



**PENGARUH JAM KERJA DAN BONUS INSENTIF TERHADAP  
PENDAPATAN MITRA PENGEMUDI GRAB BIKE  
DI KOTA BOGOR**

SKRIPSI

Dibuat Oleh:

Muhamad Fikri

0211 18 339

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS PAKUAN**

**BOGOR**

**JUNI 2022**



**PENGARUH JAM KERJA DAN BONUS INSENTIF TERHADAP  
PENDAPATAN MITRA PENGEMUDI GRAB BIKE DI KOTA BOGOR**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Program  
Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)**



**Ketua Program Studi,  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)**

**PENGARUH JAM KERJA DAN BONUS INSENTIF TERHADAP  
PENDAPATAN MITRA PENGEMUDI GRAB BIKE DI KOTA BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari : Selasa, tanggal 24 Mei 2022

Muhamad Fikri

0211 18 339

Menyetujui,

Dosen Penguji

(Yetty Husnul Hayati, SE., M.M)



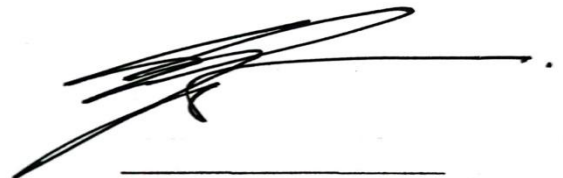
Ketua Komisi Bimbingan

(Angka Priatna, SE., M.M)



Anggota Komisi Bimbingan

(H. Erik Irawan Suganda, MA)



**Saya yang bertanda tangan di bawah ini:**

Nama : Muhamad Fikri

NPM : 0211 18 339

Judul Skripsi : Pengaruh Jam Kerja dan Bonus Insentif Terhadap Pendapatan Mitra Pengemudi Grab Bike di Kota Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.



**Muhamad Fikri**

**0211 18 339**

**©Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan , tahun 2022**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

## ABSTRAK

MUHAMAD FIKRI. 021118339. Pengaruh Jam Kerja dan Bonus Insentif Terhadap Pendapatan Mitra Pengemudi Grab Bike di Kota Bogor. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Di bawah bimbingan : ANGKA PRIATNA dan ERIK IRAWAN SUGANDA. 2022.

Tujuan penelitian skripsi ini untuk menjelaskan pengaruh jam kerja terhadap pendapatan mitra pengemudi transportasi *online* Grab Bike, dan untuk menjelaskan pengaruh bonus insentif terhadap pendapatan mitra pengemudi transportasi *online* Grab Bike. Maksud penelitian skripsi ini dilakukan untuk memperoleh data dan informasi untuk mengetahui pengaruh jam kerja dan bonus insentif terhadap pendapatan mitra pengemudi Grab Bike di Kota Bogor sehingga permasalahan yang ada diharapkan dapat diselesaikan atau dipecahkan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik kuesioner dalam mengumpulkan data dari 67 responden melalui beberapa titik lokasi yang telah ditentukan penulis.

Penelitian ini mengenai jam kerja dan bonus insentif terhadap pendapatan mitra pengemudi Grab Bike di Kota dengan jenis penelitian yang digunakan yaitu deskriptif *development* dengan metode statistik kuantitatif. Penelitian ini membahas mengenai pengaruh serta hubungan sebab akibat antara variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen, dimana penelitian ini berusaha untuk menjelaskan pengaruh serta sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen.

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS release 25 for windows*. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dimana jam kerja dan bonus insentif sebagai variabel independen dan pendapatan sebagai variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jam kerja dan bonus insentif berpengaruh secara positif terhadap pendapatan mitra pengemudi Grab bike.

Kata kunci : *jam kerja dan bonus insentif*

## PRAKATA

Segala lantunan pujian dan kesyukuran hanya milik Allah *Robbul'Izzati, Rabb* alam semesta yang Maha Mengusai kehidupan dan kematian. Tak terbilang karunia dan nikmat yang telah Allah Berikan, terutama kenikmatan *Iman Wal Islam* sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik. Shalawat dan salam terlimpah curahkan kepada baginda kita tercinta yakni Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana Manajemen di Universitas Pakuan yang berjudul **“PENGARUH JAM KERJA DAN BONUS INSENTIF TERHADAP PENDAPATAN MITRA PENGEMUDI GRAB BIKE DI KOTA BOGOR”**

Penulis juga menyampaikan apresiasi yang sebesar-besarnya atas semua dukungan yang telah diberikan selama proses penyusunan Skripsi ini. Secara khusus, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak berikut:

1. Bapak Prof. Dr. H. Bibin Rubini, M.Pd. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
3. Ibu Dr. Retno Martanti Endah Lestari, S.E, M.Si., CMA., CAPM., CAP. Selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Enok Rusmanah, S.E., M.Acc. Selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi dan Keuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indarayono, Ak., MM.,CA. Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Doni Wihartika, SP.i., M.M. Selaku Asisten Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Bapak Angka Priatna, SE., MM. Selaku ketua komisi Pembimbing penelitian.
8. Bapak H. Erik Irawan Suganda, MA. selaku anggota komisi Pembimbing penelitian.
9. Bapak Dr. Ir. Yayan Hidayat, M.M. yang telah membantu saya menjelaskan pengolahan data kuesioner dengan aplikasi SPSS.
10. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha beserta Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
11. Kepada orang tua saya Bapak Endang dan Ibu Khodijah yang senantiasa selalu memberikan doa, kasih sayang dan dukungannya baik moral maupun materil sehingga penulis bisa menyelesaikan Skripsi ini.
12. Kepada Lisdayanti Apriliani Hendra Munggaran yang telah memberikan motivasi dan dukungan serta mendoakan dalam penyelesaian Skripsi ini.
13. Kepada Nia Septiani yang telah membantu saya dalam penyusunan Skripsi ini.

14. Kepada Anggita Septyanti Putri yang telah membantu saya dalam penyusunan Skripsi ini.
15. Pengurus Badan Legislatif Mahasiswa FEB-Unpak periode 2021/2022.
16. Kepada teman-teman Kelembagaan FEB-Unpak baik BEM, HMA, HMM periode 2021/2022.
17. Rekan-rekan *driver* Grab bike Kota Bogor yang telah bersedia dalam meluangkan waktunya.
18. Teman-teman seperjuangan Mahasiswa Program Studi Manajemen Angkatan 2018.
19. Teman-teman seperjuangan penyusunan skripsi ini, *money* kampus, semoga diberikan kesehatan, dan sukses dikemudian hari.
20. Yang istimewa kepada semua pihak lainnya yang tidak bisa semuanya dituliskan dalam prakata teramat singkat ini. Semoga bantuan yang telah semua pihak berikan kepada penulis dapat dibalas oleh Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis dengan terbuka menerima saran dan kritik yang konstruktif untuk penyusunan proposal penelitian ini. Penulis berharap bahwa Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Universitas Pakuan,  
Bogor, Juni 2022

Muhamad Fikri  
0211 18 339



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA</b> .....	<b>iv</b>
<b>LEMBAR HAK CIPTA</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	8
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	8
1.2.2 Perumusan Masalah .....	9
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	9
1.3.1 Maksud Penelitian.....	9
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Kegunaan Penelitian .....	9
1.4.1 Kegunaan Praktik .....	9
1.4.2 Kegunaan Akademis .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.2 Jam Kerja.....	15
2.2.1 Pengertian Jam Kerja .....	15
2.2.2 Indikator Jam Kerja.....	15

2.2.3	Jam Kerja Grab.....	16
2.2.4	Teori alokasi waktu .....	17
2.3	Insentif.....	17
2.3.1	Pengertian Insentif.....	17
2.3.2	Sifat Dasar Sistem Pengupahan Insentif .....	18
2.3.3	Tujuan Pemberian Insentif .....	18
2.3.4	Program Insentif .....	19
2.3.5	Jenis-Jenis Insentif .....	20
2.3.6	Indikator Insentif .....	21
2.4	Pendapatan.....	22
2.4.1	Pengertian Pendapatan .....	22
2.4.2	Indikator Pendapatan.....	23
2.5	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	24
2.5.1	Penelitian Sebelumnya .....	24
2.5.2	Kerangka Pemikiran .....	27
2.5.3	Konstelasi Penelitian .....	28
2.6	Hipotesis Penelitian .....	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>29</b>
3.1	Jenis Penelitian .....	29
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	29
3.2.1	Objek Penelitian .....	29
3.2.1	Unit Analisis.....	29
3.2.2	Lokasi Penelitian .....	29
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	29
3.3.1	Jenis Data .....	29
3.3.2	Sumber Data Penelitian .....	30
3.4	Operasional Variabel .....	30
3.5	Metode Penarikan Sampel .....	30
3.6	Metode Pengumpulan Data .....	31
3.6.1	Data Primer .....	31
3.6.2	Data sekunder.....	31
3.7	Metode Pengolahan/Analisis Data.....	31
3.7.1	Analisis Deskriptif.....	31

3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	32
3.8 Uji Asumsi Klasik .....	32
3.8.1 Uji Normalitas .....	32
3.8.2 Uji Autokorelasi .....	33
3.8.3 Uji Multikolinearitas .....	33
3.8.4 Uji Heterokedastisitas .....	34
3.8.5 Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	34
3.8.6 Uji Signifikan Parsial (Uji t) .....	35
3.8.7 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>39</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	39
4.1.1 Gambaran Umum Kota Bogor .....	39
4.1.2 Gambaran Umum Perusahaan .....	41
4.1.3 Perhitungan Sistem Gaji Grab.....	42
4.2 Karakteristik Responden.....	43
4.2.1 Berdasarkan Usia.....	43
4.2.2 Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
4.2.3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	44
4.2.4 Berdasarkan Lama Bekerja .....	45
4.2.5 Berdasarkan Wilayah Operasional .....	45
4.3 Deskripsi Variabel .....	46
4.3.1 Variabel Jam Kerja .....	46
4.3.2 Variabel Bonus Insentif.....	52
4.3.3 Variabel Pendapatan.....	57
4.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	60
4.4 Uji Asumsi Klasik .....	61
4.4.1 Uji Normalitas .....	61
4.4.2 Uji Multikolinearitas .....	63
4.4.3 Uji Autokorelasi .....	63
4.4.4 Uji Heteroskedastisitas .....	64
4.4.5 Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	65
4.4.6 Uji Signifikan Parsial (Uji t) .....	66
4.4.7 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	67

4.5 Pembahasan .....	67
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>68</b>
5.1 Simpulan.....	68
5.2 Saran.....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>70</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>73</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>74</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Luas Wilayah, Jumlah Penduduk, dan Kepadatan Penduduk Menurut Kecamatan di Kota Bogor .....	2
Tabel 1.2 Area Hotspot Grab Bike, Grab Food, Grab Express .....	4
Tabel 1.3 Perhitungan Point dan Bonus Mitra Grab di Kota Bogor .....	6
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya .....	24
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel .....	30
Tabel 3.2 Uji Autokorelasi .....	33
Tabel 4.1 Tanggapan Responden Mengenai Umur Responden .....	43
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Mengenai Tingkat pendidikan Mitra .....	44
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Mengenai Lama Bekerja Mitra Pengemudi .....	45
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Jam Kerja .....	46
Tabel 4.5 Descriptive Statistics Rata-rata Jam Kerja .....	46
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Jarak Tempuh .....	47
Tabel 4.7 Descriptive Statistics Km Jarak Tempuh .....	48
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Hari Kerja Selama Seminggu .....	48
Tabel 4.9 Descriptive Statistics Hari Kerja Selama Seminggu .....	49
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Jam Sibuk .....	49
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Orderan Setiap Hari .....	50
Tabel 4.12 Descriptive Statistics Orderan Setiap Hari .....	51
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Poin Berlian.....	51
Tabel 4.14 Descriptive Statistics Jumlah Poin Berlian .....	52
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Dompot Kredit .....	52
Tabel 4.16 Descriptive Statistics Dompot Kredit .....	54
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Uang Tip Perhari .....	54
Tabel 4.18 Descriptive Statistics Uang Tip Perhari .....	55

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Uang Modal .....	55
Tabel 4.20 Descriptive Statistics Uang Modal .....	56
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai Pendapatan di Hari Weekday .....	57
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Pendapatan di Hari Weekday.....	58
Tabel 4.23 Descriptive Statistics Pendapatan di Hari Weekday dan Weekend .....	59
Tabel 4.24 Model Regresi Linear Berganda .....	60
Tabel 4.25 Hasil Uji Normalitas .....	61
Tabel 4.26 Hasil Uji Multikolinearitas .....	63
Tabel 4.27 Hasil Uji Autokorelasi .....	64
Tabel 4.28 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	64
Tabel 4.29 Hasil Uji F Simultan .....	65
Tabel 4.30 Hasil Uji t Parsial .....	66
Tabel 4.31 Koesfisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	67

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tarif Ojek <i>Online</i> (Rp/Km) .....	5
Gambar 1.2 Insentif Spesial Grab Express Same Day .....	7
Gambar 1.3 Harga Transportasi Online Grab Bike tahun 2021 .....	7
Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian .....	28
Gambar 4.1 Peta Kota Bogor .....	40
Gambar 4.2 Logo Perusahaan Grab .....	41
Gambar 4.3 Grafik Jam Sibuk Responden .....	50
Gambar 4.4 Grafik Histogram .....	62
Gambar 4.5 Grafik P-P Plot .....	62
Gambar 4.6 Uji Heteroskedastisitas .....	65

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran	1	Surat Permohonan Riset
Lampiran	2	Kuesioner Penelitian
Lampiran	3	Jawaban Responden
Lampiran	4	Data Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, Tingkat Pendidikan, dan Lama Bekerja
Lampiran	5	Hasil Olah SPSS



# BAB 1 PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan ekonomi di Indonesia saat ini ditandai dengan pertumbuhan industri yang begitu pesat. Hal ini membuat persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat, perusahaan dituntut agar harus memiliki kemampuan yang kompetitif agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya ataupun melakukan ekspansi bisnis dengan melakukan berbagai macam strategi demi memperkenalkan produknya pada masyarakat. Para era milenial ini juga menuntut masyarakat untuk mampu memanfaatkan teknologi yang berbentuk internet sudah menjadi kebutuhan bagi sebagian kalangan.

Menurut Nasution (2008), bahwa masa perkembangan transportasi terwujud dalam bentuk kemajuan alat angkut selalu mengikuti dan mendorong kemajuan teknologi transportasi. Hubungan antara transportasi dengan kemacetan menjadi bagian yang hampir tidak dapat dipisahkan antara satu dengan yang lainnya, apabila tidak hadirnya inovasi dari pihak penyelenggara transportasi publik (dalam hal ini pemerintah) untuk dapat mengkomodir bagi masyarakat yang membutuhkan jasa transportasi.

Transportasi merupakan kebutuhan kedua atau kebutuhan turunan dari kebutuhan ekonomi masyarakat. Peranan transportasi pada pembangunan wilayah secara menyeluruh telah membawa dampak yang luar biasa terutama pada hubungan antar wilayah (akseibilitas). Transportasi adalah pemindahan manusia atau barang dari suatu tempat ke tempat lainnya dalam waktu tertentu dengan menggunakan sebuah kendaraan yang digerakkan oleh manusia, hewan, maupun mesin. Christian (<http://e-journal.uajv.ac.id>, 2015).

Permintaan akan jasa transportasi merupakan permintaan turunan (*derived demand*) yang disebabkan oleh permintaan akan komoditi maupun jasa yang dibutuhkan, maka dari itu transportasi manusia maupun barang bukanlah tujuan akhir, akan tetapi hal yang dilakukan untuk mencapai tujuan lain. Dengan demikian permintaan akan transportasi baru akan ada apabila terdapat faktor-faktor pendorongnya. Permintaan akan jasa transportasi tidak hadir berdiri sendiri, melainkan hadir dikarenakan ada kepentingan yang lain.

Kegunaan transportasi digunakan yang bertujuan untuk memudahkan segala aktivitas manusia dalam menjalani kehidupan sehari-hari dan juga merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam menuntaskan kegiatan maupun perputaran roda pembangunan nasional dalam hal ini khususnya kegiatan bidang perekonomian yang dapat berupa kegiatan perdagangan, pembangunan, mobilitas manusia, hingga barang dan jasa. Serta turut mendukung pengembangan suatu wilayah dalam rangka

perwujudan wawasan nusantara dan juga peningkatan hubungan internasional. Suwardjoko (2017).

Tabel 1.1 Luas Wilayah, Jumlah Penduduk, dan Kepadatan Penduduk Menurut Kecamatan di Kota Bogor, 2017

Kecamatan/Subdistricts	Luas/Area		Penduduk (Orang)/Population (Person)		Kepadatan Penduduk Per Km <sup>2</sup> /Population Density per Km <sup>2</sup>
	Km <sup>2</sup>	%	Jumlah/Total	%	
Bogor Selatan	30,81	26,00	201,618	18,65	6.544
Bogor Timur	10,15	8,57	106,029	9,81	10.446
Bogor Utara	17,72	14,95	196,051	18,14	11.064
<b>Bogor Tengah</b>	8,13	6,89	104,853	9,70	12.897
Bogor Barat	32,85	27,72	239,86	22,19	7.302
<b>Tanah Sareal</b>	18,84	15,90	232,598	21,52	12.346
Jumlah/Total 2017	118,50	100,00	1.081.009	100,00	9.359
2016	118,50	100,00	1.064.687	100,00	9.218
2015	118,50	100,00	1.047.822	100,00	9.072
2014	118,50	100,00	1.030.720	100,00	8.924
2013	118,50	100,00	1.013.019	100,00	8.771

Sumber: [www.bps.go.id](http://www.bps.go.id) diakses tanggal 2 September 2021 jam 10.04 WIB

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwasannya jumlah penduduk Kota Bogor mengalami kenaikan dari tahun ke tahun, sehingga berpotensi menyebabkan kenaikan permintaan akan transportasi sehingga menyebabkan kemacetan di Kota Bogor, belum lagi jumlah kendaraan roda dua dan roda empat yang hilir mudik tiap harinya dari kota-kota Jadetabek yang ingin berwisata ke Kebun Raya maupun Puncak Bogor. Data diatas dapat dilihat bahwa kepadatan penduduk per km<sup>2</sup> yang paling tinggi yaitu Kecamatan Bogor Tengah dan Kecamatan Tanah Sareal, sehingga penulis mengambil dua kecamatan tersebut untuk dijadikan lokasi penelitian.

Menurut Asep Sudrajat selaku samsat, setiap bulan jika di total rata-rata kendaraan di Kota Bogor bertambah 3.373 kendaraan. Berdasarkan data Pemerintah Kota panjang jalan yang berkondisi baik hanya 129.573 km dari total panjang jalan Kota Bogor 564.193 km. Saat ini, jumlah kendaraan roda dua di Kota Bogor mencapai 230.316 unit sisanya merupakan kendaraan roda empat atau lebih total ada 309.973 kendaraan.

Saat ini transportasi menjadi salah satu sektor bisnis yang potensial dijalankan, terlebih dengan adanya kemajuan teknologi, sehingga bisnis transportasi terus berkembang seiring dengan kemajuan teknologi, kini dengan adanya

*smartphone* para pengguna jasa transportasi sudah dimudahkan sehingga tidak mengalami kesulitan dalam mengakses jasa transportasi tersebut. Pada era milenial ini juga menuntut masyarakat untuk mampu memanfaatkan teknologi dengan baik, karena melihat saat ini teknologi yang berbentuk internet sudah menjadi kebutuhan bagi sebagian kalangan.

Sedangkan perusahaan transportasi *online* (*Transportation network companies*) lainnya yaitu Grab hadir di Indonesia pada tahun 2014 sebagai *social entrepreneurship* inovatif untuk mendorong perubahan sektor 2 transportasi informal agar dapat beroperasi secara profesional. Pelayanan utama dari Grab yaitu Grab Bike, Grab Express Instant - Bike, Grab Food - Bike - Jabodetabek, Grab Bike Station, Grab Mart Bike Jabodetabek, Grab Bike Kabupaten Bogor, Grab Bike Bogor, Grab Express Same Day - Bike, Grab Express Multi Instant, Grab Express - Bike - Multi Stop. Masing-masing terdapat fungsi yang berbeda yaitu GrabBike yakni pengantaran penumpang, Grab Express Instant - Bike yakni layanan pengiriman barang atau paket dengan estimasi waktu sangat cepat tidak sampai 6 jam maupun sehari, Grab food - Bike - Jabodetabek yakni layanan jasa pesan antar makanan dengan *merchant* yang sudah bekerja sama dengan pihak Grab daerah Jabodetabek, Gra bBike *Station* yakni tempat yang disediakan Grab untuk menjemput dan menurunkan penumpang sesuai dengan lokasi Grab Bike Station, Grab Mart Bike Jabodetabek yakni untuk pengiriman barang kebutuhan sehari-hari, Grab Express Same Day - Bike yakni layanan pengiriman barang yang dikirim akan tiba dihari yang sama, Grab Express Multi Instant yakni layanan pengantaran paket makanan khusus dengan jumlah orderan maksimal 2 dalam sekali jalan, Grab Express - Bike - Multi Stop yakni layanan dimana pengguna dapat mengirimkan paket dari 1 tempat ke beberapa tujuan dengan rute sesuai pilihan pengguna.

Jam kerja mitra pengemudi ojek *online* melihat dengan intensitas dan mobilitas penduduk Kota Bogor membuat para mitra transportasi ojek *online* untuk dapat menyesuaikan jam kerja, termasuk di *rush hour* baik pagi hari maupun sore hari, akan tetapi tidak menutup kemungkinan mendapatkan pendapatan di jam-jam tertentu, ditambah dengan bonus insentif yang disediakan oleh pihak perusahaan berdasarkan jenis pelayanan baik dari Grab Bike, Grab Food, maupun Grab Express, pihak perusahaan memberikan bonus insentif berdasarkan wilayah-wilayah tertentu yang menurut perusahaan merupakan kawasan-kawasan yang terdapat orderan ramai pada waktu-waktu tertentu yang dapat membantu para mitra pengemudi untuk mendapatkan orderan dan berpotensi untuk meningkatkan pendapatan mereka.

