



**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN
PENDAPATAN TERHADAP KINERJA DRIVER GRAB-BIKE
DI KOTA SEMARANG**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik

Program Sarjana Ekonomi

Oleh :

Gatra Primasuryo

NPM: 14.51.0016

Dosen pembimbing :

Nunuk Supraptini, SE., MM

NIDN : 0614086601

Hj. Tjiptowati Endang I, SE., M.Si

NIDN : 0609066401

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI

(UNDARIS)

2021



**PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN
PENDAPATAN TERHADAP KINERJA DRIVER GRAB-BIKE
DI KOTA SEMARANG**

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik

Program Sarjana Ekonomi

Oleh :

Gatra Primasuryo

NPM: 14.51.0016

Dosen pembimbing :

Nunuk Supraptini

NIDN : 0614086601

Hj. Tjiptowati Endang I, SE., M.Si

NIDN : 0609066401

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI

(UNDARIS)

2021

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN PENDAPATAN TERHADAP KINERJA DRIVER GRAB-BIKE DI KOTA SEMARANG

Oleh

Gatra Primasuryo NPM :14.51.016

Bahwa skripsi ini layak di ujikan. Telah mendapatkan persetujuan pada tanggal :

19 MARET 2021

.....

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Pendamping



Nunuk Supraptini, SE., MM

NIDN : 0614086601



Hj. Tjiptowati Endang I, SE., M.Si

NIDN : 0609066401

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Sri Rahayu, SE. M.Si.

NIDN : 0606056901

PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN PENDAPATAN TERHADAP KINERJA DRIVER GRAB- BIKE DI KOTA SEMARANG

Oleh

Gatra Primasuryo NPM :14.51.0016

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada tanggal :

24 Maret 2021

Tim Penguji

Ketua



Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM.

NIDN 0606096201

Dosen Pembimbing Utama



Nunuk Supraptini, SE., MM

NIDN : 0614086601

Dosen Pembimbing Pendamping



Hj. Tjiptowati Endang I, SE., M.Si

NIDN : 0609066401

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan panutan untuk melihat kualitas sebuah perusahaan, apabila Kinerja karyawan suatu perusahaan baik maka dapat dikatakan kualitas perusahaan tersebut dalam keadaan baik, sebaliknya apabila Kinerja karyawan tersebut kurang baik maka dapat dikatakan bahwa perusahaan sedang dalam keadaan kurang baik. Baik buruknya Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya faktor lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, pendapatan, komunikasi dan faktor faktor lainnya. (Siagian, 2002). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Pendapatan terhadap Kinerja *driver Grab-bike* di kota Semarang. Variabel yang diteliti yaitu Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Pendapatan.

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausal (sebab-akibat) dengan pendekatan kuantitatif, data yang digunakan adalah data primer yang berasal dari jawaban para responden yaitu *driver Grab-bike* di kota Semarang atas kuesioner yang sudah diuji dan valid. Sampel ditentukan dengan teknik slovin. Adapun sampel dalam penelitian ini ada 100 responden dan dianalisis menggunakan *software* SPSS versi 24. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, dan uji regresi. Selanjutnya pengujian hipotesis menggunakan koefisien determinasi, uji t dan uji F.

Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel Motivasi menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $(2,575) > t_{tabel}$ $(1,661)$ dan nilai signifikan $(0,012 < 0,05)$. Hal tersebut berarti bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Variabel Kepuasan Kerja menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $(2,043) > t_{tabel}$ $(1,661)$ dan nilai signifikan $(0,044 < 0,05)$. Hal tersebut berarti variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Variabel Pendapatan menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar $(3,472) > t_{tabel}$ $(1,661)$ dan nilai signifikan $(0,001 < 0,05)$. Hal tersebut berarti bahwa variabel Pendapatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dari pengujian semua variabel independen secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $13,540 > F_{tabel}$ sebesar $2,70$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Pendapatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja *driver Grab-bike* di Kota Semarang. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Pendapatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Secara simultan variabel Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Pendapatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja *driver Grab-bike* di kota Semarang.

Kata kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja, Pendapatan, dan Kinerja

ABSTRACT

Work Performance is a role model to see the quality of a company, if the Work Performance of a company is good, it can be said that the company's quality is good. Vice versa. Whether or not performance can be influenced by various factors including work environment factors, organizational culture, leadership, motivation, work satisfaction, income communication, and other factors. (Siagian, 2002) The purpose of this study was to determine the effect of Motivation, Work Satisfaction, and Income toward Work Performance. The variable studied are the variable of Motivation, Work Satisfaction, and Income.

This study uses a causal associative method (causation) with a quantitative approach, the data used are primary data derived from respondent answer that is driver Grab-bike in Semarang city. The sample is determined by slovin technique. The samples in this study were 100 driver Grab-bike in Semarang city and were analyzed using SPSS version 24 software. Data testing techniques used in this study included classical validity tests, reliability tests, correlation tests, and regression tests. Furthermore, hypothesis testing uses the coefficient of determination, t test and F test.

The results of the analysis show that the variable Motivation produces a value of $t_{count} (2,575) > t_{table} (1,661)$ and a significant value ($0,012 < 0,05$). This means that the Motivation variable has a significant effect on Work Performance. The variable Work Satisfaction produces a t_{count} of $(2,043) > t_{table} (1,661)$ and a significant value ($0,044 > 0,05$). This means that the Work Satisfaction variable has a significant effect on Work Performance. The Income variable produces a t_{count} of $(3,472) > t_{table} (1,661)$ and a significant value ($0,001 < 0,05$). This means that the Income variable has a significant effect on Performance. From testing all the independent variables simultaneously obtained F_{count} value of $13,540 > F_{table}$ of $2,70$ with a significance level of $0,000 < 0,05$, this shows that simultaneously the variables Motivation, Work Satisfaction, and Income have a significant effect on the Performance. From the results of the study it can be concluded that the variable Motivation, Work Satisfaction, and Income partially have a significant effect on Performance. Simultaneously the variables Motivation, Work Satisfaction, and Income have a significant effect on Work Performance.

Keywords: Motivation, Work Satisfaction, Income, and Work Performance

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat, hidayah dan karunianya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Pendapatan Terhadap Kinerja *driver Grab-bike* di Kota Semarang”.

Tak lupa sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada baginda rosul Muhammad SAW. Sesungguhnya pada diri beliau terdapat suri tauladan yang baik. Beliau sang teladan umat. Panutan yang haq untuk senantiasa diteladani. Penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini selain atas segala limpahan karunia Allah SWT, juga berkat dukungan keluarga, dosen pembimbing dan kawan-kawan. Untuk itu penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Bapak Hono Sejati, SH., M.Hum selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, SE. M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
3. Ibu Nunuk Supraptini, SE., MM selaku pembimbing pertama yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan, bimbingan, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Hj. Tjiptowati Endang I, SE., M.Si selaku dosen pembimbing kedua yang telah memberikan arahan, nasehat dan bimbingan dengan penuh perhatian dan kesabaran bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh *driver Grab-bike* di Kota Semarang terutama area banyumanik yang sudah meluangkan waktunya untuk menjawab kuesioner penelitian

6. Seluruh dosen, staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis program study manajemen Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.
7. Seluruh teman – teman Program Studi S-1 Ekonomi angkatan 2014-2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran yang telah memberikan motivasi dan semangat penulis selama penulisan Skripsi ini.
8. Kepada semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dan memberikan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung selama penyusunan skripsi ini.

Demikian penulis ucapkan terimakasih. Semoga Allah selalu memberikan balasan yang terbaik atas segala jasa yang sudah diberikan kalian. Baik didunia ataupun di akhirat. Aamiin.

Ungaran, 23 Maret 2021
Penulis



Gatra Primasuryo

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan (QS Al-Insyirah :6)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Bapak Ir. Sutrisno dan Ibu Ir. Diwyacitta
Prasasti, Msi selaku orang tua kandung
penulis yang selalu berdoa dan berjuang
serta memberikan dukungan finansial untuk
anak-anaknya semoga Allah selalu meridhoi
kita.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
E. Definisi Operasional.....	12
F. Sistematika Penulisan	13
BAB II LANDASAN TEORI	15
A. Kajian Pustaka.....	15
1. Definisi Ojek Sepeda Motor.....	15
2. Definisi Grab-bike.....	16
3. Definisi Kinerja.....	17
4. Definisi Motivasi.....	19
5. Definisi Kepuasan Kerja	23
6. Definisi Pendapatan	28
B. Kerangka Pikir	38
C. Hipotesis.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	41
A. Jenis Penelitian.....	41
B. Lokasi Penelitian.....	41

C. Variabel Penelitian	42
D. Populasi, Sampel Dan Teknik Sampling.....	44
1. Populasi.....	44
2. Sampel.....	44
3. Teknik sampling.....	44
E. Teknik Pengambilan Data	45
1. Jenis Data	46
2. Sumber Data.....	47
F. Metode Pengambilan Data	48
1. Studi Kepustakaan.....	48
2. Kuesioner (Angket).....	49
G. Teknik Analisis Data.....	49
1. Uji Validitas	50
2. Uji Reliabilitas	50
H. Analisis Data	54
1. Uji Korelasi Sederhana	54
2. Uji Korelasi Berganda.....	55
3. Uji Regresi	56
4. Uji Determinasi (R_2)	58
5. Uji Hipotesis	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	63
A. Hasil Penelitian	63
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	64
2. Deskripsi Responden.....	67
3. Deskripsi Data Variabel Penelitian	69
4. Hasil Analisis Data	70
B. Pembahasan.....	79
BAB V PENUTUP	80
A. Kesimpulan	83
B. Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	87

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tarif <i>driver Grab-bike</i> di kota Semarang tahun 2019-2020	9
Tabel 1.2 Perhitungan point dan bonus <i>driver Grab-bike</i> di kota Semarang.....	10
Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu	38
Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian	44
Tabel 3.2 Hasil uji validitas variabel Motivasi	51
Tabel 3.3 Hasil uji validitas variabel Kepuasan Kerja.....	52
Tabel 3.4 Hasil uji validitas variabel Pendapatan	53
Tabel 3.5 Hasil uji validitas variabel Kinerja.....	54
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas seluruh variabel	55
Tabel 3.7 Pedoman Interpretasi Korelasi	57
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	65
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	66
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Domisili.....	67
Tabel 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	67
Tabel 4.6 Karakteristik Responden berdasarkan Jumlah Anggota Keluarga.....	68
Tabel 4.7 Hasil analisis Uji Korelasi Sederhana	71
Tabel 4.8 Hasil analisis Uji Korelasi Berganda	73
Tabel 4.9 Hasil analisis Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi	74
Tabel 4.10 Hasil analisis Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kepuasan Kerja	75
Tabel 4.11 Hasil analisis Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pendapatan	76
Tabel 4.12 Hasil analisis Uji Regresi Linier Berganda.....	77
Tabel 4.13 Hasil analisis Uji Koefisien Determinasi	79
Tabel 4.14 Hasil analisis Uji t (Parsial)	80
Tabel 4.15 Hasil analisis Uji F (Simultan).....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	40
Gambar 3.1 Uji Statistik t	61
Gambar 3.2 Uji Simultan F	64
Gambar 4.1 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1	81
Gambar 4.2 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2	81
Gambar 4.3 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3	82
Gambar 4.4 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 4	84

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuesioner	87
LAMPIRAN 2 Tabulasi Jawaban 10 Responden	88
LAMPIRAN 3 Hasil Uji Validitas	89
LAMPIRAN 4 Hasil Uji Realiabilitas	95
LAMPIRAN 5 Tabulasi Daftar Karakteristik 100 Responden	97
LAMPIRAN 6 Tabulasi Jawaban 100 Responden	101
LAMPIRAN 7 Hasil Output SPSS 100 Responden.....	102
LAMPIRAN 8 Tabel Uji t	104
LAMPIRAN 9 Tabel Uji F	114

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era modern seperti sekarang ini, teknologi sudah semakin maju sehingga dapat mempermudah aktivitas, kehidupan, bahkan permasalahan yang dihadapi manusia. Perkembangan teknologi dan informasi telah membawa andil besar terhadap kemajuan umat manusia. Sekarang, dengan kecanggihan teknologi orang-orang dapat dengan mudah dan cepat bertukar informasi seolah tanpa ada dinding yang menghalangi mereka. Tentunya dengan alat dan peramban (perangkat lunak komputer untuk mencari informasi dalam situs internet) yang mendukung kecanggihan teknologi saat ini. .

Kemajuan teknologi terus mengalami inovasi dan kemajuan dalam berbagai bidang guna membantu aktivitas kehidupan manusia. Salah satunya dalam bidang transportasi. Mobilitas manusia yang semakin cepat menuntut para penyedia jasa transportasi untuk membuat sebuah terobosan agar perusahaannya bisa menyediakan jasa transportasi dengan mudah, aman, dan murah. Salah satunya adalah *Grab*.

Grab merupakan salah satu perusahaan dalam bidang transportasi yang memanfaatkan kemajuan teknologi informasi untuk mempermudah kehidupan masyarakat. *Grab* didirikan tahun 2012 oleh Anthony Tan di Malaysia. Lambat laun, *Grab* mulai melebarkan sayap di negara lain. Setahun kemudian, *Grab* berhasil masuk ke pasar Filipina, Singapura, dan Thailand. Selanjutnya, pada 2014, *Grab* melebarkan sayapnya ke

Vietnam dan Indonesia. Di Indonesia, *Grab* berada di bawah perusahaan PT. Solusi Transportasi Indonesia. Sampai saat ini, aplikasi *Grab* sudah di unduh sebanyak 100 juta kali di Playstore. Hal ini membuktikan bahwa masyarakat sangat terbantu dengan adanya jasa transportasi yang digabungkan dengan perkembangan teknologi saat ini.

Grab terbagi menjadi 2, yaitu *Grab-car* dan *Grab-bike*. *Grab-car* adalah layanan taksi online dengan tarif terjangkau dan memiliki kapasitas maksimum hingga 4 orang penumpang. *Grab-car* menyediakan fasilitas “Sewa *Grab-car*” yaitu layanan di mana Anda bisa menyewa mobil lengkap dengan pengemudinya dalam jangka waktu tertentu untuk berbagai keperluan (baru tersedia untuk pengguna iOS atau pengguna *smartphone* merek apple). Sedangkan *Grab-bike* yaitu layanan ojek online dengan tarif terjangkau dan memiliki kapasitas 1 orang penumpang karena menggunakan kendaraan roda 2 atau sepeda motor sebagai alat transportasinya. *Grab-bike* lebih banyak penggunanya selain karena tarifnya yang lebih terjangkau untuk semua kalangan dibanding *Grab-car*, juga lebih praktis dan cepat apalagi jika menghadapi kemacetan. Kendaraan roda 2 dianggap memiliki berbagai kelebihan tersebut, apalagi kebanyakan pengguna *Grab-bike* adalah masyarakat yang mobilitasnya tinggi, seperti pelajar dan pegawai, yang memiliki prioritas ketepatan waktu, *Grab-bike* benar-benar menjadi sebuah solusi yang tepat. Oleh karena itulah peneliti lebih tertarik meneliti tentang *Grab-bike*

Tidak hanya menyediakan jasa transportasi saja, *Grab* juga menyediakan berbagai fitur guna mempermudah aktivitas manusia seperti

Grabexpress yaitu jasa antar dan kirim barang, *Grabmart* yaitu jasa membelanjakan berbagai kebutuhan di supermarket atau minimarket, *Grabfood* yaitu jasa membelikan makanan dan minuman, *Grabclean* yaitu jasa membersihkan tempat atau rumah anda dan masih banyak lagi fitur menarik lainnya. Sampai saat ini *Grab* sudah tersedia di lebih dari 50 kota besar di Indonesia, salah satunya yaitu di kota Semarang.

Pertumbuhan teknologi dan informasi yang semakin pesat menuntut perusahaan untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dengan inovasi berbasis teknologi. Untuk bertahan di tengah persaingan, maka perusahaan diharuskan memiliki kinerja yang tinggi serta memiliki kualitas yang baik dari sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Keberhasilan *Grab* sendiri tidak bisa terlepas dari kualitas sumber daya manusia di dalamnya. Ini adalah faktor paling besar yang sangat berpengaruh di *Grab* karena perusahaan ini bergerak di bidang jasa. Kualitas parasumber daya manusianya sangat menentukan apakah perusahaan ini bisa maju dan bersaing dengan para kompetitornya atau tidak.

Menurut Mangkunegara (2016) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Menurut Poluakan (2016) Kinerja adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu.

Grab sangat membutuhkan kinerja karyawan yang berkualitas tinggi untuk dapat menunjang produktifitas perusahaan terutama bagian *Grab-bike* dan fasilitas jasa *Grab* lainnya seperti *Grabmart* dan *Grabfood*. Banyaknya pengguna layanan dan adanya standar kualitas yang harus terpenuhi membuat perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja merupakan hal yang mutlak yang harus dilakukan demi mencapai tujuan perusahaan eksistensi perusahaan dalam persaingan yang ketat sekarang ini. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti menunjukan para *driver Grab-bike* di kota Semarang masih belum dapat menunjukan standar kinerja sesuai yang diharapkan. Banyaknya komplain dari pengguna jasa layanan *Grab-bike* lewat sistem komentar adalah buktinya. Sebagai contoh Adi, seorang mahasiswa di salah satu universitas di Semarang mengeluhkan *driver Grab-bike* sering datang terlambat ke lokasi penjemputan. Hal serupa juga diungkapkan oleh Kemal, seorang pegawai salah satu perusahaan di Semarang

mengeluhkan dia sering terlambat ke kantor akibat *driver* terlambat sampai lokasi. Dan tentunya masih banyak lagi kasus serupa. Ini membuktikan kinerja *driver Grab-bike* masih belum sesuai standar perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja , disiplin kerja, kepuasan kerja, pendapatan, komunikasi dan faktor faktor lainnya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, kepuasan kerja, dan pendapatan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi. Menurut Herzberg (1996) motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya.

Menurut Riswan (2019) dalam penelitian yang ia lakukan berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja *Driver Grab Bike* Di Kota Makassar (Studi Kasus Pada Komunitas Ojol Tanah Karaeng) menjelaskan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja bagi karyawan dinilai dapat mempengaruhi prestasi kerja karena menjadi salah satu penentu dalam keberhasilan dan kemajuan suatu perusahaan. Motivasi merupakan suatu bagian yang penting dalam setiap pembicaraan tentang kepribadian manusia. Dengan memotivasi karyawan, diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja

untuk melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya. Hal ini pula yang dilakukan *Grab*. Untuk mencapai level tertinggi, para *driver* harus konsisten setiap hari untuk mencari orderan dan mencapai target. Pihak *Grab* membuat skema ini sebagai bentuk apresiasi kepada *driver* karena telah melayani pelanggan dengan banyak, dan menjadikan para *driver* yang telah mencapai level tertinggi sebagai prioritas ketika mendapat orderan. Sebagai contoh *driver* rating 5 lebih cepat dan diprioritaskan mendapat orderan dibanding *driver* level 4.5. Berdasarkan hal tersebut banyak dari para *driver* yang belum mendapatkan orderan prioritas mengalami demotivasi, atau kehilangan motivasi yang membuat para *driver* tersebut bermalas-malasan untuk menaikkan level mereka dan lebih memilih duduk dan berbincang bersama rekan sesama *driver Grab-bike*. Hal ini akan berdampak buruk bagi pendapatan mereka sehari-hari dan mereka tidak mendapatkan kebahagiaan dalam melakukan pekerjaannya. Perusahaan hendaknya memiliki solusi untuk kasus semacam ini. Oleh karena itu motivasi kerja *driver Grab-bike* di wilayah kota Semarang masih perlu untuk ditingkatkan lagi.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja. Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010) mengutip pendapat Handoko mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penentu kinerja seorang karyawan, di mana ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka kinerjanya juga akan baik bahkan meningkat.

