,577	2,080	4,285	4,239	4,537	32,747
4,239	2,662	2,434	3,963	3,257	2,577	2,998	3,172	2,913	3,424	31,639
4,239	2,026	2,434	2,914	4,285	2,577	4,195	4,285	2,913	2,452	32,319
3,156	3,872	4,273	2,117	4,285	4,405	4,195	3,172	4,239	2,452	36,166
4,239	1,589	3,232	3,963	4,285	4,405	4,195	3,172	4,239	3,424	36,743
3,156	3,872	3,232	2,914	4,285	4,405	4,195	3,172	4,239	4,537	38,006
3,156	3,872	4,273	3,963	4,285	1,760	2,998	4,285	2,913	3,424	34,928
4,239	2,662	2,434	3,963	3,257	3,451	4,195	4,285	2,913	4,537	35,936
3,156	3,872	3,232	3,963	2,368	3,451	4,195	4,285	2,913	2,452	33,886
4,239	2,662	2,434	2,914	2,368	3,451	2,998	4,285	4,239	3,424	33,014
3,156	3,872	4,273	3,963	3,257	2,577	2,998	3,172	4,239	3,424	34,931
4,239	3,872	2,434	2,117	2,368	2,577	4,195	4,285	4,239	4,537	34,862
2,468	2,662	3,232	2,914	2,368	2,577	2,998	2,358	1,869	2,452	25,897
1,782	3,872	1,685	2,117	2,368	2,577	2,080	2,358	2,913	2,452	24,203
3,156	2,026	2,434	2,117	2,368	2,577	2,080	2,358	2,913	3,424	25,453
2,468	2,026	2,434	2,117	2,368	2,577	2,080	2,358	1,869	2,452	22,749
3,156	2,662	2,434	2,117	3,257	2,577	2,998	1,620	2,913	2,452	26,187

LAMPIRAN TABULASI DATA INTERVAL
VARIABEL Y (KESEJAHTERAAN)

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	TOTAL
3,298	3,252	3,730	3,550	13,829
1,000	4,357	3,730	2,850	11,937
3,298	3,252	3,730	4,327	14,606
4,273	4,357	3,730	4,327	16,687
2,603	2,532	2,735	1,875	9,745
3,298	1,919	2,735	1,875	9,827
2,603	3,252	2,735	3,550	12,139
4,273	4,357	4,903	4,327	17,860
1,841	1,919	1,869	1,875	7,504
2,603	3,252	3,730	2,850	12,434
4,273	4,357	3,730	2,850	15,210
4,273	3,252	3,730	4,327	15,581
4,273	3,252	4,903	4,327	16,754
4,273	4,357	4,903	4,327	17,860
4,273	3,252	3,730	4,327	15,581
3,298	2,532	2,735	3,550	12,115
2,603	4,357	2,735	2,850	12,545
3,298	1,919	3,730	4,327	13,274
1,000	3,252	3,730	2,850	10,831
3,298	4,357	3,730	2,850	14,235
4,273	1,919	3,730	2,850	12,772
2,603	3,252	2,735	2,850	11,439
3,298	4,357	2,735	2,850	13,240
2,603	3,252	2,735	1,000	9,589
4,273	3,252	4,903	1,875	14,302
1,841	4,357	1,869	2,850	10,917
2,603	3,252	3,730	3,550	13,134
4,273	2,532	3,730	2,850	13,385
4,273	3,252	3,730	4,327	15,581
4,273	3,252	4,903	4,327	16,754
4,273	4,357	4,903	1,875	15,408
4,273	3,252	3,730	1,875	13,129
3,298	2,532	2,735	3,550	12,115
4,273	4,357	3,730	4,327	16,687
2,603	1,919	3,730	1,875	10,126
3,298	3,252	2,735	2,850	12,134
2,603	4,357	2,735	1,875	11,570
4,273	1,919	1,869	2,850	10,911
1,841	3,252	2,735	2,850	10,677
2,603	4,357	1,000	4,327	12,287