Tabel 1.2 Area *Hotspot* GrabBike, GrabFood, GrabExpress

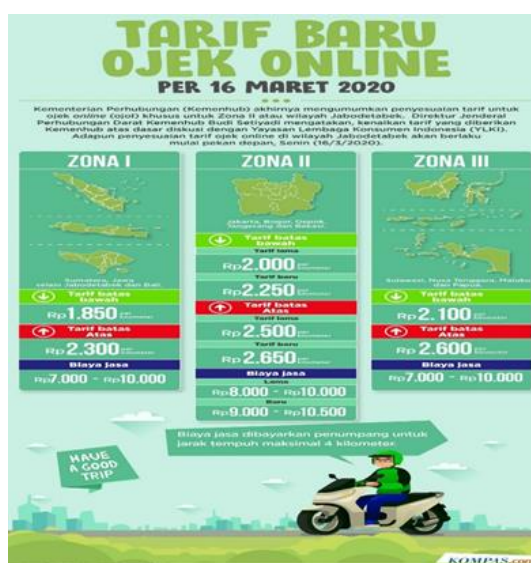
<b>Hotspot Pagi 06.00-09.00</b>	<b>Hotspot Siang 11.00-14.00</b>	<b>Hotspot Sore 16.00-20.00</b>
<b>Bogor Barat</b>	Cakung	Beji
Cakung	Cengkareng	Cempaka Putih
Cempaka Putih	Cempaka Putih	Cinere
Cengkareng	Cinere	Cilandak
<b>Ciomas</b>	Cilandak	Grogol Petamburan
Duren Sawit	Duren Sawit	Jatisampurna
Gambir	Gambir	Jagakarsa
Grogol Petamburan	Grogol Petamburan	Jatinegara
Jagakarsa	Jatisampurna	Karang Tengah
Jatinegara	Jagakarsa	kebayoran Lama
Kebayoran Lama	Jatinegara	Kebon Jeruk
Kebon Jeruk	Karang Tengah	Kelapa Gading
Makasar	Kebon Jeruk	Menteng
Matraman	Kelapa Gading	Pademangan
Palmerah	Kembangan	Palmerah
Pamulang	Kramat Jati	Pancoran
Pancoran	Menteng	Pasar Minggu
Pasar Minggu	Palmerah	Penjaringan
Pondok Aren	Pancoran	Sawah Besar
Pondok Gede	Pasar Minggu	Senen
Pulo Gadung	Penjaringan Pulo Gadung	<b>Taman Sari</b>
Tambora	Sawah Besar	Tanjung Priok
Tanah Abang	Senen	Tebet
<b>Tanah Sareal</b>	Setia Budi	
Tebet	<b>Taman Sari</b>	
	Tanah Abang	

Sumber : <https://www.grabinaja.com>. 2021

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan area *hotspot* untuk mendapatkan point berlian tambahan di jam-jam tertentu, mulai dari area *hotspot* pagi hingga area *hotspot* sore sehingga memudahkan dalam mendapatkan bonus insentif yang telah disediakan oleh perusahaan. Area *hotspot* ini sudah tercover oleh bonus insentif yang tersedia, seperti kawasan perumahan dan permukiman di pagi hari dikarenakan masyarakat cenderung untuk berangkat dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari, siang hari dalam olderan khususnya jam istirahat untuk memesan GrabFood dan di jam sore sampai malam kecenderungan untuk jam-jam menuju kembali ke hunian masing-masing. Dengan ini para mitra pengemudi dapat menyesuaikan jam kerja yang akan ditempuh. Pekerjaan mitra pengemudi transportasi ojek *online* ini tidak

memiliki keterikatan waktu, para mitra pengemudi dapat menentukan sendiri kapan mereka akan bekerja, dalam hal ini disebut dengan *survival time*.

Semakin tinggi jam kerja yang dilakukan *driver* GrabBike semakin besar peluang memperoleh pendapatan yang akan diterima *driver* GrabBike. Namun tak jarang *driver* Grab Bike harus lembur sampai larut malam, hal ini diakibatkan poin yang belum mencapai target. Sulitnya mendapatkan poin membuat mereka memperpanjang jam kerja. Sebelumnya di tahun 2018 pihak Grab juga pernah menaikkan tarif Grab Bike disebutkan telah menaikkan argo minimum atau 4 kilometer pertama setiap perjalanan dari Rp 5.000 menjadi Rp 7.000. Menaikkan tarif per kilometer dari Rp 1.600 menjadi Rp 2.300 untuk perjalanan jarak pendek. Namun faktanya dilapangan masih diangka Rp 1.200 sampai 1.800 per kilometer.



Sumber ([kompas.com](http://kompas.com) tarif ojek online per 16 Maret 2020)

Gambar 1.1 Tarif Ojek Online (Rp/Km)

Berdasarkan gambar diatas, Kementerian Perhubungan (Kemenhub) akhirnya mengumumkan penyesuaian tarif untuk ojek *online* khusus zona II atau wilayah Jabodetabek terbaru pada tanggal 16 Maret 2020. Dengan penetapan tarif tersebut dibagi menjadi tiga zonasi diantaranya, yaitu zonasi I yang merupakan penetapan tarif ojek *online* pada wilayah Sumatera, Jawa, selain Jabodetabek dan Bali. Pada zonasi I ditetapkan biaya jasa batas bawah dengan harga Rp. 1.850, biaya jasa batas atas Rp. 2.300, dan biaya jasa minimal yang merupakan biaya jasa yang dibayarkan penumpang untuk jarak paling jauh 4 km dengan harga Rp. 7.000 sampai dengan Rp. 10.000. sedangkan pada zonasi II ditetapkan untuk wilayah Jabodetabek, dengan penetapan biaya jasa batas bawah senilai tarif lama Rp. 2.000 dan tarif baru Rp. 2.250, biaya jasa batas atas senilai tarif lama Rp. 2.500 dan tarif baru Rp. 2.650, dengan harga biaya jasa tarif lama minimal Rp. 8.000 sampai dengan Rp. 10.000, dan tarif baru Rp. 9.000 sampai dengan Rp. 10.500, yang merupakan biaya jasa

minimal yang ditetapkan pemerintah dengan harga tertinggi dibandingkan dengan zonasi I dan zonasi III. Pada zonasi III yang merupakan penetapan tarif ojek *online* pada wilayah Sulawesi, Nusa Tenggara, Maluku, dan Papua dengan penetapan harga untuk biaya jasa batas bawah Rp. 2.100 biaya jasa batas atas Rp. 2.600, dan harga biaya jasa minimal Rp. 7.000 sampai dengan Rp. 10.000.

Tabel 1.3 Perhitungan Point dan Bonus Mitra Grab di Kota Bogor

<b>Tanggal</b>	<b>Berlian</b>	<b>Bonus</b>
26 Agustus 2021	1	Rp. 5.000
27 Agustus 2021	90	Rp. 100/Berlian
28 Agustus 2021	90	Rp. 100/Berlian
28 Agustus 2021	1	Rp. 5.000
16 Agustus - 29 Agustus	100	Rp. 500.000
29 Agustus 2021	90	Rp. 100/Berlian
30 Agustus - 12 September	100	Rp. 500.000
31 Agustus 2021	90	Rp. 100/Berlian
01 September 2021	1	Rp. 2.500/Berlian
s/d 02 September pukul 24.00	1	Rp. 2.500/Berlian
s/d 02 September pukul 24.00	90	Rp. 100/Berlian
03 September 2021	1	Rp. 2.500/Berlian
03 September 2021	90	Rp. 100/Berlian
04 September 2021	90	Rp. 100/Berlian
04 September 2021	1	Rp. 2.500/Berlian

*Sumber : Aplikasi Mitra Pengemudi*

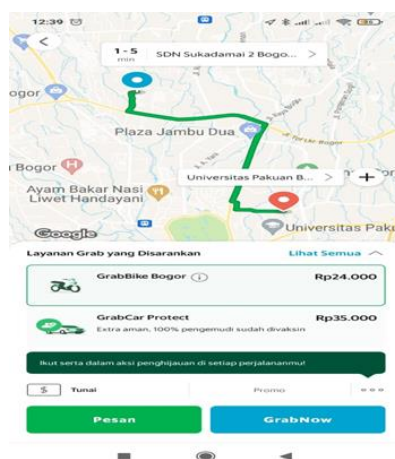
Berdasarkan tabel diatas perusahaan Grab, memberikan bonus insentif apabila mitra pengemudi berhasil meraih berlian (poin) yang telah ditetapkan, dalam hal ini untuk setiap 1 berlian maka mendapatkan Rp. 2.500 untuk setiap 90 berlian mendapatkan Rp. 100/berlian dan untuk tanggal 30 Agustus 2021 - 12 September 2021 jika mitra pengemudi berhasil mendapatkan 100 berlian maka akan mendapatkan bonus Rp. 500.000. Sedangkan untuk Grab Express Instant mempunyai jaminan argo Rp. 20.000/trip, dan semua bonus akan dicairkan dengan ketentuan nilai penyelesaian gabungan lebih dari 70% dan nilai *rating* lebih dari 4,8 untuk mendapatkan insentif. Agar bisa mendapat *rating* bintang 5 terus dan mencapai 100% sempurna, *driver* harus bisa bersikap ramah dan profesional saat menjalani orderan. Jangan mudah membatalkan orderan, karena sistem gaji Grab 2019 akan langsung mengurangi *rating* dan memangkas poin *driver*.



Sumber : Aplikasi Mitra Pengemudi

Gambar 1.2 Insentif Spesial Grab Express Sameday

Grab menghadirkan tambahan insentif spesial yang berlaku mulai 30 Agustus 2021 - 5 September 2021 untuk insentif Grab Express Sameday Rp. 2.500 untuk semua area, Rp. 10.000 untuk titik *pick-up* pertama di area ramai, Rp. 20.000 khusus di area perjarangan. Selain insentif berdasarkan jumlah penyelesaian yang telah diselesaikan, pihak perusahaan telah mengakomodir dengan penambahan poin-poin atau berlian berdasarkan daerah dan jam tertentu dan pemerintah dalam memberikan payung hukum telah mengeluarkan beleid berupa UU nomor 22 tahun 2009, dan yang terbaru adalah PM nomor 12 tahun 2019 serta KP nomor 348 tahun 2019, untuk dapat melindungi para mitra pengemudi *driver* transportasi *online*.



Sumber : Aplikasi Transportasi GrabBike

Gambar 1.3 Harga Transportasi *Online* Grab Bike tahun 2021

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan simulasi harga apabila pengguna jasa menggunakan jenis layanan Grab Bike dari SDN Sukadamai 2 menuju Universitas Pakuan dengan jarak tempuh 8,8 km dengan harga Rp. 24.000. Skema

pendapatan dari perusahaan transportasi *online* roda dua ini 80% untuk mitra pengemudi dan 20% untuk perusahaan yang bersumber dari dompet aplikasi mitra pengemudi. Selain itu Grab juga memberikan bonus atau insentif dengan ketentuan yang berbeda sesuai jumlah berlian (poin) yang dicapai oleh mitra pengemudi.

Fleksibelnya waktu jam kerja bagi mitra pengendara transportasi *online* membuat mereka dapat menyesuaikan mobilitas dalam mendapatkan penghasilan apabila peluang ini dimanfaatkan dan menjadi strategi dengan baik, serta bonus insentif yang diberikan oleh perusahaan menjadikan mitra pengemudi grab bike mendapatkan penghasilan tambahan apabila mencapai target insentif harian serta memenuhi syarat dari *rating* aplikasi pengemudi tersebut.

Pendapatan pengemudi ojek online menurun sampai 80% akibat corona, sejak penerapan belajar dan kerja dari rumah (*work from home*) pendapatan para pengemudi ojek *online* anjlok hingga 80% ditambah dengan kebijakan PPKM yang mengurangi mobilitas masyarakat diluar rumah. Meski begitu layanan pesan antar makan seperti grab food naik 10%-20% pada periode yang sama ([sumber https://ekonomi.bisnis.com](https://ekonomi.bisnis.com)). Hal tersebut sejalan dengan turunnya mobilitas serta adanya penyesuaian jumlah mitra Grab, sehingga membuat para pengemudi ojek *online* sampai menambah jam kerja hingga larut malam karena mengejar target untuk bonus insentif harian.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dalam hal ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan berjudul **“PENGARUH JAM KERJA DAN BONUS INSENTIF TERHADAP PENDAPATAN MITRA PENGEMUDI GRAB BIKE DI KOTA BOGOR”**

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Untuk mencapai poin berlian yang telah ditentukan oleh perusahaan Grab, mitra pengemudi Grab Bike harus menambah waktu jam kerjanya untuk dapat mencapai bonus yang telah ditentukan.
2. Bonus insentif mempengaruhi tingkat pendapatan *driver* Grab Bike.
3. Area *hotspot* dapat memudahkan mitra pengemudi Grab Bike dalam mencapai bonus insentif.
4. *Rating* pengemudi Grab Bike menjadi syarat mitra pengemudi untuk mendapatkan bonus insentif.
5. Pendapatan mitra pengemudi Grab Bike menurun sejak pandemi covid dan kebijakan PPKM yang mengurangi mobilitas masyarakat.



### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka penulis merumuskan beberapa permasalahan antara lain:

1. Bagaimana pengaruh jam kerja terhadap pendapatan *driver* Grab Bike di Kota Bogor?
2. Bagaimana pengaruh bonus insentif terhadap pendapatan *driver* Grab Bike di Kota Bogor?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data dan informasi untuk mengetahui pengaruh jam kerja dan bonus insentif terhadap pendapatan mitra pengemudi Grab Bike di Kota Bogor sehingga permasalahan yang ada diharapkan dapat diselesaikan atau dipecahkan.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan pengaruh jam kerja terhadap pendapatan mitra pengemudi Grab Bike di Kota Bogor.
2. Untuk menjelaskan pengaruh bonus insentif terhadap pendapatan mitra pengemudi Grab Bike di Kota Bogor.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Praktik**

Dalam kegunaan praktik bagi mitra pengemudi maupun hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini :

1. Manfaat bagi pemerintah selaku regulator dapat menjembatani antara perusahaan aplikasi ojek *online* dalam hal ini Grab dengan mitra pengemudi dalam hal regulasi untuk dapat menguntungkan semua pihak.
2. Manfaat bagi perusahaan aplikasi dalam hal ini Grab, untuk dapat lebih mengetahui kondisi mitra pengemudi di lapangan terkait operasional dan memberikan masukan agar terciptanya mitra yang lebih sejahtera.
3. Manfaat bagi mitra pengemudi Grab Bike agar dapat mengetahui tempat dan waktu yang tepat dalam bekerja untuk mendapatkan pendapatan.

#### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

Dalam manfaat kegunaan ilmiah diharapkan mampu dapat menambah literatur serta kegunaan sumber informasi sebagai berikut :

1. Sebagai tambahan referensi dan informasi bagi penelitian sejenis dengan penelitian ini.
2. Sebagai tambahan informasi dan pengetahuan bagi mahasiswa serta referensi bahan studi di perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun.

Menurut Handoko (2016), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Sementara itu, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Hasibuan (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses rekrutmen, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh instansi.

##### **2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi melalui sejumlah cara yang

bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Menurut Rival dan Sagala menjelaskan bahwa dua tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu sasaran manajemen sumber daya manusia dan organisasi manajemen sumber daya manusia. Sinambela (2017).

### 2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019), peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job recruitment*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan pegawai berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cepat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja pegawai.
9. Mengatur mutasi pegawai baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

### 2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam buku Sinambela (2016), menjelaskan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari disiplin manajemen yang menerapkan berbagai fungsi, seyogyanya fungsi-fungsi manajemen dimaksud dapat diimplementasikan dalam manajemen sumber daya manusia. Secara umum, manajemen sumber daya manusia mengembangkan dan bekerja melalui sistem *Human Resources Management* (HRM) terpadu melalui lima area fungsional, yakni perencanaan, staffing, pengembangan *human resources* (HR), kompensasi dan benefit, safety dan kesehatan, serta pegawai dan relasi buruh.

#### 1. Perencanaan

Seluruh aktivitas organisasi manusia sesungguhnya diawali dengan perencanaan, meskipun rencana yang dilakukan sering tidak disadarinya. Meskipun demikian, terdapat berbagai definisi perencanaan sumber daya manusia, perencanaan sumber daya manusia diartikan sebagai suatu aktivitas yang menelaah apa yang

akan dilakukan oleh sumber daya manusia, bagaimana melakukannya, dan kapan dilakukan. Secara umum, istilah perencanaan sumber daya manusia mengacu pada usaha organisasi mengidentifikasi implikasi sumber daya manusia pada perubahan organisasional dan pada isu bisnis utama supaya menggabungkan sumber daya manusia dengan kebutuhan yang dihasilkan dari perubahan dan isu tersebut. Pada awalnya saat stabilitas lingkungan, perencanaan sumber daya manusia berpusat pada menyesuaikan tuntutan sumber daya manusia dengan suplai sumber daya manusia. Pada masa itu, memperkirakan kebutuhan dan perencanaan sumber daya manusia yang diperlakukan sebagian besar merupakan perhitungan angka belaka. Selain merencanakan besaran pegawai, tentu saja akan direncanakan bagaimana memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan tersebut.

## **2. Staffing**

Staffing adalah proses ketika organisasi memastikan bahwa jumlah pekerja dengan skill semestinya dalam pekerjaan yang benar, pada waktu yang benar, untuk mencapai tujuan organisasi. Staffing melibatkan analisis kerja, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan seleksi.

Analisis pekerjaan (*Job analysis*) adalah proses sistematis menentukan skill, kewajiban, dan pengetahuan yang diperlukan untuk melakukan kerja dalam organisasi. Ini berdampak pada setiap aspek HRM termasuk perencanaan, rekrutmen, dan seleksi, *Human resource planning* (perencanaan sumber daya manusia/HRP) adalah proses membandingkan persyaratan HR dengan ketersediaan mereka dan menentukan apakah organisasi memiliki kekurangan atau kelimpahan personil. Data yang tersedia menetapkan jenjang untuk rekrutmen atau aksi HR lain. Rekrutmen adalah proses menarik individu berkualifikasi dan mendorong mereka mengajukan diri bergabung dengan organisasi. Seleksi adalah proses melalui mana organisasi memilih, dari group pelamar, individu yang paling cocok baik bagi posisi yang terbuka maupun untuk organisasi. Penyelesaian yang sukses dari tiga tugas tersebut adalah penting jika organisasi ingin secara efektif menuntaskan misinya.

## **3. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

*Human resource development* (HRD) adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang utama yang terdiri tidak hanya pelatihan dan pengembangan, tetapi juga perencanaan karier individual dan aktivitas organisasi pengembangan, pengembangan organisasi, dan penilaian kinerja, organisasi yang menekankan kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dirancang untuk memberi peserta belajar dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk kerja mereka sekarang dan dimasa mendatang. Pengembangan melibatkan pembelajaran yang berjalan melebihi kerja hari ini.

Perencanaan karier adalah proses terus menerus individu dengan menetapkan tujuan karier dan mengidentifikasi cara untuk mencapainya. Sementara itu, pengembangan karier adalah pendekatan formal yang digunakan oleh organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman tepat tersedia ketika dibutuhkan. Karier individual dan kebutuhan pegawai dalam perencanaan karier sehingga kebutuhan keduanya dapat terpenuhi. Selanjutnya, pengembangan organisasi (PO) adalah proses terencana perbaikan organisasi dengan pengembangan strukturnya, sistem, dan proses untuk memperbaiki efektifitas dan pencapaian tujuan yang dikehendaki. Penilaian kinerja adalah sistem formal review dan evaluasi kinerja tugas individu atau tim. Ini mendatangkan bagi pegawai peluang untuk mengkapitaliskan atas kekuatan mereka dan menanggulangi kelemahan yang teridentifikasi. Dengan demikian, pengembangan organisasi membantu mereka untuk menjadi pegawai yang lebih puas dan produktif. Pegawai operatif adalah semua pekerja dalam organisasi kecuali manajer dan professional, seperti insinyur, akuntan, atau sekretaris professional.

#### **4. Kompensasi dan benefit**

Sistem kompensasi yang bijak memberi pegawai dengan reward memadai dan berkeadilan (*equatable*) bagi kontribusi mereka memenuhi tujuan organisasional. Reward dapat merupakan salah satu atau kombinasi hal berikut: (1) bayaran: uang yang diterima orang untuk melakukan kerja; (2) benefit: Reward finansial tambahan, selain dari pay (bayaran); (3) Reward non finansial: reward non moneter seperti kesenangan bekerja yang dilakukan atau kepuasan dengan lingkungan tempat kerja yang memberikan fleksibilitas.

#### **5. Keamanan dan kesehatan**

Keamanan atau keselamatan meliputi perlindungan pegawai dari kecelakaan yang diakibatkan pelaksanaan pekerjaan. Kesehatan menuju pada kebebasan pegawai dari sakit fisik atau emosional. Aspek kerja tersebut adalah penting karena pegawai yang bekerja dalam lingkungan aman dan menikmati kesehatan yang baik adalah lebih mungkin untuk produktif dan menghasilkan benefit jangka panjang bagi organisasi.

#### **6. Pegawai dan relasi kerja**

Keanggotaan serikat sektor swasta telah turun dari 39% tahun 1958 menjadi 9% hari ini, persentase terendah sejak tahun 1901. Meski demikian, organisasi bisnis dituntut oleh hukum untuk mengetahui serikat kerja dan untuk mengakui serikat kerja dan tawar menawar dengan mereka secara jujur jika karyawan organisasi ingin serikat mempresentasikan mereka. Di masa lampau, hubungan ini adalah cara hidup yang diterima bagi banyak pengusaha (organisasi), akan tetapi, kebanyakan organisasi dewasa ini akan lebih suka lingkungan organisasi yang bebas serikat kerja.