Menurut Lailiyah (2019) dalam penelitian yang berjudul Analisis faktor faktor yang mempengaruhi kinerja *Grab* di Banjarnegara menjelaskan bahwa motivasi dan kepuasa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver*, sedangkan insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja *driver Grab-bike* yang bekerja di wilayah Kabupaten Banjarnegara.

Dalam hal ini peneliti menemukan kasus di perusahaan *Grab* di kota Semarang yaitu kepuasan kerja *driver Grab-bike* masih kurang. Sebagai contoh *driver Grab-bike* sebenarnya tidak diharuskan mencapai poin poin tertentu sebagai imbalan performa kerja mereka, namun penghasilan *driver Grab-bike* dirasakan tidak cukup dan mesti ditutupi oleh mengejar poin poin tersebut untuk dapat ditukar dengan bonus. Hal itulah yang dikeluhkan banyak *driver* karena menguras banyak tenaga dan waktu mereka. Oleh karena itu pimpinan perusahaan hendaknya lebih memperhatikan hal-hal seperti ini agar para *driver Grab-bike* lebih puas atas kinerjanya. Hal ini dapat memengaruhi *driver Grab-bike* di kota Semarang untuk bekerja lebih baik kedepannya.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja yaitu pendapatan. Menurut Siahaan (2017) pendapatan yang berupa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau rewards yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan pada perusahaan.

Menurut penelitian Sri Estuti Mulatsih (2012) berjudul “Pengaruh Upah dan Tingkat Pendapatan Terhadap Kinerja Koperasi Mekar Sari Indah Ayem Purworejo” mendapatkan hasil ada pengaruh yang positif

dan signifikan antara pengaruh upah dan tingkat pendapatan secara bersama-sama terhadap kinerja Koperasi Mekar Sari Indah Ayem Purworejo.

Tabel 1.1
Tarif driver *Grab-bike* kota Semarang 2019-2020

Biaya <i>Grab-bike</i> per kilometer	Rp. 2.300
Biaya <i>Grab-bike</i> rata-rata sekali order	Rp. 20.000
Biaya <i>Grabfood</i> 0 sampai 3 km	Rp.10.000
Biaya <i>Grabfood</i> lebih dari 3km	Rp. 15.000 ke atas

Sumber data : data dari kantor *Grab* kota Semarang (2021)

Mekanisme pendapatan ojek online dengan ojek pangkalan sedikit berbeda. Dalam ojek online pembayaran bisa dilakukan secara langsung maupun melalui aplikasi yang dikenal dengan sebutan *Grabpay* dan setiap menerima bayaran harus di bagi sebesar 20% untuk pihak perusahaan. Pembagian tersebut biasanya akan terpotong secara otomatis melalui akun saldo *driver* setiap kali berhasil menyelesaikan orderan.

Menurut Siahaan (2017) pendapatan yang berupa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau rewards yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan pada perusahaan. Terdapat pemberian bonus dalam sistem kompensasi yang diberikan *Grab* kepada *driver Grab-bike* yaitu sesuai jumlah berlian (point) yang dicapai oleh para mitra pengemudi.

Tabel 1.2
Perhitungan point dan bonus *driver Grab-bike* di kota Semarang

Berlian	Bonus
100	12.000
150	35.000
190	70.000
260	120.000
310	185.000

Sumber : Aplikasi *driver Grab-bike* (2021)

Perusahaan *Grab* memberikan pendapatan tambahan atau bonus apabila *driver* berhasil meraih berlian (point) yang telah ditetapkan, dalam hal ini untuk setiap 310 berlian maka mendapatkan Rp. 185.000, untuk setiap 260 berlian mendapatkan Rp. 120.000, setiap 190 berlian mendapatkan Rp. 70.000, setiap 150 berlian mendapatkan Rp 35.000, setiap 100 berlian mendapatkan Rp. 12.000. Sedangkan untuk *Grabexpress instant* mempunyai jaminan argo Rp 20.000/ trip, dan semua bonus akan dapat dicairkan dengan ketentuan nilai penyelesaian gabungan minimal 65% dan nilai rating gabungan minimal 4.7 untuk mendapatkan pendapatan tambahan atau bonus.

Beberapa ketentuan yang harus dipenuhi untuk menjaga rating mereka antara lain tidak adanya pembatalan dari pihak *driver Grab-bike* itu sendiri saat sudah menerima orderan, tidak menolak order, dan penilaian dari konsumen setelah tugas *driver* selesai. Pembatalan yang dilakukan konsumen juga dapat berpengaruh pada performa mereka. Hal inilah yang membuat *driver Grab-bike* di kota Semarang tidak dapat menjamin pendapatannya setiap hari apalagi setiap bulan. Tidak jarang membuat para *driver* kekurangan modal dalam beroperasi. Hal ini menyebabkan kinerjanya tidak dapat dimaksimalkan.

Berdasarkan berbagai permasalahan diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Pendapatan terhadap Kinerja *driver Grab-bike* di Kota Semarang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja *driver Grab-bike* di kota Semarang?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja *driver Grab-bike* di kota Semarang?
3. Apakah pendapatan berpengaruh terhadap kinerja *driver Grab-bike* di kota Semarang?
4. Apakah motivasi kerja, kepuasan kerja dan pendapatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja para *driver Grab-bike* di kota Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja *driver Grab-bike* di Kota Semarang.
2. Mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja *driver Grab-bike* di Kota Semarang.
3. Mengidentifikasi pengaruh pendapatan terhadap kinerja *driver Grab-bike* di Kota Semarang.
4. Mengidentifikasi hubungan motivasi kerja, kepuasan kerja dan pendapatan terhadap kinerja *driver Grab-bike* di Kota Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak sebagai berikut ini:

1. Manfaat Teoritis:
 - a. Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan menjadi bahan pertimbangan oleh perusahaan dalam mengembangkan pola strategi manajemen sumber daya manusia yang baik, serta dapat menjadi bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja khususnya yang menyangkut motivasi, kepuasan kerja dan pendapatan terhadap kinerja *driver Grab-bike* di seluruh wilayah di Indonesia.
 - b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan peningkatan kinerja *driver Grab-bike* serta menjadi bahan kajian lebih lanjut
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Penulis
Penelitian ini merupakan sarana bagi penulis untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan informasi yang diperoleh selama mengenyam pendidikan di bangku perkuliahan ini, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia serta beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan, sekaligus dapat membandingkan teori dan praktiknya di dunia nyata sehingga dapat menambah wawasan dan pengalaman sebelum terjun ke dunia kerja di kemudian hari.

b. Bagi Perusahaan bidang jasa sejenis

Dapat menambah pengetahuan dan sumbangan pemikiran tentang cara meningkatkan kinerja pegawai/ karyawan khususnya dari aspek motivasi, kepuasan kerja dan pendapatan

c. Bagi Universitas

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi tambahan bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian selanjutnya serta melengkapi kepustakaan Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) dalam memberikan informasi dan pengetahuan bagi para pembaca.

E. Definisi Operasional

1. Motivasi

Menurut Herzberg (1996) motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya

2. Kepuasan Kerja

Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010). Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka.

3. Pendapatan

Menurut Siahaan (2017) pendapatan dan kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau rewards yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan pada perusahaan

4. Kinerja

Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan akan diuraikan sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan, bagian diawali dengan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian ini, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan teori, bagian ini berisi kajian pustaka yang digunakan sebagai bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka piker dan hipotesis.

BAB III : Metode penelitian, bagian ini berisi jenis penelitian, lokasi penelitian, variable penelitian, populasi, sampel, teknik sampel, teknik pengambilan data dan teknik analisis data.

BAB IV : Hasil penelitian dan pembahasan, Pada bab ini berisi gambaran umum data sampel, diskripsi data, analisis data, dan penelitian.

BAB V : Kesimpulan dan saran

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Definisi Ojek Sepeda Motor

Ojek sepeda motor roda dua berdasarkan pada pasal 1 angka 20 UULLAJ, mendefinisikan sebagai berikut “sepeda motor adalah kendaraan bermotor beroda dua dengan atau tanpa rumah-rumah”. Ojek merupakan sarana transportasi darat yang menggunakan kendaraan roda dua (sepeda motor) untuk mengangkut penumpang yang berasal dari suatu tempat menuju ke tempat tujuan lainnya dan mendapatkan bayaran.

Definisi ojek Menurut Annor (2016:1), dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sepeda motor ditambahkan dengan cara memboncengkan penumpang yang menyewa. Ojek merupakan sarana transportasi darat yang menggunakan kendaraan roda dua dengan berpelat hitam, untuk mengangkut penumpang dari satu tujuan ke tujuan lainnya kemudian menarik bayaran.

Ojek sepeda motor merupakan salah satu sarana transportasi alternatif di tengah moda transportasi massal yang telah tersedia oleh pemerintah baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Ojek mempunyai keunggulan karena fleksibel dan bisa menjangkau ke berbagai sudut kota yang tidak terakomodir oleh transportasi umum, ojek dalam praktiknya memudahkan dan membantu masyarakat dalam mengakomodir akan kebutuhan transportasi, namun pada awalnya keberadaan ojek sepeda motor dianggap bersebrangan dengan hal legalitas dalam payung hukum, namun kini pemerintah telah

menyediakan beleid-beleid untuk mengakomodir baik dari regulasi keamanan dan kenyamanan bagi pihak pengemudi, perusahaan, maupun bagi penumpang.

Keberadaan ojek sepeda motor belakangan ini menjadi primadona karena kehadiran ojek sepeda motor dalam bentuk inovasi yang mengikuti perkembangan zaman, yakni ojek sepeda motor berbasis layanan on access demand, dengan kepraktisan untuk para pengguna layanannya, hanya dengan ponsel dan koneksi internet sudah dapat mengakses layanan tersebut.

2. Definisi *Grab-bike*

Grab merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang transportasi atau *Tranportation Network Companies* yang memberikan pelayanan transportasi online yang bermula dari *Grab-Taxi*, *Grab-car* hingga *Grab-bike* yang fokus berpada transportasi ojek online sepeda motor, dengan menggunakan platform aplikasi online dan dapat melayani penggunanya dengan berbagai macam fitur dalam hal ini *Grab* sepeda motor roda dua seperti *Grab-bike* yaitu layanan antar penumpang, *Grabfood* yang berfokus pada jasa pesan antar pada bidang *foods and Beverages* pada partners yang telah terdaftar bekerjasama dengan pihak *Grab*, serta jasa layanan antar barang yang terdapat dalam pelayanan *Grabexpress*.

3. Definisi Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal.

Yudith Hale (dalam Amir 2015:82) mengemukakan bahwa kinerja

melibatkan sebuah perspektif yang memperhatikan pentingnya kebermaknaan dan manfaat dari upaya, hasil yang dicapai, metode atau cara yang digunakan.

Menurut Cormick dan Tiffin (dalam Sutrisno 2010:172) mengemukakan bahwa kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya. Waktu kerja adalah mengenai absen yang dilakukan, keterlambatan dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalankan.

Menurut Poluakan (2016) Kinerja karyawan menunjukkan pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davids (dalam Mangkunegara 2013:67) yaitu:

1) Faktor kemampuan

adalah kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realistik. Karyawan yang memiliki *IQ* di atas rata-rata maka ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai.

2) Faktor motivasi

adalah motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai secara terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Indikator yang Mempengaruhi Kinerja

Indikator Kinerja Karyawan. Untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada beberapa indikator yang digunakan. Menurut Robbins (2006) ada enam indikator, yaitu:

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.
- 6) Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

4. Definisi Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Herzberg (1996) motivasi kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya agar memunculkan rasa puas pada kinerjanya. Menurut Hasibuan (2014) menjelaskan motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Manusia merupakan makhluk yang mempunyai kebutuhan internal (*inner need*), yang banyak sekali dimana kebutuhan-kebutuhan ini membangkitkan motif yang mendasari aktivitas individu. Motif sering diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa atau jasmani untuk berbuat. Dengan demikian motif merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu terdapat tujuan tertentu.

Teori motivasi mempelajari mengenai apa yang memotivasi seorang pegawai dalam bekerja. Motivasi merupakan salah satu komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia. Motivasi merupakan determinan yang penting bagi prestasi individu. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seorang pegawai didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi.

Menurut McShane dan Von Glinow (2014) motivasi didefinisikan sebagai kekuatan di dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah perilaku, intensitas, dan ketekunan secara sukarela. Menurut Gomes (2015) motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan-melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Anwar Prabu Mangkunegara (2014) mendefinisikan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Motivasi diartikan sebagai hal yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi merupakan upaya untuk menggerakkan Sumber Daya Manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan-tujuan yang telah diinginkan perusahaan. Motivasi dapat berasal dari luar diri karyawan ataupun dari dalam diri karyawan itu sendiri.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Hasibuan (2014) motivasi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut :

1) Partisipasi

Karyawan perlu diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai

2) Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas karyawan akan lebih mudah termotivasi untuk bekerja.

3) Mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) memiliki andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan demikian karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan, hal itu akan memotivasi karyawan bekerja sesuai dengan yang diinginkan atasan.

c. Indikator Motivasi

Indikator Motivasi enurut Herzberg (1996) ada 5 yaitu

1) Achievement atau pencapaian yang meliputi bekerja melebihi standar sehingga performa kerja meningkat

2) Recognition atau pengakuan, yang meliputi hasil kerja yang dilakukan dapat dihargai dan diterima oleh atasan

- 3) Responsibility atau tanggung jawab, yang meliputi tanggung jawab terhadap pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan secara tuntas
- 4) Work itself atau pekerjaan itu sendiri, yang meliputi ada tolak ukur kerja maupun tujuan secara pasti dalam melakukan pekerjaan
- 5) Advancement atau pengembangan diri, yang meliputi adanya kesempatan untuk mengikuti pelatihan, keinginan untuk mengembangkan diri

5. Definisi Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010) mengutip Handoko mengatakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Robbins (2015: 170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Menurut Siagian (2016:296) memaparkan kepuasan kerja adalah tanggapan seseorang atas apa yang mereka harapkan pada saat bekerja dengan apa yang mereka dapatkan setelah mereka melakukan pekerjaan tersebut. Hal ini berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama dengan karyawan lain, imbalan atau balas jasa dan faktor lainnya. Menurut Barusman dan Mihdar (2014:120) kepuasan kerja

adalah perasaan dan tingkah laku yang positif maupun negatif terhadap pekerjaan.

b. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja.

Wibowo (2016:416), menyatakan bahwa diantara teori kepuasan kerja sebagai berikut :

1) *Two-Factor Theory*.

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada.

Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain, dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri). Karena faktor ini mencegah reaksi negative, yang dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan

kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, yang dinamakan *motivators*.

2) *Value Theory*.

Menurut konsep teori ini, kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu. Semakin banyak orang menerima hasil, maka akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, maka akan kurang puas. *Value Theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan maka akan semakin rendah kepuasan seseorang. Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2013:202), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak.
- 2) Penempatan yang sesuai dengan keahlian.
- 3) Berat-ringannya pekerjaan.

- 4) Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- 6) Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya.
- 7) Sikap pekerjaan monoton atau tidak.

Hasibuan juga mengemukakan hal-hal yang berpengaruh pada kepuasan kerja, diantaranya ada empat faktor yaitu:

- 1) Kepuasan kerja dan kedisiplinan

Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan mereka, maka kedisiplinan karyawan baik, sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

- 2) Kepuasan kerja dan umur karyawan

Umur karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang masih muda, tuntutan kepuasannya masih tinggi. Sedangkan karyawan tua, tuntutan kepuasannya relatif rendah.

- 3) Kepuasan kerja dan perusahaan

Suatu perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, hal tersebut dikarenakan besar kecilnya perusahaan mempengaruhi karyawan. Semakin besar perusahaan maka kepuasan karyawan akan menurun dikarenakan peranan mereka semakin kecil untuk mewujudkan tujuan. Sedangkan pada perusahaan kecil, kepuasan kerja karyawan akan semakin besar karena peranan mereka semakin besar dalam mewujudkan tujuan.

4) Kepuasan kerja dan kepemimpinan.

Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap pemimpin dalam kepemimpinannya, kepemimpinan berpartisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Sedangkan kepemimpinan yang otoriter akan mengakibatkan kepuasan karyawan menjadi rendah.

d. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Supriyanto dan Machfudz 2010 indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1) Kepuasan finansial

Merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan meliputi system dan besarnya gaji/upah, berbagai macam tunjangan, jaminan social, promosi, fasilitas yang diberikan, dan lain sebagainya.

2) Kepuasan fisik

Merupakan indikator yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan, hal ini mencakup jenis pekerjaan yang digeluti, pengaturan waktu antara bekerja dan istirahat, sirkulasi udara, penerangan, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan dan umur karyawan.

3) Kepuasan social

Merupakan indikator yang berkaitan dengan interaksi social yang terjalin antar karyawan, dengan atasan, maupun anatr karyawan

yang berbeda. Hubungan antar karyawan menjadi aspek penting dalam memenuhi kebutuhan spiritualnya. Karyawan akan terdorong dan termotivasi untuk bekerja secara optimal apabila kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi.

4) Kepuasan psikologi

Merupakan indikator yang berkaitan dengan keadaan jiwa karyawan. Hal ini mencakup ketentraman dan kedamaian dalam bekerja, sikap terhadap kerja, tingkat stress kerja, serta ketrampilan dan bakat.

6. Definisi Pendapatan

a. Pengertian Pendapatan

Pendapatan dalam kamus manajemen adalah uang yang diterima oleh perorangan, perusahaan dan organisasi lain dalam bentuk upah, gaji, sewa, bunga, komisi, ongkos dan laba. Pendapatan seseorang juga dapat didefinisikan sebagai banyaknya penerimaan yang dinilai dengan satuan mata uang yang dapat dihasilkan seseorang atau suatu bangsa dalam periode tertentu.

Menurut Siahaan (2017) pendapatan yang berupa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau rewards yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan”.

Sukirno (2006:47) merupakan sejumlah penghasilan yang diraih dan diperoleh masyarakat karena prestasi kerja mereka dalam

suatu periode tertentu, mulai dari harian, mingguan, bulanan hingga tahunan.