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	TOTAL
4,273	3,252	1,869	4,327	13,721
4,273	3,252	2,735	4,327	14,587
4,273	4,357	3,730	4,327	16,687
3,298	3,252	3,730	3,550	13,829
1,841	2,532	3,730	2,850	10,953
2,603	1,919	3,730	4,327	12,578
1,841	2,532	2,735	2,850	9,958
1,841	2,532	2,735	2,850	9,958
2,603	2,532	2,735	2,850	10,720
3,298	3,252	4,903	2,850	14,302
2,603	1,000	1,869	2,850	8,322
3,298	1,919	3,730	4,327	13,274
4,273	1,000	2,735	4,327	12,335
2,603	1,919	3,730	4,327	12,578
3,298	2,532	3,730	3,550	13,110
2,603	3,252	3,730	2,850	12,434
4,273	4,357	3,730	4,327	16,687
1,841	3,252	2,735	2,850	10,677
2,603	4,357	2,735	2,850	12,545
4,273	2,532	2,735	2,850	12,390
4,273	1,919	4,903	2,850	13,945
3,298	3,252	1,869	2,850	11,269
2,603	4,357	3,730	1,000	11,690
3,298	1,919	3,730	1,875	10,821
2,603	3,252	3,730	2,850	12,434
3,298	4,357	4,903	3,550	16,108
4,273	3,252	4,903	2,850	15,277
2,603	3,252	3,730	4,327	13,911
3,298	2,532	4,903	4,327	15,059
4,273	3,252	2,735	4,327	14,587
3,298	2,532	3,730	2,850	12,410
2,603	2,532	2,735	2,850	10,720
3,298	3,252	2,735	2,850	12,134
1,841	1,000	1,869	2,850	7,560
2,603	1,919	2,735	2,850	10,107
1,000	1,000	1,000	1,000	4,000
1,841	1,919	1,869	1,875	7,504

LAMPIRAN OLAH DATA UJI VALIDITAS

A. Uji Validitas Uji Validitas untuk Variabel Posisi/Jabatan

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,706**	,423*	,427*	,732**	,656**	,655**	,801**
	Sig. (2-tailed)		,000	,020	,019	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	,706**	1	,723**	,542**	,457*	,617**	,600**	,800**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,002	,011	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	,423*	,723**	1	,628**	,510**	,682**	,571**	,773**
	Sig. (2-tailed)	,020	,000		,000	,004	,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	,427*	,542**	,628**	1	,703**	,802**	,689**	,820**
	Sig. (2-tailed)	,019	,002	,000		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	,732**	,457*	,510**	,703**	1	,736**	,655**	,830**
	Sig. (2-tailed)	,000	,011	,004	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	,656**	,617**	,682**	,802**	,736**	1	,940**	,927**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	,655**	,600**	,571**	,689**	,655**	,940**	1	,871**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,801**	,800**	,773**	,820**	,830**	,927**	,871**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada Mei 2024

B. Uji Validitas untuk Kualitas Kerja

Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	,861**	,857**	,628**	,941**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	,861**	1	,841**	,608**	,930**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	,857**	,841**	1	,532**	,913**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,002	,000
	N	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	,628**	,608**	,532**	1	,772**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002		,000
	N	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,941**	,930**	,913**	,772**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada Mei 2024

C. Uji Validitas untuk Masa Kerja

Correlations								
		X3.1	X3.2	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	,328	,478**	,452*	,685**	,404*	,749**
	Sig. (2-tailed)		,077	,007	,012	,000	,027	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	,328	1	,796**	,312	,399*	,685**	,736**
	Sig. (2-tailed)	,077		,000	,093	,029	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	,478**	,796**	1	,473**	,515**	,618**	,826**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000		,008	,004	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	,452*	,312	,473**	1	,370*	,421*	,687**
	Sig. (2-tailed)	,012	,093	,008		,044	,021	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.6	Pearson Correlation	,685**	,399*	,515**	,370*	1	,619**	,788**

Correlations								
	Sig. (2-tailed)	,000	,029	,004	,044		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.7	Pearson Correlation	,404*	,685**	,618**	,421*	,619**	1	,802**
	Sig. (2-tailed)	,027	,000	,000	,021	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,749**	,736**	,826**	,687**	,788**	,802**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada Mei 2024

D. Uji Validitas untuk Pencapaian Target

Correlations												
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	X4.10	TOTAL
X4.1	Pearson Correlation	1	,446	,512	,662	,677	,584	,756	,638	,725	,653	,812
	Sig. (2-tailed)		,014	,004	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.2	Pearson Correlation	,446	1	,781	,744	,650	,574	,632	,386	,678	,438	,777
	Sig. (2-tailed)	,014		,000	,000	,000	,001	,000	,035	,000	,015	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.3	Pearson Correlation	,512	,781	1	,826	,734	,570	,631	,445	,592	,478	,805
	Sig. (2-tailed)	,004	,000		,000	,000	,001	,000	,014	,001	,008	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.4	Pearson Correlation	,662	,744	,826	1	,737	,599	,767	,439	,806	,544	,872
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,015	,000	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.5	Pearson Correlation	,677	,650	,734	,737	1	,702	,775	,708	,751	,766	,910