Ketika serikat buruh mereprensetasikan sesuai organisasi, organisasi HR sering di rujuk sebagai relasi industri, yang menangani kerja tawar menawar kolektif.

## **7. Riset sumber daya manusia**

Walaupun riset HR tidak berbeda dengan fungsi HRM berbeda, ini menyangkut area fungsional, dan laboratorium peneliti adalah keseluruhan lingkungan kerja. Misalnya, alasan bagi *problem* seperti absen berlebih atau keluhan berlebih mungkin tidak muncul. Akan tetapi, ketika *problem* demikian terjadi, riset HR sering dapat menyoroti sebab mereka dan solusi yang mungkin. Riset HR adalah kunci penting bagi mengembangkan angkatan kerja seproduktif dan sepuas mungkin.

### **2.2 Jam Kerja**

#### **2.2.1 Pengertian Jam Kerja**

Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan malam hari (UU RI No. 12 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja). Badan Pusat Statistik mendefinisikan jumlah jam kerja seluruh pekerjaan adalah lamanya waktu dalam jam yang digunakan untuk bekerja dari seluruh pekerjaan, tidak termasuk jam kerja istirahat resmi dan jam kerja yang digunakan untuk hal-hal yang di luar pekerjaan seminggu yang lalu. Bagi pedagang keliling, jumlah jam kerja dihitung mulai berangkat dari rumah sampai tiba kembali di rumah dikurangi waktu yang tidak merupakan jam kerja, seperti mampir ke rumah keluarga/kawan dan sebagainya.

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), jam kerja adalah lamanya waktu dalam jam yang digunakan untuk bekerja dari seluruh pekerjaan, tidak termasuk jam kerja istirahat resmi dan jam kerja yang digunakan untuk hal-hal diluar pekerjaan selama seminggu.

#### **2.2.2 Indikator Jam Kerja**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Murfiana (2018), terdapat tiga indikator jam kerja, yaitu sebagai berikut:

##### **1. Waktu Kerja**

Pengaturan waktu yang diperlukan untuk menjamin keselamatan dan kesehatan ketika melakukan pekerjaan, waktu istirahat yang cukup antara penggantian waktu kerja dan keseimbangan tanggung jawab pekerja untuk keluarga dan pekerjaan.

##### **2. Lama Kerja**

Lama kerja merupakan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam beberapa jam dalam satu hari.

### 3. Hari kerja selama seminggu

Hari kerja yang digunakan petani nira yaitu setiap hari selama satu minggu, mereka tetap akan bekerja selama mereka tidak menginginkan untuk libur, dan mereka akan berlibur di hari-hari tertentu dengan alasan tertentu.

#### 2.2.3 Jam Kerja Grab

Mitra pengemudi transportasi ojek *online* untuk dapat menyesuaikan jam kerja, termasuk di *rush hour* baik pagi hari maupun sore hari, akan tetapi tidak menutup kemungkinan mendapatkan pendapatan di jam-jam tertentu. *Driver* Grab Bike harus mengetahui terlebih dahulu seberapa besar biaya tambahannya dan seperti apa skemanya agar mendapat penghasilan lebih banyak di jam sibuk.

##### 1. Jam Sibuk Pagi

Berdasarkan informasi dari perusahaan, jam sibuk pagi dimulai dari pukul 06.00 WIB - 09.00 WIB yang didominasi oleh orderan dari stasiun ke tempat-tempat perkantoran, sekolah, maupun ke pasar. Mitra pengemudi setiap kali mendapatkan orderan di jam tersebut maka mendapatkan biaya tambahan sekitar Rp. 2.500 biaya tambahan tersebut akan otomatis terhitung di aplikasi, semakin banyak mendapat orderan maka semakin meningkat biaya tambahannya. Contoh jika *driver* grab bike mendapatkan orderan sebesar Rp. 9.000 berhubung di jam sibuk pagi maka dikenakan biaya tambahan sebesar Rp. 3.500 maka secara otomatis mitra akan mendapatkan sebesar Rp. 11.500.

##### 2. Jam Sibuk Siang

Berdasarkan informasi dari perusahaan, jam sibuk pagi dimulai dari pukul 11.00 WIB - 14.00 WIB yang didominasi oleh orderan grab food yang memesan makanan di mall atau restoran terdekat. Mitra pengemudi setiap kali mendapatkan orderan di jam tersebut maka mendapatkan biaya tambahan sekitar Rp. 2.500 biaya tambahan tersebut akan otomatis terhitung di aplikasi, semakin banyak mendapat orderan maka semakin meningkat biaya tambahannya.

##### 3. Jam Sibuk Sore

Berdasarkan informasi dari perusahaan, jam sibuk pagi dimulai dari pukul 16.00 WIB - 20.00 WIB yang didominasi oleh orang-orang pulang kantor *office hour*. Mitra pengemudi setiap kali mendapatkan orderan di jam tersebut maka mendapatkan biaya tambahan sekitar Rp. 2.500 biaya tambahan tersebut akan otomatis terhitung di aplikasi, lebih menariknya biaya tersebut akan meningkat sampai Rp. 5.000 dan itu tergantung dari jarak pengantaran.



### 2.2.4 Teori alokasi waktu

Menurut William A. McEachern (2001), waktu adalah bahan mentah dari hidup. Dalam menggunakan waktu ada tiga cara:

- a. Melaksanakan pekerjaan pasar yaitu menjual waktu ke pasar untuk memperoleh pendapatan.
- b. Melaksanakan pekerjaan non-pasar yaitu menjual waktu untuk memproduksi barang dan jasa sendiri.
- c. Mengubah waktu langsung menjadi waktu luang (leisure), yaitu penggunaan waktu untuk non-kerja. William A. McEachern mengatakan bahwa Pekerja mampu mengendalikan jumlah jam kerja mereka per minggu. Pilihan antara kerja separuh waktu dan kerja penuh waktu memungkinkan para pekerja menggabungkan jumlah jam kerja yang mereka inginkan. Jam kerja dalam penelitian ini adalah jumlah jam kerja yang diukur dari lamanya waktu yang dicurahkan untuk mencari nafkah oleh *Driver* Grab di Kecamatan Medan Tembung yang dinyatakan dengan satuan jam atau hari.

## 2.3 Insentif

Insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam kerja. Meskipun insentif diberikan kepada kelompok, mereka sering menghargai perilaku individu. Program insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja pekerja. Program insentif dapat berupa insentif perorangan, insentif untuk seluruh perusahaan, dan program tunjangan.

### 2.3.1 Pengertian Insentif

Menurut Hasibuan (2019), menyatakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Ada beberapa pengertian yang di kemukakan oleh para ahli tentang insentif yaitu:

Menurut Sinambela (2017), “Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai.

Menurut Khadaisan seperti di kutip dalam Hamali (2016), “Insentif adalah program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas kinerja.

Menurut Fahmi (2017), “Insentif adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang di lakukan, baik bentuk finansial maupun non finansial.

### 2.3.2 Sifat Dasar Sistem Pengupahan Insentif

Beberapa sifat dasar dalam sistem pengupahan insentif menurut Martoyo dalam Diviani (2015), adalah sebagai berikut:

1. Pembayaran agar diupayakan cukup sederhana, sehingga mudah dimengerti dan dihitung oleh karyawan yang bersangkutan sendiri.
2. Upah insentif yang diterima benar-benar dapat menaikkan motivasi kerja meningkat.
3. Pelaksanaan pengupahan insentif hendaknya cukup cepat, sehingga karyawan yang berprestasi lebih tersebut cukup cepat pula merasakan nikmatnya orang berprestasi lebih.
4. Penentuan standar kerja ataupun standar produksi hendaknya secermat mungkin, dalam arti tidak terlalu tinggi, sehingga tidak terjangkau oleh umum karyawan, atau tidak terlalu rendah, sehingga tidak terlalu mudah dicapai karyawan.
5. Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerjaan atau karyawan untuk berkerja lebih giat.

Berdasarkan pendapat diatas maka jelaslah bahwa pemberian insentif harus dilaksanakan secara jelas dan sederhana untuk mempermudah perhitungan setiap pegawainya, agar dapat menambah peningkatan kinerja bagi setiap pegawai.

### 2.3.3 Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif dimaksudkan agar kebutuhan materi pegawai terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan materi itu diharapkan pegawai dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai dengan standar perusahaan sehingga *output* yang dihasilkan dapat meningkat daripada input dan akhirnya kinerja pegawai dapat meningkat.

Menurut Sinambela (2017), tujuan pemberian insentif oleh organisasi merupakan upaya memenuhi kebutuhan pegawai. Pegawai organisasi akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan organisasi jika organisasi memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawainya baik kebutuhan yang bersifat materi, maupun kebutuhan yang bersifat non materi.

### 2.3.4 Program Insentif

Adapun program-program insentif yang di gunakan dalam perusahaan, menurut Marwan Syah dan Mukaram dalam Sinambela (2017):

1. *Piece work* (Upah Per Output)

Sistem insentif yang memberikan imbalan bagi pekerja atas tiap unit keluaran yang dihasilkan. Upah harian atau mingguan ditentukan dengan mengalikan jumlah unit yang dihasilkan dengan tarif per unit.

2. *Production bonuss* (Bonus Produksi)

Insentif yang diberikan kepada pekerja melebihi sasaran *output* yang ditetapkan. Para pekerja biasanya menerima upah pokok, bila mereka dapat menghasilkan *output* diatas standar mereka memperoleh bonus, yang jumlahnya biasanya ditentukan atas dasar tarif per unit produktivitas diatas standar. Bonus produktif juga dapat diberikan kepada para pekerja yang dapat menghemat waktu kerja.

3. *Commisions* (Komisi)

Insentif ini diberikan atas dasar jumlah unit yang terjual. Sistem ini biasanya diberlakukan untuk pekerjaan seperti wiraniaga, agen real estate.

4. *Maturity curva* (Kurva Kematangan)

Bentuk insentif ini diberikan untuk mengakomodir para pekerja yang memiliki unjuk gigi tinggi, dilihat dari aspek produktivitas atau pekerja yang telah berpengalaman.

5. *Merit raises* (Upah Kontribusi)

Kenaikan gaji atau upah yang diberikan sesudah penilaian unjuk kerja. Kenaikan ini biasanya diputuskan oleh atasan langsung pekerja, sering kali dengan bekerja sama dengan atasan yang lebih tinggi.

6. *Nomonetary incentives* (Insentif Non Materi)

Insentif seperti ini diberikan sebagai penghargaan atas unjuk kerja yang berkaitan dengan pekerjaan, saran yang diberikan kepada perusahaan atau kegiatan pengabdian kepada masyarakat misalnya banyak perusahaan yang memiliki program pemberian penghargaan seperti plakat, sertifikat, liburan, cuti dan insentif lain yang tidak berbentuk uang.

### 7. *Executives incentives* (Insentif Eksekutif)

Bentuk-bentuk insentif bagi eksekutif antara lain bonus uang tunai, *stock option* (hak untuk membeli saham perusahaan dengan harga tertentu), *performance objectives*.

#### 2.3.5 Jenis-Jenis Insentif

Jenis-jenis insentif menurut Sinambela (2017):

##### 1. Uang (Insentif Material)

Insentif yang berbentuk uang dapat diberikan dalam beberapa macam.

###### a. Bonus

Bonus adalah uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atau hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan secara efektif dan khusus. Diberikan tanpa ikatan di masa yang akan datang.

###### b. Komisi

Komisi adalah sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik. Umumnya, komisi dibayarkan sebagai bagian dari penjualan dan diterima pada pekerjaan bagian penjualan.

###### c. Pembagian keuntungan

Model pembagian keuntungan biasanya bermacam-macam, tetapi mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendaftaran pegawai.

##### 2. Insentif Non Material

Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, antara lain :

- a. Pemberian gelar (*title*) secara resmi.
- b. Pemberian balas jasa.
- c. Pemberian piagam penghargaan.
- d. Pemberian promosi.
- e. Pemberian hak untuk mempergunakan sesuatu atribut dan fasilitas organisasi.
- f. Pemberian pujian atau ucapan terima kasih secara formal maupun non formal.

### 2.3.6 Indikator Insentif

Siagian dalam *science journal of Business and Management* (2016), mengemukakan pendapatnya dalam indikator-indikator dalam pemberian insentif antara lain :

#### 1. Berdasarkan Kinerja Pegawai

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah di tunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif dalam bekerjanya. Disamping itu juga dapat sangat menguntungkan bagi pegawai yang bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang berusia lanjut.

#### 2. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa pemberian insentif pada pegawai di dasarkan pada tingkat kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak kekurangan. Hal seperti ini memungkinkan karyawan untuk dapat bertahan dalam perusahaan.

#### 3. Keadilan dan Kelayakan

##### a) Keadilan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (*input*) dengan (*output*), makin tinggi pengorbanan semaki tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. *Input* dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memegang jabatan tersebut. Oleh karena itu, semakin tinggi pula *output* yang diharapkan. *Output* ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima oleh karyawan yang bersangkutan, dimana di dalamnya terdapat keadilan yang sangat di perhatikan sekali oleh karyawan penerima insentif.

##### b) Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif dalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibanding perusahaan lain, maka perusahaan tersebut akan mendapat kendala yakni menurunnya kinerja

karyawan yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan karyawan mengenai insentif tersebut.

#### 4. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

### 2.4 Pendapatan

#### 2.4.1 Pengertian Pendapatan

Pendapatan menurut Samryn (2016), adalah kenaikan aktiva atau pengurangan kewajiban yang bersumber dari penyerahan barang atau jasa dalam rangka kegiatan komersial perusahaan. Pendapatan ataupun upah dapat terdefiniskan sebagai pembayaran atas jasa yang telah dilakukan oleh pekerja atau buruh berdasarkan harian dan jam kerjanya, dalam hal ini upah merupakan imbalan atas hasil kerja mereka kepada para pekerja yang menggunakan kekuatan fisik dan kecenderungan ditetapkan berdasarkan upah harian. (Arida dkk, 2015).

Pendapatan merupakan hasil yang diperoleh dari aktivitas-aktivitas perusahaan dalam suatu periode. Pendapatan merupakan hasil yang penting karena pendapatan adalah tujuan atas aktivitas perusahaan. Pendapatan timbul dari kegiatan ekonomi antara lain penjualan barang, penjualan jasa, penggunaan aktivitas perusahaan oleh pihak lain yang menghasilkan bunga, royalti, dan deviden.

Pendapatan juga merupakan salah satu indikator penting dalam pembentukan laporan laba rugi dalam suatu perusahaan. Banyak yang bingung mengenai istilah pendapatan, hal ini disebabkan pendapatan diartikan *revenue* dan dapat juga diartikan *income*. Kata *income* diartikan sebagai penghasilan dan kata *revenue* diartikan sebagai pendapatan penghasilan (*income*) maupun keuntungan (*gain*).

Pendapatan adalah penghasilan yang timbul dari aktivitas perusahaan yang biasa (*normal activity*) dan dikenal dengan sebutan yang berbeda, misalnya: penjualan (*sales*), penghasil jasa (*fees revenues*), pendapatan bunga (*interest revenue*), pendapatan deviden (*dividend revenue*), pendapatan royalti (*royalty revenues*), dan pendapatan sewa (*rent revenue*).

Pendapatan adalah penghasilan yang timbul dari aktivitas perusahaan yang dikenal dengan sebutan berbeda seperti penjualan, penghasilan jasa (*fees*), bunga, deviden, royalti dan sewa.

Soekartawi menjelaskan pendapatan akan mempengaruhi banyaknya barang yang dikonsumsi, bahwa sering kali dijumpai dengan bertambahnya pendapatan, maka barang yang dikonsumsi bukan saja bertambah, tapi juga kualitas barang tersebut ikut menjadi perhatian. Misalnya sebelum adanya penambahan pendapatan beras yang dikonsumsi adalah kualitas yang kurang baik, akan tetapi setelah adanya penambahan pendapatan maka konsumsi beras menjadi kualitas yang baik.

Pendapatan adalah pendapatan uang yang diterima dan diberikan kepada subjek ekonomi berdasarkan prestasi-prestasi yang diserahkan yaitu berupa pendapatan dari profesi yang dilakukan sendiri atau usaha perorangan dan pendapatan dari kekayaan. Besarnya pendapatan seseorang bergantung pada jenis pekerjaannya.

Menurut Aulani (2014), mendefinisikan pendapatan secara lebih spesifik yaitu selisih antara penerimaan total perusahaan dengan pengeluaran. Penerimaan tersebut bersumber dari hasil usaha, sedangkan pengeluaran merupakan total biaya yang digunakan selama proses produksi. Formulasi pendapatan dapat terperinci dilihat sebagai berikut :

$$\pi = TR - TC$$

Keterangan :

$\pi$  : Tingkat pendapatan

TR : Total penerimaan

TC : Total pengeluaran

Lebih lanjut menurut Aulani (2014), dalam jangka pendek, biaya produksi dikelompokkan menjadi biaya tetap dan biaya variabel. Biaya tetap merupakan semua jenis biaya yang nilainya tidak tergantung pada besar kecilnya biaya produksi, sehingga jumlah biaya tetap adalah konstan. Sedangkan pada biaya variabel adalah semua jenis biaya yang nilainya tergantung pada besar kecilnya biaya produksi.

#### **2.4.2 Indikator Pendapatan**

Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Patty (2015) terdapat tiga indikator pendapatan, yaitu :

1. Rata-rata pendapatan perhari
2. Dengan keuntungan maksimal kesejahteraan akan ikut meningkat
3. Pendapatan akan memenuhi kebutuhan keluarga

## 2.5 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.5.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Publikasi
1	Aan Cahya Kurnia (2018)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendapatan <i>Driver</i> Go-jek di Kota Yogyakarta.	Variabel Bebas (X) : Jam Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Jarak <i>Pick up</i> , <i>Smartphone</i> kerja perbulan.  Variabel Terikat (Y): Pendapatan <i>Driver</i> GO-jek	Jam kerja, pengalaman kerja, <i>smartphone</i> , dan kerja perbulan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan <i>driver</i> GO-JEK di Kota Yogyakarta. Jarak pick up berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pendapatan <i>driver</i> GO-JEK di Kota Yogyakarta. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap pendapatan <i>driver</i> GO-JEK di Kota Yogyakarta	<a href="http://repository.umsu.ac.id">http://repository.umsu.ac.id</a> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2	Akbar Muzaki (2018)	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendapatan <i>Driver</i> Go-jeg	Variabel Bebas (X) : Jam Kerja, Bonus, Jarak Tempuh, Umur,	Berdasarkan hasil analisis data ditemukan bahwa variabel jam kerja, bonus,	e-Skripsi Universitas Andalas.



		di Kota Padang.	Pendidikan, Pengalaman Kerja.  Variabel Terikat (Y) : Pendapatan <i>Driver</i> Go-jeg di Kota Padang.	jarak tempuh, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap pendapatan <i>driver</i> Go-Jeg. Namun variabel umur, pendidikan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap pendapatan <i>driver</i> Go-Jeg di Kota Padang.	
3	Muhamad Rizki (2019)	Pengaruh Jam Kerja, Bonus Insentif, dan <i>Area Hotspots</i> Terhadap Pendapatan Mitra Pengemudi Grab Bike di Kota Jakarta.	Variabel Bebas (X) : Jam Kerja, Bonus Insentif, <i>Area Hotspots</i> .  Variabel Terikat (Y) : Pendapatan.	Semakin mitra meningkatkan Jam Kerja mereka, maka penghasilan mereka cenderung lebih tinggi daripada mitra pengemudi yang memiliki jam kerja lebih rendah, sedangkan untuk Bonus Insentif apabila pengemudi mencapai point berlian tertinggi yaitu 319 point berlian maka mitra mendapatkan 185 ribu rupiah sehingga penghasilan mitra pengemudi Grab Bike akan semakin bertambah, dan untuk <i>Area Hotspot</i> apabila mitra pengemudi	Semanticscholar.org Semantic Scholar. Dipublikasikan tanggal 19 November 2019. Geografi.

				berada disekitaran tersebut maka makan membantu para ojek <i>online</i> untuk mendapatkan orderan sehingga penghasilan ojek <i>online</i> mengalami kenaikan.	
4	Arifin (2020)	Pengaruh Jam Kerja dan Kebijakan Tarif Ojek <i>Online</i> Terhadap Tingkat Pendapatan <i>Driver</i> Grab Bike di Kecamatan Medan Tambung.	Variabel Bebas (X) : Jam Kerja, Kebijakan Tarif.  Variabel Terikat (Y) : Pendapatan.	Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa jam kerja dan kebijakan tarif ojek <i>online</i> berpengaruh terhadap pendapatan <i>driver</i> grab di Kecamatan Medan Tambung.	Repository UIN Sumatera Utara.
5	Hasbi Prima (2019)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Lokasi Mangkal, Teknologi, dan Biaya Operasional Terhadap Pendapatan Pengemudi Ojek <i>Online</i> di Kota Malang.	Variabel Bebas (X) : Pengalaman Kerja, Lokasi Mangkal, Teknologi, dan Biaya Operasional.  Variabel Terikat (Y) : Pendapatan Pengemudi Ojek <i>Online</i> di Kota Malang.	Berdasarkan hasil penelitian penguasaan teknologi pada usia di atas 35 tahun mendapatkan pendapatan yang lebih rendah daripada yang lebih tua, biaya operasional mengurangi pendapatan, lokasi mangkal yang dekat dengan pusat keramaian akan lebih mudah mendapatkan	<a href="https://jimfeb.ub.ac.id">https://jimfeb.ub.ac.id</a>

				<p>orderan, pengalaman kerja dalam penguasaan jalan mempermudah dalam bekerja.</p>	
--	--	--	--	--	--

### 2.5.2 Kerangka Pemikiran

Jam kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi pendapatan. Tingkat pendapatan juga ditentukan oleh lamanya waktu operasi atau jam kerja. Jam kerja merupakan lama waktu yang digunakan untuk menjalankan usaha, yang dimulai sejak persiapan sampai usaha tutup. Sugeng (2017), menyatakan bahwa jam kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh pada pendapatan dalam perekonomian rumah tangga. Semakin lama curahan jam kerja, maka semakin banyak hasil yang diterima sehingga pendapatan yang diperoleh semakin meningkat dan kebutuhan keluarga bisa terpenuhi.