Menurut Reksoprayitno (2004) mendefinisikan: “Pendapatan dapat diartikan sebagai total penerimaan yang diperoleh pada periode tertentu”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendapatan adalah sebagai jumlah penghasilan yang diterima oleh para anggota masyarakat untuk jangka waktu tertentu sebagai balas jasa atau faktor-faktor produksi yang telah disumbangkan.

Menurut Pitma (2015) Pendapatan merupakan suatu hasil yang diterima oleh seseorang atau rumah tangga dari berusaha atau bekerja. Jenis masyarakat bermacam ragam, seperti bertani, nelayan, beternak, buruh, serta berdagang dan juga bekerja pada sektor pemerintah dan swasta.

Tidak jauh berbeda pula dengan yang dirumuskan oleh BPS (Badan Pusat Statistik) yang menyatakan bahwa pendapatan yaitu keseluruhan jumlah penghasilan yang diterima oleh seseorang sebagai balas jasa berupa uang dari segala hasil kerja atau usahanya baik dari sektor formal maupun non formal yang terhitung dalam jangka waktu tertentu. Pendapatan masyarakat merupakan cermin atau gambaran utama dari daya beli masyarakat, sehingga akan mempengaruhi permintaan barang dari segi kuantitaas maupun kualitas. Masyarakat yang memiliki pendapatan setiap bulannya yang tinggi akan berbeda jenis dan jumlah barang yang dibeli atau diminta karena pendapatan sangat mendukung barang-barang yang diinginkan sesuai dengan daya

belinya. Bandingkan dengan orang yang gajinya hanya cukup untuk makan bahkan sering kekurangan, mereka hanya mampu membeli barang yang sesuai kecukupan dengan uang yang dimiliki. Beda lagi dengan orang yang bisa membeli banyak barang karena kelebihan uang dari pendapatannya. Pada tingkat pendapatan masyarakat yang tinggi, permintaan barang dan jasa akan mengalami peningkatan. Transaksi akan berjalan dengan lancar, distribusi ekonomi lancar karena masyarakat mengalami kecukupan untuk membeli barang sesuai permintaannya. Sebaliknya pada tingkat pendapatan masyarakat yang rendah, permintaan barang dan jasa akan mengalami penurunan. Distribusi ekonomi akan tersendat, bila pendapatan terus menurun pasar akan lesu karena kekurangan pembeli

b. Jenis Pendapatan

Kondisi seseorang dapat diukur dengan menggunakan konsep pendapatan yang menunjukkan jumlah seluruh uang yang diterima oleh seseorang atau rumah tangga selama jangka waktu tertentu. Apabila pendapatan seseorang meningkat, sementara harga-harga barang atau jasa tetap (tidak mengalami kenaikan), maka orang tersebut akan lebih mampu membeli barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhannya, yang berarti tingkat kesejahteraannya meningkat pula. Secara garis besar pendapatan digolongkan menjadi tiga golongan antara lain:

1) Gaji atau upah

Merupakan imbalan yang diperoleh setelah orang tersebut melakukan pekerjaan untuk orang lain yang diberikan dalam waktu satu hari, satu minggu maupun satu bulan. Upah merupakan salah satu komponen penting di dalam dunia ketenagakerjaan karena upah bersentuhan langsung dengan kesejahteraan para pekerja. Pekerja akan menjadi sejahtera apabila upah yang diberikan dapat mencukupi kebutuhan. Upah adalah harga yang harus dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disertai upah. Dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi. Upah yang dimaksud disini adalah balas jasa yang berupa uang atau balas jasa lain yang diberikan lembaga atau organisasi perusahaan kepada pekerjanya.

2) Pendapatan dari usaha sendiri

Merupakan nilai total dari hasil produksi yang dikurangi dengan biaya-biaya yang dibayar dan usaha ini merupakan usaha milik sendiri atau keluarga dan tenaga kerja berasal dari anggota keluarga sendiri, nilai sewa capital milik sendiri dan semua biaya ini biasanya tidak diperhitungkan.

3) Pendapatan dari usaha lain.

Merupakan pendapatan yang diperoleh tanpa mencurahkan tenaga kerja dan ini biasanya merupakan pendapatan sampingan

antara lain yaitu pendapatan dari hasil menyewakan asset yang dimiliki seperti rumah, ternak dan barang lain, sumbangan dari pihak lain, dan pendapatan dari pensiun.

c. Penggolongan Pendapatan

Pendapatan yang diukur dari seorang konsumen biasanya bukan hanya pendapatan yang di terima oleh semua anggota keluarga dimana konsumen berada. Daya beli sebuah rumah tangga bukan hanya ditentukan oleh pendapatan dari satu orang (misalnya ayah saja), tetapi dari seluruh anggota rumah tangga yang bekerja. Daya beli dari sebuah rumah tangga akan ditentukan oleh total jumlah pendapatan dari semua anggota rumah tangga tersebut. Menurut Bank Dunia standar kemiskinan ekstrim adalah ketika seseorang yang hidup dengan pendapatan \$1,90 atau kurang dalam sehari. Sedangkan standar RI menyebutkan bahwasannya orang dikatakan miskin ketika pendapatnya kurang dari Rp 401 rb per bulan untuk per orang. Berdasarkan penggolongannya, Badan Pusat Statistik membedakan pendapatan menjadi empat golongan yaitu:

- 1) Golongan pendapatan sangat tinggi adalah jika pendapatan rata-rata lebih dari Rp. 3.500.000 per bulan.
- 2) Golongan pendapatan tinggi adalah jika pendapatan rata-rata adalah antara Rp. 2.500.000 s/d Rp. 3.500.000 per bulan
- 3) Golongan pendapatan sedang adalah jika pendapatan rata-rata adalah antara Rp. 1.500.000 s/d Rp. 2.500.000 per bulan

4) Golongan pendapatan rendah adalah jika pendapatan rata-rata adalah Rp. 1.500.000 per bulan.

d. Pendapatan *driver Grab-bike*

Pendapatan dalam hal ini didefinisikan sebagai penerimaan yang diperoleh oleh *driver* selama hari jam kerja. Pendapatan yang biasanya diterima oleh para *driver* adalah berupa kompensasi karena mereka dinilai sesuai dengan kinerjanya. Menurut Siahaan (2017) pendapatan yang berupa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau rewards yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dalam perusahaan.

Jenis kompensasi yang diterima oleh *driver Grab-bike* adalah kompensasi finansial. Kompensasi finansial yang diterima oleh para pengemudi merupakan finansial langsung. Dalam kompensasi finansial langsung mencakup di dalamnya gaji, upah, insentif dan komisi. Dari jenis kompensasi finansial yang ada, pendapatan yang *driver Grab-bike* dapat dari perusahaan adalah berupa insentif yang disesuaikan dengan kinerja mereka.

e. Indikator pendapatan *driver Grab-bike*

Indikator pendapatan Menurut Siahaan (2017) yaitu

1) Bonus penjualan merupakan salah satu bentuk insentif individu.

Karyawan akan menerima bonus jika dapat menjual sejumlah

barang tertentu atau menghasilkan sejumlah uang tertentu dari hasil penjualan selama setahun.

- 2) Sistem upah berdasarkan prestasi (merit salary system) merupakan sistem upah yang menghubungkan kenaikan upah dengan tingkat kinerja pada pekerjaan nonpenjualan.
- 3) Upah berdasarkan kinerja merupakan insentif individual yang mengimbali manajer untuk output yang sangat produktif (memproduksi pendapatan yang jauh melebihi biaya bonus). Insentif ini sudah lama berlaku dikalangan eksekutif puncak dan pekerja pabrik.

Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu

No	Penulis dan tahun	Judul penelitian	Variable	Hasil penelitian
1.	Ryan Saputra (2018)	Analisis Pendapatan <i>Driver</i> Ojek Online di Kota Banjarmasin	Pendapatan, Ojek Online.	Berdasarkan hasil penelitian terhadap pendapatan <i>driver</i> ojek online di Kota Banjarmasin ditemukan faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan <i>driver</i> ojek online di Kota Banjarmasin yaitu faktor bonus harian, uang tips atau uang tambahan dari konsumen, seberapa lama seorang <i>driver</i> bekerja setiap harinya, ragam jasa atau layanan yang ditawarkan kepada konsumen, pemilihan lokasi yang tepat dalam menunggu orderan dan seberapa dekat jauhnya jarak tempuh yang menentukan besaran tarif yang didapat.

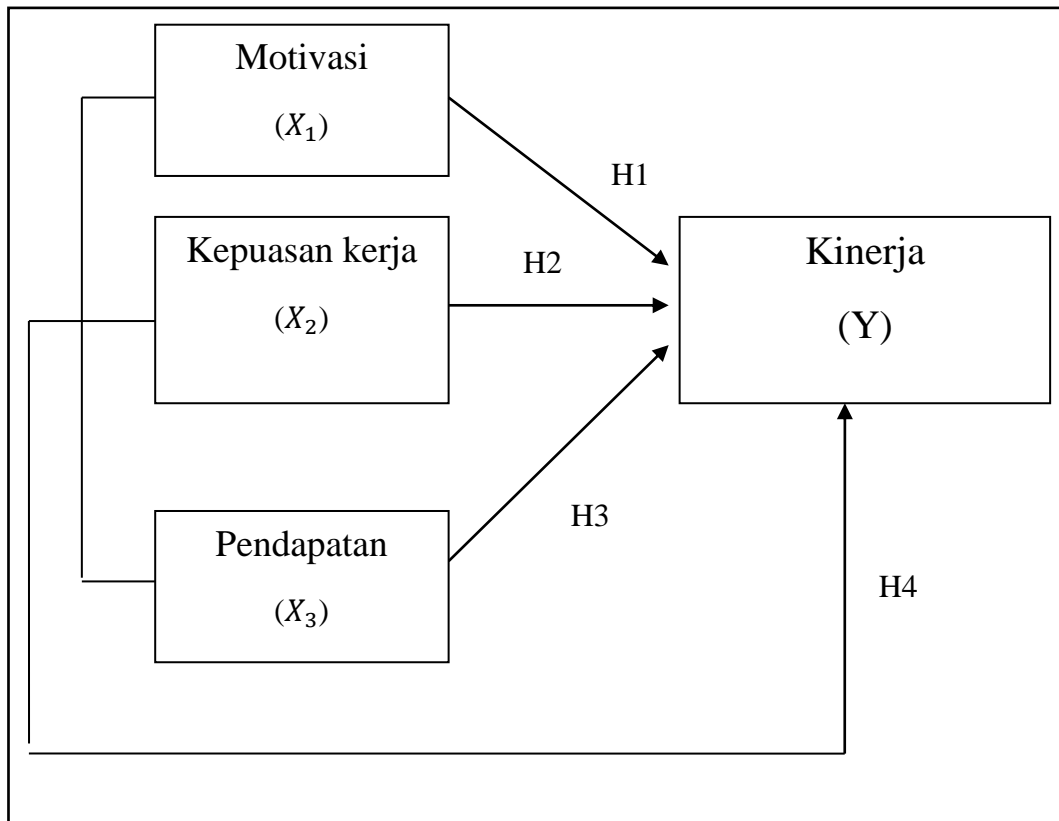
2.	Putu Citrayani Giri (2017)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendapatan <i>Driver</i> GO-JEK di Kota Denpasar, Bali	Jam kerja, umur, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pendapatan.	Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa jam kerja, umur, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap pendapatan <i>driver</i> GO-JEK. Namun secara parsial, variabel jam kerja dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sedangkan variabel umur dan tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap pendapatan <i>driver</i> GOJEK.
3.	Adrianus Adhi Nugroho (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi, Komitmen organisasional, dan kinerja	Sebagaimana hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Budi Bakti Karya MASF Balikpapan, diperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lalu komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta motivasi kerja dan komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4.	Yullie Mega Iriantari (2011)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan).	Motivasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja	Sebagaimana hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Samitex Sewon Bantul Yogyakarta, karyawan bagian Pertenunan, diperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap

				prestasi kerja karyawan, lalu kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan serta motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan
5	Jenti Endrati (2018)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Karyawan Departemen Personalia CV. Karya Hidup Sentosa Yogyakarta	Kompetensi, motivasi, stres kerja, dan kinerja	Sebagaimana hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kompetensi, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Departemen Personalia CV. Karya Hidup Sentosa Yogyakarta, diperoleh kesimpulan bahwa dari tiga variabel independen, hanya variabel motivasi dan stres kerja yang secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6	Riswan (2019)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja <i>Driver Grab Bike</i> Di Kota Makassar (Studi Kasus Pada Komunitas Ojol Tanah Karaeng)	Kemampuan kerja, motivasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Lailiyah (2019)	Analisis factor factor yang mempengaruhi kinerja <i>GRAB</i> di Banjarnegara		hasil uji t dan uji regresi linier berganda ditemukan bahwa motivasi dan kepuasa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja <i>driver</i> , sedangkan insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja <i>driver Grab-bike</i> yang bekerja di wilayah Kabupaten Banjarnegara

Sumber: Data yang diolah Peneliti (2021)

B. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Kerangka pikir ini disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait. Kerangka pikir ini merupakan suatu argumentasi kita dalam merumuskan hipotesis. Dalam merumuskan suatu hipotesis, argumentasi kerangka berpikir menggunakan logika deduktif (untuk metode kuantitatif) dengan memakai pengetahuan ilmiah sebagai premis premis dasarnya.



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

Keterangan :

Y = variabel dependen Kinerja

X1 = variabel independen Motivasi

X2 = variabel independen Kepuasan kerja

X3 = variabel independen Pendapatan

C. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara dari suatu permasalahan yang dihadapi, yang kebenarannya masih perlu untuk dibuktikan lebih lanjut. Berdasarkan perumusan masalah dan kajian empiris yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Motivasi diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja *driver Grab-bike* di kota Semarang
- H2 : Kepuasan Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja *driver Grab-bike* di kota Semarang
- H3 : Pendapatan diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja *driver Grab-bike* di kota Semarang
- H4 : Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Pendapatan diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja *driver Grab-bike* di kota Semarang

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian menggunakan metode asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Umar (2005) Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti.

Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003: 124). Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan pendapatan terhadap kinerja *driver Grab-bike* di Kota Semarang.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di semua wilayah kota Semarang ini dilaksanakan pada bulan Maret sampai Juli 2020. Dalam penelitian ini, akan dilaksanakan dalam cakupan daerah operasional mitra *driver Grab-bike* yang beroperasi di semua wilayah kota Semarang, meliputi kecamatan Banyumanik, Candisari, Gajahmungkur, Tembalang, Gunung pati, Ngaliyan dan Mijen.. Adapun yang menjadi objek penelitian dalam hal ini adalah motivasi mitra *driver Grab-bike*, yang beroperasi di semua wilayah di Kota Semarang, kepuasan kerja, dan pendapatan terhadap kinerja *driver Grab-bike* di Kota Semarang

C. Variabel penelitian

Menurut Moh.Nasir (2014) Variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai. Variabel juga disebut sifat yang diambil dari suatu nilai yang bervariasi yang dimiliki oleh objek.artinya variabel adalah suatu sifat objek yang nilainya bervariasi sesuai yang dikemukakan oleh Sumanto (2014). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel terikat dan variabel bebas.

1) Variabel Bebas (Independent variabel)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (*dependent*). Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan pendapatan (X3).

2) Variabel Terikat (dependent variable).

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau akibat adanya variabel bebas, yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja (Y).

Tabel 3.1
Variabel dan indikator penelitian

No	Variabel Penelitian	Indikator	Skala Likert
1.	Motivasi (X1)	a. Pencapaian b. Pengakuan c. Tanggung jawab d. Pekerjaan itu sendiri e. Pengembangan diri . Herzberg (1996)	5 = Sangat setuju 4 = Setuju 3 = Kurang setuju 2 = Tidak setuju 1 = Sangat tidak setuju
2.	Kepuasan Kerja (X2)	a. Kepuasan finansial b. Kepuasan fisik c. Kepuasan sosial d. Kepuasan psikologis Supriyanto dan Machfudz (2010)	5 = Sangat setuju 4 = Setuju 3 = Kurang setuju 2 = Tidak setuju 1 = Sangat tidak setuju
3.	Pendapatan (X3)	a. Bonus b. System upah berdasarkan prestasi c. Sistem upah berdasarkan kinerja Siahaan(2017)	5 = Sangat setuju 4 = Setuju 3 = Kurang setuju 2 = Tidak setuju 1 = Sangat tidak setuju

4	Kinerja (Y)	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian f. Komitmen kerja Robbins (2006)	5 = Sangat setuju 4 = Setuju 3 = Kurang setuju 2 = Tidak setuju 1 = Sangat tidak setuju
---	-------------	--	---

Sumber : Data yang diolah Peneliti (2021)

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1) Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek dengan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Soegiyono (2014). Populasi penelitian ini adalah *driver Grab-bike* di kota Semarang dengan populasi 8415 orang.

2) Sampel dan Teknik Sampel

Sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi. Teknik sampling adalah cara tertentu (yang secara metodologis dibenarkan) yang digunakan untuk menarik (mengambil) anggota sampel dari anggota populasi sehingga peneliti memperoleh kerangka sampel dalam ukuran yang telah ditentukan (Hamidi, 2007). Pengambilan sampel dilakukan secara random sampling yaitu merupakan teknik pengambilan sampel yang dapat diambil secara acak (Arikunto, 2010).

Teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya dengan memperhatikan sifat dan penyebaran populasinya, agar

diperoleh sampel yang representatif atau benar-benar mewakili populasi. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *random sampling*. Yaitu cara pengambilan anggota sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Teknik ini digunakan karena anggota populasi bersifat homogen (Sugiyono, 2010). Sedangkan penelitian ini menggunakan teknik slovin

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

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi (8415)

e = Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel (10%)

Jumlah populasi dari penelitian ini adalah 8415 *driver Grab-bike* di kota Semarang dari berbagai wilayah kecamatan di Semarang seperti Banyumanik, Candisari, Gajahmungkur, Tembalang, Gunung pati, Ngaliyan dan Mijen. Maka berdasarkan perhitungan rumus slovin dengan nilai kesalahan sampel yang dapat ditolerir sebesar 10% diperoleh.

$$n = \frac{8.415}{1 + 8415 \cdot (0,1)^2}$$

$$n = \frac{8.415}{1 + 84,15}$$

$$n = \frac{8.415}{85,15}$$

$$= 98,82 = 99 \text{ responden}$$

Berdasarkan dari rumus slovin diatas didapat hasil responden 98,82 karena dalam penelitian sampel minimal maka akan menjadi 99.

Untuk memudahkan peneliti mengambil sampel maka peneliti mengambil sampel 100 responden.

E. Teknik Pengambilan Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif.

1) Data kualitatif

Data kualitatif adalah data informasi yang berbentuk kalimat verbal bukan berupa simbol angka atau bilangan. Data kualitatif didapat melalui suatu proses menggunakan teknik analisis mendalam dan tidak bisadiperoleh secara langsung. Mendapatkan data kualitatif memerlukan banyak waktu dan sulit dikerjakan karena harus melakukan wawancara, observasi atau pengamatan.

