

***THE EFFECT OF JOB SATISFACTION, INCOME, AND WORKING HOURS ON
THE PERFORMANCE OF ONLINE GRAB DRIVERS IN MEDAN CITY***

**PENGARUH KEPUASA KERJA, PENDAPATAN, DAN JAM KERJA TERHADAP
KINERJA PENGEMUDI ONLINE GRAB DI KOTA MEDAN**

**Esa Hanaya Br Ginting¹, Yovie Ernanda², Monalisa Br Ketaren³, Bella Septiani Br Bukit⁴,
Winda Ardiani⁵**

PUI Human Resource Management Research and Innovation Center, Universitas Prima Indonesia,
Indonesia^{1,2,3,4}

Universitas Harapan Medan, Indonesia⁵

hanayaesa@gmail.com¹, yovieernanda@unprimdn.ac.id², m14434695@gmail.com³,
septianibella628@gmail.com⁴

ABSTRACT

Grab online motorcycle taxi drivers in Medan face dynamic challenges in the app-based transportation industry, where job satisfaction, income, and working hours are crucial factors influencing their performance. This study aims to analyze the influence of job satisfaction, income, and working hours on the performance of Grab online motorcycle taxi drivers in Medan. A quantitative approach was used, using a survey method with 120 Grab drivers selected using purposive sampling. Data were collected through a questionnaire that was tested for validity and reliability, then analyzed using multiple linear regression with SPSS version 23 software. The results showed that job satisfaction had a positive and significant effect on driver performance ($\beta = 0.516$; $p < 0.00$), income also had a significant positive effect ($\beta = -0.149$; $p < 0.08$), while working hours had a significant negative effect ($\beta = 1.278$; $p < 0.00$). Simultaneously, the three independent variables explained 29.1% of the variation in performance ($R^2 = 0.291$). These findings imply that companies like Grab need to improve job satisfaction and income incentives while managing working hours to optimize performance. This research contributes to the development of HR policies in the gig economy sector, particularly in metropolitan cities like Medan.

Keywords: *Online Motorcycle Taxi Drivers, Grab, Job Satisfaction, Income, Working Hours, Performance, Multiple Linear Regression, Gig Economy, Medan City.*

ABSTRAK

Pengemudi ojek online Grab di Kota Medan menghadapi tantangan dinamis dalam industri transportasi berbasis aplikasi, di mana kepuasan kerja, pendapatan, dan jam kerja menjadi faktor krusial yang memengaruhi kinerja mereka. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, pendapatan, dan jam kerja terhadap kinerja pengemudi ojek online Grab di Kota Medan. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan metode survei terhadap 120 pengemudi Grab yang dipilih secara purposive sampling. Data dikumpul melalui kuesioner yang diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan software SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengemudi ($\beta = 0,516$; $p < 0,00$), pendapatan juga berpengaruh positif signifikan ($\beta = -0,149$; $p < 0,08$), sedangkan jam kerja berpengaruh negatif signifikan ($\beta = 1,278$; $p < 0,00$). Secara simultan, ketiga variabel independen menjelaskan 29,1 % variasi kinerja ($R^2 = 0,291$). Temuan ini mengimplikasikan bahwa perusahaan seperti Grab perlu meningkatkan kepuasan kerja dan insentif pendapatan sambil mengelola jam kerja untuk optimalisasi kinerja. Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan kebijakan SDM di sektor gig economy, khususnya di kota metropolitan seperti Medan.

Kata Kunci: Pengemudi Ojek Online, Grab, Kepuasan Kerja, Pendapatan, Jam Kerja, Kinerja, Regresi Linier Berganda, Gig Economy, Kota Medan.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah membawa

transformasi signifikan dalam berbagai sektor kehidupan, termasuk dalam bidang transportasi. Salah satu inovasi yang

muncul adalah layanan ojek online, yang menawarkan kemudahan dan efisiensi bagi masyarakat dalam memenuhi kebutuhan transportasi sehari-hari. Di Indonesia, layanan ojek online telah menjadi alternatif transportasi yang populer, terutama di kota-kota besar seperti Medan.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017), kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ada dua, yaitu faktor karyawan seperti kecerdasan, pengalaman, kepribadian, dan faktor pekerjaan seperti kondisi kerja dan imbalan yang diterima.