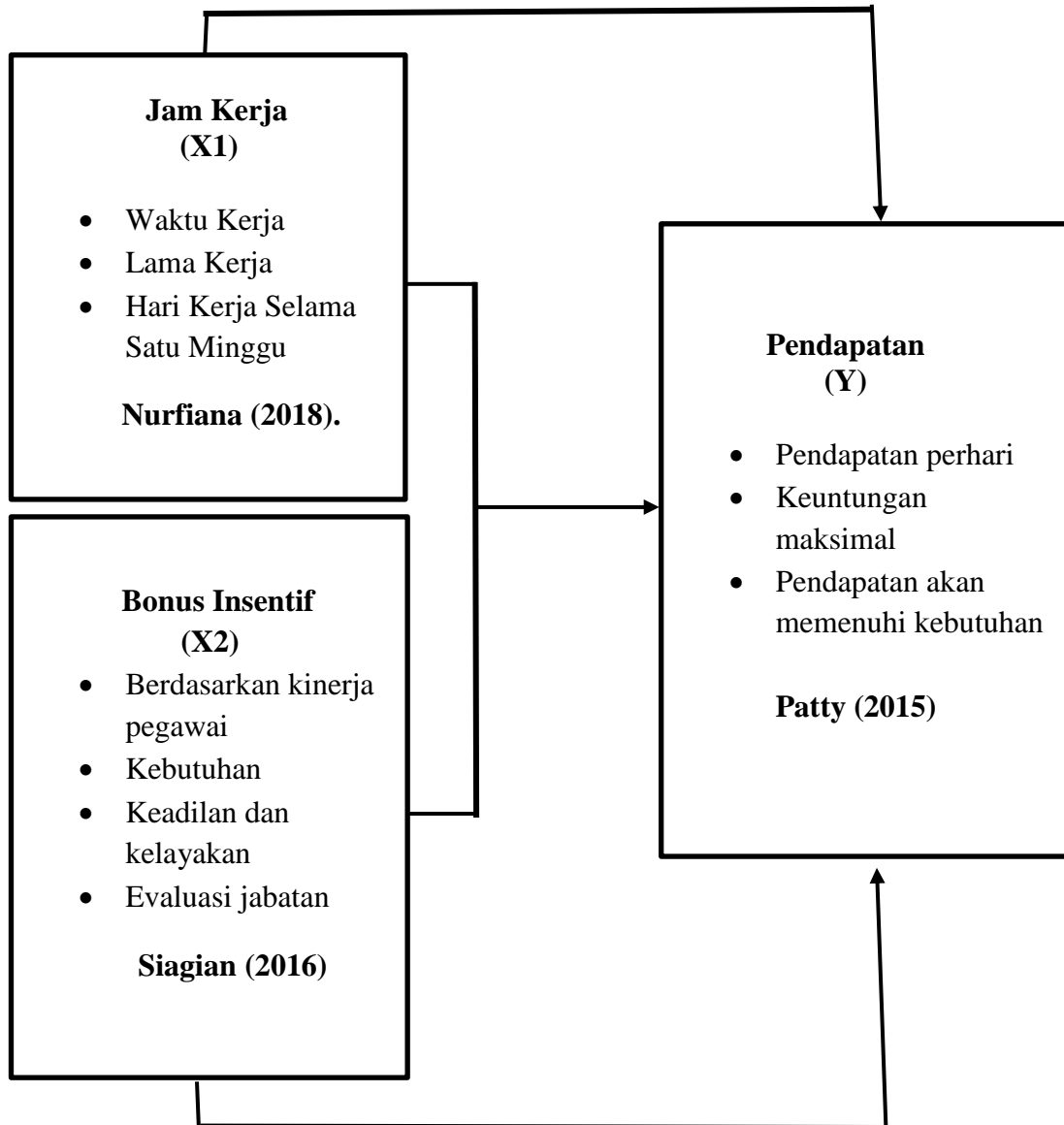
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosetyadi artistyan membuktikan adanya hubungan langsung antara jam kerja dengan tingkat pendapatan, yaitu jika waktu yang dicurahkan untuk bekerja semakin banyak, maka penghasilan yang diperoleh pun semakin banyak, begitu pula sebaliknya. (Burhanudin, 2015).

Insentif merupakan sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materil maupun bersifat non materil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan atau hasil kerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai (Rochman dkk, 2013). Pemberian insentif dapat diartikan sebagai tambahan diluar pendapatan yang diberikan penumpang kepada *driver* grab bike yang melebihi poin berlian yang telah ditetapkan perusahaan. Pemberian insentif merupakan salah satu cara untuk memotivasi *driver* grab bike dalam usahanya untuk dapat meningkatkan pendapatan diluar dari orderan yang diterima.

Adanya pemberian insentif, setiap *driver* grab bike akan memiliki semangat dan gairah kerja yang lebih baik, maka dalam hal ini meningkatkan *rating* pengemudi grab bike. Penelitian yang dilakukan oleh Rizki (2019), menunjukkan bahwa setiap poin berlian yang dicapai memiliki nilai insentif rupiah yang berbeda-beda, semakin tinggi poin berlian yang didapatkan, maka semakin tinggi penghasilan perhari yang diraih mitra pengemudi. Misalkan seperti poin berlian tertinggi yaitu 310 poin berlian maka mitra mendapatkan 185 ribu rupiah, sehingga para mitra berusaha untuk mendapatkan poin berlian tersebut.

### 2.5.3 Konstelasi Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, konstelasi penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian.

## 2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016), Menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap perumusan penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Berdasarkan Pemaparan diatas, maka penulis menyusun hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga adanya pengaruh dari variabel jam kerja terhadap pendapatan.
2. Diduga adanya pengaruh dari variabel bonus insentif terhadap pendapatan.
3. Diduga adanya pengaruh jam kerja dan bonus insentif terhadap pendapatan mitra pengemudi.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan yaitu deskriptif *development* dengan metode statistik kuantitatif. Penelitian ini membahas mengenai pengaruh serta hubungan sebab akibat antara variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen, dimana penelitian ini berusaha untuk menjelaskan pengaruh serta sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen.

### **3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

#### **3.2.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian merupakan sasaran yang akan diteliti untuk mendapatkan informasi yang tepat dan akurat. Pada penelitian ini, terdapat 2 variabel independen/variabel bebas yaitu jam kerja ( $X_1$ ) dan bonus insentif ( $X_2$ ), sedangkan variabel dependen/variabel terikat dalam penelitian ini adalah pendapatan ( $Y$ ).

#### **3.2.1 Unit Analisis**

Pada penelitian ini unit analisis yang digunakan adalah komunitas Grab Bike karena penelitian ini berhubungan dengan ojek *online* yang berkumpul di komunitasnya.

#### **3.2.2 Lokasi Penelitian**

Berdasarkan data pada tabel 1.1 penulis mengambil kecamatan Tanah Sareal dan Kecamatan Bogor Tengah karena memiliki tingkat kepadatan penduduk yang sangat tinggi yaitu Kecamatan Tanah sareal sebesar 12.346 km<sup>2</sup> dan Kecamatan Bogor Tengah sebesar 12.897 km<sup>2</sup>

Lokasi penelitian ini menarik beberapa sampel lokasi diantaranya mitra pengemudi Grab Bike di Yogya Jalan Baru, mitra pengemudi Grab Bike di Transmart Yasmin, mitra pengemudi Grab Bike di McDonald's Lodaya Bogor, dan mitra pengemudi Grab Bike di Botani Square.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian**

#### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis penelitian yang digunakan adalah data kuantitatif, yaitu data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, yang berupa angka-angka.

### 3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder yaitu:

#### 1. Data primer

Data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu individu/orang dalam perusahaan/instansi/organisasi, kelompok individu atau dari perusahaan/instansi/organisasi yang diteliti dengan cara penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dari peneliti yaitu mitra pengemudi grab bike di Kota Bogor.

#### 1. Data Sekunder

Data yang diperoleh secara langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu.

### 3.4 Operasional Variabel

Operasional variabel dibutuhkan untuk menentukan indikator, ukuran, skala, data dari variabel yang terikat dengan penelitian. Dalam melakukan proses penelitian ini, variabel-variabel yang digunakan adalah:

#### a) Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel Bebas (*Independent Variable*) adalah variabel yang menjadi penyebab timbulnya variabel yang lain (Sugiyono 2016). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Jam Kerja ( $X_1$ ) dan Bonus Insentif ( $X_2$ ).

#### b) Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel Terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang keadaanya dipengaruhi oleh variabel independen (Sugiyono, 2016). Variabel terikat (*dependent*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendapatan.

Variabel	Indikator	Ukuran
Jam Kerja (X1)	1. Waktu kerja	1. Jumlah jam kerja perhari
	2. Lama kerja	1. Jumlah Km rata-rata jarak tempuh
		2. Jam sibuk paling ramai
3. Hari kerja selama seminggu	3. Jumlah orderan perhari	
Bonus Insentif (X2)	1. Kinerja pegawai	1. Rata-rata <i>rating</i> pengemudi
		2. Rata-rata jumlah poin berlian
	2. Kebutuhan	1. Jumlah dompet kredit yang di tarif
3. Keadilan dan kelayakan	1. Jumlah uang tip perhari	
	2. Jumlah uang modal perhari	
Pendapatan (Y)	1. Rata-rata pendapatan per hari	1. Pendapatan di hari weekday
		2. Pendapatan di hari weekend

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Sampel diambil dengan tujuan tertentu. Seseorang atau sesuatu diambil sebagai sampel karena peneliti menganggap bahwa seseorang atau sesuatu tersebut memiliki informasi yang diperlukan bagi penelitiannya (Suryani dan Hendryadi, 2016). Pada penelitian ini metode penarikan sampel yang digunakan ialah *Simple random sampling*. Teknik ini merupakan suatu teknik sampling melalui pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2016).

Lokasi penelitian ini menarik beberapa sampel lokasi pada beberapa titik di Kota Bogor sebanyak 80 orang diantaranya mitra pengemudi Grab Bike di Yogya Jalan Baru, mitra pengemudi Grab Bike di Transmart Yasmin, mitra pengemudi GrabBike di McDonald's Lodaya Bogor, mitra pengemudi Grab Bike di Botani Square.

Sampel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut:

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

Dimana

n : Ukuran Sampel

N : Ukuran Populasi



e : Persentasi kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel (5%)

1 : Nilai Konstanta

Taraf kesalahan yang digunakan peneliti adalah 5% (0,05).

$$n = \frac{80}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{80}{1 + (80 \times (0,05)^2)}$$

$$n = \frac{80}{1,2}$$

$$n = 66,6$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka jumlah sampel yang digunakan dibulatkan menjadi 67 responden. Jadi jumlah sampel yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah 67 responden.

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, pengumpulan data tersebut dilakukan dengan cara:

#### **3.6.1 Data Primer**

##### 1. Kuesioner

Kuesioner dilakukan dengan memberikan pertanyaan maupun pernyataan tertulis yang ditujukan kepada responden untuk menjawab pertanyaan tersebut.

#### **3.6.2 Data sekunder**

Data yang diperoleh secara langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu.

### **3.7 Metode Pengolahan/Analisis Data**

#### **3.7.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif merupakan metode analisis yang bertujuan mendeskripsikan dan menjelaskan sesuatu hal apa adanya. Analisis deskriptif mengacu pada informasi dari data-data mentah dalam suatu bentuk yang mudah dimengerti dan diterjemahkan. Pendeskripsian respon atau hasil observasi merupakan

ciri khas dari bentuk pertama analisis. (Ahmadi, 2016). Pengaturan, pengurutan atau manipulasi data bisa memberikan informasi deskriptif yang akan menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam definisi masalah. Semua bentuk analisis tersebut mencoba untuk menggambarkan pola-pola yang konsisten dalam data, sehingga hasilnya dapat dipelajari dan ditafsirkan secara singkat dan penuh makna. (Kuncono, 2013).

### 3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah menguji pengaruh variabel jam kerja dan bonus insentif terhadap pendapatan *driver* Grab. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Tingkat Pendapatan

$\alpha$  : Konstanta

$\beta_1, \beta_2$  : Slope atau Koefisien estimate

X1 : Jam Kerja

X2 : Bonus Insentif

$\varepsilon$  : *Error term*

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

Alat yang digunakan adalah uji asumsi klasik ini dimaksudkan agar variabel independen menjadi estimator atau variabel dependen tidak bias. Apabila tidak ada gejala asumsi klasik, yaitu multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi dan normalitas dalam pengujian hipotesis dengan model yang digunakan, maka diharapkan dapat menghasilkan suatu model yang baik sehingga hasil analisisnya juga baik dan tidak bias.

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Basuki dan Prawoto (2016), uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang berdistribusi secara normal.

Hipotesis dalam uji normalitas, adalah :

$H_0 = 0$  *error term/ disturbance* berdistribusi normal.

$H_1 \neq 0$  *error term/ disturbance* tidak berdistribusi normal.

Menurut Zulfikar (2016), uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal jika hasil uji menunjukkan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa residual berdistribusi normal.

### 3.8.2 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan mengetahui apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya), jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. (Imam Ghazali, 2011)

Pada penelitian ini untuk menguji ada tidaknya gejala autokorelasi menggunakan uji *Durbin-Watson* ( $DW_{test}$ ).

**Tabel 3.2 Uji Autokorelasi**

Hipotesis Nol	Kepuasan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < dl$
Tidak ada autokorelasi positif	<i>No Descrision</i>	$dl \leq d \leq du$
Tidak Korelasi negatif	Tolak	$4 - dl < d < 4$
Tidak Korelasi negatif	<i>No Descrision</i>	$4 - du \leq d \leq d - dl$
Tidak korelasi positif atau negative	Tidak ditolak	$Du < d < 4 - du$

### 3.8.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Zulfikar (2016), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinearitas dengan melihat tabel koefisien korelasi antar variabel bebas, jika angka koefisien dibawah 0,8 artinya tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Menurut Ghozali (2016), pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam regresi adalah dengan cara sebagai berikut :

- a. Jika nilai koefisien korelasi ( $R^2$ )  $> 0,80$ , maka data tersebut terjadi multikolinearitas.

- b. Jika nilai koefisien korelasi ( $R^2$ )  $< 0,80$ , maka data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Pada penelitian ini dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat tabel koefisien korelasi antar variabel independen, jika angka koefisien korelasi di bawah 0,8 berarti tidak terdapat gejala multikolinearitas.

### 3.8.4 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Zulfikar (2016), Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variance dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Heteroskedastisitas variasi dari error model regresi tidak konstan atau variasi antara error yang satu dengan error yang lain berbeda.

Sedangkan menurut Ghozali (2016), untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan Uji Glejser yakni meregresikan nilai mutlak.

Hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1 = 0$  (tidak ada masalah heteroskedastisitas).

$H_1 : \beta_1 \neq 0$  (ada masalah heteroskedastisitas).

Pedoman yang digunakan dalam pengambilan kesimpulan Uji Glejser adalah sebagai berikut :

- Jika nilai probability  $> 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya ada masalah heteroskedastisitas.
- Jika nilai probability  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak ada masalah heteroskedastisitas.

### 3.8.5 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji koefisien regresi secara simultan atau Uji F dipakai untuk melihat pengaruh variabel-variabel *independent* secara keseluruhan terhadap variabel *dependent*. Dalam hal ini, uji F digunakan untuk melihat apakah variabel *independent* secara keseluruhan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependent*. Adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

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

Keterangan :

F = Distribusi F

$R^2$  = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota data atau sampel

Menurut Jonathan Sarwono (2016), pengujian hipotesis secara bersama-sama dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai Fhitung (F0) dengan Ftabel (Fnilai kritis) dengan menggunakan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, begitupun sebaliknya.
- b. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dengan signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Terdapat alternatif pengujian hipotesis simultan dengan ketentuan sebagai berikut, yang digunakan dalam penelitian ini:

- a. Jika  $F_{hitung}$  yang diperoleh dari hasil pengolahan nilainya lebih besar dari  $F_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh secara simultan antara semua variabel independen dengan variabel dependen.
- b. Jika  $F_{hitung}$  yang diperoleh dari hasil pengolahan nilainya lebih kecil dari  $F_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh secara simultan antara semua variabel *independent* dengan variabel *dependent*.

### 3.8.6 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Koefisien Regresi secara parsial atau Uji t merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

Menurut Zulfikar (2016), menggunakan uji t-statistik membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel dependen (X) dan variabel independen (Y), adapun rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t : Distribusi t

r : Koefisien korelasi parsial

$r^2$  : Koefisien determinasi

n : Jumlah data

Menurut Jonathan Sarwono (2016), pengujian hipotesis secara parsial atau sendiri-sendiri dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai thitung ( $t_0$ ) dengan t-hitung (nilai kritis) dengan menggunakan ketentuan yaitu:

- Jika nilai thitung  $>$  t tabel dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, begitupun sebaliknya.
- Jika nilai thitung  $<$  t tabel dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

### 3.8.7 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

$r^2$  = Koefisien korelasi

Menurut Sugiyono (2014).

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

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

Menurut Sarwono (2016), nilai R square ( $R^2$ ) merupakan salah satu nilai dalam regresi linier yang dijadikan sebagai nilai kecocokan model regresi. Nilai R square ( $R^2$ ) mendekati angka 1 mempunyai makna bahwa kecocokan model regresi semakin kecil. Jadi, jika nilai ( $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Kota Bogor**

Kota Madya DT II Bogor dibentuk berdasarkan Undang-undang nomor 18 tahun 1965 serta Undang-undang nomor 5 tahun 1974, dengan luas wilayah administratif sebesar 2.165 ha, meliputi 5 kecamatan yaitu Kecamatan Bogor Utara, Kecamatan Bogor selatan, Kecamatan Bogor Timur, Kecamatan Bogor Barat, dan Kecamatan Bogor Tengah. Lalu sejak tahun 1995, Kotamadya DT II Bogor mengalami perluasan wilayah menjadi 11.850 ha dan mengalami pemekaran menjadi enam kecamatan dengan penambahan kecamatan Tanah Sareal. Senada dengan diberlakukannya Undang-undang nomor 22 tahun 1999, tentang pemerintahan daerah nama Kotamadya Bogor diubah menjadi Kota Bogor. Wahyuningtias, FMIPA UI, 2008.

Berdasarkan hasil Sensus Penduduk 2020, jumlah penduduk Kota Bogor sebanyak 1,04 juta jiwa pada 2020. Rinciannya, sebanyak 529,24 ribu jiwa atau 50,744 % berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 51383 ribu jiwa atau 49,26% merupakan perempuan. Secara geografis Kota Bogor terletak di antara 106' 48' BT dan 6' 26' LS, kedudukan geografis Kota Bogor di tengah-tengah wilayah Kabupaten Bogor serta lokasi nya sangat dekat dengan DKI Jakarta, merupakan potensi yang strategis bagi perkembangan dan pertumbuhan ekonomi dan jasa, pusat kegiatan nasional untuk industri, perdagangan, transportasi, komunikasi, dan pariwisata. Kota Bogor mempunyai rata-rata ketinggian minimum 190 m dan maksimum 330 m dari permukaan laut. ([website.jabarprov.go.id](http://website.jabarprov.go.id)).