Correlations												
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.6	Pearson Correlation	,584**	,574**	,570**	,599**	,702**	1	,516**	,306	,622**	,506**	,724**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,001	,000	,000		,004	,100	,000	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.7	Pearson Correlation	,756**	,632**	,631**	,767**	,775**	,516**	1	,670**	,804**	,813**	,895**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,004		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.8	Pearson Correlation	,638**	,386	,445	,439	,708**	,306	,670**	1	,559**	,790**	,721**
	Sig. (2-tailed)	,000	,035	,014	,015	,000	,100	,000		,001	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.9	Pearson Correlation	,725**	,678**	,592**	,806**	,751**	,622**	,804**	,559**	1	,710**	,883**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,001		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4.10	Pearson Correlation	,653**	,438	,478**	,544**	,766**	,506**	,813**	,790**	,710**	1	,809**
	Sig. (2-tailed)	,000	,015	,008	,002	,000	,004	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,812**	,777**	,805**	,872**	,910**	,724**	,895**	,721**	,883**	,809**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada Mei 2024

E. Uji Validitas untuk Kesejahteraan

Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	,432*	,565**	,556**	,789**
	Sig. (2-tailed)		,017	,001	,001	,000
	N	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	,432*	1	,734**	,484**	,796**
	Sig. (2-tailed)	,017		,000	,007	,000
	N	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	,565**	,734**	1	,757**	,903**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	,556**	,484**	,757**	1	,834**
	Sig. (2-tailed)	,001	,007	,000		,000
	N	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,789**	,796**	,903**	,834**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 pada Mei 2024

LAMPIRAN OLAH DATA UJI RELIABILITAS

A. Uji Reliabilitas untuk Variabel Posisi/Jabatan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,923	7
<i>Sumber: Olah data peneliti</i>	

B. Uji Reliabilitas untuk Variabel Kualitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,911	4
<i>Sumber: Olah data peneliti</i>	

C. Uji Reliabilitas untuk Variabel Masa Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,851	6
<i>Sumber: Olah data peneliti</i>	

D. Uji Reliabilitas untuk Variabel Pencapaian Target

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,945	10
<i>Sumber: Olah data peneliti</i>	

E. Uji Reliabilitas untuk Variabel Kesejahteraan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,836	4
<i>Sumber: Olah data peneliti</i>	

Distribusi Nilai r tabel Signifikansi Satu Arah dan Dua Arah

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541

Distribusi Nilai t tabel Signifikansi 10%

Titik Persentase Distribusi t (df = 40-80)

d.f.	TINGKAT SIGNIFIKANSI						
	dua sisi 20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416

Distribusi Nilai F tabel Signifikasi 10% (df = 50-80)

Menggunakan 4 Variabel X

DF2				
DF1	1	2	3	4
50	62,688	9,471	5,155	3,795
51	62,701	9,472	5,154	3,795
52	62,713	9,472	5,154	3,794
53	62,724	9,472	5,153	3,793
54	62,735	9,473	5,153	3,793
55	62,746	9,473	5,153	3,792
56	62,756	9,473	5,152	3,792
57	62,766	9,474	5,152	3,791
58	62,776	9,474	5,152	3,791
59	62,785	9,474	5,151	3,790
60	62,794	9,475	5,151	3,790
61	62,803	9,475	5,151	3,789
62	62,811	9,475	5,151	3,789
63	62,820	9,475	5,150	3,788
64	62,828	9,476	5,150	3,788
65	62,835	9,476	5,150	3,787
66	62,843	9,476	5,150	3,787
67	62,850	9,476	5,149	3,787
68	62,857	9,477	5,149	3,786
69	62,864	9,477	5,149	3,786
70	62,870	9,477	5,149	3,786
71	62,877	9,477	5,149	3,785
72	62,883	9,477	5,148	3,785
73	62,889	9,478	5,148	3,785
74	62,895	9,478	5,148	3,784
75	62,901	9,478	5,148	3,784
76	62,906	9,478	5,148	3,784
77	62,912	9,478	5,147	3,783
78	62,917	9,478	5,147	3,783
79	62,922	9,479	5,147	3,783
80	62,927	9,479	5,147	3,782

DOKUMENTASI

Picture Groub Whatsapp Para Driver Grab Aktif di Kota Metro

18.57 4G 6,46 (16)