2) Data kuantitatif

Data kuantitatif adalah data informasi yang berupa simbol angka atau bilangan. Berdasarkan simbol-simbol angka tersebut, perhitungan secara kuantitatif dapat dilakukan untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum di dalam suatu parameter. Nilai data dapat berubah-ubah atau bersifat variatif.

b. Sumber Data.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pengelompokannya adalah data primer dan data sekunder :

1) Data primer

Adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jejak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda). Dengan kata lain, peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara menjawab riset (metode survei) atau penelitian benda (observasi). Data primer dan obyek dalam penelitian ini adalah *driver Grab-bike* di kota Semarang.

2) Data sekunder

Adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan bukti yang telah ada atau arsip baik yang telah di publikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Dengan kata lain peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara berkunjung ke perpustakaan, pusat kajian, pusat arsip atau membaca banyak buku yang berhubungan dengan penelitiannya. Dalam penelitian ini digunakan data primer karena peneliti menyebar kuesioner.

F. Metode Pengambilan Data

a. Studi Kepustakaan

Yaitu mempelajari ilmu pengetahuan teoritis serta menelaah buku-buku serta berbagai bentuk literatur yang berkaitan langsung dengan masalah yang diteliti. Pada penelitian ini dokumen yang digunakan adalah dokumen yang berhubungan dengan Grab terutama Grab-bike di kota Semarang

b. Kuesioner (angket)

Yaitu cara memperoleh data dengan teknik mengajukan pertanyaan/pernyataan secara tertulis disertai dengan alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden. Peneliti menggunakan skala likert sebagai skala ukur untuk mengukur pendapat dan persepsi para responden. Skala likert merupakan teknik mengukur sikap dimana subyek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidak setujuan terhadap masing-masing pernyataan (Ghozali,2011). Berdasarkan skala likert skor yang diberikan pada jawaban setiap responden sebagai berikut :

- a. Sangat setuju : diberi skor 5
- b. Setuju : diberi skor 4
- c. Kurang setuju : diberi skor 3
- d. Tidak setuju : diberi skor 2
- e. Sangat tidak setuju : diberi skor 1

G. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Yaitu untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara cepat (sudarmanto, 2005). Validitas berkaitan dengan permasalahan apakah instrumen yang dimasukan untuk mengukur sesuatu yang dapat mengukur secara tepat terhadap sesuatu yang akan diukur tersebut. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang di inginkan serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud, untuk menguji validitas dapat dihitung korelasi antara masing-masing pernyataan skor total dengan teknik korelasi “ product moment” dan “ pearson”(sudarmanto, 2005). Perhitungan yang digunakan diperoleh dengan rumus (umar, 1997).

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

Keterangan :

r = koefisien korelasi

x = variabel independen (Motivasi, Kepuasan Kerja, Pendapatan)

y = variebel dependen (Kinerja)

n = jumlah sample

$\sum x$ = jumlah skor dalam distribusi x

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat dalam skor distribusi x

$\sum y$ = jumlah skor dalam distribusi y

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat dalam skor distribusi y

Berikut adalah hasil uji validitas variable Motivasi

Tabel 3.2
Hasil uji validitas variabel Motivasi

Indicator variable	r hitung	r table	Keterangan
Motivasi 1	0,948	0,631	Valid
Motivasi 2	0,894	0,631	Valid
Motivasi 3	0,948	0,631	Valid
Motivasi 4	0,911	0,631	Valid
Motivasi 5	0,913	0,631	Valid
Motivasi 6	0,920	0,631	Valid
Motivasi 7	0,939	0,631	Valid

Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS 24 (2021)

Berdasarkan Tabel diatas yang sudah diolah menggunakan SPSS 24 pada Lampiran 5 halaman 97 diketahui bahwa r_{hitung} berkisar antara 0,894 – 0,948 dan nilai. Tampak bahwa $r_{hitung} > r_{table}$. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap indikator variabel motivasi (X1) yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan layak sebagai alat ukur penelitian

Berikut adalah hasil uji validitas variable Kepuasan Kerja

Tabel 3.3
Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja

Indicator variable	r hitung	r table	Keterangan
Kepuasan kerja 1	0,891	0,631	Valid
Kepuasan kerja 2	0,873	0,631	Valid
Kepuasan kerja 3	0,905	0,631	Valid
Kepuasan kerja 4	0,845	0,631	Valid
Kepuasan kerja 5	0,941	0,631	Valid
Kepuasan kerja 6	0,906	0,631	Valid
Kepuasan kerja 7	0,898	0,631	Valid

Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS 24 (2021)

Berdasarkan Tabel diatas yang sudah diolah menggunakan SPSS 24 pada Lampiran 5 halaman 98 diketahui bahwa r_{hitung} berkisar antara 0,845 – 0,941 dan nilai. Tampak bahwa $r_{hitung} > r_{table}$. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap indikator variabel kepuasan kerja (X_2) yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan layak sebagai alat ukur penelitian. Berikut adalah hasil uji validitas variable pendapatan

Tabel 3.4
Hasil uji validitas variabel Pendapatan

Indicator variable	r hitung	r table	keterangan
Pendapatan 1	0,729	0,631	Valid
Pendapatan 2	0,918	0,631	Valid
Pendapatan 3	0,656	0,631	Valid
Pendapatan 4	0,902	0,631	Valid
Pendapatan 5	0,778	0,631	Valid
Pendapatan 6	0,793	0,631	Valid
Pendapatan 7	0,866	0,631	Valid

Sumber : Data yang diolah menggunakan SPSS 24 (2021)

Berdasarkan Tabel diatas yang sudah diolah menggunakan SPSS 24 pada Lampiran 5 halaman 99 sekian diketahui bahwa r_{hitung} berkisar antara 0,656 – 0,918 dan nilai. Tampak bahwa $r_{hitung} > r_{table}$. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap indikator variabel pendapatan (X3) yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan layak sebagai alat ukur penelitian. Berikut adalah hasil uji validitas variable kinerja

Tabel 3.5
Hasil uji validitas variabel kinerja

Indicator variable	r hitung	r table	keterangan
Kinerja 1	0,968	0,631	Valid
Kinerja 2	0,811	0,631	Valid
Kinerja 3	0,978	0,631	Valid
Kinerja 4	0,823	0,631	Valid
Kinerja 5	0,890	0,631	Valid
Kinerja 6	0,801	0,631	Valid
Kinerja 7	0,849	0,631	Valid

Sumber :Data yang diolah menggunakan SPSS 24 (2021)

Berdasarkan Tabel diatas yang sudah diolah menggunakan SPSS 24 pada Lampiran 5 halaman 100 diketahui bahwa r_{hitung} berkisar antara 0,811 – 0,978 dan nilai. Tampak bahwa $r_{hitung} > r_{table}$. Sehingga dapat dikatakan bahwa setiap indikator variabel kinerja (Y) yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan layak sebagai alat ukur penelitian

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu

ke waktu (Ghozali, 2011). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu

a) *Repeted measure* atau pengukuran

Yaitu seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.

b) *One Shot* atau pengukuran sekali saja

Yaitu pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbanch Alpha > 0,60 (Nunnally,1994) dalam (Ghozali,2011).Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_1}{St} \right]$$

Keterangan :

r : reliabilitas

k : item pertanyaan yang diuji

St : varian total

$\sum s_1$: jumlah varian skor tiap- tiap item

Berikut adalah hasil uji reliablitas semua variable penelitian

Tabel 3.6
Hasil uji reliabilitas seluruh variabel

Variable	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Motivasi	0,806	Reliabel
Kepuasan kerja	0.804	Reliabel
Pendapatan	0,803	Reliabel
Kinerja	0,802	Reliabel

Sumber : Data yang diolah Peneliti menggunakan SPSS 24 (2021)

Berdasarkan Tabel diatas yang sudah diolah menggunakan SPSS 24 pada Lampiran 6 halaman 101 menunjukkan bahwa pengujian reliabilitas dengan jawaban 10 responden memiliki nilai koefisien diantara 0,803 – 0,811 yang berarti diatas 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang terdapat pada variabel bebas (Motivasi, Kepuasan kerja, pendapatan) dan variabel terikat (kinerja) menunjukkan hasil yang reliabel dan penelitian ini dapat dilanjutkan.

H. Analisis Data

1. Korelasi Sederhana

Merupakan suatu teknik statistik yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel dan juga untuk dapat mengetahui bentuk hubungan keduanya dengan hasil yang bersifat kuantitatif. Kekuatan hubungan antara dua variabel yang dimaksud adalah apakah hubungan tersebut erat, lemah, ataupun tidak erat. Sedangkan bentuk hubungannya adalah apakah bentuk korelasinya linier positif ataupun linier negatif. Besarnya koefisien korelasi sederhana mengacu pada pendapat Sugiyono (2014) dapat diukur dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{\sum XY}{\sqrt{(\sum X^2)(\sum Y^2)}}$$

Keterangan :

r = Nilai koefisien korelasi

x = Jumlah skor x (Motivasi, Kepuasan Kerja, Pendapatan)

y = Jumlah skor y (Kinerja)

2. Korelasi Berganda

Merupakan bentuk korelasi yang digunakan untuk melihat hubungan antara tiga atau lebih variabel (dua atau lebih variabel) independen dan satu variabel dependent. Korelasi ganda berkaitan dengan interkorelasi variabel-variabel independen sebagaimana korelasi mereka dengan variabel dependen.

Besarnya koefisien korelasi berganda dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{YX_1X_2X_3} = \sqrt{\frac{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 + r_{yx_3}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{yx_3}r_{x_1x_2x_3}}{1 - r_{x_1x_2x_3}^2}}$$

Keterangan :

$R_{YX_1X_2X_3}$ = Koefisien korelasi ganda antara variable (Motivasi) X_1 , (Kepuasan kerja) X_2 , (pendapatan) X_3 secara bersama-sama dengan variabel (kinerja) Y.

r_{yx1} = Koefisien korelasi X_1 (Motivasi) dengan Y (kinerja)

r_{yx2} = Koefisien korelasi X_2 (Kepuasan kerja) dengan Y (kinerja)

r_{yx3} = Koefisien korelasi X_3 (pendapatan) dengan Y (kinerja)

$r_{x_1x_2x_3}$ = Koefisien korelasi X_1 (Motivasi), X_2 (Kepuasan kerja), X_3 (pendapatan)

Berikut adalah pedoman Interpretasi Korelasi

Tabel 3.7
Pedoman Interpretasi Korelasi

Interval koefisien	Interprestasi Korelasi
$0,00 < KK \leq 0,19$	Sangat rendah / lemah sekali
$0,20 < KK \leq 0,39$	Rendah / lemah tapi pasti
$0,40 < KK \leq 0,59$	Sedang / cukup berarti
$0,60 < KK \leq 0,79$	Kuat / tinggi
$0,80 < KK \leq 1,00$	Sangat kuat/ dapatdiandalkan

Keterangan KK : Koefisien Korelasi

Sumber : Sugiyono, 2009

3. Regresi

Regresi digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel X terhadap Y (Ghozali, 2011). Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis linier berganda yang diuraikan sebagai berikut :

a. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier Sederhana adalah regresi yang memiliki satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Analisis regresi linier sederhana adalah analisis yang digunakan untuk meramalkan pengaruh antara satu variabel bebas/prediktor terhadap variabel terikat/kriterium secara parsial Moh. Nazir (2013).

Dalam bentuk matematika hubungan tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat/kriterium (kinerja)

X = Variabel bebas/predictor (Motivasi, Kepuasan kerja, pendapatan)

a = Bilangan konstanta

b = Koefisien arah regresi linier

b. Regresi Linier Berganda

Yaitu hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksikan nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dalam bentuk matematika hubungan tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel kinerja

X_1 = Variabel motivasi

X_2 = Variabel kepuasan kerja

X_3 = Variabel pendapatan

a = Bilangan konstanta

b = Bilangan refresi

e = Standar error

4. Uji Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2011) koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas (Motivasi, kepuasan kerja, dan pendapatan) yang dapat diterangkan oleh variabel terikat kinerja). Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara dua variabel atau lebih. Besarnya koefisien determinasi dapat ditentukan dari kuadrat besarnya koefisien korelasi.

$$R^2 = \frac{1 - \sum(Y - \hat{Y})^2}{\sum(Y - \bar{Y})^2}$$

Jika jumlah variabel independen ≤ 2 , maka hasil analisis yang digunakan adalah R square atau R², tetapi jumlah variabel independen > 2 , maka hasil yang digunakan adalah Adjusted R Square.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

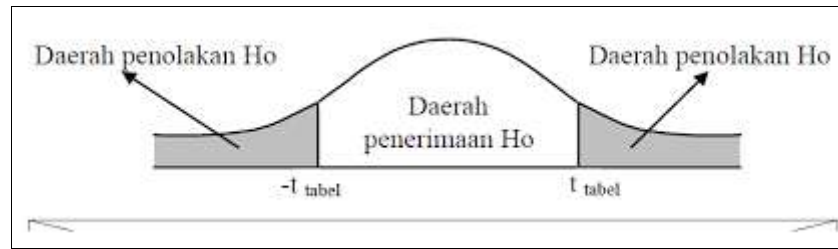
Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing – masing variabel bebas secara individual (parsial) terhadap variabel terikat.

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1) Menentukan H₀ dan H_a

a) H₀ : $\beta = 0$ berarti tidak dapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, kerpuasan kerja dan pendapatan secara parsial dengan kinerja *driver Grab-bike*.

- b) $H_a : \beta \neq 0$ berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, kepuasan kerja, dan pendapatan secara parsial dengan kinerja *driver Grab-bike*.
- 2) Dasar pengambilan keputusan :
- a) Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}
 - b) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang berarti motivasi, kepuasan kerja dan pendapatan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja *driver Grab-bike*.
 - c) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Yang berarti motivasi, kepuasan kerja dan pendapatan secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja *driver Grab-bike*
- 3) Dengan menggunakan angka signifikansi
- a) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti motivasi, kepuasan kerja dan pendapatan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *driver Grab-bike*.
 - b) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti motivasi, kepuasan kerja dan pendapatan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja *driver Grab-bike*.



Gambar 3.1
Kurva Uji t (Parsial)

b. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi, kepuasan kerja, pendapatan terhadap variabel kinerja *driver Grab-bike* secara keseluruhan. Dalam penelitian ini uji F digunakan untuk menjawab kebenaran hipotesis di atas.

Langkah-Langkahnya sebagai berikut:

1) Menyusun Formulasi Ho dan Ha

Ho : $b_i = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variable motivasi, kepuasan kerja dan pendapatan terhadap variable kinerja *driver Grab-bike* secara keseluruhan.

Ha : $b_i \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan variable motivasi, kepuasan kerja dan pendapatan terhadap variable kinerja *driver Grab-bike* secara simultan.

2) Untuk melakukan uji F tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% atau 0,05 (uji satu arah)

3) Menentukan df (degree of freedom) atau derajat kebebasan

4) Distribusi Kebebasan $(df_1) = k$

5) Distribusi $(df_2) = n - k - 1$

6) Secara Matematis rumus uji F dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/k}{1-R^2/(n-k-1)}$$

Sumber : (Sugiyono,2010)

Keterangan :

R^2 : Koefisien determinasi korelasi berganda

k : Banyaknya variabel prediktor/bebas

n : Jumlah data

7) Dasar pengambilan Keputusan

a) Dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}

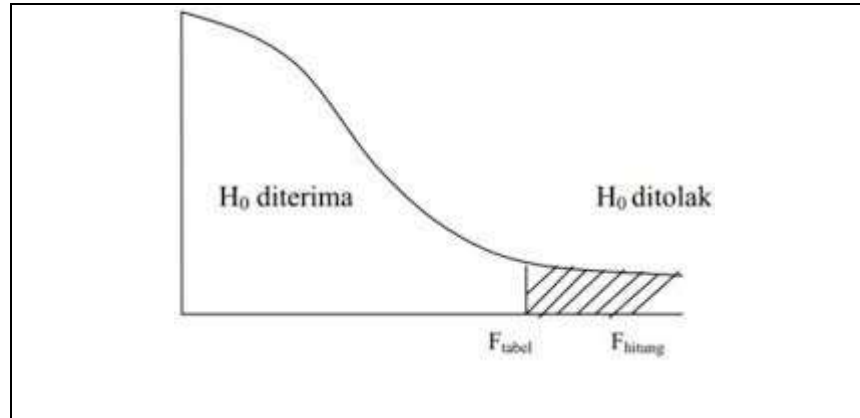
Apabila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti motivasi, kepuasan kerja, pendapatan secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja *driver Grab-bike*.

Apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti motivasi, kepuasan kerja, pendapatan secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja *driver Grab-bike*.

b) Dengan menggunakan angka signifikansi

Jika signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti motivasi, kepuasan, pendapatan secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja *driver Grab-bike*.

Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. berarti motivasi, kepuasan kerja, pendapatan secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja *driver Grab-bike*.



Gambar 3.2
Kurva Uji F (Simultan)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Grab adalah perusahaan di bidang jasa transportasi yang berdiri pada tahun 2012 di Malaysia. *Grab* didirikan oleh Anthony Tan, seorang lulusan Harvard University. Pada tahun berikutnya perusahaan ini mulai berkembang di negara sekitar seperti Singapura, Filipina, Thailand, dan bahkan Indonesia. visi dari perusahaan ini yaitu menciptakan sebuah platform transportasi yang aman, dimana setiap orang mampu dan berhak untuk mendapatkan serta mengakses transportasi yang baik. Sedangkan misinya yaitu perusahaan mampu meningkatkan taraf hidup para mitranya atau yang sering kita sebut *driver Grab-bike*

Pada tahun 2014 *Grab* masuk di Indonesia dibawah perusahaan PT Saluran Transportasi Indonesia. perusahaan ini pada awalnya berpusat di Jakarta. Kemudian dikarenakan banyaknya permintaan untuk menjadi mitra *Grab* dari berbagai wilayah di Indonesia. Maka mulailah dibangun beberapa kantor cabang di berbagai kota-kota besar yang tersebar di Indonesia yaitu dari Sabang sampai Merauke.

Pada 25 Mei 2017 *Grab* meresmikan kantor di Kota Semarang. Kantor ini berlokasi di Ruko Metro Square, Jl. Imam Bonjol No.47 - 49, Purwosari, Kec. Semarang Utara, Kota Semarang, Jawa Tengah 50172. Kantor ini melayani berbagai aduan masyarakat, aduan mitra *driver*, dan perekrutan

driver baru. Sejak awal dibukanya kantor ini, *Grab* sudah memiliki *driver* sebanyak 8415 yang tersebar di berbagai wilayah di kota Semarang.