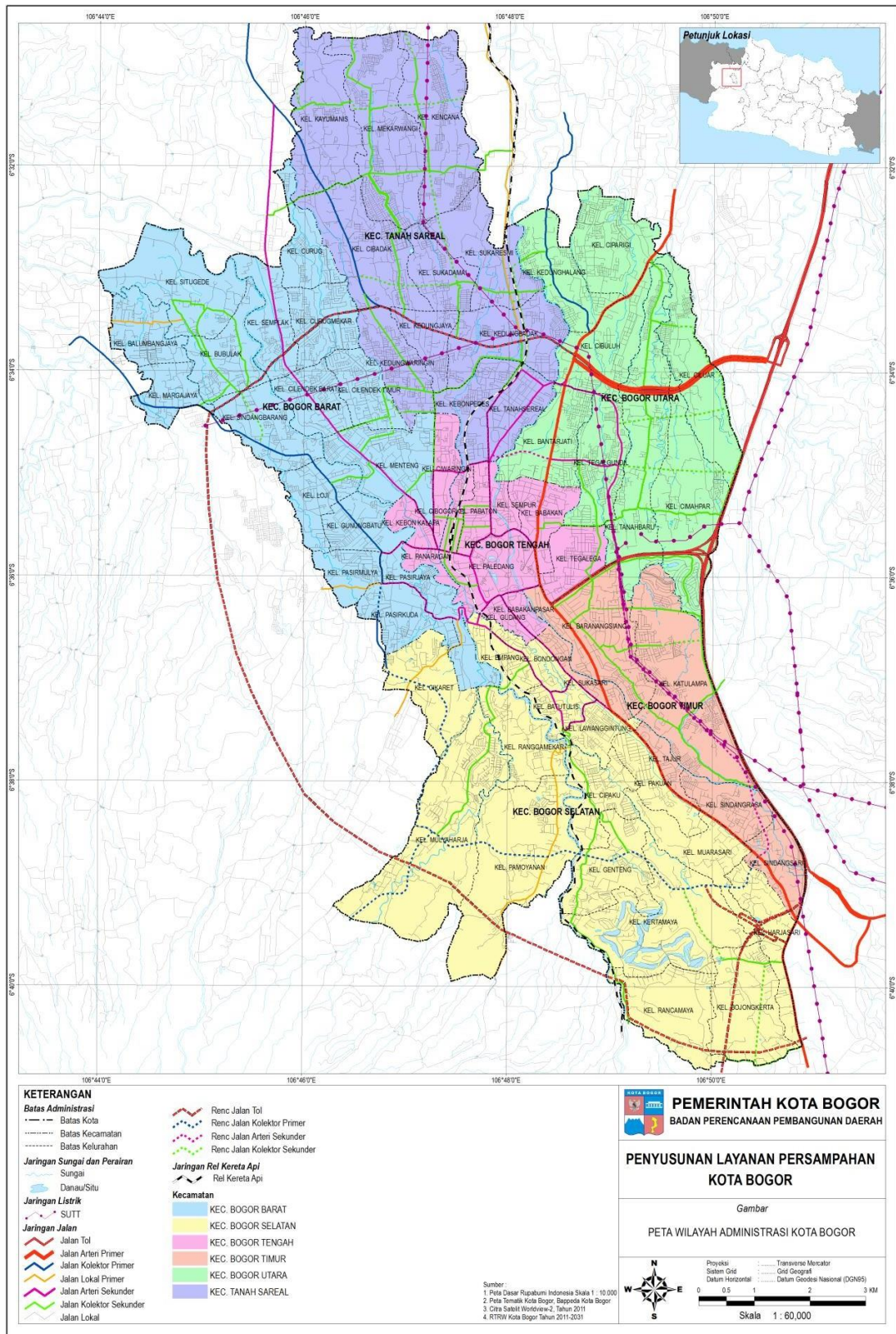
Batas-batas administratif Kota Bogor adalah sebagai berikut:

Sebelah Utara : Kecamatan Sukaraja, Kecamatan Bojong Gede, dan Kecamatan Kemang, Kabupaten Bogor.

Sebelah Barat : Kecamatan Ciomas dan Kecamatan Dramaga, Kabupaten Bogor.

Sebelah Selatan : Kecamatan Cijeruk dan Kecamatan Caringin, Kabupaten Bogor.

Sebelah Timur : Kecamatan Sukaraja dan Kecamatan Ciawi, Kabupaten Bogor



Sumber : kotabogor.go.id

Gambar 4.1 Peta Kota Bogor.



#### 4.1.2 Gambaran Umum Perusahaan

Grab adalah perusahaan startup transportasi yang cukup populer di Asia Tenggara, bahkan di Indonesia saja sudah sangat familiar dan perusahaan ini semakin hari semakin besar. Awalnya Grab fokus hanya di jasa Taksi *online* atau biasanya disebut dengan *MyTaksi*, namun mengingat tuntutan pelanggan dan persaingan, Grab lalu melebarkan sayapnya dengan memulai ojek *online*. Dari nama besar Grab ada sosok di balik kesuksesan Grab, ini adalah Anthony Tan CEO sekaligus *Founder* dari Grab yang berasal dari Malaysia.



Sumber: <https://www.grab.com> diakses pada Senin, 4 April 2022.

Gambar 4.2 Logo Perusahaan Grab.

Indonesia telah menjadi pasar terbesar Grab berdasarkan jumlah perjalanan yang diselesaikan seluruh platform. Grab secara khusus memfokuskan bisnisnya di Jakarta, yang didiami oleh lebih dari 30 juta penduduk dimana Grab memberikan layanan ojek, penyewaan mobil pribadi dan pemesanan taksi *online*. Grab memiliki visi “Menjadi yang terdepan di Asia Tenggara,” sedangkan misinya adalah:

1. Menjadi penyedia layanan teraman di Asia Tenggara.
2. Memberikan layanan yang mudah diakses oleh banyak orang.
3. Meningkatkan kehidupan para *partner*, baik pengemudi maupun penumpang.

Layanan ojek online Grab Bike (ojek untuk penumpang) diluncurkan di Jakarta sejak Mei 2014. Grab telah berkontribusi pada industri transportasi Tanah Air dengan memimpin upaya untuk mewujudkan ambisi ekonomi digital dan meningkatkan taraf hidup orang banyak melalui program kesejahteraannya. Layanan jasa Grab tidak hanya Grab Bike saja, Grab juga menyediakan berbagai layanan transportasi lainnya seperti Grab Car, Grab Bike, Grab Express, Grab Pay, dan Grab Food. Berikut ini penjelasan yang disediakan perusahaan Grab:

- a. Grab Car, adalah penyewaan kendaraan pribadi dengan supir yang menghadirkan kebebasan pilihan berkendara yang nyaman.
- b. Grab Express, adalah layanan kurir express berbasis aplikasi yang menjanjikan kecepatan, kepastian, dan yang paling utama adalah keamanan.
- c. Grab Pay, adalah layanan yang memungkinkan pelanggan menikmati pelayanan non-tunai. Grab Indonesia menjalin kerjasama dengan Bank Mandiri e-cash. Grab Pay Credits ini memiliki mitra lokal selain Bank Mandiri e-cash, Mandiri yaitu ATM Prima, BCA, BNI, BRI, CIMB Niaga, dan Bank Permata.
- d. Grab Food adalah layanan pesan antar makanan yang memiliki banyak daftar restoran yang tersedia. Grab Food hanya menjalin kerjasama dengan restoran terbaik.
- e. Grab Bike adalah layanan transportasi sepeda motor yang dapat mengantarkan kalian ke berbagai tempat, lebih mudah dan lebih cepat tanpa perlu menunggu waktu lama.

#### 4.1.3 Perhitungan Sistem Gaji Grab

Menginginkan penghasilan lebih maksimal dengan menjadi *driver* grab tentu saja ada banyak hal yang harus dilakukan. Namun dari semua itu salah satu yang paling penting adalah memahami sistem gaji grab terbaru yang ada saat ini. Berikut rangkuman secara rinci sistem perhitungan gaji grab sesuai dengan layanannya.

##### 1. Perhitungan Gaji Grab Bike

Memahami sistem gaji Grab Bike memang menjadi hal paling penting agar bukan sekedar mendapatkan rating atau poin maksimal. Akan tetapi dengan memahami sistem perhitungan gaji grab untuk layanan yang satu ini *driver* akan bisa mendapatkan penghasilan lebih. Mengingat perhitungan gaji yang akan didapat oleh *driver* grab bike merupakan gabungan insentif dari tiap-tiap orderan yang masuk serta bagi hasil yang diperoleh dari sistem perhitungan pihak grab dengan perbandingan perhitungan sebesar 90:10.

Berdasarkan perhitungan tersebut, grab hanya akan memotong tarif perjalanan sebesar 10% sementara hasil yang didapat oleh pihak *driver* sebesar 90% oleh karena itu dapat dipastikan bahwa ketika mitra *driver* menyelesaikan order dengan besaran tarif Rp. 25.000 maka otomatis penghasilan yang akan didapat sebesar Rp. 22.500 sedangkan grab hanya mendapat Rp. 2.500.

##### 2. Perhitungan Gaji Grab Food

Sistem gaji grab untuk layanan Grab Food bisa dibilang berbeda dengan system gaji grabbike. Pasalnya untuk layanan Grab Food menggunakan sistem Profit

Sharing yang dimana perhitungan gaji tersebut akan dibebaskan kepada toko dengan besaran 30%.

Berdasarkan perhitungan diatas, jika *driver* mendapatkan orderan Grab Food dengan total sebesar Rp. 300.000 maka potongan sebesar 30% atau sekitar Rp. 90.000 akan menjadi hak grab, sementara sisanya yaitu Rp. 210.000 akan menjadi hak *driver* Grab Food.

## 4.2 Karakteristik Responden

### 4.2.1 Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia, jumlah responden dalam penelitian yaitu 67 orang ini memiliki tingkatan usia berbeda-beda. Usia yang paling tua 50 tahun dan paling muda 21 tahun. Usia 21 tahun berjumlah 1 orang sebesar 1,5%, usia 22 tahun berjumlah 9 orang sebesar 13,4%, usia 23 tahun berjumlah 5 orang sebesar 7,5%, usia 25 tahun berjumlah 7 orang sebesar 10,4%, usia 26 tahun berjumlah 3 orang sebesar 4,5%, usia 27 tahun berjumlah 4 orang sebesar 6,0%, usia 28 tahun berjumlah 2 orang sebesar 3,0%, usia 30 tahun berjumlah 5 orang sebesar 7,5%, usia 32 tahun berjumlah 1 orang sebesar 1,5%, usia 33 tahun berjumlah 2 orang sebesar 3,0%, usia 34 tahun berjumlah 4 orang sebesar 6,0%, usia 35 tahun berjumlah 2 orang sebesar 3,0%, usia 40 tahun berjumlah 5 orang sebesar 7,5%, usia 41 tahun berjumlah 1 orang sebesar 1,5%, usia 45 tahun berjumlah 5 orang sebesar 7,5%, usia 46 tahun berjumlah 2 orang sebesar 3,0%, usia 49 tahun berjumlah 3 orang sebesar 4,5% dan umur 50 tahun berjumlah 2 orang sebesar 3,0%. Secara rinci dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1 Umur Responden

No	Usia	Frequency	%
1	21 Tahun	1	1,5%
1	22 Tahun	9	13,4%
2	23 Tahun	5	7,5%
3	25 Tahun	7	10,4%
4	26 Tahun	3	4,5%
5	27 Tahun	4	6,0%
6	28 Tahun	2	3,0%
7	30 Tahun	5	7,5%
8	32 Tahun	1	1,5%
9	33 Tahun	2	3,0%
10	34 Tahun	4	6,0%
11	35 Tahun	2	3,0%
12	40 Tahun	5	7,5%
13	41 Tahun	1	1,5%
14	42 Tahun	4	6,0%

15	45 Tahun	5	7,5%
16	46 Tahun	2	3,0%
17	49 Tahun	3	4,5%
18	50 Tahun	2	3,0%
Total		67	100%

*Sumber: Data diolah 2022.*

Meskipun didominasi oleh tingkat usia yang tergolong dalam usia produktif, namun pada hasil penelitian lapangan, mitra pengemudi grab bike memiliki tingkat jam kerja yang tergolong tinggi, tidak hanya terbatas pada usia tertentu.

#### 4.2.2 Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil survei lapangan melalui penyebaran kuesioner menyatakan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 66 orang dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 1 orang. Responden dalam penelitian ini seluruhnya bertempat tinggal di Kota Bogor.

Hal ini dikarenakan pekerjaan menjadi mitra grabbike merupakan salah satu pekerjaan lapangan yang didominasi oleh para laki-laki, pekerjaan sebagai mitra grab bike telah terstigma bahwa pekerjaan tersebut identik dengan pekerjaan laki-laki.

#### 4.2.3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2 Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Frequency	%
1	SARJANA	4	6,0%
2	VOKASI	3	4,5%
3	SLTA	48	71,6%
4	SLTP	10	14,9%
5	SD	2	3,0%
Total		67	100%

*Sumber: Data diolah 2022.*

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden dalam penelitian ini adalah 67 orang dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Pendidikan paling tinggi adalah Sarjana dan paling rendah adalah SD (Sekolah Dasar). Pendidikan Sarjana berjumlah 4 orang sebesar 6,0%, Pendidikan Vokasi berjumlah 3 orang sebesar 4,5%, Pendidikan SLTA berjumlah 48 orang sebesar 71,6%, Pendidikan SLTP berjumlah 10 orang sebesar 18 orang, dan Pendidikan SD berjumlah 2 orang sebesar 3,0%.

Berdasarkan hasil penelitian mitra grabbike tidak memerlukan keahlian tertentu dari pendidikan terakhir, hal ini dikarenakan persyaratan untuk bergabung dari perusahaan hanya membutuhkan dokumen kependudukan dan dokumen dari lembaga yang berwenang.

#### 4.2.4 Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.3 Lama Bekerja Mitra

No	Lama Bekerja	Frequency	%
1	1 Tahun	2	3,0%
2	2 Tahun	1	1,5%
2	3 Tahun	13	19,4%
3	4 Tahun	24	35,8%
4	5 Tahun	20	29,9%
5	6 Tahun	7	10%
Total		67	100%

*Sumber: Data diolah 2022.*

Berdasarkan hasil survei lapangan melalui penyebaran kuesioner menyatakan responden paling lama bekerja menjadi mitra grab bike selama 6 tahun dan paling cepat baru bergabung selama 1 tahun. Lama bekerja menjadi mitra pengemudi grab bike selama 1 tahun berjumlah 2 orang sebesar 3,0%, lama bekerja menjadi mitra pengemudi grab bike selama 2 tahun berjumlah 1 orang sebesar 1,5%, lama bekerja menjadi mitra pengemudi grab bike selama 3 tahun berjumlah 13 orang sebesar 19,4%, lama bekerja menjadi mitra pengemudi grab bike selama 4 tahun berjumlah 24 orang sebesar 35,8%, lama bekerja menjadi mitra pengemudi grab bike selama 5 tahun berjumlah 20 orang sebesar 29,9%, dan lama bekerja menjadi mitra pengemudi grab bike selama 6 tahun berjumlah 7 orang sebesar 10%.

Bedasarkan informasi bahwa mudah dibukanya pendaftaran sebagai mitra grabbike, membuat bertambah banyaknya mitra pengemudi grabbike yang baru dan berkecimpung menjadi ojek *online*, ditunjukkan dengan dominannya yang telah lama bekerja sebagai ojek *online* grab pada rentang kurang dari tahun, meskipun ojek *online* ini telah ada dari beberapa tahun sebelumnya.

#### 4.2.5 Berdasarkan Wilayah Operasional

Berdasarkan hasil survei lapangan melalui penyebaran kuesioner menyatakan melakukan penelitian di beberapa titik sekitar Kota Bogor yaitu di Botani Square, Yogya Jalan Baru, Transmart Yasmin, dan McDonald's Lodaya Bogor.

### 4.3 Deskripsi Variabel

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh jam kerja terhadap pendapatan mitra pengemudi transportasi *online* GrabBike dan untuk menjelaskan pengaruh bonus insentif terhadap pendapatan mitra pengemudi transportasi *online* Grab Bike. Berikut adalah hasil output perhitungan menggunakan Microsoft Excel 2010 dan SPSS 2.0.

#### 4.3.1 Variabel Jam Kerja

##### 1. Deskripsi Jam Kerja Perhari

Tabel 4.4 Descriptive Statistics Jam Kerja

No	Jam Kerja	Frequency	%
1	4 jam	1	1%
2	6 jam	2	3%
3	7 jam	3	4%
4	8 jam	10	15%
5	9 Jam	5	7%
6	10 jam	11	16%
7	11 jam	3	4%
8	12 jam	22	33%
9	13 jam	5	7%
10	14 jam	2	3%
11	15 jam	3	4%
Total		67	100%

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas diperoleh keterangan bahwa *driver* Grab di Kota Bogor yang bekerja paling selama 4 jam berjumlah 1 responden sebesar 1%, dengan lama bekerja selama 6 jam berjumlah 2 responden sebesar 3%, dengan lama bekerja selama 7 jam berjumlah 3 responden sebesar 4%, dengan lama bekerja selama 8 jam berjumlah 10 responden sebesar 15%, dengan lama bekerja selama 9 jam berjumlah 5 responden sebesar 7%, dengan lama bekerja selama 10 jam berjumlah 11 responden sebesar 16%, dengan lama bekerja selama 11 jam berjumlah 3 responden sebesar 4%, dengan lama bekerja selama 12 jam berjumlah 22 responden sebesar 33%, dengan lama bekerja selama 13 jam berjumlah 5 responden sebesar 7%, dengan lama bekerja selama 14 jam sebanyak 2 responden sebesar 3%, dan dengan lama bekerja selama 15 jam berjumlah 3 orang sebesar 4%. Hal ini menunjukkan bahwa *driver* yang bekerja selama 12 jam lebih dominan.

Tabel 4.5 Rata-rata Jam Kerja

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Jam Kerja	67	4	15	10.55	2.344
Valid N (listwise)	67				

Sumber : Spss 25.

Berdasarkan data dilihat dari nilai rata-rata, maka rata-rata jam kerja di hari mempunyai nilai minimum 4, nilai maksimum 15, nilai mean (rata-rata) Rp. 10.55, dan standar deviasi 2.344.

Fleksibelnya jam kerja sebagai mitra grabbike, *driver* bisa memanfaatkan waktu luangnya untuk mendapatkan penghasilan. Pada jumlah jam kerja tersebut, terdapat jam-jam tertentu yang berkontribusi dalam penghasilan mereka, yaitu jam super sibuk pagi (06.00-09.00WIB), jam sibuk siang (11.00-14.00 WIB), hingga jam sibuk sore dan malam (16.00-20.00 WIB).

## 2. Deskripsi Km Perhari

Tabel 4.6 Descriptive Statistics Jarak Tempuh Km Perhari

No	Jarak Tempuh/km	Frequency	%
1	5 km	1	1,5%
2	8 km	2	3,0%
3	10 km	4	6,0%
4	15 km	4	6,0%
5	20 km	3	4,5%
6	25 km	3	4,5%
7	30 km	5	7,5%
8	35 km	4	6,0%
9	40 km	8	11,9%
10	50 km	10	14,9%
11	60 km	2	3,0%
12	70 km	3	4,5%
13	80 km	5	7,5%
14	83 km	1	1,5%
15	100 km	7	10,4%
16	120 km	1	1,5%
17	150 km	3	4,5%
18	200 km	1	1%

Total	67	100%
-------	----	------

*Sumber : Data diolah 2022.*

Berdasarkan tabel diatas diperoleh keterangan bahwa *driver* Grab yang mencapai jarak tempuh 5 km berjumlah 1 responden sebesar 1,5%, jarak tempuh 8 km berjumlah 2 responden sebesar 3,0%, jarak tempuh 10 km berjumlah 4 responden sebesar 6,0%, jarak tempuh 15 km berjumlah 4 responden sebesar 6,0%, jarak tempuh 20 km berjumlah 3 responden sebesar 4,5%, jarak tempuh 25 km berjumlah 3 responden sebesar 4,5%, jarak tempuh 30 km berjumlah 5 responden sebesar 7,5%, jarak tempuh 35 km berjumlah 4 responden sebesar 6,0%, jarak tempuh 40 km berjumlah 8 responden sebesar 11,9%, jarak tempuh 50 km berjumlah 10 responden sebesar 14,9%, jarak tempuh 60 km berjumlah 2 responden sebesar 3,0%, jarak tempuh 70 km berjumlah 3 responden sebesar 4,5%, jarak tempuh 80 km berjumlah 5 responden sebesar 7,5%, jarak tempuh 83 km berjumlah 1 responden sebesar 1,5%, jarak tempuh 100 km berjumlah 7 orang sebesar 10,4%, jarak tempuh 120 km berjumlah 1 responden sebesar 1,5%, jarak tempuh 150 km berjumlah 3 responden sebesar 4,5%, dan jarak tempuh 200 km berjumlah 1 responden sebesar 1%.

Tabel 4.7 Jarak tempuh Km Perhari

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Km Perhari	67	5	200	55.51	41.830
Valid N (listwise)	67				

*Sumber : Spss 25.*

Berdasarkan diatas dapat dilihat dari nilai rata-rata, maka jarak tempuh Km perhari mempunyai nilai minimum 5 km, nilai maksimum 200 km, nilai mean (rata-rata) 55.51, dan standar deviasi 41.830.



### 3. Deskripsi Hari Kerja Selama Seminggu

Tabel 4.8 Descriptive Statistics Hari Kerja Selama Seminggu

No	Hari Kerja	Frequency	%
1	2 Hari	4	6,0%
2	3 Hari	1	1,5%
3	5 Hari	5	7,5%
4	6 Hari	12	17,9%
5	7 Hari	45	67,2%
Total		67	100%

Sumber : Data diolah 2022.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh keterangan bahwa *driver* grab di Kota Bogor yang bekerja selama 2 hari berjumlah 4 responden sebesar 6,0%, bekerja selama 3 hari berjumlah 1 responden sebesar 1,5%, bekerja selama 5 hari berjumlah 5 responden sebesar 7,5%, bekerja selama 6 hari berjumlah 12 responden sebesar 17,9% dan paling banyak bekerja selama 7 hari berjumlah 45 responden sebesar 67,2%.

Tabel 4.9 Hari Kerja selama Seminggu  
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Hari Kerja	67	2	7	6.31	1.328
Valid N (listwise)	67				

Sumber : Spss 25.

Berdasarkan data diatas dapat dilihat dari nilai rata-rata, maka hari kerja selama seminggu mempunyai nilai minimum 2, nilai maksimum 7, nilai mean (rata-rata) 6,31, dan standar deviasi 1.328.

Berdasarkan suvei dalam hal ini responden tidak mengenal tanggal merah maupun hari weekend, hal ini karena menjadi mitra grabbike yang berada di sektor informal tidak menggunakan sistem gaji dari perusahaan, melainkan perusahaan menjadi penghubung bagi para mitra dari pelanggan yang membutuhkan jasa transportasi dengan para mitra grab bike.