GRAB BE METRO
Grup · 82 peserta

Chat audio Cari

KENDALA ORDER RESTO TUTUP

- Silahkan pilih alasan cancel resto tutup saat berada dilokasi resto
- Laporkan ke link berikut : <https://bit...> **Baca selengkapnya**

Dibuat oleh +62 812-7826-2400, 11/03/22

Media, tautan, dan dok

Bisukan notifikasi Selalu

Notifikasi kustom

18.58 4G 3,14 (16)

TERAS GRAB METRO
Grup · 75 peserta

Chat audio Cari

Laporan link resto tutup :
<https://bit.ly/LaporanRestoClose>

Laporan kendala order gabungan :
<https://docs...> **Baca selengkapnya**

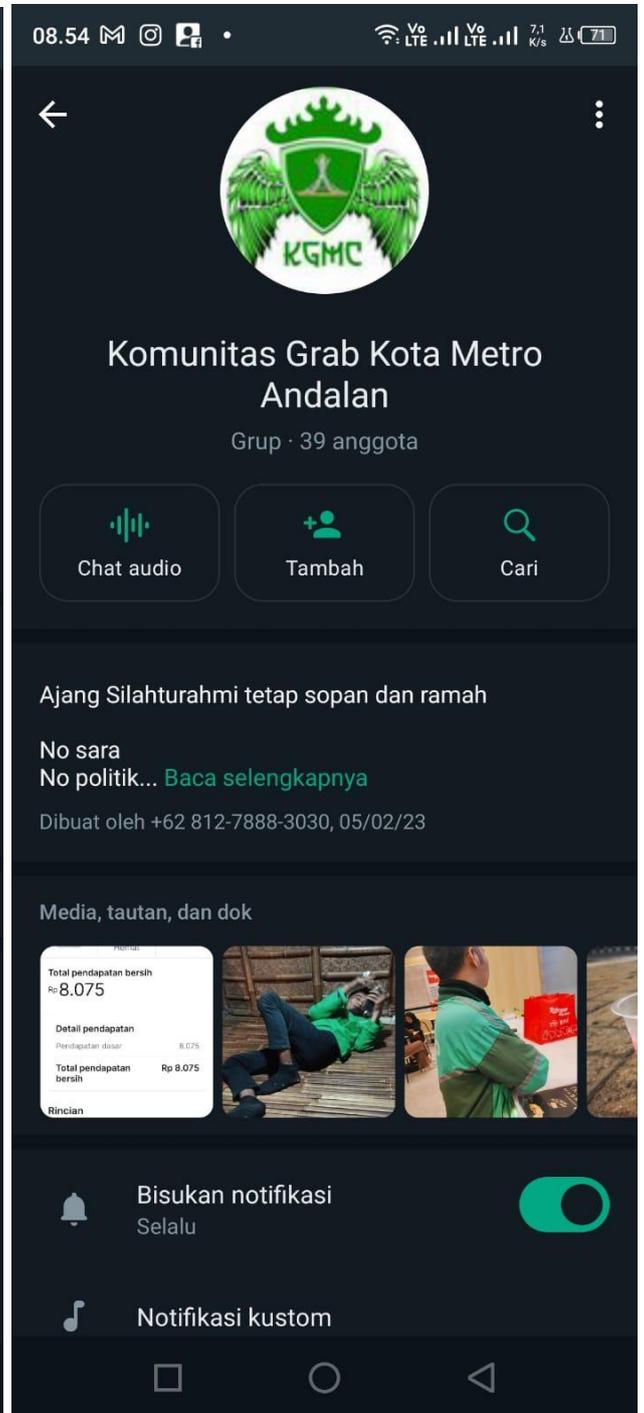
Dibuat oleh +62 821-7945-0848, 13/08/22

Media, tautan, dan dok 53 >

Bisukan notifikasi Selalu

Notifikasi kustom

Picture Grub Whatsapp Para Driver Grab Aktif di Kota Metro



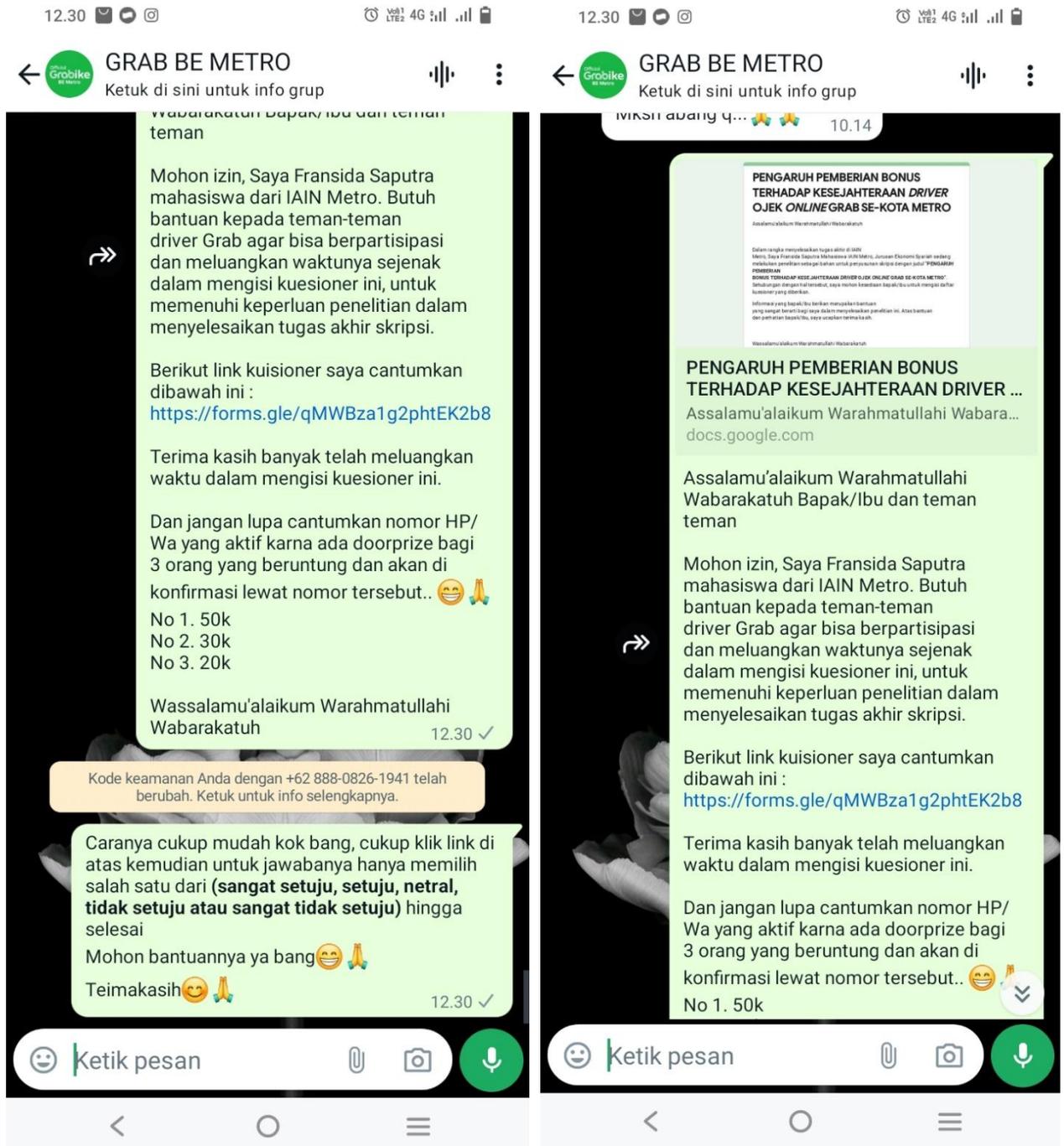
Picture Wawancara Driver Grab Kota Metro



Picture Wawancara Driver Grab Kota Metro



Picture Pengumpulan Menggunakan Kuisoner Via *Whatsapp* Grub



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Peneliti bernama Fransida Saputra yang akrab dipanggil Frans, beralamatkan di Jaya Murni, Kecamatan Gunung Agung, Kabupaten Tulang Bawang Barat. Peneliti lahir di Desa Jaya Murni, pada tanggal 27 Mei 2002. Peneliti merupakan anak pertama dari dua bersaudara. Peneliti merupakan anak dari Bapak Ahmad dan Ibu Marsini. Peneliti mulai menempuh pendidikan pertama kali di SD Negeri 01 Jaya Murni dan lulus pada tahun 2013. Lalu peneliti melanjutkan sekolah menengah pertama di SMP Negeri Satu Atap 01 Gunung Agung dan lulus pada tahun 2017. Kemudian peneliti melanjutkan sekolah menengah atas di Madrasah Aliyah Ma'arif 03 Seputih Banyak dan Lulus pada tahun 2020. Dan melanjutkan pendidikannya di Intitut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro dan lulus pada tahun 2024.