2. Deskripsi Responden

Deskripsi responden penelitian memberi gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, domisili, pendidikan, masa kerja, dan jumlah anggota keluarga.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Presentase %
Laki-laki	90	90
Perempuan	10	10
Jumlah	100	100

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.1 diperoleh data berdasarkan jenis kelamin yaitu sebanyak 90 orang atau 90% persen berjenis laki-laki sedangkan 10 orang atau 10% berjenis kelamin perempuan. Dari data tersebut diketahui bahwa *driver* laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan *driver* perempuan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Responden	Presentase %
18-25 Tahun	20	20
26-35 Tahun	71	71
36-45 Tahun	9	9
Jumlah	100	100

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.2 terlihat responden yang berusia 18 s.d. 25 tahun sebanyak 20 orang, usia 26 s.d. 35 tahun sebanyak 71 orang, dan

usia 36 s.d. 45 tahun sebanyak 9 orang, Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar *driver Grab-bike* di kota Semarang berusia antara 26 s.d. 35 tahun. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata *driver Grab-bike* di kota Semarang adalah berusia sedang atau berusia muda.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan	Responden	Presentase %
SD	5	5
SMP	20	20
SMA	55	55
Sarjana	20	20
Jumlah	100	100

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat bahwa *driver Grab-bike* di Kota Semarang yang berpendidikan SMA sebanyak 55 orang, berpendidikan SMP sebanyak 20 orang, dan yang berpendidikan SD sebanyak 5 orang. Hal tersebut menunjukkan bahwa pendidikan menengah atas sudah mulai mendominasi *driver Grab-bike* di Kota Semarang.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili

Tabel 4.4
Karakteristik responden berdasarkan domisili

Domisili	Responden	Presentase %
Kota Semarang	70	70
Luar kota Semarang	30	30
Jumlah	100	100

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.4 diperoleh data berdasarkan domisili yaitu sebanyak 30 orang atau 30% persen berstatus luar Semarang sedangkan 68 orang atau 70% berstatus berasal dari Semarang. Dari data tersebut

diketahui bahwa *driver* yang berdomisili Semarang lebih dominan dibandingkan dengan *driver* yang berdomisili luar Semarang.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.5
Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Responden	Presentase %
2017	16	16
2018	41	41
2019	42	42
2020	1	1
Jumlah	100	100

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 diperoleh data berdasarkan masa kerja terlihat sebanyak 16 orang atau 16% bergabung dengan *Grab* sejak tahun 2017, 41 orang atau 41% bergabung dengan *Grab* sejak tahun 2018, 42 orang atau 42% bergabung dengan *Grab* sejak tahun 2019, dan 1 orang atau 1% bergabung di tahun 2020. Responden masa kerja *driver Grab-bike* di Kota Semarang yang paling dominan adalah 42 orang *driver* yaitu tahun 2019.

f. Karakteristik Responden Berdasarkan jumlah anggota keluarga

Tabel 4.6
Karakteristik responden berdasarkan jumlah anggota keluarga

Anggota keluarga	Responden	Presentase %
< 2 orang	6	6
3-6 orang	91	91
7-10 orang	3	3
Jumlah	100	100

Sumber: Data primer yang diolah peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.6 diperoleh data berdasarkan anggota keluarga terlihat sebanyak 6 orang atau 6% memiliki anggota keluarga < 2 tahun, 91 orang atau 91% memiliki anggota keluarga 3-6 orang, dan 3

orang atau 3% memiliki anggota keluarga 7-10 orang. Responden anggota keluarga *driver Grab-bike* di Kota Semarang yang paling dominan adalah 91 orang *driver* dengan memiliki anggota keluarga 3-6 orang.

3. Deskripsi Data Variabel Penelitian

a. Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi (X1)

Tanggapan responden tentang variabel motivasi (X1) dalam penelitian ini rata-rata 52% responden menyatakan sangat setuju, 42% responden menyatakan setuju, 5,5% responden menyatakan kurang setuju, dan 0,4% responden menyatakan tidak setuju terhadap 7 pernyataan kuesioner yang diajukan.

b. Tanggapan Responden Tentang Variabel Kepuasan kerja (X2)

Tanggapan responden tentang variabel kepuasan kerja (X2) dalam penelitian ini rata-rata 43,7% responden menyatakan sangat setuju, 40,5% responden menyatakan setuju, 11,4% responden menyatakan kurang setuju, 1,14% responden menyatakan tidak setuju, dan 3,14% responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap 7 pernyataan kuesioner yang diajukan.

c. Tanggapan Responden Tentang Variabel Pendapatan (X3)

Tanggapan responden tentang variabel pendapatan (X3) dalam penelitian ini rata-rata 5,2% responden menyatakan sangat setuju, 53,5% responden menyatakan setuju, 32,5% responden menyatakan kurang setuju, 6,2% responden menyatakan tidak setuju, dan 2,2% responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap 7 pernyataan kuesioner yang diajukan.

d. Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja (Y)

Tanggapan responden tentang variabel motivasi (Y) dalam penelitian ini rata-rata 61,8% responden menyatakan sangat setuju, 28,7% responden menyatakan setuju, 7,7% responden menyatakan kurang setuju, 1,14% responden menyatakan tidak setuju, dan 0,57% responden menyatakan sangat tidak setuju terhadap 7 pernyataan kuesioner yang diajukan

4. Hasil Analisis Data

Hasil Analisis Data dibawah ini menggunakan Analisis Kuantitatif. Analisis Kuantitatif adalah suatu analisa yang digunakan untuk menganalisa atau membuktikan keterangan variabel yang dibuktikan dengan pengujian hipotesis secara statistik yang meliputi estimasi dan penguji hipotesis yang berdasarkan suatu data atau sampel.

a. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji dua variabel (satu variabel bebas dan satu variabel terikat) apakah ada hubungan atau tidak, dengan jenis data keduanya sama yaitu rasio atau interval dan distribusi normal. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan motivasi (X1), kepuasan kerja (X2), pendapatan (X3) secara parsial dengan kinerja *driver* (Y) *Grab-bike* di kota Semarang. Hasil olah data menggunakan SPSS diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.7
Hasil analisis uji korelasi sederhana

		Correlations			
		motivasi	kepuasan kerja	pendapatan	kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.520**	.200*	.432**
	Sig. (2-tailed)		.000	.046	.000
	N	100	100	100	100
kepuasan kerja	Pearson Correlation	.520**	1	.036	.354**
	Sig. (2-tailed)	.000		.721	.000
	N	100	100	100	100
Pendapatan	Pearson Correlation	.200*	.036	1	.364**
	Sig. (2-tailed)	.046	.721		.000
	N	100	100	100	100
Kinerja	Pearson Correlation	.432**	.354**	.364**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

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

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

Sumber: Data primer (Output SPSS) yang diolah 2021

1) Hubungan Variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) untuk variabel motivasi (X1) sebesar 0,432 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan ada korelasi yang signifikan antara variabel motivasi (X1) dengan kinerja (Y) *driver Grab-bike* di Kota Semarang.

2) Hubungan Variabel Kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) untuk variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,354 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan ada korelasi yang signifikan antara variabel kepuasan kerja (X2) dengan kinerja (Y) *driver Grab-bike* di Kota Semarang

3) Hubungan Variabel Pendapatan (X3) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) untuk variabel pendapatan (X3) sebesar 0,364 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan ada korelasi yang signifikan antara variabel pendapatan (X3) dengan kinerja (Y) *driver Grab-bike* di Kota Semarang.

b. Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara tiga variabel atau lebih, di mana sekurang kurangnya dua variabel bebas secara bersama-sama dihubungkan dengan variabel terikat. Analisis korelasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), pendapatan (X_3) secara simultan dengan kinerja *driver* (Y) *Grab-bike* di Kota Semarang. Hasil olah data menggunakan SPSS diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil analisis uji korelasi berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	.297	.275	2.55949

a. Predictors: (Constant), pendapatan, kepuasan kerja, motivasi
Sumber: Data primer (Output SPSS) yang diolah 2021

Berdasarkan data pada tabel 4.8 hasil perhitungan koefisien korelasi berganda diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,545 dengan nilai interpretasi nilai koefisien sebesar antara 0,40 s.d. 0,70. Hal ini menunjukkan ada hubungan yang cukup untuk mempengaruhi antara

variabel motivasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan pendapatan (X3) dengan kinerja *driver Grab-bike* di Kota Semarang.

c. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh variabel motivasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan pendapatan (X3) secara parsial terhadap kinerja *driver* (Y)

1) Pengaruh Variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja *driver* (Y)

Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS :

Tabel 4.9
Hasil Analisis Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.330	3.427		4.473	.000
	Motivasi	.519	.110	.432	4.736	.000

a. Dependent Variable: kinerja
Sumber: Data primer (Output SPSS) yang diolah 2021

$$Y = 15,330 + 0,519X_1$$

Berdasarkan model regresi di atas terlihat bahwa koefisien regresi untuk variable motivasi sebesar 0,519 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja *driver* (Y). Dengan demikian jika motivasi kerja semakin baik maka kinerja *driver Grab-bike* di kota Semarang akan meningkat. Artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan

satu satuan maka kinerja *driver Grab-bike* di kota Semarang akan meningkat sebesar 0,519 satuan.

2) Pengaruh Variabel Kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja *driver* (Y)

Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS :

Tabel 4.10
Hasil analisis uji regresi linier sederhana variabel Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	22.423	2.445		9.173	.000
	kepuasan kerja	.309	.082	.354	3.742	.000

a. Dependent Variable: kinerja
Sumber: Data primer (Output SPSS) yang diolah 2021

$$Y = 22,423 + 0,309X_2$$

Berdasarkan model regresi di atas terlihat bahwa koefisien regresi untuk variable kepuasan kerja sebesar 0,309 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja *driver* (Y). Dengan demikian jika motivasi kerja semakin baik maka kinerja *driver Grab-bike* di kota Semarang akan meningkat. Artinya jika kepuasan kerja mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja *driver Grab-bike* di kota Semarang akan meningkat sebesar 0,309 satuan.

3) Pengaruh Variabel Pendapatan (X3) terhadap Kinerja *driver* (Y)

Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS :

Tabel 4.11
Hasil Analisis Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pendapatan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.048	2.716	7.749	.000
	Pendapatan	.423	.109	.364	3.872

a. Dependent Variable: kinerja
Sumber: Data primer (Output SPSS) yang diolah 2021

$$Y = 21,048 + 0,423X_3$$

Berdasarkan model regresi di atas terlihat bahwa koefisien regresi untuk variable pendapatan sebesar 0,423 dan bertanda positif. Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel pendapatan (X3) terhadap kinerja *driver* (Y). Dengan demikian jika pendapatan baik maka kinerja *driver Grab-bike* di kota Semarang akan meningkat. Artinya jika pendapatan mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja *driver Grab-bike* di kota Semarang akan meningkat sebesar 0,423 satuan.

d. Regresi Linier Berganda

Analisa Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel motivasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan pendapatan (X3) terhadap kinerja *driver* (Y). Berikut adalah koefisien

regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS

Tabel 4.12
Hasil analisis uji regresi linier berganda variabel x1, x2, dan x3 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.603	3.793		2.004	.048
1 Motivasi	.317	.123	.264	2.575	.012
kepuasan kerja	.179	.088	.205	2.043	.044
Pendapatan	.353	.102	.304	3.472	.001

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data primer (Output SPSS) yang diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.12 tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mencerminkan pengaruh antara variable motivasi (X1), variabel kepuasan kerja (X2) dan variabel pendapatan (X3) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 7,603 + 0,317X_1 + 0,179X_2 + 0,353X_3$$

Maka persamaan diatas dapat disimpulkan :

- 1) Jika variabel motivasi (X₁), kepuasan kerja (X₂), dan pendapatan (X₃) bernilai tetap (0) maka kinerja *driver* (Y) akan bernilai 7,603 menunjukkan bahwa jika semua variabel meningkat akan diikuti peningkatan kinerja *driver*, dan jika variabel mengalami perubahan maka nilai kinerja *driver* akan mengalami perubahan mengikuti besar kecilnya perubahan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja bernilai 0,317. Artinya jika motivasi kerja meningkat satu satuan maka kinerja *driver* akan

meningkat sebesar 0,317 dengan asumsi nilai kepuasan kerja dan pendapatan tetap. Menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat maka kinerja *driver* akan mengikuti.

- 3) Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja bernilai 0,179. Artinya jika kepuasan kerja mengalami perubahan satu satuan maka kinerja *driver* akan mengalami perubahan sebesar 0,179 dengan asumsi nilai motivasi dan pendapatan tetap. Menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja mengalami perubahan kinerja juga akan mengikuti mengalami perubahan sesuai besar kecilnya perubahan.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel pendapatan bernilai 0,353. Artinya jika pendapatan meningkat satu satuan maka kinerja *driver* akan meningkat sebesar 0,353 dengan asumsi nilai motivasi dan kepuasan kerja tetap. Menunjukkan bahwa, jika pendapatan meningkat maka kinerja *driver* akan mengikuti.

e. Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan pendapatan (X_3) terhadap kinerja *driver* (Y). Berikut ini adalah nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.545 ^a	.297	.275	2.55949	.297	13.540	3	96	.000

a. Predictors: (Constant), pendapatan, kepuasan kerja, motivasi
Sumber: Data primer (Output SPSS) yang diolah 2021

Berdasarkan pada tabel 4.13 dapat diketahui besarnya nilai determinasi (*Adjusted R Square*) hasil hitunganya adalah sebesar 0,275. Nilai tersebut menunjukkan bahwa motivasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan pendapatan (X3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja *driver* (Y) sebesar 27,5% dimana sisanya yaitu sebesar 72,5% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini seperti teknologi, persaingan, lingkungan dan lain-lain.

f. Uji Hipotesis Uji t (Parsial)

Penguji hipotesis parsial dalam penelitian ini menggunakan Uji t dan pengujian hipotesis simultan menggunakan uji F. Pengujian hipotesis dalam penelitian menggunakan *non directional hypothesis* di-uji statistik menggunakan *one-tailed test*. Karena arahnya belum diketahui secara pasti, untuk signifikan level = 5% Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi (X₁), kepuasan kerja (X₂) dan pendapatan (X₃) secara parsial terhadap kinerja *driver* (Y) pada tingkat signifikansi 0,05. Jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi yang dihasilkan lebih dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.14
Hasil perhitungan Uji t (Parsial)

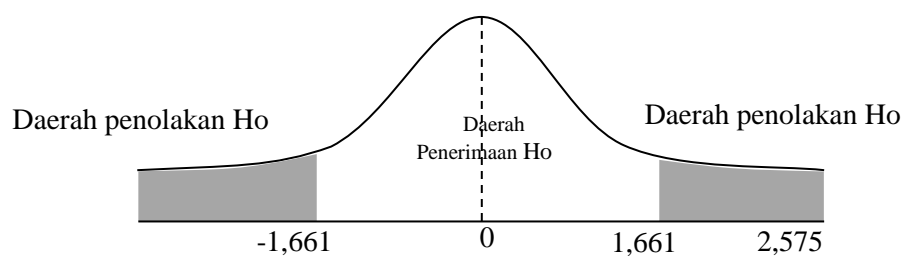
Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.603	3.793		2.004	.048
	Motivasi	.317	.123	.264	2.575	.012
	kepuasan kerja	.179	.088	.205	2.043	.044
	pendapatan	.353	.102	.304	3.472	.001

a. Dependent Variable: kinerja
Sumber: Data primer (Output SPSS) yang diolah 2021

1) Pengujian Hipotesis Parsial antara variabel motivasi (X_1) dan kinerja *driver* (Y). Hipotesis yang digunakan :

$H_0 : \rho < 0 / t_{hitung} < t_{tabel}$; tidak ada pengaruh antara variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja *driver Grab-bike* (Y)

$H_1 : \rho > 0 / t_{hitung} > t_{tabel}$; ada pengaruh antara variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja *driver Grab-bike* (Y)



Gambar 4.1
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1

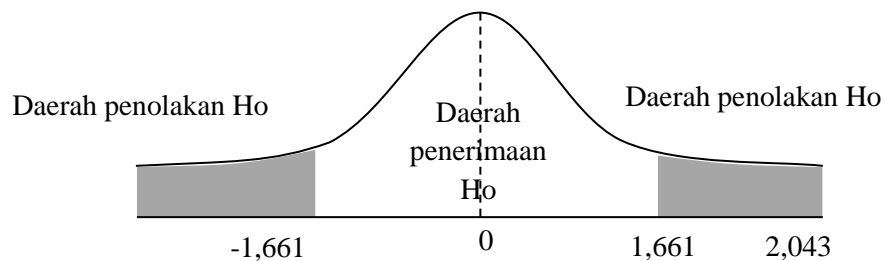
Berdasarkan gambar 4.1 dapat disimpulkan bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} (2,575) > dari pada t_{tabel} (1,661) dan tingkat sign. sebesar 0,012. Nilai signifikasi tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,012<0,05) yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil uji t dapat

disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja *driver* (Y).

- 2) Pengujian hipotesis parsial antara variabel kepuasan kerja (X₂) dan kinerja *driver* (Y)

H₀ : $\rho < 0$ / $t_{hitung} < t_{tabel}$; tidak ada pengaruh antara variabel kepuasan kerja (X₂) terhadap kinerja *driver Grab-bike* (Y)

H₂ : $\rho > 0$ / $t_{hitung} > t_{tabel}$; ada pengaruh antara variabel kepuasan kerja (X₂) terhadap kinerja *driver Grab-bike* (Y)



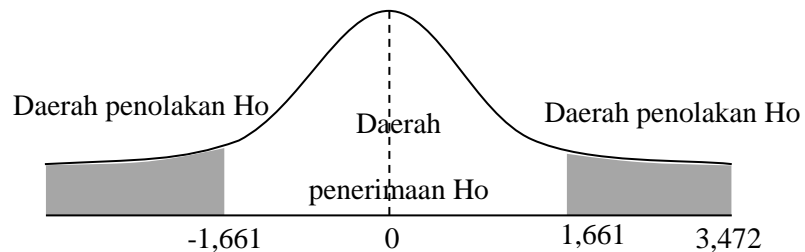
Gambar 4.2
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2

Berdasarkan gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} (2,043) > dari pada t_{tabel} (1,661) dan tingkat sign. sebesar 0,044. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,044 < 0,05$) yang berarti H₀ ditolak dan H₂ diterima. Dari hasil uji t dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X₂) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja *driver* (Y).

- 3) Pengujian hipotesis parsial antara variabel pendapatan (X₃) dan kinerja *driver* (Y)

H₀ : $\rho < 0$ / $t_{hitung} < t_{tabel}$; tidak ada pengaruh antara variabel pendapatan (X₂) terhadap kinerja *driver* (Y)

$H_3 : \rho > 0 / t_{hitung} > t_{tabel}$; ada pengaruh antara variabel pendapatan (X_3) terhadap kinerja *driver* (Y)



Gambar 4.3
Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3

Berdasarkan gambar 4.3 dapat disimpulkan bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} (3,472) > dari pada t_{tabel} (1,661) dan tingkat sign. sebesar 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) yang berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dari hasil uji t dapat disimpulkan bahwa variabel pendapatan (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja *driver* (Y).

g. Uji Hipotesis Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2), pendapatan (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja *driver* (Y). Berikut adalah hasil perhitungan uji F dengan menggunakan program SPSS :

Tabel 4.15
Hasil uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	266.097	3	88.699	13.540	.000 ^b
	Residual	628.893	96	6.551		
	Total	894.990	99			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), pendapatan, kepuasan kerja, motivasi

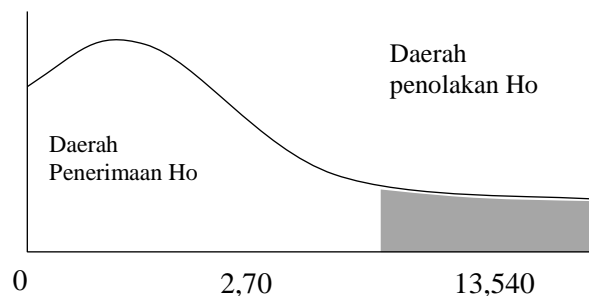
Sumber: Data primer (Output SPSS) yang diolah 2021

$H_0 : \beta < 0$; ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan pendapatan (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja *driver* (Y).