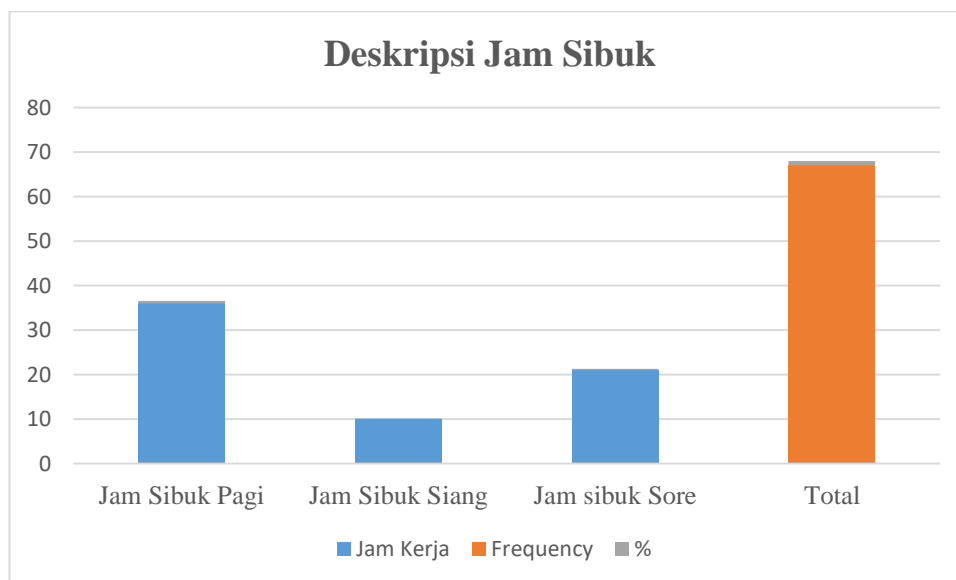
#### 4. Deskripsi Jam Sibuk Paling Ramai

Tabel 4.10 Descriptive Statistics Jam Sibuk Paling Ramai

No	Jam Kerja	Frequency	%
1	05.00-09.00	36	53,7%
2	11.00-14.00	10	14,9%
3	15.00-18.00	21	31,3%
Total		67	100%

Sumber : Data diolah 2022

Responden menjawab jam sibuk pagi yang paling ramai sebanyak 36 responden dengan persentase sebesar 53,7%, yang didominasi oleh orderan dari stasiun ke tempat-tempat perkantoran maupun sekolah, pada jam sibuk siang hari pusat-pusat pembelanjaan dalam hal mall sebanyak 10 responden dengan persentase sebesar 14,9% menjawab didominasi oleh orderan grab food yang memesan makanan di mall atau restoran terdekat, sedangkan pada jam sibuk sore sebanyak 21 orang dengan persentase sebesar 31,3% responden menjawab didominasi oleh orang-orang pulang kantor *office hour*.



Sumber : Data primer, diolah 2022.

Gambar 4.3 Grafik Jam Sibuk Responden

## 5. Deskripsi Jumlah Orderan Setiap Hari

Tabel 4.11 Descriptive Statistics Jumlah Orderan Setiap Hari

No	Orderan	Frequency	%
1	4	1	1,5%
2	5	4	6,0%
2	6	4	6,0%
3	7	11	16,4%
4	8	15	22,4%
5	9	4	6,0%
6	10	12	17,9%
7	11	3	4,5%
8	12	2	3,0%
9	13	1	1,5%
10	14	3	4,5%
11	15	5	7,5%
12	16	1	1,5%
13	20	1	1,5%
Total		67	100%

Sumber : Data diolah 2022.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh keterangan bahwa setiap hari mitra pengemudi mencapai 4 orderan berjumlah 1 responden sebesar 1,5%, 5 orderan berjumlah 4 responden sebesar 6,0%, 6 orderan berjumlah 4 responden sebesar 6,0%, 7 orderan berjumlah 11 responden sebesar 16,4%, 8 orderan berjumlah 15 responden sebesar 22,4%, 9 orderan berjumlah 4 responden sebesar 6,0%, 10 orderan berjumlah 12 responden sebesar 17,9%, 11 orderan berjumlah 3 responden sebesar 4,5%, 12 orderan berjumlah 2 responden sebesar 3,0%, 13 orderan berjumlah 1 responden sebesar 1,5%, 14 orderan berjumlah 3 responden sebesar 4,5%, 15 orderan berjumlah 5 responden sebesar 7,5%, 16 orderan berjumlah 1 responden sebesar 1,5%, dan 20 orderan berjumlah 1 responden sebesar 1,5.

Tabel 4.12 Jumlah Orderan Setiap Hari

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Orderan	67	4	20	9.31	3.163
Valid N (listwise)	67				

*Sumber : Spss 25.*

Berdasarkan data diatas jika dilihat dari nilai rata-rata, maka jumlah orderan mempunyai nilai minimum 4, nilai maksimum 20, nilai mean (rata-rata) 9.31, dan standar deviasi 3.163.

Berdasarkan hasil survei untuk mendapatkan orderan yang banyak, mitra grabbike harus memanfaatkan waktu di jam-jam sibuk yang telah tersedia, dan jangan terlalu sering membatalkan/cancel orderan yang masuk karena akan menurunkan performa *rating* dari si pengemudi tersebut.

#### 4.3.2 Variabel Bonus Insentif

##### 1. Deskripsi Jumlah Poin Berlian

Tabel 4.13 Descriptive Statistics Jumlah Poin Berlian

No	Poin Berlian	Frequency	%
1	40-69	13	19,4%
2	70-99	32	47,8%
3	100-129	13	19,4%
4	130-159	8	11,9%
5	160-180	1	1,5%
Total		67	100%

*Sumber : Data diolah 2022.*

Pada tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa rata-rata perhari yang dapat capai oleh mitra pengemudi berbeda-beda. Dengan di dominasi pada 70-99 berlian sebanyak 32 responden atau 47,8%, 40-69 berlian sebanyak 13 responden atau 19,4%, 100-129 berlian sebanyak 13 responden atau 19,4%, dan 160-180 berlian sebanyak 1 orang atau 1,5%.

Tabel 4.14 Jumlah Poin Berlian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Poin Berlian	67	40	180	93.45	29.078
Valid N (listwise)	67				

*Sumber : Spss 25.*

Berdasarkan data diatas dapat dilihat dari nilai rata-rata, maka jumlah poin berlian mempunyai nilai minimum 40, nilai maksimum 180, nilai mean (rata-rata) 93.45, dan standar deviasi 29.078.

Hasil pada bonus insentif memiliki nominal yang berbeda-beda, kumpulkan 90 berlian dapatkan Rp. 100 dengan hotspot hari kerja pagi bike dimulai dari jam 06.00-09.00 WIB mendapatkan 11 berlian dalam setiap orderan, hotspot hari kerja siang bike dimulai dari jam 11.00-14.00 WIB mendapatkan 14 berlian dalam setiap orderan, hotspot hari kerja malam bike, food, express dimulai dari 15.00-18.00 WIB mendapatkan 13, 13, 16 berlian dalam setiap orderannya, dan bonus antarkan 50 paket dengan metode Grab Express Same Day-Bike mendapatkan Rp. 250.000 dengan target 50 berlian.

## 2. Deskripsi Dompot Kredit

Tabel 4.15 Descriptive Statistics Dompot Kredit

No	Dompot Kredit	Frequency	%
1	10000	5	7%
2	11000	1	1%
3	12000	3	4%
4	13000	1	1%
5	14000	2	3%
6	15000	3	4%
7	17000	1	1%
8	20000	9	13%
9	25000	2	3%
10	29000	1	1%
11	30000	9	13%
12	40000	1	1%
13	50000	17	25%
14	80000	1	1%
15	100000	6	9%
16	150000	1	1%
17	200000	2	3%
18	250000	1	1%
19	300000	1	1%
Total		67	100%

*Sumber : Data diolah 2022.*

Berdasarkan keterangan diatas bahwa *driver* grab bike di Kota Bogor mengatur uang dompet kredit sebesar Rp. 10.000 sebanyak 5 responden atau 7%, dompet kredit sebesar Rp. 11.000 sebanyak 1 responden atau 1%, dompet kredit sebesar Rp. 12.000 sebanyak 3 responden atau 4%, dompet kredit sebesar Rp. 12.000 sebanyak 3 responden atau 4%, dompet kredit sebesar Rp. 13.000 sebanyak 1 responden atau 1%, dompet kredit sebesar Rp. 14.000 sebanyak 2 responden atau 3%, dompet kredit sebesar Rp. 15.000 sebanyak 3 responden atau 4%, dompet kredit sebesar Rp. 17.000 sebanyak 1 responden atau 1%, dompet kredit sebesar Rp. 20.000 sebanyak 9 responden atau 13%, dompet kredit sebesar Rp. 25.000 sebanyak 2 responden atau 3%, dompet kredit sebesar Rp. 29.000 sebanyak 1 responden atau 1%, dompet kredit sebesar Rp. 30.000 sebanyak 9 responden atau 13%, dompet kredit sebesar Rp. 40.000 sebanyak 1 responden atau 1%, dompet kredit sebesar Rp. 50.000 sebanyak 17 responden atau 25%, dompet kredit sebesar Rp.80.000 sebanyak 1 responden atau 1%, dompet kredit sebesar Rp.100.000 sebanyak 6 responden atau 9%, dompet kredit sebesar Rp. 150.000 sebanyak 1 responden atau 1%, dompet kredit sebesar Rp. 200.000 sebanyak 2 responden atau 3%, dompet kredit sebesar Rp. 250.000 sebanyak 1 responden atau 1%, dan dompet kredit sebesar Rp.300.000 sebanyak 1 responden atau 1%,

Tabel 4.16 Jumlah Dompet Kredit

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Dompet Kredit	67	10000	300000	50731.34	56331.428
Valid N (listwise)	67				

Sumber : Spss 25.

Berdasarkan data diatas dapat dilihat dari nilai rata-rata, maka jumlah dompet kredit mempunyai nilai minimum Rp. 10.000, nilai maksimum Rp. 300.000, nilai mean (rata-rata) Rp. 50731,34 dan standar deviasi 56331.428.

Dompet kredit yang diatur oleh *driver* grab bike berbeda-beda, ini akan mempengaruhi dari jumlah orderan yang diterima setiap harinya.

### 3. Deskripsi Uang Tip Perhari

Tabel 4.17 Descriptive Statistics Uang Tip perhari

No	Uang Tip	Frequency	%
----	----------	-----------	---

1	2500	1	1%
2	5000	14	21%
3	8000	1	1%
4	10000	20	30%
5	12000	2	3%
6	15000	12	18%
7	20000	11	16%
8	25000	4	6%
9	30000	1	1%
10	40000	1	1%
Total		67	100%

*Sumber: Data diolah 2022.*

Berdasarkan hasil survei lapangan melalui penyebaran kuesioner menyatakan uang tip mitra pengemudi grabbike sehari berbeda-beda. Uang tip Rp. 2.500 sebanyak 1 responden sebesar 1%, uang tip Rp. 5.000 sebanyak 14 responden sebesar 21%, uang tip Rp. 8.000 sebanyak 1 responden sebesar 1%, uang tip Rp. 10.000 sebanyak 20 responden sebesar 30%, uang tip Rp.12.000 sebanyak 2 responden sebesar 3%, uang tip Rp. 15.000 sebanyak 12 responden sebesar 18%, uang tip Rp. 20.000 sebanyak 11 responden sebesar 16%, uang tip Rp. 25.000 sebanyak 4 responden sebesar 6%, uang tip Rp. 30.000 sebanyak 1 responden sebesar 1%, dan uang tip Rp. 40.000 sebanyak 1 responden sebesar 1%.

Tabel 4.18 Uang Tip Perhari

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Uang Tip	67	2500	40000	13052.24	7171.141
Valid N (listwise)	67				

*Sumber : Spss 25.*

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat dari nilai rata-rata, maka pendapatan uang tip perhari mempunyai nilai minimum Rp. 2.500, nilai maksimum Rp. 40.000, nilai mean (rata-rata) Rp. 13.052,24 dan standar deviasi 7.171.141.

#### 4. Deskripsi Rating Mitra Pengemudi

Berdasarkan hasil survei lapangan melalui penyebaran kuesioner menyatakan responden dalam penelitian ini seluruhnya mitra pengemudi grabbike memiliki rating bintang 5 semua.

## 5. Deskripsi Jumlah Uang Modal

Tabel 4.19 Descriptive Statistics Jumlah Uang Modal

No	Uang Modal	Frequency	%
1	50000	12	18%
2	60000	1	1%
3	65000	1	1%
4	70000	1	1%
5	80000	1	1%
6	90000	1	1%
7	100000	17	25%
8	110000	2	3%
9	120000	1	1%
10	150000	9	13%
11	200000	16	24%
12	250000	4	6%
13	1000000	1	1%
Total		67	100%

Sumber: Data diolah 2022.

Berdasarkan keterangan diatas bahwa *driver* grab bike di Kota Bogor mengatur uang modal sebesar Rp. 50.000 sebanyak 12 responden sebesar 18%, uang modal sebesar Rp. 60.000 sebanyak 1 responden sebesar 1%, uang modal sebesar Rp. 65.000 sebanyak 1 responden sebesar 1%, uang modal sebesar Rp. 70.000 sebanyak 1 responden sebesar 1%, uang modal sebesar Rp. 80.000 sebanyak 1 responden sebesar 1%, uang modal sebesar Rp. 90.000 sebanyak 1 responden sebesar 1%, uang modal sebesar Rp. 100.000 sebanyak 17 responden sebesar 25%, uang modal sebesar Rp. 110.000 sebanyak 2 responden sebesar 3%, uang modal sebesar Rp. 120.000 sebanyak 1 responden sebesar 1%, uang modal sebesar Rp. 150.000 sebanyak 9 responden sebesar 13%, uang modal sebesar Rp. 200.000 sebanyak 16 responden sebesar 24%, uang modal sebesar Rp. 250.000 sebanyak 4 responden sebesar 6%, dan uang modal sebesar Rp. 1.000.000 sebanyak 1 responden sebesar 1%.

Tabel 4.20 Jumlah Uang Modal

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Uang Modal	67	50000	1000000	142611.94	122824.580
Valid N (listwise)	67				



Sumber : Spss 25.

Berdasarkan data diatas dapat dilihat dari nilai rata-rata, maka jumlah uang modal mempunyai nilai minimum Rp. 50.000, nilai maksimum Rp. 1.000.000, nilai mean (rata-rata) Rp. 142611.94, dan standar deviasi 122824.580..

Uang modal disini digunakan untuk mendapatkan orderan grab food agar mempunyai rentang biaya yang dapat di ambil oleh *driver* ketika ada konsumen yang memesan makanan melalui aplikasi grab food. Semakin besar uang modal yang di atur oleh mitra grab bike maka semakin besar juga jumlah biaya pemesanan yang diterima si *driver*, namun jika semakin kecil jumlah uang modal yang di atur oleh mitra grab bike maka semakin kecil juga jumlah biaya pemesanan yang di terima oleh si *driver* tersebut.

### 4.3.3 Variabel Pendapatan

#### 1. Deskripsi Pendapatan di Hari Weekday dan Weekend

Tabel 4.21 Descriptive Statistic Pendapatan di Hari Weekday

No	Pend. Weekday	Frequency	%
1	Tidak Kerja	3	4%
2	40000	2	3%
3	50000	1	1%
4	70000	4	6%
5	80000	3	4%
6	90000	5	7%
7	100000	12	18%
8	104000	2	3%
9	105000	2	3%
10	108000	1	1%
11	110000	2	3%
12	112000	1	1%
13	113000	1	1%
14	120000	11	16%
15	121000	1	1%
16	125000	1	1%
17	130000	2	3%
18	133000	1	1%
19	150000	9	13%
20	200000	3	4%
Total		67	100%

*Sumber : Data diolah 2022.*

Berdasarkan data diatas diperoleh bahwa terdapat 3 responden yang tidak bekerja dihari weekday sebesar 4%, pendapatan perhari di hari weekday sebesar Rp. 40.000 sebanyak 2 responden sebesar 3%, pendapatan perhari di hari weekday sebesar Rp.50.000 sebanyak 1 responden sebesar 1%, pendapatan perhari di hari weekday sebesar Rp. 70.000 sebanyak 4 responden sebesar 6%, pendapatan perhari di hari weekday sebesar Rp. 80.000 sebanyak 3 responden sebesar 4%, pendapatan perhari di hari weekday sebesar Rp. 90.000 sebanyak 5 responden sebesar 7%, pendapatan perhari di hari weekday sebesar Rp. 100.000 sebanyak 12 responden sebesar 18%, pendapatan perhari di hari weekday sebesar Rp. 104.000 sebanyak 2 responden sebesar 3%, pendapatan perhari di hari weekday sebesar Rp. 105.000 sebanyak 2 responden sebesar 3%, pendapatan perhari di hari weekday sebesar Rp. 108.000 sebanyak 1 responden sebesar 1%, pendapatan perhari di hari weekday sebesar Rp. 110.000 sebanyak 2 responden sebesar 3%, pendapatan perhari di hari weekday sebesar Rp. 112.000 sebanyak 1 responden sebesar 1%, pendapatan perhari di hari weekday sebesar Rp. 113.000 sebanyak 1 responden sebesar 3%, pendapatan perhari di hari weekday sebesar Rp. 120.000 sebanyak 11 responden sebesar 16%, pendapatan perhari di hari weekday sebesar Rp. 121.000 sebanyak 1 responden sebesar 1%, pendapatan perhari di hari weekday sebesar Rp. 125.000 sebanyak 1 responden sebesar 1%, pendapatan perhari di hari weekday sebesar Rp. 130.000 sebanyak 2 responden sebesar 3%, pendapatan perhari di hari weekday sebesar Rp. 133.000 sebanyak 1 responden sebesar 1%, pendapatan perhari di hari weekday sebesar Rp. 150.000 sebanyak 9 responden sebesar 13%, dan pendapatan perhari di hari weekday sebesar Rp. 200.000 sebanyak 3 responden sebesar 4%.

Tabel 4.22 Descriptive Statistics Pendapatan di Hari Weekend

No	Pend. Weekend	Frequency	%
1	30000	1	1%
2	50000	2	3%
3	52000	1	1%
4	55000	1	1%
5	60000	1	1%
6	63000	1	1%
7	70000	5	7%
8	72000	1	1%

9	80000	8	12%
10	90000	5	7%
11	95000	2	3%
12	100000	15	22%
13	110000	1	1%
14	120000	1	1%
15	125000	2	3%
16	130000	1	1%
17	150000	13	19%
18	175000	2	3%
19	200000	2	3%
20	250000	2	3%
Total		67	100%

*Sumber: Data diolah 2022.*

Berdasarkan data diatas diperoleh bahwa pendapatan perhari di hari weekend sebesar Rp. 30.000 sebanyak 1 responden sebesar 1%, pendapatan perhari di hari weekend sebesar Rp.50.000 sebanyak 2 responden sebesar 3%, pendapatan perhari di hari weekend sebesar Rp. 52.000 sebanyak 1 responden sebesar 1%, pendapatan perhari di hari weekend sebesar Rp. 55.000 sebanyak 1 responden sebesar 1%, pendapatan perhari di hari weekend sebesar Rp. 60.000 sebanyak 1 responden sebesar 1%, pendapatan perhari di hari weekend sebesar Rp. 63.000 sebanyak 1 responden sebesar 1%, pendapatan perhari di hari weekend sebesar Rp. 70.000 sebanyak 5 responden sebesar 7%, pendapatan perhari di hari weekend sebesar Rp. 72.000 sebanyak 1 responden sebesar 1%, pendapatan perhari di hari weekend sebesar Rp. 80.000 sebanyak 8 responden sebesar 12%, pendapatan perhari di hari weekend sebesar Rp. 90.000 sebanyak 5 responden sebesar 7%, pendapatan perhari di hari weekend sebesar Rp. 95.000 sebanyak 2 responden sebesar 3%, pendapatan perhari di hari weekend sebesar Rp. 100.000 sebanyak 15 responden sebesar 22%, pendapatan perhari di hari weekend sebesar Rp. 110.000 sebanyak 1 responden sebesar 1%, pendapatan perhari di hari weekend sebesar Rp. 120.000 sebanyak 1 responden sebesar 1%, pendapatan perhari di hari weekend sebesar Rp. 125.000 sebanyak 2 responden sebesar 3%, pendapatan perhari di hari weekend sebesar Rp. 130.000 sebanyak 1 responden sebesar 1%, pendapatan perhari di hari weekend sebesar Rp. 150.000 sebanyak 13 responden sebesar 19%, pendapatan perhari di hari weekend sebesar Rp. 175.000 sebanyak 2 responden sebesar 3%, dan pendapatan perhari di hari weekday sebesar Rp. 200.000 sebanyak 2 responden

sebesar 3%, dan pendapatan perhari di hari weekend sebesar Rp. 250.000 sebanyak 2 responden sebesar 3%.

Tabel 4.23 Pendapatan di Hari Weekday dan Weekend

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pend. Weekday	67	0	200000	107164.18	39518.924
Pend. Weekend	67	30000	250000	110029.85	44533.260
Valid N (listwise)	67				

Sumber : Spss 25.

Berdasarkan data diatas dapat dilihat dari nilai rata-rata, maka pendapatan di hari weekend mempunyai nilai minimum Rp. 30.000, nilai maksimum Rp. 250.000, nilai mean (rata-rata) Rp. 110.029, dan standar deviasi 44533.260.

Rata-rata responden dalam membawa pulang penghasilan dalam hariannya memiliki tingkat penghasilan yang berbeda-beda, responden mengatakan bahwa apabila sedang rajin dan menjalankan orderan pekerjaan tidak memilih-milih cenderung akan membawa pulang penghasilan lebih, sedangkan apabila responden hanya berada di daerah-daerah tertentu tidak berkeliling untuk mencari orderan di area-area ramai maka orderan nya pun akan anyep, dalam hal ini responden direkomendasikan untuk menuju area-area hotspot tertentu terlebih pada jam-jam sibuk.

#### 4.3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4.24 Model Regresi Linear Berganda

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39429.899	15313.339		2.575	.012
	Jam Kerja	4684.425	1472.758	.337	3.181	.002
	Bonus	1.768	.481	.389	3.673	.000
	Insentif					

a. Dependent Variable: Pendapatan

Sumber : Spss 25.