$H_a : \beta > 0$; tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X_1), kepuasan kerja (X_2) dan pendapatan (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja *driver* (Y).

1) Kriteria yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah :

- a) Derajat kebebasan (df_1) = k - 1 (4-1=3); (df_2) = n-k-1 = (100-4-1= 95)
- b) Taraf nyata (α) :0,05
- c) $F_{table} = 2,70$ dan $F_{hitung} = 13,540$



Gambar 4.4
Test signifikasi simultan F

Berdasarkan gambar 4.4 dapat disimpulkan dari hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} (13,540) >$ dari $F_{tabel} (2,70)$ dan $sign. (0,000) <$ sign $\alpha (0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan pendapatan (X3) terhadap kinerja *driver Grab-bike* (Y).

B. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh dari variabel motivasi (X1) terhadap kinerja (Y) *driver Grab-bike* di kota Semarang. Hal tersebut ditunjukkan untuk variabel motivasi (X₁) adalah sebesar nilai $t_{hitung} 2,575$ lebih besar dari $t_{tabel} 1,661$ ($2,575 > 1,661$). Tingkat signifikansi 0,012 nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,012 < 0,05$), artinya jika motivasi kerja meningkat maka kinerja *driver* ada peningkatan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi menurut Herzberg (1996) yang meliputi pencapaian dalam pekerjaan, pengakuan lingkungan sekitar, tanggung jawab atas tugas pekerjaan yang dijalani, pekerjaan itu sendiri, dan pengembangan diri dapat meningkatkan kinerja *driver Grab-bike* di kota Semarang. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riswan (2019) dalam penelitian yang ia lakukan berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja *driver Grab Bike* Di Kota Makassar (Studi Kasus Pada Komunitas Ojol Tanah Karaeng) menjelaskan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh dari variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) *driver Grab-bike* di kota Semarang. Hal tersebut ditunjukkan untuk variabel kepuasan kerja (X₂) adalah sebesar nilai $t_{hitung} 2,043$

lebih kecil dari $t_{\text{tabel}} 1,661$ ($2,043 < 1,661$). Tingkat signifikansi 0,044 nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,044 < 0,05$), artinya ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja *driver*. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa, kepuasan kerja yang meliputi kepuasan finansial seperti pendapatan, kepuasan fisik seperti waktu istirahat yang cukup, kepuasan social seperti bangga dengan pekerjaan, dan kepuasan psikologis seperti senang menjalani pekerjaan dapat meningkatkan kinerja *driver Grab-bike* di kota Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Lailiyah (2019). Menurut Lailiyah dalam penelitian yang berjudul Analisis faktor faktor yang mempengaruhi kinerja *Grab* di Banjarnegara menjelaskan bahwa motivasi dan kepuasa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver*,

Hasil penelitian berikutnya menunjukkan bahwa ada pengaruh dari variabel pendapatan (X3) terhadap kinerja (Y) *driver Grab-bike* di kota Semarang. Hal tersebut ditunjukkan untuk variabel Pendapatan (X₃) adalah sebesar nilai $t_{\text{hitung}} 3,472$ lebih besar dari $t_{\text{tabel}} 1,661$ ($3,472 > 1,661$). Tingkat signifikansi 0,001 nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), artinya ada pengaruh signifikan Pendapatan terhadap kinerja *driver*. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa bonus harian, upah berdasarkan prestasi dari perusahaan, dan upah berdasarkan kinerja seperti tip dari customer dapat meningkatkan kinerja *driver Grab-bike* di kota Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sri Estuti Mulatsih (2012) yang mendapatkan hasil ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengaruh upah dan tingkat pendapatan secara bersama-sama terhadap kinerja seseorang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan pendapatan (X3) secara bersama-sama simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver Grab-bike* di kota Semarang. Hal tersebut ditunjukkan dengan diperoleh nilai $F_{hitung} (13,540) > F_{table} (2,70)$ dan $sign. (0,000) < sign \alpha (0,05)$, artinya jika motivasi, kepuasan kerja dan pendapatan semakin baik maka kinerja *driver Grab-bike* di kota Semarang akan semakin meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan besarnya nilai determinasi (*Adjusted R Square*) hasil hitungnya adalah sebesar 0,275. Nilai tersebut menunjukkan bahwa motivasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan pendapatan (X3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja *driver* (Y) sebesar 27,5% dimana sisanya yaitu sebesar 72,5,% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini seperti lingkungan kerja, teknologi, dan lain-lain.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan terhadap *driver Grab-bike* di kota Semarang diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian penelitian menunjukkan ada hubungan antara variabel motivasi terhadap kinerja *driver Grab-bike* di kota Semarang, ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,432. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan “sedang” antara variabel motivasi terhadap kinerja. Hasil positif menunjukkan hubungan tersebut searah. Nilai koefisien regresi sederhana sebesar 0,471, dan berpengaruh positif. Hasil uji t variabel motivasi terhadap kinerja *driver* hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} 2,575 lebih besar dari t_{tabel} 1,661 ($2,575 > 1,661$). Tingkat signifikansi 0,012 nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,012 < 0,05$) artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu ada pengaruh signifikan motivasi (X1) terhadap kinerja *driver* (Y).
2. Hasil pengujian penelitian menunjukkan ada hubungan antara variabel kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja *driver* (Y) hal tersebut ditunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,354 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan “rendah” antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja. Hasil positif menunjukkan hubungan tersebut searah. Nilai koefisien regresi sederhana sebesar 0,309 , dan berpengaruh positif. Hasil uji t variabel kepuasan kerja dengan kinerja *driver Grab-bike* di kota Semarang hal ini ditunjukkan nilai t_{hitung} 2,043 lebih besar dari t_{tabel} 1,661 ($2,043 > 1,661$). Tingkat signifikansi 0,044 nilai signifikansi tersebut lebih kecil

dari 0,05 ($0,044 < 0,05$), artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima yaitu variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* (Y).

3. Hasil pengujian penelitian menunjukkan ada hubungan variabel pendapatan (X3) terhadap kinerja *driver* (Y) ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,362 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan “rendah” antara variabel pendapatan terhadap kinerja. Hasil positif menunjukkan hubungan tersebut searah. Nilai koefisien regresi sederhana sebesar 0,362, dan berpengaruh positif. Hasil uji t variabel pendapatan dengan kinerja *driver* hal ini ditunjukkan nilai t_{hitung} 3,472 lebih besar dari t_{tabel} 1,661 ($3202 > 1,661$). Tingkat signifikansi 0,001 nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), yang berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya bahwa variabel pendapatan (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja *driver* (Y).
4. Hasil pengujian penelitian menunjukkan ada hubungan antara variabel motivasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan pendapatan (X3) dengan kinerja *driver* (Y) *Grab-bike* di kota Semarang diperoleh r hitung sebesar 0,519. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh dari variabel motivasi, kepuasan kerja, dan pendapatan secara bersama-sama terhadap kinerja *driver Grab-bike* di kota Semarang. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai diperoleh nilai F_{hitung} (13,540) > dari F_{table} (2,70) dan sign. (0,000) < sign α (0,05), artinya jika motivasi, kepuasan kerja dan pendapatan semakin baik maka kinerja *driver Grab-bike* di kota Semarang akan semakin meningkat.
5. Hasil pengujian nilai koefisien determinasi (Adj. R^2) adalah sebesar 0,275. Nilai tersebut menunjukkan bahwa motivasi (X1), kepuasan kerja (X2), dan

pendapatan (X3) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja *driver* (Y) sebesar 27,5% selebihnya 72,5% dipengaruhi oleh variabel yang lain seperti tunjangan, teknologi, lingkungan, persaingan dan lain-lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh maka perlu kiranya peneliti memberikan beberapa saran, yaitu :

1. Untuk lebih meningkatkan pengaruh motivasi terhadap kinerja *driver Grab-bike* di kota Semarang diharapkan perusahaan lebih memperhatikan apa saja yang membuat para *driver* lebih termotivasi seperti memberikan jaminan orderan tetap, fasilitas, asuransi kesehatan dan lain-lain. Perusahaan juga nantinya akan diuntungkan jika kinerja para *driver* meningkat.
2. Kinerja *driver Grab-bike* di kota Semarang dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Oleh karena itu pihak perusahaan hendaknya lebih memperhatikan kepuasan kerja para *driver Grab-bike* agar kinerja lebih baik kedepannya.
3. Untuk lebih meningkatkan kinerja *driver Grab-bike* di kota Semarang maka perlu dilakukan evaluasi terhadap metode yang digunakan perusahaan dalam memberikan bonus ataupun reward terhadap *driver* agar para *driver* dapat hidup layak dan berkecukupan dalam menafkahi keluarganya
4. Atas keterbatasan penelitian ini, bagi peneliti selanjutnya disarankan menambah variabel lain yang lebih berkontribusi lagi yang masih berkaitan langsung dengan kinerja *driver*.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggita Aprilda Siahaan Dan Anwar Prabu Mangkunegara 2017 “*Pengaruh Motivasi, Komitmen, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mayapada Internasional Tbk*”(Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mercu Buana)
- Anteng Ambarwati, A. 2018. “*Gambaran Tingkat Kelelahan Kerja pada Pengemudi Ojek Online di Wilayah Tembalang, Semarang*” (Doctoral dissertation, Diponegoro University).
- Adi, V. B. S., & Suryawardana, E. 2019. “*Perilaku Konsumen Dalam Menggunakan Jasa Transportasi Ojek Online di Semarang*” . Solusi,
- David, D. (2018). “*Pengaruh E-service Quality terhadap Loyalitas Pelanggan melalui Kepuasan Pelanggan pada Transportasi Online Grab*”. Agora,.
- Damayanti, E. N., & Rosyad, U. N. 2019. “*Pengaruh Kualitas Pelayanan Transportasi Ojek Online Grab Terhadap Kepuasan Pelanggan Menggunakan GrabBike*”. Karya Ilmiah Unisba
- Ekatadeus, A. 2017. “*Pengaruh Citra Merek, Promosi, dan Harga Terhadap Keputusan Pengguna Grab Car pada Mahasiswa*” Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan.
- Elvina, M. 2016. “*Sikap Masyarakat Jakarta Pengguna Aplikasi Grab Terhadap Brand Baru Grab. Jurnal E-Komunikasi*”, Universitas Petra
- Kamim, A. B. M., & Khandiq, M. R. 2019. “*Mitra Pengemudi Gojek dalam Jeratan Ekonomi Berbagi Melalui Platform*”. Jurnal Studi Pemuda
- Karyadi, M., Zunaidah, Z., & Cahyadi, A. 2018. “*Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja driver Grab-bike di Kota Palembang*” (Doctoral dissertation, Sriwijaya University).
- Kartika, W. 2019. “*Pengaruh Kehadiran Transportasi Online (Grab) Terhadap Pendapatan Angkutan Umum di Kota Bengkulu*” (Doctoral dissertation, IAIN Bengkulu).

- Leksono, R. B., & Herwin, H. 2017. “*Pengaruh Harga dan Promosi Grab terhadap Brand Image yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Konsumen pengguna transportasi berbasis online*”. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 381-390.
- Mahanani, E., & Sari, B. 2019. “*Pengaruh Perceived Ease of Use, Word of Mouth dan Service Quality Terhadap Keputusan Penggunaan Grab*”. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 3(1), 9-17
- Musfirah, N. 2018. “*Pengaruh Etika Pelayanan Islam terhadap Kepuasan Pelanggan dengan Penguatan Tarif Transportasi Jasa Grab di Kota Makassar*” (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- RAIS, R., Perizade, B., & Bakri, S. A. 2019. “*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Grab Palembang*” (Doctoral dissertation, Sriwijaya University).
- Ratnasari, D. 2020. “*Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga dan Promosi Terhadap Kepuasan Konsumen Go-Jek (Studi Kasus pada Mahasiswa IAIN Metro Pengguna Layanan Go-Ride)*” (Doctoral dissertation, IAIN Metro).
- Riska Alfitri 2019 “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Afdeling Pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kabupaten Indragiri Hulu*” (Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru)
- Rochdianingrum, W. A., Rahayu, R., & Iswara, U. S. 2019. “*Keterkaitan antara Kenyamanan dan Kemudahan Bertransaksi pada Intensitas Penggunaan Layanan Aplikasi Grab*”. In *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu dan Call for Papers Unisbank (SENDI_U) Ke 5 Tahun 2019* (pp. 382-389). Universitas Stikubank, Semarang.

- Saputra, D., Winangsih, R., & Septa, R. Y. 2018. “*Pengaruh Bauran Pemasaran 4P (Produk, price, place, and promotion) Terhadap Keputusan Pelanggan Dalam Menggunakan Aplikasi Transportasi Online (Survei Pada Pengguna Aplikasi Gojek dan Grab di Kota Tangerang)*” (Doctoral dissertation, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa).
- Syahputra, V. 2018. “*Pengaruh insentif dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan studi pada driver Grab Kota Bandung Timur*” (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).
- Syamsiah, Sri 2017 “*Hubungan Antara Harga Diri Dengan Motivasi Kerja Pada Perawat Rumah Sakit X di Yogyakarta.*” Skripsi thesis, Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Tampi, B. J. 2014.”*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado).*” Acta Diurna Komunikasi,
- Tjiong Fei Lie dan Dr. Ir. Hotlan Siagian, M.Sc 2018 “*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. Union Event Planner*” (Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra)
- Ulum, B. 2018. “*Peranan Transportasi Online dalam Meningkatkan Pendapatan Ekonomi Rumah Tangga dalam erspektif Ekonomi Islam (Studi kasus driver Grabcar kota Makassar)*” (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).



LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER

PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA, DAN PENDAPATAN TERHADAP KINERJA *DRIVER GRAB-BIKE* DI KOTA SEMARANG

Sehubungan dengan penyusunan skripsi dengan judul yang telah disebutkan di atas, maka dengan ini saya:

Nama : Gatra Primasuryo

NIM : 14510016

Memohon kesediaan Saudara/i untuk mengisi kuesioner (daftar pertanyaan) yang saya ajukan ini secara jujur dan terbuka. Daftar pertanyaan ini saya ajukan semata-mata untuk keperluan penelitian sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang Strata satu (S1), Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudiran GUPPI (UNDARIS). Sehubungan dengan hal tersebut, maka kebenaran dan kelengkapan jawaban yang Saudara/i berikan akan sangat membantu bagi penulis, dan selanjutnya akan menjadi masukan yang bermanfaat bagi hasil penelitian yang penulis lakukan. Atas partisipasi Saudara/i dalam mengisi daftar pertanyaan atau kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Gatra Primasuryo

1. Identitas responden

Usia	
Jenis kelamin	
Pendidikan terakhir	
Bergabung dengan <i>Grab</i> tahun	Tahun
Domisili	
Jumlah anggota keluarga	

2. Petunjuk Pengisian Kuesioner:

- a. Isilah data diri anda sesuai dengan keadaan yang sebenarnya pada identitas responden.
- b. Pilih salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan pengalaman yang anda dapatkan sebagai *driver Grab-bike* di kota Semarang pada komponen komponen variable. Masing-masing jawaban memiliki makna sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju nilainya 5

S : Setuju nilainya 4

KS : Kurang Setuju nilainya 3

TS : Tidak Setuju nilainya 2

STS : Sangat Tidak Setuju nilainya 1

Kuesioner Variabel Motivasi (X1)

No	Pernyataan	Kriteria Penilaian					Bobot Penilaian
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya berusaha bekerja melebihi standar yang telah ditetapkan perusahaan, agar performa kerja saya meningkat						
2	Hasil kerja yang saya lakukan dihargai oleh perusahaan						
3	Saya bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang telah diberikan pada saya						
4	Saya mengerjakan pekerjaan saya sampai tuntas						
5	Saya memiliki kewajiban untuk mencapai target dalam bekerja						
6	Saya bekerja untuk mencapai tujuan dari perusahaan tempat saya bekerja						
7	Saya menggunakan kemampuan saya secara maksimal dalam melaksanakan pekerjaan						

Keterangan : pencapaian (1), pengakuan (2), tanggung jawab(3,4,5), pekerjaan itu sendiri (6), pengembangan diri (7)

Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Kriteria Penilaian					Bobot Penilaian
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya merasa puas dengan pendapatan saya						
2	Saya memiliki jam istirahat yang cukup						
3	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya						
4	Saya menyukai pengalaman bertemu dengan orang baru setiap harinya						
5	Saya memiliki jam kerja yang fleksibel atau bisa menyesuaikan						
6	Saya merasa puas setelah menyelesaikan orderan harian						
7	Saya senang menjalani pekerjaan ini setiap hari						

Keterangan : Kepuasan finansial (1), Kepuasan fisik (2), Kepuasan social (3, 4), Kepuasan psikologis (5, 6, 7)

Kuesioner Variabel Pendapatan (X3)

No	Pernyataan	Kriteria Penilaian					Bobot Penilaian
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Saya mendapatkan bonus yang sesuai						
2	Saya mendapatkan bonus yang lebih baik di perusahaan ini dibanding perusahaan kompetitor sejenis						
3	Saya mendapatkan penghasilan diatas UMR walaupun sebagai <i>driver</i> ojek online						
4	Saya sering mendapatkan upah tambahan karena prestasi kerja saya yang memuaskan dari perusahaan						
5	Saya mendapatkan upah tambahan dari konsumen (tip)						
6	Saya dapat membiayai keluarga saya dari upah hasil kinerja satu bulan						
7	Saya dapat memenuhi pendidikan anak saya dari upah hasil kinerja satu bulan						

Keterangan : bonus(1,2,3), upah berdasarkan prestasi(4,5), upah berdasarkan kinerja(6,7)

Kuesioner Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Kriteria Penilaian					Bobot Penilaian
		SS	S	KS	TS	STS	
1	Setiap pekerjaan yang saya selesaikan memiliki tingkat kesalahan kecil						
2	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan						
3	Saya dapat menyelesaikan minimal 10 trip dalam sehari dan bisa lebih (pukul 05.00-22.00 WIB)						
4	Saya sampai ke tempat konsumen sesuai waktu yang ditentukan pada aplikasi						
5	Saya tidak pernah menunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan						
6	Saya tidak pernah meminta bantuan orang lain untuk menggantikan tugas saya						

7	Saya setiap hari selalu bekerja						
---	---------------------------------	--	--	--	--	--	--

Keterangan : kualitas kerja (1,2), kuantitas kerja(3), ketepatan waktu(4), efektivitas(5), kemandirian(6), komitmen kerja(7)

LAMPIRAN 2

TABULASI DATA HASIL PENELITIAN UJI COBA 10 RESPONDEN

1. Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	Motivasi							Total
	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	
1	4	4	4	3	3	4	3	25
2	4	4	4	4	3	4	4	27
3	4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	4	5	4	5	4	5	32
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	5	5	5	5	5	5	5	35
8	4	4	4	4	4	3	4	27
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	5	5	5	5	5	5	5	35

2. Variabel Kepuasan kerja (X2)

No	Kepuasan kerja							Total
	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	4	3	3	3	4	4	3	24
3	4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	3	3	3	2	1	1	16
5	3	3	3	3	4	4	4	24
6	3	3	3	4	4	4	4	25
7	3	3	3	3	2	2	3	19
8	3	3	3	3	3	4	4	23
9	4	4	4	5	4	4	4	29
10	1	2	1	2	1	1	1	9

Variabel Pendapatan (X3)

No	Pendapatan							Total
	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	
1	3	4	4	3	4	4	3	25
2	4	4	3	4	3	4	4	26
3	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	3	4	4	27
5	4	4	4	4	3	4	4	27
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	5	5	5	5	5	5	5	35
8	4	4	4	4	4	3	4	27
9	4	5	4	5	5	5	5	33
10	4	5	4	5	4	5	4	31

3. Variabel Kinerja (Y)

No	Kinerja							Total
	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	
1	4	4	3	3	3	4	4	25
2	4	5	4	4	4	4	3	28
3	5	5	5	4	5	5	5	34
4	5	5	5	4	5	5	5	34
5	5	5	5	5	4	5	5	34
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	5	5	5	5	5	5	5	35
8	5	5	5	5	5	4	5	34
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	5	5	5	5	5	5	5	35

LAMPIRAN 3

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

		Correlations							
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	Total
x1.1	Pearson	1	.802**	1.000**	.748*	.873**	.748*	.893**	.948**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)		.005	.000	.013	.001	.013	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
x1.2	Pearson	.802**	1	.802**	.873**	.700*	.873**	.716*	.894**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.005		.005	.001	.024	.001	.020	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
x1.3	Pearson	1.000**	.802**	1	.748*	.873**	.748*	.893**	.948**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.005		.013	.001	.013	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
x1.4	Pearson	.748*	.873**	.748*	1	.802**	.722*	.885**	.911**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.013	.001	.013		.005	.018	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
x1.5	Pearson	.873**	.700*	.873**	.802**	1	.579	.918**	.913**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.001	.024	.001	.005		.079	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
x1.6	Pearson	.748*	.873**	.748*	.722*	.579	1	.625	.820**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.013	.001	.013	.018	.079		.053	.004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
x1.7	Pearson	.893**	.716*	.893**	.885**	.918**	.625	1	.939**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.001	.020	.001	.001	.000	.053		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
total	Pearson	.948**	.894**	.948**	.911**	.913**	.820**	.939**	1
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

Variabel Kepuasan Kerja

Correlations

	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	total	
x2.1	Pearson Correlation	1	.879**	.939**	.746*	.809**	.698*	.649*	.891**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.013	.005	.025	.042	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
x2.2	Pearson Correlation	.879**	1	.963**	.875**	.712*	.614	.657*	.873**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.001	.021	.059	.039	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
x2.3	Pearson Correlation	.939**	.963**	1	.843**	.760*	.655*	.702*	.905**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.011	.040	.024	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
x2.4	Pearson Correlation	.746*	.875**	.843**	1	.720*	.620	.665*	.845**
	Sig. (2-tailed)	.013	.001	.002		.019	.056	.036	.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
x2.5	Pearson Correlation	.809**	.712*	.760*	.720*	1	.937**	.844**	.941**
	Sig. (2-tailed)	.005	.021	.011	.019		.000	.002	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
x2.6	Pearson Correlation	.698*	.614	.655*	.620	.937**	1	.934**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.025	.059	.040	.056	.000		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
x2.7	Pearson Correlation	.649*	.657*	.702*	.665*	.844**	.934**	1	.898**
	Sig. (2-tailed)	.042	.039	.024	.036	.002	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
total	Pearson Correlation	.891**	.873**	.905**	.845**	.941**	.906**	.898**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.002	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

Variabel Pendapatan

Correlations

	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	total	
x3.1	Pearson	1	.488	.500	.745*	.319	.373	.830**	.729*
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)		.153	.141	.013	.368	.289	.003	.017
x3.2	N	10	10	10	10	10	10	10	10
	Pearson	.488	1	.488	.873**	.717*	.873**	.689*	.918**
	Correlation								
x3.3	Sig. (2-tailed)	.153		.153	.001	.020	.001	.028	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
	Pearson	.500	.488	1	.373	.639*	.373	.415	.656*
x3.4	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.141	.153		.289	.047	.289	.233	.039
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
x3.5	Pearson	.745*	.873**	.373	1	.524	.722*	.867**	.902**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.013	.001	.289		.120	.018	.001	.000
x3.6	N	10	10	10	10	10	10	10	10
	Pearson	.319	.717*	.639*	.524	1	.524	.557	.778**
	Correlation								
x3.7	Sig. (2-tailed)	.368	.020	.047	.120		.120	.094	.008
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
	Pearson	.373	.873**	.373	.722*	.524	1	.557	.793**
total	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.289	.001	.289	.018	.120		.094	.006
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
total	Pearson	.830**	.689*	.415	.867**	.557	.557	1	.866**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.003	.028	.233	.001	.094	.094		.001
total	N	10	10	10	10	10	10	10	10
	Pearson	.729*	.918**	.656*	.902**	.778**	.793**	.866**	1
	Correlation								
total	Sig. (2-tailed)	.017	.000	.039	.000	.008	.006	.001	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

Variabel Kinerja

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	total
y1	Pearson	1	.764*	.921**	.724*	.813**	.802**	.921**	.968**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)		.010	.000	.018	.004	.005	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
y2	Pearson	.764*	1	.829**	.678*	.745*	.612	.452	.811**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.010		.003	.031	.013	.060	.189	.004
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
y3	Pearson	.921**	.829**	1	.818**	.899**	.739*	.773**	.978**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.004	.000	.015	.009	.000
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
y4	Pearson	.724*	.678*	.818**	1	.674*	.492	.591	.823**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.018	.031	.004		.033	.148	.072	.003
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
y5	Pearson	.813**	.745*	.899**	.674*	1	.609	.674*	.890**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.004	.013	.000	.033		.062	.033	.001
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
y6	Pearson	.802**	.612	.739*	.492	.609	1	.739*	.801**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.005	.060	.015	.148	.062		.015	.005
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
y7	Pearson	.921**	.452	.773**	.591	.674*	.739*	1	.849**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.189	.009	.072	.033	.015		.002
	N	10	10	10	10	10	10	10	10
total	Pearson	.968**	.811**	.978**	.823**	.890**	.801**	.849**	1
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.003	.001	.005	.002	
	N	10	10	10	10	10	10	10	10

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

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

LAMPIRAN 4

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Motivasi x1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	8

Variabel Kepuasan kerja x2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	8

Variabel Pendapatan x3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	8

Variabel Kinerja y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	8

LAMPIRAN 5

TABULASI DAFTAR KARAKTERISTIK 100 RESPONDEN

No	Usia	Jenis kelamin	Pendidikan terakhir	Bergabung di <i>Grab</i> pada tahun	Domisili	Jumlah anggota keluarga
1	25	Laki-laki	SMA	2018	Semarang	4
2	23	Laki-laki	SMA	2018	Semarang	4
3	25	Laki-laki	SMA	2019	Semarang	4
4	27	Laki-laki	SMA	2018	Semarang	5
5	25	Laki-laki	SMA	2019	Ungaran	3
6	30	Laki-laki	SMP	2018	Semarang	3
7	27	Laki-laki	SMA	2018	Semarang	2
8	27	Laki-laki	SMA	2019	Semarang	4
9	28	Laki-laki	Sarjana	2018	Semarang	3
10	28	Laki-laki	SMA	2017	Semarang	4
11	32	Laki-laki	SMA	2018	Semarang	5
12	23	Perempuan	SMA	2019	Semarang	4
13	30	Laki-laki	Sarjana	2019	Semarang	2
14	31	Perempuan	SMA	2019	Pati	5
15	25	Laki-laki	SMA	2019	Semarang	3
16	35	Laki-laki	SD	2017	Semarang	4
17	28	Laki-laki	Sarjana	2018	Semarang	3
18	35	Laki-laki	SMP	2018	Semarang	4
19	40	Laki-laki	SMP	2018	Semarang	4
20	25	Laki-laki	SMP	2018	Ungaran	2
21	37	Laki-laki	SD	2017	Semarang	5
22	36	Laki-laki	SMP	2018	Semarang	3
23	27	Laki-laki	SMP	2018	Semarang	4
24	29	Laki-laki	SMA	2019	Semarang	3
25	30	Laki-laki	SD	2017	Secang	3
26	25	Perempuan	SMA	2019	Semarang	3
27	25	Laki-laki	Sarjana	2018	Semarang	2
28	29	Laki-laki	SMP	2018	Semarang	5
29	29	Laki-laki	SMA	2018	Semarang	6
30	31	Laki-laki	Sarjana	2017	Semarang	3
31	35	Perempuan	SMP	2018	Ungaran	4
32	27	Laki-laki	SMA	2019	Ungaran	4
33	40	Laki-laki	SMA	2018	Semarang	5
34	43	Laki-laki	SMA	2017	Semarang	3
35	35	Laki-laki	Sarjana	2018	Semarang	5
36	45	Laki-laki	SD	2017	Semarang	7
37	38	Laki-laki	SD	2018	Ungaran	5
38	29	Laki-laki	Sarjana	2018	Semarang	4

39	34	Laki-laki	Sarjana	2019	Semarang	5
40	33	Laki-laki	Sarjana	2019	Ungaran	6
41	25	Perempuan	SMA	2019	Semarang	5
42	45	Laki-laki	SMP	2017	Semarang	5
43	34	Laki-laki	SMA	2018	Ungaran	6
44	33	Laki-laki	SMP	2018	Kendal	3
45	30	Laki-laki	SMA	2018	Semarang	4
46	25	Laki-laki	SMA	2019	Semarang	4
47	27	Laki-laki	Sarjana	2019	kendal	2
48	32	Laki-laki	SMP	2019	Semarang	5
49	33	Laki-laki	Sarjana	2019	Semarang	4
50	30	Laki-laki	SMP	2019	Semarang	6
51	29	Perempuan	SMA	2019	Tuntang	5
52	30	Laki-laki	SMA	2019	Tuntang	7
53	25	Perempuan	SMA	2019	Boyolali	6
54	27	Perempuan	SMA	2018	Salatiga	3
55	25	Laki-laki	SMA	2019	Ungaran	5
56	27	Laki-laki	Sarjana	2019	Ungaran	7
57	34	Perempuan	SMA	2018	Salatiga	5
58	28	Laki-laki	SMA	2019	Semarang	5
59	28	Perempuan	SMA	2018	Ungaran	5
60	30	Laki-laki	Sarjana	2018	Ungaran	5
61	23	Laki-laki	SMA	2019	Semarang	5
62	30	Laki-laki	SMP	2019	Ungaran	4
63	28	Laki-laki	SMP	2018	Ungaran	5
64	37	Laki-laki	SMA	2017	Semarang	5
65	34	Laki-laki	SMA	2019	Bergas	4
66	30	Laki-laki	SMA	2019	Ambarawa	5
67	42	Laki-laki	SMA	2017	Bawen	5
68	30	Laki-laki	Sarjana	2018	Bandungan	4
69	25	Laki-laki	Sarjana	2018	Semarang	3
70	30	Laki-laki	SMP	2019	Bandungan	2
71	30	Laki-laki	Sarjana	2019	Semarang	5
72	39	Laki-laki	SMA	2019	Semarang	6
73	31	Laki-laki	Sarjana	2020	Semarang	4
74	26	Laki-laki	SMA	2019	Semarang	3
75	32	Laki-laki	SMP	2019	Semarang	6
76	28	Laki-laki	SMA	2018	Semarang	5
77	40	Laki-laki	SMA	2017	Semarang	5
78	36	Laki-laki	SMP	2017	Semarang	5
79	26	Laki-laki	SMA	2019	Semarang	3
80	27	Laki-laki	Sarjana	2017	Semarang	5
81	29	Laki-laki	SMP	2019	Semarang	4
82	30	Laki-laki	Sarjana	2019	Semarang	5
83	25	Laki-laki	SMP	2019	Semarang	6
84	33	Laki-laki	SMA	2018	Semarang	4

85	28	Laki-laki	SMA	2018	Semarang	4
86	30	Laki-laki	SMP	2018	Semarang	3
87	34	Laki-laki	SMA	2017	Semarang	4
88	26	Laki-laki	SMA	2017	Semarang	3
89	32	Laki-laki	SMA	2018	Semarang	5
90	24	Laki-laki	SMA	2018	Semarang	4
91	27	Laki-laki	SMA	2018	Semarang	5
92	21	Laki-laki	SMA	2019	Semarang	4
93	22	Laki-laki	SMA	2019	Semarang	4
94	25	Laki-laki	SMA	2019	Semarang	6
95	27	Laki-laki	SMA	2018	Semarang	5
96	28	Laki-laki	SMA	2018	Semarang	5
97	31	Laki-laki	Sarjana	2019	Semarang	6
98	31	Laki-laki	SMA	2018	Ungaran	5
99	28	Laki-laki	SMA	2019	Ungaran	4
100	34	Laki-laki	SMA	2017	Ungaran	6

LAMPIRAN 6

TABULASI JAWABAN HASIL PENELITIAN 100 RESPONDEN

Variabel motivasi

No	Motivasi							Total
	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	
1	4	4	4	3	3	4	3	25
2	4	4	5	4	5	4	5	31
3	4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	4	5	4	5	4	5	32
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	5	5	5	5	5	5	5	35
8	4	4	4	4	4	3	4	27
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	5	5	5	5	5	5	5	35
11	5	5	5	5	5	5	5	35
12	5	5	5	5	5	4	4	33
13	5	4	5	5	5	5	5	34
14	4	3	4	5	5	4	5	30
15	5	4	4	4	5	5	4	31
16	5	4	4	5	4	4	5	31
17	4	4	5	4	5	5	5	32
18	5	3	4	5	5	4	5	31
19	4	3	5	5	5	4	5	31
20	4	4	5	4	5	4	5	31
21	5	3	5	5	4	4	5	31

22	5	2	5	5	3	4	5	29
23	4	3	5	4	5	5	5	31
24	4	4	5	5	4	4	5	31
25	4	3	5	5	3	4	5	29
26	4	5	5	5	4	3	5	31
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	4	3	4	5	5	5	5	31
29	4	4	5	4	4	4	5	30
30	5	4	5	5	4	4	5	32
31	4	4	5	5	4	4	4	30
32	4	4	4	4	4	5	5	30
33	5	5	5	4	5	5	5	34
34	4	4	4	4	4	5	5	30
35	5	5	5	5	5	5	5	35
36	5	5	5	5	5	4	4	33
37	4	4	4	4	4	4	4	28
38	5	4	5	4	5	4	5	32
39	4	4	4	4	4	4	4	28
40	4	4	4	4	4	4	4	28
41	5	5	5	5	5	5	5	35
42	4	4	4	4	4	3	4	27
43	5	5	5	5	5	5	5	35
44	5	5	5	5	5	5	5	35
45	5	4	4	4	5	5	4	31
46	5	4	4	5	4	4	5	31
47	4	4	5	4	5	5	5	32
48	5	3	4	5	5	4	5	31
49	4	3	5	5	5	4	5	31
50	4	4	4	4	3	4	3	26
51	5	3	5	5	4	4	5	31
52	5	2	5	5	3	4	5	29
53	4	3	5	4	5	5	5	31
54	4	4	5	5	4	4	5	31
55	4	3	5	5	3	4	5	29
56	5	4	5	5	4	4	5	32
57	4	4	5	5	4	4	4	30
58	4	4	4	4	4	5	5	30
59	5	5	5	4	5	5	5	34
60	4	4	4	4	4	5	5	30
61	5	5	5	5	5	5	5	35
62	5	5	5	5	5	4	4	33
63	5	5	5	5	5	5	5	35
64	4	4	4	4	4	3	3	26
65	5	5	5	5	5	5	5	35
66	5	5	5	5	5	5	5	35
67	5	5	5	5	5	5	5	35

68	5	5	5	5	5	4	4	33
69	5	4	5	5	5	5	5	34
70	4	3	4	5	5	4	5	30
71	5	4	4	4	5	5	4	31
72	5	4	4	5	4	4	5	31
73	4	4	5	4	5	5	5	32
74	5	3	4	5	5	4	5	31
75	4	3	5	5	5	4	5	31
76	4	4	5	4	5	4	5	31
77	5	3	5	5	4	4	5	31
78	5	2	5	5	3	4	5	29
79	4	3	5	4	5	5	5	31
80	4	4	5	5	4	4	5	31
81	4	3	5	5	3	4	5	29
82	4	5	5	5	4	3	5	31
83	4	4	4	4	4	4	4	28
84	4	3	4	5	5	5	5	31
85	4	4	5	4	4	4	5	30
86	5	4	5	5	4	4	4	31
87	4	4	5	5	4	4	4	30
88	4	4	4	4	4	5	5	30
89	5	5	5	4	5	5	5	34
90	4	4	4	4	4	4	4	28
91	4	4	4	4	4	4	4	28
92	5	5	5	5	5	5	5	35
93	4	4	4	4	4	3	3	26
94	5	5	5	5	5	5	5	35
95	5	5	5	5	5	5	5	35
96	5	5	5	5	5	5	5	35
97	5	5	5	5	5	4	4	33
98	5	4	5	5	5	5	5	34
99	4	3	4	5	5	4	5	30
100	5	4	4	4	5	5	4	31

Variable kepuasan kerja

No	Kepuasan kerja							Total
	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	
1	4	4	4	3	3	4	3	25
2	4	4	5	4	5	4	5	31
3	4	4	4	4	3	4	5	28
4	3	4	5	4	5	4	5	30
5	3	4	4	4	4	4	4	27
6	3	4	4	4	4	4	4	27
7	3	5	3	5	5	5	5	31
8	3	4	4	4	4	3	4	26