Persamaan regresi linear berganda penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 39429.899 + 4684.425 X_1 + 1.768 X_2 + \varepsilon$$

Dari hasil perhitungan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta bernilai 39.429,899 artinya jika variabel bebas, yaitu jam kerja dan bonus insentif konstan atau berniali nol, maka pendapatan *driver* grab sebesar Rp. 39.430
- Koefisien regresi ( $b_1$ ) untuk variabel jam kerja adalah 4684.425 hal ini berarti jika jam kerja bertambah 1 jam, maka pendapatan *driver* grab akan meningkat sebesar Rp. 4.684,425 atau akan menambah 0,337.
- Koefisien regresi ( $b_2$ ) untuk variabel bonus insentif adalah 1.768 hal ini berarti jika bonus insentif bertambah 1 unit, maka pendapatan *driver* grab akan meningkat sebesar Rp. 1.768 atau menambah 0,389.

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi nomal atau tidak. Cara yang digunakan untuk mengetahui normal atau tidaknya data adalah jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka data tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan perhitungan data yang dilakukan dengan *one sample Kolmogorov smirnov test* di dapat data sebagai berikut:

Tabel 4.25 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

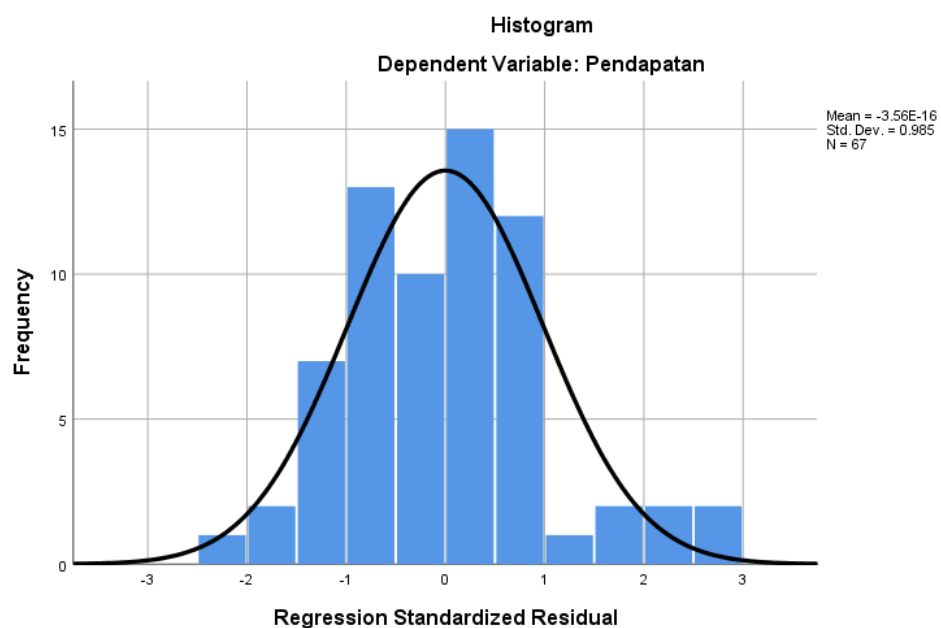
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std.	26402.6599132
	Deviation	6
Most Extreme	Absolute	.117
Differences	Positive	.117
	Negative	-.056
Test Statistic		.117

Asymp. Sig. (2-tailed)	.024 <sup>c</sup>
------------------------	-------------------

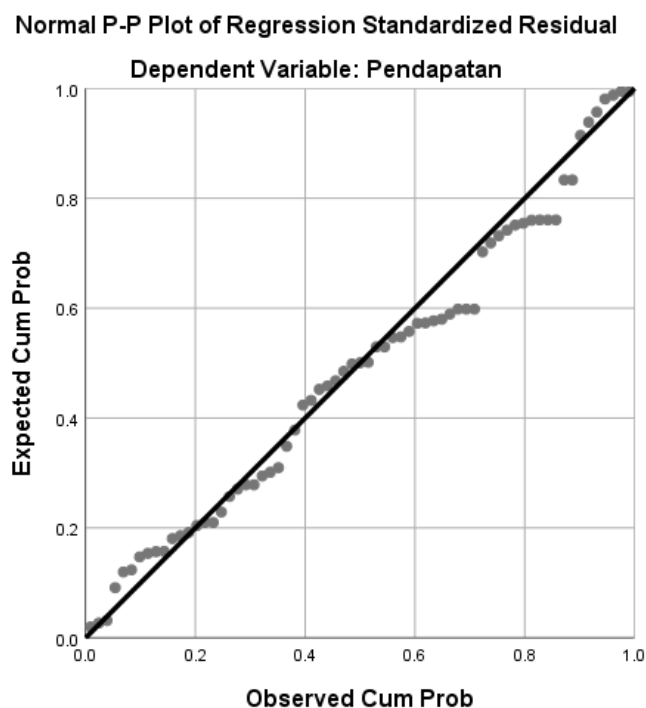
- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Spss 25

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar  $0.024 > 0,05$ , jadi dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dan uji normalitas dapat dijelaskan pada gambar 4.2 sebagai berikut.



Gambar 4.2 Grafik Histogram



Gambar 4.3 Grafik P-P Plot

Berdasarkan grafik Histogram dan grafik PP Plot di atas maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena memiliki pola seperti lonceng pada diagram histogram dan pada grafik PP Plots titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal

#### 4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas artinya variabel independen yang satu dengan yang lain dalam model regresi berganda tidak saling berhubungan secara sempurna. Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk uji multikolinearitas, peneliti menggunakan bantuan program *SPSS 25*, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.26 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Jam Kerja	.914	1.094
	Bonus	.914	1.094
	Insentif		

a. Dependent Variable: Pendapatan

Sumber : *Spss 25*.

Dari tabel di atas dijelaskan, sebagai berikut:

- Variabel  $X_1$  (Jam Kerja) 0,914 (nilai tolerance) > 0,10 dan 1,094 (nilai VIF) > 10,00.
- Variabel  $X_2$  (Bonus Insentif) 0,914 (nilai tolerance) > 0,10 dan 1,094 (nilai VIF) > 10,00.

Sehingga dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

#### 4.4.3 Uji Autokorelasi

Suatu bentuk korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu atau ruang. Masalah autokorelasi biasanya muncul dalam data time series meskipun tidak menutup kemungkinan juga pada data cross section. Pengujian

disini dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson digunakan untuk mengidentifikasi masalah autokorelasi, yaitu sebagaimana dapat dilihat pada table 4.20.

Tabel 4.27 Hasil Uji Autokorelasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.585 <sup>a</sup>	.342	.322	26812.028	1.793

a. Predictors: (Constant), Bonus Insentif, Jam Kerja

b. Dependent Variable: Pendapatan

Sumber : Spss 25.

Berdasarkan tabel 4.20 diketahui bahwa nilai Durbin Watson sebesar  $dL$  ( $1,5507$ )  $< 1,793 < 4-Du$  ( $2,3307$ ).

#### 4.4.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi dilihat dari titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y pada grafik Scatterplot. Untuk uji heteroskedastisitas peneliti menggunakan bantuan program SPSS 25, yaitu:

Tabel 4.28 Hasil Uji Heteroskedastisitas

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.490	1.677		11.023	.000
	Jam Kerja	-.054	.161	-.044	-.336	.738
	Bonus Insentif	5.465E-5	.000	.134	1.036	.304

a. Dependent Variable: LnRes\_2

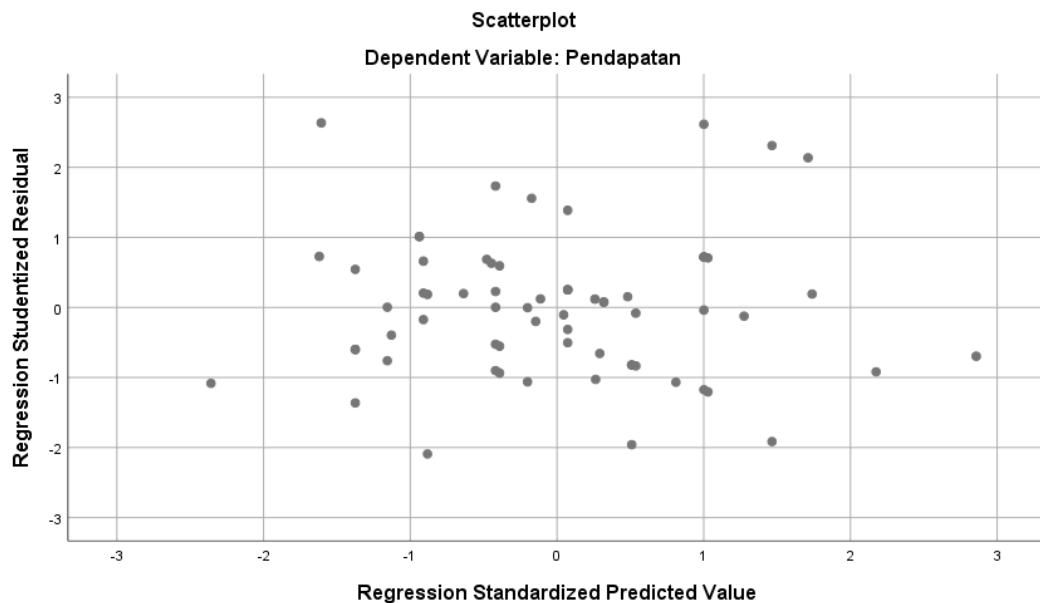
Sumber : Spss 25

Dari tabel diatas, dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel  $X_1$  (Jam Kerja) Sig. = 0,738 sehingga  $0,738 > 0,05$  maka tidak terjadi heterokedastisitas.



- b. Variabel  $X_2$  (Bonus Insentif) Sig. = 0,304 sehingga  $0,304 > 0,005$  maka tidak terjadi heterokedastisitas.
- c. Penjelasan uji heterokedastisitas juga dapat dilihat dari grafik, yaitu sebagai berikut:



Gambar 4.6 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik diatas menunjukkan bahwa titik-titik pada data residual tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di bawah dan atas angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian model tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Pengujian Signifikansi Pengaruh Jam Kerja dan Bonus Insentif terhadap Pendapatan Mitra Pengemudi Grab Bike.

#### 4.4.5 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji secara bersama-sama signifikan variabel jam kerja dan bonus insentif terhadap pendapatan mitra pengemudi grab bike. Pengujian ini menggunakan alat uji statistik metode Fishier (Uji F) dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.29 Uji F Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23953131461.354	2	11976565730.677	16.660	.000 <sup>b</sup>

Residual	46008629732.676	64	718884839.57		
			3		
Total	69961761194.030	66			

a. Dependent Variable: Pendapatan

b. Predictors: (Constant), Bonus Insentif, Jam Kerja

Sumber : Spss 25.

Berdasarkan tabel di atas nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  serta dari uji F,  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $2 ; 69-2 = 2 ; 69$ ) yaitu  $16.660 > 3,13$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel jam kerja ( $X_1$ ) dan bonus insentif ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel pendapatan ( $Y$ ) atau dalam hipotesis yaitu  $H_{a3}$  diterima,  $H_0$  ditolak, dan diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 39429.899 + 4684.425 X_1 + 1.768 X_2 + \varepsilon$$

Dari hasil perhitungan diperoleh  $b_1 = 4684.425$  dan  $b_2 = 1.768$  , maka:

1. Jika nilai variabel  $X_1$  bertambah satu, maka nilai  $Y$  bertambah 4684.425
2. Jika nilai variabel  $X_2$  bertambah satu, maka nilai  $Y$  bertambah 1.768

#### 4.4.6 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Berdasarkan uji t melalui analisis regresi, diperoleh hasil variabel bebas yaitu jam kerja ( $X_1$ ), bonus insentif ( $X_2$ ) terhadap variabel pendapatan ( $Y$ ), kriteria pengujian yang digunakan adalah dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  berdasarkan signifikan. Apabila  $T_{tabel} > T_{hitung}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Apabila  $T_{tabel} < T_{hitung}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Tabel 4.30 Uji t Parsial

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	39429.899	15313.339		2.575	.012
	Jam Kerja	4684.425	1472.758	.337	3.181	.002
	Bonus Insentif	1.768	.481	.389	3.673	.000

a. Dependent Variable: Pendapatan

Sumber : Spss 25.

1. Variabel jam kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3.181 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa  $0,002 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  (Jam Kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (Pendapatan).
2. Variabel bonus insentif memiliki t hitung sebesar 3.573 dan nilai signifikansi 0,000 pada tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa  $0,000 < 0,005$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_2$  (Bonus Insentif) berpengaruh terhadap variabel Y (Pendapatan).

#### 4.4.7 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merujuk kepada kemampuan dari variabel independen (X) dalam menerangkan variabel dependen (Y). Nilai R koefisien determinasi berkisar diantara nol sampai dengan satu. Komponen-komponen yang terkait dengan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.31 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.585 <sup>a</sup>	.342	.322	26812.028	1.793

a. Predictors: (Constant), Bonus Insentif, Jam Kerja

b. Dependent Variable: Pendapatan

Sumber : Spss 25.

Berdasarkan tabel diatas, menjelaskan bahwa r hitung (0,585) > r tabel (signifikan 0,05 adalah 0,308 sehingga  $0,585 > 0,308$  mengandung arti regresi antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y sangat kuat. Dan berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai koefisien (*R Square*) sebesar 0,342. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 34,2% sedangkan sisanya 65,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu jumlah penumpang, pesaing baru, dan sistem poin/bonus.

#### 4.5 Pembahasan

Pengaruh Jam Kerja dan Bonus Insentif Terhadap Pendapatan Mitra Pengemudi Grab Bike di Kota Bogor. menggunakan regresi linear berganda dengan melakukan beberapa uji terdahulu sebelum data diolah kedalam regresi linear berganda. Data-data dari  $X_1$  (Jam Kerja),  $X_2$  (Bonus Insentif), dan Y (pendapatan) dilakukan pengujian. Adapun pengujian yang dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas. Setelah pengujian

dilakukan dan tidak ada permasalahan yang ada pada data, selanjutnya dilakukan Pengujian Signifikansi Pengaruh Jam Kerja dan Bonus Insentif Terhadap Pendapatan Mitra Pengemudi Grab Bike di Kota Bogor (Studi Kasus Mitra Kecamatan Bogor Tengah dan Tanah Sareal). Pengujian ini dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh dari variabel  $X_1$  (Jam Kerja) terhadap  $Y$  (Pendapatan), dan melihat ada atau tidaknya pengaruh dari variabel  $X_2$  (Bonus Insentif) terhadap  $Y$  (Pendapatan), dan melihat ada atau tidaknya pengaruh dari variabel  $X_1$  (Jam Kerja) dan  $X_2$  (Bonus Insentif) secara bersama-sama terhadap  $Y$  (Pendapatan). Pengujian ini menggunakan regresi linear berganda dengan melakukan Uji F, Uji t, dan  $R^2$  (*Model Summary*). Dari  $R^2$  (*Model Summary*) dapat diketahui berapa persen pengaruh dari variabel  $X_1$  (Jam kerja) dan  $X_2$  (bonus Insentif) terhadap  $Y$  (Pendapatan).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh bahwa variabel jam kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{tabel} < t_{hitung}$  bahwa  $0,002 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_1$  (Jam Kerja) berpengaruh terhadap variabel  $Y$  (Pendapatan) atau dalam hipotesis ( $H_1$ ) diterima. Variabel bonus insentif memiliki  $t_{tabel} < t_{hitung}$  bahwa  $0,000 < 0,005$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel  $X_2$  (Bonus Insentif) berpengaruh terhadap variabel  $Y$  (Pendapatan) atau dalam hipotesis ( $H_2$ ) diterima.

Pengaruh jam kerja dan bonus insentif terhadap pendapatan mitra pengemudi grab bike menjelaskan bahwa jam kerja dan bonus insentif berpengaruh secara serempak terhadap pendapatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik F hitung sebesar  $0,000 < 0,05$  serta dari uji F,  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $2 ; 69-2 = 2 ; 69$ ) yaitu  $16.660 > 3,13$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel jam kerja ( $X_1$ ) dan bonus insentif ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel pendapatan ( $Y$ ) atau dalam hipotesis ( $H_3$ ) diterima.

Jam kerja dan tingkat pendapatan memiliki hubungan positif, yaitu semakin tinggi jam kerja yang dilakukan *driver* Grab Bike semakin besar peluang untuk memperoleh pendapatan. Untuk variabel jam kerja adalah 4684.425 hal ini berarti jika jam kerja bertambah 1 jam, maka pendapatan driver grab akan meningkat pendapatannya sebesar Rp. 4.684,425 atau akan menambah 0,337. Bonus insentif dan tingkat pendapatan juga memiliki hubungan positif, yaitu semakin banyak orderan yang masuk dan mendapatkan poin berlian maka akan diakumulasikan kedalam bonus pendapatan. Untuk variabel bonus insentif adalah 1.768 hal ini berarti jika bonus insentif bertambah 1 unit, maka pendapatan driver grab akan meningkat sebesar Rp. 1.768 atau menambah 0,389.

Berdasarkan penelitian ini dapat dilihat sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan dengan Arifin berjudul “*Pengaruh jam kerja dan kebijakan tarif ojek online terhadap pendapatan driver grab bike di Kecamatan Medan tembung*” dengan metode penelitian asosiatif yang menggunakan analisis regresi linear berganda yang didapatkan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu sebesar 62%, artinya besarnya pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  sebesar 62%.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan di bab-bab sebelumnya mengenai Pengaruh Jam Kerja dan Bonus Insentif Terhadap Pendapatan Mitra Pengemudi Grab Bike di Kota Bogor. Maka penulis memberikan simpulan dan saran sebagai berikut:

#### **5.1 Simpulan**

1. Berdasarkan uji t dapat diketahui bahwa jam kerja berpengaruh terhadap pendapatan pengemudi grab bike di Kota Bogor (Studi Kasus Mitra Kecamatan Bogor Tengah dan Tanah Sareal). Semakin mitra meningkatkan jam kerja mereka, maka penghasilan mereka cenderung lebih tinggi daripada mitra pengemudi yang memiliki jam kerja lebih rendah, terlebih apabila mitra bekerja pada jam kerja yang efektif, yaitu pada jam sibuk, jam sibuk pagi merupakan jam sibuk yang paling ramai menurut responden, apabila mitra pengemudi dapat memanfaatkan jam sibuk dengan baik dan rajin dalam memanfaatkan jam kerja, maka mitra berpotensi untuk mendapatkan penghasilan lebih tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa bonus insentif berpengaruh terhadap pendapatan pengemudi grab bike di Kota Bogor. Setiap poin berlian yang dicapai memiliki nilai insentif rupiah yang berbeda-beda, semakin tinggi poin berlian yang didapatkan, maka semakin tinggi penghasilan yang diraih mitra pengemudi.
3. Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui bahwa jam kerja dan bonus insentif berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap pendapatan mitra pengemudi grab bike di Kota Bogor.

#### **5.2 Saran**

Adapun saran yang akan disampaikan peneliti sebagai berikut:

1. Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya diharapkan mampu meneliti dengan menambah variabel bebas lainnya dan tahun penelitian sehingga memberikan hasil penelitian yang lebih baik lagi.
2. Bagi penelitian berikutnya, diharapkan untuk dapat mengembangkan model penelitian dengan menggunakan variabel-variabel lainnya dalam menelaah faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan mitra pengemudi grab bike

3. Bagi perusahaan seharusnya lebih memperbanyak promo ojek *online* agar menambah jumlah konsumen.
4. Disarankan bagi rekan-rekan mitra grabbike untuk lebih memperhatikan jam sibuk pagi, jam sibuk siang, jam sibuk sore, agar meningkat pendapatannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service.
- Aulani Annisa, Fitmawati, Solfiyanti Nery. 2014. *Studi Etnobotani Famili Zingiberaceae dalam Kehidupan Masyarakat Lokal di Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar*. JOM FMIPA (1).
- Basuki, Agus Tri dan Nano Prawoto. 2016. *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis. Edisi 1. Cetakan ke-2*. Jakarta : Rajawali Pers
- Endah Wayuningsih, 2008. *Kemacetan di Pusat Kota Bogor*. Depok : Universitas Indonesia Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam.
- Ghozali, Imam . 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Perogram SPSS. Edisi Delapan*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko T. Hani. 2016. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia BPFE*, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ike Wahyu Nurfiana. 2018. *Analisis Pengaruh Modal, Jam Kerja dan Lokasi Terhadap Tingkat Pendapatan Pedagang Pasar Mranggen, Universitas Islam Negeri Walisongo*. Semarang Tahun 2018. h. 54.
- Imam Ghazali, 2011. *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponogoro, h.136.
- Irham Fahmi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Martoyo, Susilo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi ketiga*. Yogyakarta: BPFE.
- Muhammad Burhanudin. 2015. “*Jurusan Ilmu Ekonomi dan Studi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Jember. 2015,*” t.t., 79.
- Mudrajad Kuncono. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Jakarta: Erlangga, 2013), h.198.
- Muhammad Nur Nasution, *Manajemen Transportasi*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2008), Cet. 2, h. 13.
- Nur Ahmadi Bi Rahmani. 2016. *Metodologi Penelitian Ekonomi*, (Medan: FEBI UIN\_SU Press, 2016), h.58.



- Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambola. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Samryn. 2016. *Pengantar Akuntansi Metode Akuntansi Untuk Elemen Laporan keuangan Diperkaya Dengan Perspektif Irfs & Perbankan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sondang P. Siagian. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sarwono, J. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta : Graha Ilmu..
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Suryani dan Hendryadi, 2016. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta : Kencana (Grup Prenadamedia). ISBN: 978-602-1186-42-8.
- Warpani, Suwardjoko Proboadinegoro. 2017. *Ekonomi Perangkutan*. Anggota IKAPI. Yogyakarta : Kepel Press.
- William A. McEachern, *Ekonomi Mikro Pendekatan Kontemporer*, Jakarta: PT Salemba Empat, Edisi Pertama, 2001), h.25.
- Zulfikar. 2016. *Pengantar Pasar Modal Dengan Pendekatan Statistika Edisi Pertama, Cetakan Pertama*. Yogyakarta : Gramedia.

## **Jurnal**

- Pandensolang, Christian. 2015. *Landasan Konseptual Perencanaan dan Perancangan Pengembangan Stasiun Kereta Api Tanjung Karang di Lampung*. <http://e-journal.uajy.ac.id> diakses 11 Mei 2022.
- Patty, Forlin dan Maria Rio Rita. 2015. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendapatan Pedagang Kaki Lima (Studi Empiris PKL di Sepanjang Jln. Jendral Sudirman Salatiga)*. Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis. Vol 1 No 1. Hal. 1-20.

### **Jurnal Penelitian Terdahulu**

- Akbar, Muzaki. 2018. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendapatan Driver Go-jeg di Kota Padang*. e.jurnal Universitas Andalas.
- Arida, A. Sofyan, S. dan Fadhiela, K. 2015. *Analisis Ketahanan Pangan RumahTangga Berdasarkan Proporsi Pengeluaran Pangan dan Konsumsi Energi (Studi Kasus Pada Rumah Tangga Petani Peserta Program Desa Mandiri Pangan di Kecamatan Indrapuri Kabupaten Aceh Besar)*. Jurnal Agriseip, 16(1).
- Hasbi, Prima. 2019. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Lokasi Mangkal, Teknologi, dan Biaya Operasional Terhadap Pendapatan Pengemudi Ojek Online di Kota Malang*. Jurnal jim fe <https://jimfeb.ub.ac.id>
- Rochman, K. B., Hamid, D., & Hakam, M.S. (2013) *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pustakawan di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah*. Jurnal Program Studi Ilmu Perpustakaan Universitas Diponegoro Semarang, Volume 1, Nomor 1.
- Sugeng. 2017. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pendapatan Pengrajin Pada Isdustri Kerajinan Bambu di Desa Balega Kabupaten Gianyar*, Jurnal Ekonomi Pembangunan.

### **Website dapat di akses:**

[www.bps.go.id](http://www.bps.go.id)

[https:// www.grabinaja.com](https://www.grabinaja.com)

*kompas.com tarif ojek online per 16 Maret 2020*

<https://ekonomi.bisnis.com>

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhamad Fikri

Alamat : Jl. Kp. Sumurwangi Rt. 04 Rw. 07 Nomor 9  
Kelurahan Kayumanis Kecamatan Tanah Sareal Kota  
Bogor Jawa Barat 16169.

Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 6 Mei 2000

Umur : 22 Tahun

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : MI. Nurul Huda 1 Kota Bogor
- SMP : MTS. Nurul Huda 1 Kota Bogor
- SMA : MAN 1 Kota Bogor
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 05 Juni 2022

Penulis,

(Muhamad Fikri)

# LAMPIRAN



# Universitas Pakuan

## FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

S1 Manajemen "Terakreditasi A" S1 Akuntansi "Terakreditasi A"

Jl. Pakuan P.O Box 452 Bogor 16143 Telp. (0251) 8314918 (Hunting)

Nomor : 223 /WD.1/FEB-UP/II/2022  
 Lampiran :  
 Perihal : Permohonan Riset / Magang / Data

22 Februari 2022

Kepada : Yth. Pimpinan  
 PT. GRAB INDONESIA  
 (Human Resources Development Kantor Grab Kota Bogor)  
 Jl. Malabar 1 No.11, Kelurahan Babakan Kecamatan Bogor Tengah  
 Kota Bogor Jawa Barat 16128.

Dengan hormat,

Sehubungan dengan tugas penyusunan makalah seminar bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan, bermaksud untuk melaksanakan Riset/Magang/Data pada kantor/intansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Maka bersama ini kami hadapkan:

Nama : Muhamad Fikri  
 NPM : 021118339  
 Program Studi : Manajemen

Besar harapan kami mohon Bapak/Ibu dapat mengijinkan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terimakasih.

a.n. Dekan,  
 Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan



Dr. Retno Martanti Endah Lestari, SE., M.Si., CMA., CAPM.

Tembusan :  
 Yth. Bapak Dekan FEB – UP (Sebagai Laporan).



Yayasan Pakuan Siliwangi  
UNIVERSITAS PAKUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



Jl. Pakuan P.O. Box 452 Telp. (0251) 8314918 Bogor 16143

### KUESIONER PENELITIAN

Perihal : Pengisian Kuesioner

Kepada Yth.

Mitra Pengemudi Grab Bike

Di Tempat

*Assalamu`alaikum Wr. Wb*

Sehubungan dengan Penelitian Skripsi yang akan saya lakukan dengan judul **“PENGARUH JAM KERJA DAN BONUS INSENTIF TERHADAP PENDAPATAN MITRA PENGEMUDI GRAB BIKE DI KOTA BOGOR”**, maka saya memohon bantuan kepada Bapak/ Ibu Mitra Pengemudi Grab Bike untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Semua informasi yang terkumpul akan disajikan secara umum (tidak secara individu) sebagai ringkasan dari hasil analisis yang akan dilaporkan atau dipublikasikan, serta akan dijamin kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian.

Adapun petunjuk pengisiannya adalah sebagai berikut :

- a) Mohon memberikan tanda (X) pada jawaban yang Bapak/ibu Mitra Pengemudi Grab Bike anggap benar.
- b) Tidak ada jawaban benar atau salah, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi jawaban sesuai dengan kondisi sebenarnya. Seluruh jawaban akan diperlakukan dengan sangat rahasia

Atas perhatian dan bantuan Bapak/ Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini, saya ucapkan terima kasih. Semoga kebaikan Bapak/ Ibu menjadi pahala dan bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain.

*Wassalamu`alaikum Wr. Wb*

Bogor, Mei 2022

Hormat Saya,

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

(Muhamad Fikri)

NPM. 021118339



Yayasan Pakuan Siliwangi  
 UNIVERSITAS PAKUAN  
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
 Jl. Pakuan P.O. Box 452 Telp. (0251) 8314918 Bogor 16143



## KUESIONER

### “PENGARUH JAM KERJA DAN BONUS INSENTIF TERHADAP PENDAPATAN MITRA PENGEMUDI GRAB BIKE DI KOTA BOGOR”

#### A. DESKRIPSI RESPONDEN

1. Usia : ..... Tahun
2. L/P : .....
3. Pendidikan Terakhir :
  - a) SD
  - b) SLTP
  - c) SLTA
  - d) Vokasi
  - e) S1/S2
4. Lama bekerja menjadi mitra pengemudi Grabbike :  
 ..... Tahun
5. Wilayah Operasional: .....

#### B. VARIABEL JAM KERJA dan BONUS INSENTIF

1. Berapa rata-rata jumlah jam kerja dari seluruh older setiap hari?  
 ..... Jam
2. Berapa Km rata-rata jarak tempuh dalam sehari dalam mengambil olderan?  
 ..... Km
3. Berapa hari kerja Anda dalam seminggu?  
 ..... Hari
4. Kapan jam sibuk yang paling ramai?  
 ..... Jam
5. Berapa jumlah olderan yang Anda terima selama setiap hari?  
 ..... Olderan
6. Berapa rata-rata jumlah poin berlian yang diperoleh dalam sehari?  
 ..... Poin



Yayasan Pakuan Siliwangi  
UNIVERSITAS PAKUAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Pakuan P.O. Box 452 Telp. (0251) 8314918 Bogor 16143



7. Berapa rata-rata dompet kredit yang Anda tarif?  
Rp. ....
8. Berapa kira-kira uang tip tambahan perhari yang diberikan penumpang?  
Rp. ....
9. Berapa rating mitra pengemudi?  
..... Bintang
10. Berapa jumlah uang modal yang Anda atur sendiri?  
Rp. ....
11. Berapa rata-rata pendapatan bersih perhari di hari biasa/weekday?  
Rp. ....
12. Berapa rata-rata pendapatan bersih perhari di hari weekend?  
Rp. ....



## Lampiran 3

## Jawaban Responden

No	X1	X2	X3	X4	X5	X1	X2	X3	X4	X5	Y1	Y2
1	6	10	6	17:00	7	80	50000	15000	5	100000	120000	100000
2	6	50	5	17:00	10	50	100000	15000	5	100000	120000	100000
3	7	40	6	09:00	7	50	50000	5000	5	50000	100000	125000
4	7	20	5	08:00	7	70	50000	10000	5	150000	70000	50000
5	8	20	7	11:00	12	125	50000	25000	5	250000	125000	175000
6	8	100	7	12:00	10	125	10000	5000	5	250000	100000	150000
7	8	8	7	12:00	8	90	50000	2500	5	50000	150000	100000
8	8	60	3	17:00	6	63	20000	5000	5	50000	50000	70000
9	8	100	7	08:00	10	100	50000	15000	5	150000	120000	150000
10	8	100	7	07:00	10	90	20000	10000	5	50000	100000	150000
11	9	30	7	07:00	15	135	150000	20000	5	50000	90000	150000
12	9	83	7	13:00	8	72	11000	15000	5	200000	80000	120000
13	10	40	5	06:00	15	150	50000	5000	5	50000	100000	100000
14	10	5	7	05:00	9	100	50000	20000	5	200000	100000	125000
15	10	35	5	07:00	8	65	12000	10000	5	50000	90000	90000
16	10	15	6	16:00	16	150	10000	20000	5	250000	100000	100000
17	10	100	5	06:00	10	100	200000	20000	5	200000	70000	100000
18	12	80	7	12:00	14	89	250000	10000	5	200000	150000	175000
19	12	15	7	15:00	15	150	100000	20000	5	200000	200000	150000
20	12	80	6	07:00	15	150	200000	25000	5	250000	200000	250000
21	12	20	7	12:00	10	80	50000	20000	5	200000	100000	150000
22	12	8	7	08:00	7	60	100000	15000	5	50000	100000	80000
23	12	70	6	11:00	10	90	100000	15000	5	200000	120000	80000
24	12	10	7	12:00	12	150	100000	40000	5	200000	150000	150000
25	12	40	7	07:00	8	90	50000	5000	5	65000	80000	100000
26	12	50	6	18:00	8	100	80000	10000	5	100000	100000	130000
27	12	30	7	16:00	8	70	50000	25000	5	50000	90000	50000
28	12	10	7	12:00	10	80	300000	5000	5	200000	120000	100000
29	12	15	7	08:00	7	70	30000	10000	5	200000	120000	100000
30	12	200	7	17:00	20	180	20000	20000	5	150000	150000	200000
31	12	120	7	17:00	9	90	30000	20000	5	150000	130000	150000
32	14	100	7	06:00	10	90	20000	15000	5	200000	100000	150000
33	15	25	7	17:00	15	100	100000	20000	5	1000000	150000	200000
34	15	150	6	07:00	10	90	50000	10000	5	50000	100000	100000
35	10	80	2	17:00	10	90	20000	10000	5	150000	0	150000
36	14	150	7	08:00	13	117	50000	15000	5	110000	150000	150000
37	10	50	2	16:00	5	55	12000	5000	5	100000	40000	100000
38	12	150	7	07:00	11	121	20000	20000	5	150000	150000	100000
39	13	150	7	06:00	14	154	30000	25000	5	200000	200000	250000
40	12	100	7	17:00	11	121	50000	20000	5	100000	150000	150000
41	13	110	7	16:00	10	110	10000	30000	5	100000	130000	150000
42	10	15	6	17:00	7	77	15000	10000	5	100000	80000	70000
43	12	35	7	13:00	7	89	10000	5000	5	100000	90000	80000
44	4	10	6	17:00	4	40	50000	5000	5	50000	40000	30000
45	10	40	7	06:00	8	90	50000	10000	5	90000	110000	70000
46	12	50	7	09:00	8	90	20000	10000	5	100000	120000	90000
47	11	50	7	08:00	7	80	40000	5000	5	100000	105000	80000
48	9	70	7	07:00	8	90	10000	15000	5	100000	108000	55000
49	9	60	7	05:00	8	90	30000	12000	5	200000	121000	63000
50	11	50	7	09:00	8	95	15000	15000	5	100000	100000	80000
51	13	50	7	05:00	6	67	13000	5000	5	150000	104000	52000
52	8	30	7	07:00	8	90	50000	10000	5	200000	112000	72000
53	15	80	7	08:00	11	96	30000	15000	5	200000	133000	70000
54	11	70	7	06:00	14	130	25000	10000	5	120000	150000	80000
55	8	40	6	09:00	5	65	12000	5000	5	50000	70000	60000
56	7	25	2	16:00	6	66	20000	10000	5	100000	0	90000
57	12	30	7	07:00	8	90	30000	12000	5	150000	120000	80000
58	8	25	7	05:00	6	69	14000	10000	5	100000	90000	90000
59	10	50	7	08:00	8	88	29000	15000	5	200000	110000	100000
60	13	40	6	06:00	9	105	25000	10000	5	100000	120000	100000
61	8	30	7	07:00	5	55	15000	5000	5	100000	70000	70000
62	12	35	7	07:00	7	77	30000	10000	5	70000	105000	90000
63	10	35	6	08:00	7	80	14000	10000	5	100000	104000	95000
64	9	30	2	16:00	5	55	30000	5000	5	80000	0	80000
65	12	50	7	17:00	8	90	20000	10000	5	110000	120000	100000
66	12	50	7	06:00	7	80	17000	8000	5	60000	113000	95000
67	13	40	7	07:00	9	105	30000	10000	5	150000	120000	110000

## Lampiran 4

**Data Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, Tingkat Pendidikan, dan Lama Bekerja.**

No	Usia	Frequency	%
1	21 Tahun	1	1,5%
1	22 Tahun	9	13,4%
2	23 Tahun	5	7,5%
3	25 Tahun	7	10,4%
4	26 Tahun	3	4,5%
5	27 Tahun	4	6,0%
6	28 Tahun	2	3,0%
7	30 Tahun	5	7,5%
8	32 Tahun	1	1,5%
9	33 Tahun	2	3,0%
10	34 Tahun	4	6,0%
11	35 Tahun	2	3,0%
12	40 Tahun	5	7,5%
13	41 Tahun	1	1,5%
14	42 Tahun	4	6,0%
15	45 Tahun	5	7,5%
16	46 Tahun	2	3,0%
17	49 Tahun	3	4,5%
18	50 Tahun	2	3,0%
Total		67	100%

No	Pendidikan	Frequency	%
1	SARJANA	4	6,0%
2	VOKASI	3	4,5%
3	SLTA	48	71,6%
4	SLTP	10	14,9%
5	SD	2	3,0%
Total		67	100%

No	Lama Bekerja	Frequency	%
1	1 Tahun	2	3,0%
2	2 Tahun	1	1,5%
2	3 Tahun	13	19,4%
3	4 Tahun	24	35,8%
4	5 Tahun	20	29,9%
5	6 Tahun	7	10%
Total		67	100%

## Lampiran 5

## Hasil Olah SPSS

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

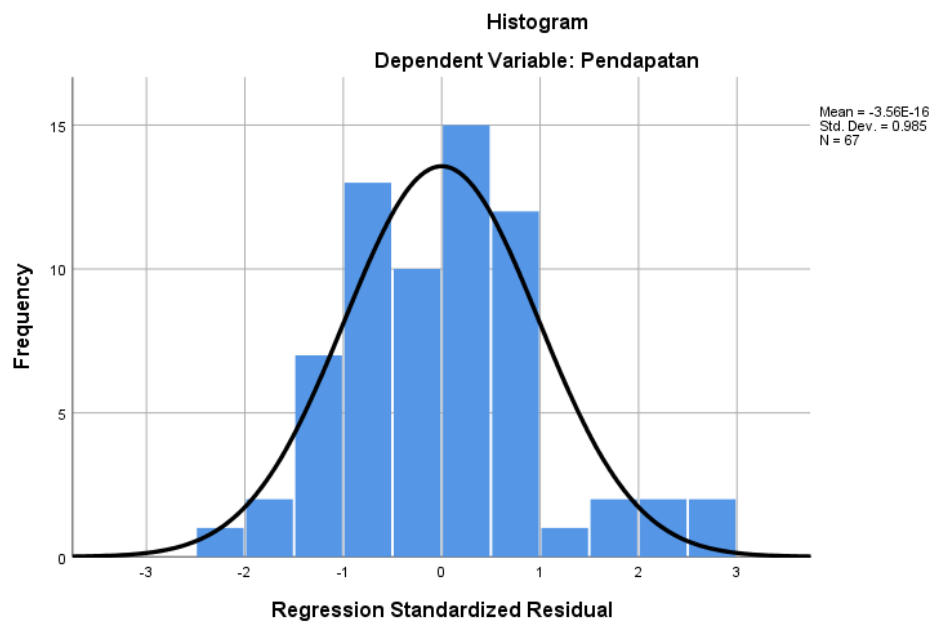
Unstandardized  
Residual

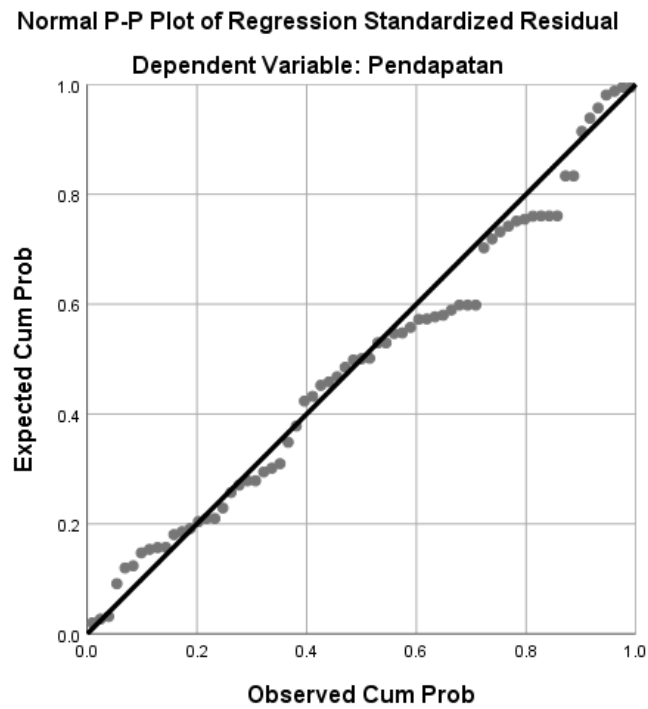
N		67
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	26402.6599132
		6
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.117
	Negative	-.056
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.024 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.





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

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Jam Kerja	.914	1.094
	Bonus	.914	1.094
	Insentif		

a. Dependent Variable: Pendapatan

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

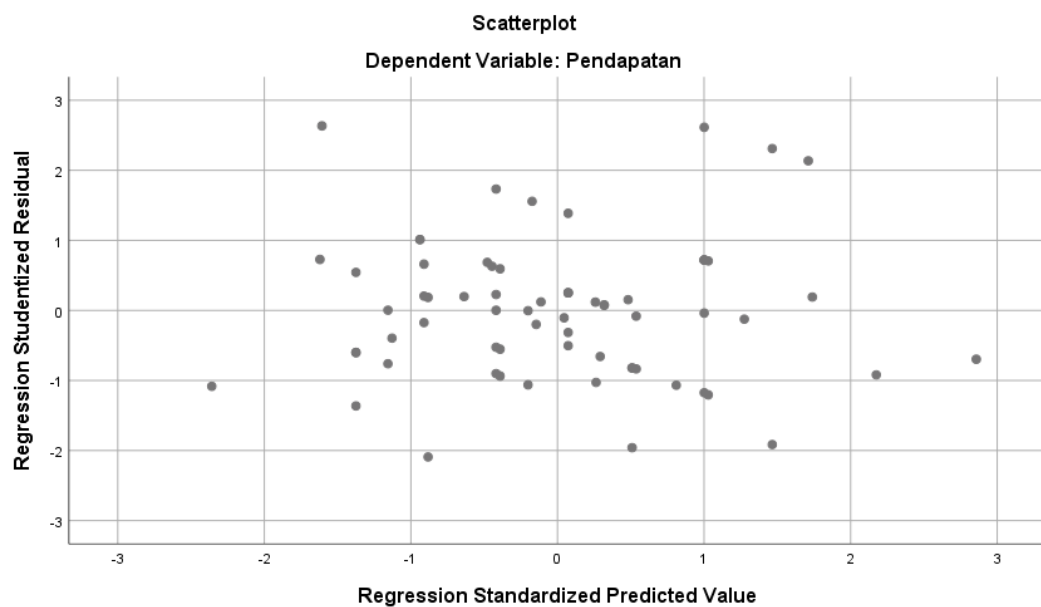
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.585 <sup>a</sup>	.342	.322	26812.028	1.793

a. Predictors: (Constant), Bonus Insentif, Jam Kerja

b. Dependent Variable: Pendapatan

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18.490	1.677		11.023	.000
	Jam Kerja	-.054	.161	-.044	-.336	.738
	Bonus Insentif	5.465E-5	.000	.134	1.036	.304

a. Dependent Variable: LnRes\_2



ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23953131461.354	2	11976565730.677	16.660	.000 <sup>b</sup>
	Residual	46008629732.676	64	718884839.573		
	Total	69961761194.030	66			

a. Dependent Variable: Pendapatan

b. Predictors: (Constant), Bonus Insentif, Jam Kerja

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39429.899	15313.339		2.575	.012
	Jam Kerja	4684.425	1472.758	.337	3.181	.002
	Bonus Insentif	1.768	.481	.389	3.673	.000

a. Dependent Variable: Pendapatan

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.585 <sup>a</sup>	.342	.322	26812.028	1.793

a. Predictors: (Constant), Bonus Insentif, Jam Kerja

b. Dependent Variable: Pendapatan