9	3	5	5	5	5	5	5	33
10	4	5	5	5	5	5	5	34
11	2	5	4	5	5	5	5	31
12	3	5	5	5	5	4	4	31
13	1	4	5	5	5	5	5	30
14	4	3	4	5	5	4	5	30
15	4	4	4	4	5	5	4	30
16	5	4	4	3	4	4	5	29
17	4	4	5	4	5	5	4	31
18	4	3	4	5	5	4	5	30
19	4	3	5	5	5	4	5	31
20	3	4	5	4	5	4	5	30
21	5	3	5	5	4	4	5	31
22	5	2	5	5	3	4	5	29
23	3	3	5	4	5	5	5	30
24	3	4	5	5	4	4	5	30
25	4	3	5	5	3	4	5	29
26	4	5	5	5	4	3	5	31
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	4	3	4	5	5	5	5	31
29	4	4	5	4	4	4	5	30
30	2	4	5	5	4	4	5	29
31	4	4	5	5	4	4	4	30
32	4	4	4	4	4	5	5	30
33	5	5	5	4	5	5	5	34
34	4	4	4	4	4	5	5	30
35	4	5	5	5	5	5	5	34
36	5	5	5	5	5	4	4	33
37	4	4	4	4	4	4	4	28
38	5	4	5	4	5	4	5	32
39	4	4	4	4	4	4	4	28
40	4	4	4	4	4	4	4	28
41	4	5	5	5	5	5	5	34
42	4	4	4	4	4	3	4	27
43	3	5	5	5	5	5	5	33
44	5	5	5	5	5	5	5	35
45	5	4	4	4	5	5	4	31
46	5	4	4	5	4	4	5	31
47	4	4	5	4	5	5	5	32
48	5	3	4	5	5	4	5	31
49	4	3	5	5	5	4	5	31
50	4	4	4	3	3	4	3	25
51	5	3	5	5	4	4	5	31
52	5	2	5	5	3	4	5	29
53	4	3	5	4	5	5	5	31
54	4	4	5	5	4	4	5	31

55	4	3	5	5	3	4	5	29
56	5	4	3	5	4	4	3	28
57	4	4	5	5	4	4	4	30
58	4	4	4	4	4	5	5	30
59	5	5	5	4	5	5	5	34
60	4	4	4	4	4	5	5	30
61	1	5	5	5	5	5	5	31
62	5	5	5	5	5	4	4	33
63	5	5	5	5	5	5	5	35
64	4	4	4	4	4	3	3	26
65	5	5	3	3	5	3	5	29
66	5	5	5	5	5	5	5	35
67	5	5	5	5	5	5	5	35
68	5	5	5	5	5	4	4	33
69	5	4	1	1	5	5	1	22
70	4	3	4	5	5	4	1	26
71	5	4	4	4	5	5	1	28
72	5	4	4	1	4	4	1	23
73	4	4	3	4	3	1	1	20
74	1	1	4	5	1	4	1	17
75	4	3	5	5	3	4	1	25
76	2	4	1	4	5	4	5	25
77	5	3	5	5	4	3	4	29
78	5	2	5	5	3	4	5	29
79	4	3	5	4	5	5	4	30
80	1	4	1	1	4	4	1	16
81	4	3	5	5	3	4	5	29
82	4	5	5	5	4	3	5	31
83	4	4	4	2	3	4	4	25
84	4	3	4	5	3	5	5	29
85	4	4	5	4	4	4	5	30
86	5	4	5	5	4	4	4	31
87	4	4	5	5	4	4	4	30
88	4	4	3	4	4	3	5	27
89	2	5	5	4	5	5	5	31
90	4	4	4	4	4	4	4	28
91	3	3	4	4	3	4	4	25
92	5	5	5	5	5	5	5	35
93	4	4	4	4	4	3	3	26
94	3	5	5	5	5	5	5	33
95	3	5	5	5	5	5	5	33
96	1	5	5	5	5	5	5	31
97	5	3	3	3	3	4	4	25
98	3	4	3	5	3	5	5	28
99	4	3	4	5	5	4	5	30
100	3	4	4	4	3	5	4	27

Variable pendapatan

No	Pendapatan							Total
	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	
1	4	3	3	4	3	3	4	24
2	3	4	4	3	4	4	3	25
3	3	4	4	3	4	4	3	25
4	3	4	4	3	4	4	3	25
5	4	4	3	3	4	4	3	25
6	4	4	4	4	4	3	4	27
7	2	4	4	2	4	4	2	22
8	3	4	3	3	4	3	3	23
9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	4	3	3	3	4	3	4	24
11	4	4	4	4	5	4	3	28
12	4	4	4	3	4	3	3	25
13	4	3	4	5	4	4	4	28
14	3	4	3	4	4	4	3	25
15	3	4	4	3	5	4	3	26
16	2	4	2	2	5	4	3	22
17	3	4	4	3	4	4	2	24
18	3	4	4	3	4	4	3	25
19	4	4	4	2	4	4	4	26
20	3	4	4	3	4	4	3	25
21	4	4	4	3	4	3	2	24
22	4	4	4	3	4	4	2	25
23	4	4	3	3	5	4	1	24
24	4	3	4	3	4	3	4	25
25	3	3	4	3	4	4	3	24
26	4	5	4	4	3	5	4	29
27	4	3	3	4	4	3	4	25
28	1	4	1	1	4	1	1	13
29	4	4	4	3	4	4	4	27
30	4	4	4	3	3	4	2	24
31	4	4	3	3	4	4	4	26
32	4	4	4	4	3	3	3	25
33	4	4	4	2	4	4	1	23
34	3	4	4	3	4	3	3	24
35	4	4	4	4	4	4	4	28

36	4	3	3	3	5	3	4	25
37	3	4	4	3	4	4	3	25
38	3	3	4	3	4	4	4	25
39	4	4	3	3	4	4	3	25
40	4	4	4	4	4	3	4	27
41	2	4	4	2	4	4	2	22
42	3	4	3	3	4	3	3	23
43	4	4	4	4	4	4	4	28
44	4	4	3	3	4	3	3	24
45	3	4	4	3	5	4	3	26
46	2	4	2	2	4	4	4	22
47	3	4	3	3	5	4	2	24
48	3	4	4	3	4	4	3	25
49	4	4	3	2	5	4	4	26
50	3	1	2	1	2	3	3	15
51	4	4	3	3	5	3	2	24
52	4	4	4	3	4	4	2	25
53	4	4	3	3	5	4	1	24
54	4	4	3	3	5	3	3	25
55	3	3	3	3	5	4	3	24
56	4	4	4	3	3	4	2	24
57	4	4	3	3	5	4	3	26
58	4	3	4	4	3	3	4	25
59	4	4	4	2	4	4	1	23
60	3	4	4	3	4	3	3	24
61	4	4	4	4	5	4	3	28
62	4	4	3	3	5	3	3	25
63	2	4	4	2	4	4	2	22
64	3	4	3	3	4	3	3	23
65	4	4	4	4	4	4	4	28
66	4	4	3	3	4	3	3	24
67	4	3	4	4	5	4	4	28
68	4	3	3	3	5	3	4	25
69	4	3	4	5	4	4	4	28
70	3	4	3	4	4	4	3	25
71	3	4	4	3	5	4	3	26
72	2	4	2	2	5	4	3	22
73	3	4	4	3	4	4	2	24
74	3	4	3	3	5	4	3	25
75	4	4	3	2	5	4	4	26
76	3	4	3	3	4	4	4	25

77	4	4	3	3	5	3	2	24
78	4	4	4	3	4	4	2	25
79	4	4	3	3	5	4	1	24
80	4	4	3	3	5	3	3	25
81	3	3	3	3	5	4	3	24
82	4	5	4	4	3	5	4	29
83	4	3	3	4	4	3	4	25
84	2	2	1	2	4	1	1	13
85	4	4	4	3	5	4	3	27
86	4	4	4	3	3	4	2	24
87	4	4	3	3	5	4	3	26
88	4	4	4	4	3	3	3	25
89	4	4	4	2	4	4	1	23
90	4	3	3	3	4	4	4	25
91	4	4	4	4	4	3	4	27
92	2	4	4	2	4	4	2	22
93	3	4	3	3	4	3	3	23
94	4	4	4	4	4	4	4	28
95	4	4	3	3	4	3	3	24
96	4	4	4	4	5	4	3	28
97	4	4	3	3	4	3	4	25
98	4	3	3	5	5	4	4	28
99	3	4	3	4	4	4	3	25
100	3	4	4	3	5	4	3	26

Variable kinerja

No	Kinerja							Total
	y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	
1	4	3	3	3	3	4	4	24
2	5	5	5	4	5	5	4	33
3	5	5	5	4	5	5	5	34
4	5	5	5	4	5	5	5	34
5	5	5	5	5	4	5	5	34
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	5	5	5	5	5	5	5	35
8	5	5	5	5	5	4	5	34
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	5	5	5	5	5	5	5	35
11	5	5	5	5	5	5	3	33
12	5	5	5	5	5	5	3	33
13	3	5	5	4	5	4	4	30

14	4	4	4	5	4	4	3	28
15	5	5	5	5	4	4	4	32
16	4	4	4	5	4	5	3	29
17	4	5	5	4	4	4	2	28
18	5	5	5	5	5	4	3	32
19	5	5	4	5	5	5	4	33
20	5	5	5	4	5	5	4	33
21	5	5	4	5	5	4	4	32
22	4	5	5	5	5	5	4	33
23	5	5	4	5	5	4	3	31
24	4	5	4	5	5	5	4	32
25	5	5	5	5	5	5	3	33
26	4	5	3	5	5	5	4	31
27	4	4	4	3	4	4	3	26
28	3	4	1	5	5	1	5	24
29	5	4	4	5	5	5	3	31
30	5	4	3	4	4	5	4	29
31	5	4	4	5	5	5	2	30
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	5	5	5	5	5	5	5	35
34	5	5	3	5	4	5	3	30
35	5	5	5	5	5	5	3	33
36	5	5	5	5	5	5	3	33
37	5	5	5	4	5	5	5	34
38	5	5	5	4	5	5	5	34
39	5	5	5	5	4	5	5	34
40	4	4	4	4	4	4	4	28
41	5	5	5	5	5	5	5	35
42	5	5	5	5	5	4	5	34
43	5	5	5	5	5	5	5	35
44	5	5	5	5	5	5	5	35
45	5	5	5	5	4	4	4	32
46	4	4	4	5	4	5	3	29
47	4	5	5	4	4	4	2	28
48	5	5	5	5	5	4	3	32
49	5	5	4	5	5	5	4	33
50	3	3	2	3	2	3	3	19
51	5	5	4	5	5	4	4	32
52	4	5	5	5	5	5	4	33
53	5	5	4	5	5	4	3	31
54	4	5	4	5	5	5	4	32
55	5	5	5	5	5	5	3	33
56	5	4	3	4	4	5	4	29
57	5	4	4	5	5	5	2	30
58	4	4	4	4	4	4	4	28
59	5	5	5	5	5	5	5	35

60	5	5	3	5	4	5	3	30
61	5	5	5	5	5	5	3	33
62	5	5	5	5	5	5	3	33
63	5	5	5	5	5	5	5	35
64	5	5	5	5	5	4	5	34
65	5	5	5	5	5	5	5	35
66	5	5	5	5	5	5	5	35
67	5	5	5	5	5	5	3	33
68	5	5	5	5	5	5	3	33
69	3	5	5	4	5	4	4	30
70	4	4	4	5	4	4	3	28
71	5	5	5	5	4	4	4	32
72	4	4	4	5	4	5	3	29
73	4	5	5	4	4	4	2	28
74	5	5	5	5	5	4	3	32
75	5	5	4	5	5	5	4	33
76	5	5	5	4	5	5	4	33
77	5	5	4	5	5	4	4	32
78	4	5	5	5	5	5	4	33
79	5	5	4	5	5	4	3	31
80	4	5	4	5	5	5	4	32
81	5	5	5	5	5	5	3	33
82	4	5	3	5	5	5	4	31
83	4	4	4	3	4	4	3	26
84	3	4	1	5	5	1	5	24
85	5	4	4	5	5	5	3	31
86	5	4	3	4	4	5	4	29
87	5	4	4	5	5	5	2	30
88	4	4	4	4	4	4	4	28
89	5	5	5	5	5	5	5	35
90	5	5	5	5	4	5	5	34
91	4	4	4	4	4	4	4	28
92	5	5	5	5	5	5	5	35
93	5	5	5	5	5	4	5	34
94	5	5	5	5	5	5	5	35
95	5	5	5	5	5	5	5	35
96	5	5	5	5	5	5	3	33
97	5	5	5	5	5	5	3	33
98	3	5	5	4	5	4	4	30
99	4	4	4	5	4	4	3	28
100	5	5	5	5	4	4	4	32

LAMPIRAN 7

Hasil Output SPSS 24 100 Responden

Korelasi Sederhana

		Correlations			
		motivasi	kepuasan kerja	pendapatan	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.520**	.200*	.432**
	Sig. (2-tailed)		.000	.046	.000
	N	100	100	100	100
kepuasan kerja	Pearson Correlation	.520**	1	.036	.354**
	Sig. (2-tailed)	.000		.721	.000
	N	100	100	100	100
Pendapatan	Pearson Correlation	.200*	.036	1	.364**
	Sig. (2-tailed)	.046	.721		.000
	N	100	100	100	100
Kinerja	Pearson Correlation	.432**	.354**	.364**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

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

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

Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.545 ^a	.297	.275	2.55949

a. Predictors: (Constant), pendapatan, kepuasan kerja, motivasi

Regresi Linier Sederhana

Variable motivasi

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15.330	3.427	4.473	.000	
	Motivasi	.519	.110	.432	4.736	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Variable kepuasan kerja

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	22.423	2.445	9.173	.000	
	kepuasan kerja	.309	.082	.354	3.742	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Variabel pendapatan

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	21.048	2.716	7.749	.000	
	Pendapatan	.423	.109	.364	3.872	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.603	3.793		2.004	.048
	Motivasi	.317	.123	.264	2.575	.012
	kepuasan kerja	.179	.088	.205	2.043	.044
	Pendapatan	.353	.102	.304	3.472	.001

a. Dependent Variable: kinerja

Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.545 ^a	.297	.275	2.55949	.297	13.540	3	96	.000

a. Predictors: (Constant), pendapatan, kepuasan kerja, motivasi

Uji Hipotesis Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.603	3.793		2.004	.048
	Motivasi	.317	.123	.264	2.575	.012
	kepuasan kerja	.179	.088	.205	2.043	.044
	Pendapatan	.353	.102	.304	3.472	.001

a. Dependent Variable: kinerja

Uji Hipotesis Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	266.097	3	88.699	13.540	.000 ^b
Residual	628.893	96	6.551		
Total	894.990	99			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), pendapatan, kepuasan kerja, motivasi

LAMPIRAN 8

Tabel Uji t

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490

32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260

70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815

108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013

LAMPIRAN 9

Tabel uji F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06

28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80

77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75

125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gatra Primasuryo

NIM : 14.51.0016

Mahasiswa Program : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tahun Akademik : 2014-2021

Menyatakan bahwa Saya tidak melakukan plagiat dalam penulisan Skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Pendapatan terhadap driver Grab-bike di Kota Semarang” Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan plagiat maka saya akan menerima sanksi pembatalan ijazah dan pencabutan gelar akademik. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Semarang, 23 Maret 2021



Gatra Primasuryo

LEMBAR BIODATA

NAMA : GATRA PRIMASURYO

TEMPAT TANGGAL LAHIR : SEMARANG, 7 NOVEMBER 1993

JENIS KELAMIN : LAKI-LAKI

ALAMAT : JALAN KARANGREJO 2 NO. 68
KECAMATAN BANYUMANIK
KELURAHAN SRONDOL WETAN
KOTA SEMARANG

AGAMA : ISLAM

STATUS PERKAWINAN : BELUM MENIKAH

KEWARGANEGARAAN : INDONESIA

GOLONGAN DARAH : O

NO TELEPON : 088983681868

RIWAYAT PENDIDIKAN : SDN 02 BANYUMANIK SEMARANG
SMPN 21 SEMARANG
SMA N 4 SEMARANG



YAYASAN UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI UNGARAN
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI

UNDARIS

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jln. Tentara Pelajar No.13 Ungaran 50519 Telp. (024) 76911929 Fax. (024) 76911929

website: <http://feb.undaris.ac.id> email: feb@undaris.ac.id

Nomor : 032/A.III/6/II/2021
Lamp : 1 bendel
Hal : Ijin Penelitian

Kepada : Yth. Pimpinan Owner Grab
di
Semarang

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Diberitahukan dengan hormat bahwa mahasiswa yang namanya tersebut dibawah ini :

Nama : Gatra Primasuryo
NIM : 14510016
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Akan mengadakan penelitian selama 2 (dua) bulan, guna penulisan skripsi yang berjudul : **"Pengaruh Motivasi Kepuasan Kerja dan Pendapatan Terhadap Kinerja Driver Grab-Bikes di Kota Semarang"**.

Sehubungan dengan itu, kami mohon agar yang bersangkutan diberi ijin untuk melaksanakan penelitian, sesuai dengan proposal terlampir.

Atas perhatian dan perkenan yang diberikan, kami ucapkan terima kasih

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Ungaran, 24 Februari 2021

Dekan,

Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si

Tembusan Kepada Yth :

1. Yang bersangkutan untuk dilaksanakan
2. Dekan sebagai laporan
3. Arsip



YAYASAN UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI UNGARAN
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI

UNDARIS
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jln. Tentara Pelajar No.13 Ungaran 50519 Telp. (024) 76911929 Fax. (024) 76911929
website: <http://feb.undaris.ac.id> email: feb@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Rabu tanggal, 24 Maret 2021 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No. 099/A.1/6/X/2019 tanggal 2 Oktober 2019 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Nunuk Supraptini, SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan : Penata, III/c
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Hj. Tjiptowati Endang Irianti, SE., M.si.
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan : Penata, III/c
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Gatra Primasuryo
NIM : 14.51.0016
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Pendapatan Terhadap Kinerja driver Grab-bike di Kota Semarang

NO	TAHAPAN	TANGGAL	KETERANGAN
1	Penunjukan Dosen Pembimbing	12 Juli 2020	Pemberitahuan
2	Penyusunan Proposal Skripsi	12 Juli 2020	ACC Judul
3	Instrumen penelitian	21 Februari 2021	Revisi Bab I,II,III
4	Ijin Pelaksanaan Penelitian	24 Februari 2021	Perijinan Penelitian
5	Pengumpulan Data	25 Februari 2021	Data Kuesioner
6	Analisis Data	2 Maret 2021	Pengolahan SPSS
7	Penyusunan Laporan/Skripsi	5 Maret 2021	ACC Skripsi

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Nunuk Supraptini, SE., MM

Pembimbing Pendamping,

Hj. Tjiptowati Endang Irianti, SE., M.si

Mengetahui
Dekan Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,

Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si



YAYASAN UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI UNGARAN
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
UNDARIS

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jln. Tentara Pelajar No.13 Ungaran 50519 Telp. (024) 76911929 Fax. (024) 76911929
website: <http://feb.undaris.ac.id> email: feb@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 24 Maret 2021 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No. No. 099/A.I/6/X/2019 tanggal 2 Oktober 2019 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor Kepala
Pangkat / Golongan : Pembina, IV/a
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Nunuk Supraptini, SE., MM
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan : Penata III/c
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Hj. Tjiptowati Endang Irianti, SE., M.si.
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan : Penata III/c
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Gatra Primasuryo
N I M : 14.51.0016
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Pendapatan Terhadap Kinerja driver Grab-bike di Kota Semarang

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 85,22 Equivalent = A

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K. SE., MM

Anggota,

Nunuk Supraptini, SE., MM

Anggota,

Hj. Tjiptowati Endang I. SE., M.si

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,



Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si