Pendapatan adalah hasil usaha sadar atau hasil kerja seseorang untuk menghidupi dirinya dan keluarganya. Pendapatan ini bisa berupa uang atau barang yang diterima dari pihak lain sebagai imbalan atas jasa atau pekerjaan yang dilakukan (Suroto, 2019).

Jam kerja merupakan salah satu dari empat faktor organisasi yang dapat menimbulkan stres pada karyawan dalam bekerja, dan pekerjaan serta lingkungan kerja memiliki beberapa karakteristik yang mengandung stres kerjasalah satunya adalah waktu kerja. (Purnomo, 2019).

Kinerja ojek online merupakan ukuran keberhasilan seorang pengemudi (mitra) dalam memberikan layanan transportasi dan layanan terkait lainnya (seperti pengiriman barang atau makanan) secara efektif, efisien, dan memuaskan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan aplikasi (platform), ekspektasi pelanggan, dan tujuan pribadi pengemudi itu sendiri.

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik

untuk mengambil judul skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Pendapatan, dan Jam Kerja terhadap Kinerja Pengemudi Ojek Online Grab di Kota Medan.**

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah

1. Kepuasan kerja dapat memengaruhi semangat dan motivasi kerja pengemudi. Pengemudi yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.
2. Pendapatan Kerja ialah Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi motivasi kerja. Semakin tinggi pendapatan, semakin besar insentif untuk meningkatkan kinerja.
3. Jam kerja yang tidak dibatasi dan kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (work-life balance) menjadi masalah utama yang mempengaruhi kepuasan kerja pengemudi.
4. Kinerja karyawan yang belum mencapai standar yang ditetapkan dan Kemampuan kerja karyawan yang rendah sehingga tidak mencapai target menyebabkan Perubahan skema insentif yang dianggap rumit, tidak transparan, dan menyebabkan ketidakpastian pendapatan serta penurunan kesejahteraan pengemudi. Hal ini membuat pengemudi harus bekerja lebih lama, menimbulkan kelelahan dan stres yang berdampak negatif pada kualitas layanan Grab.

Perumusan Masalah

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengemudi ojek online Grab di Kota Medan?
2. Bagaimana pengaruh pendapatan

- terhadap kinerja pengemudi ojek online Grab di Kota Medan?
3. Bagaimana pengaruh jam kerja yang fleksibel terhadap kualitas kinerja pengemudi?
 4. Apakah insentif yang diberikan oleh Grab berdampak signifikan pada peningkatan kinerja pengemudi Ojek Online Grab di Kota Medan

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pengemudi ojek online Grab di Kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendapatan terhadap kinerja pengemudi ojek online Grab di Kota Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh jam kerja terhadap kinerja pengemudi ojek online Grab di Kota Medan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja, pendapatan, dan jam kerja terhadap kinerja pengemudi ojek online Grab di Kota Medan

Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti Sebagai peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti berkaitan dengan Pengaruh Kepuasan Kerja, Pendapatan, dan Jam Kerja terhadap Kinerja Pengemudi Ojek Online Grab di Kota Medan.
2. Bagi pengemudi ojek online Grab di Medan Sebagai Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan PT. Abdya Centra Perabot untuk mengevaluasi kinerja karyawan perusahaan.

3. Bagi Universitas Prima Indonesia Sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi penelitian bagi Program Studi S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi UNPRI
4. Bagi Peneliti Selanjutnya Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dalam menganalisis fenomena Ekonomi yang berjalan dimasyarakat terutama yang berhubungan dengan driver Ojek Online.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pekerjaan
Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
2. Upah
Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Promosi
Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
4. Pengawas
Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja
Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Pendapatan

Indikator indikator peningkatan pendapatan menurut (Fitroh 2019) meliputi antara lain:

1. Penghasilan yang diterima perbulan
2. Pekerjaan
3. Beban keluarga yang di tanggung

Jam Kerja

Menurut (Satriani, 2020) indikator jam kerja mencakup:

a. Jumlah jam kerja:

- 1) Tujuh jam (7) per hari dan empat puluh (40) jam per minggu selama enam (6) hari kerja dalam seminggu.
- 2) Delapan jam (8) per hari dan empat puluh (40) jam per minggu selama lima (5) hari kerja dalam seminggu.

b. Waktu istirahat:

Pengusaha harus memberikan waktu istirahat minimal 1/2 jam sesudah bekerja selama empat (4) jam berturut-turut, serta waktu istirahat itu tidak termasuk waktu kerja. Istirahat mingguan satu (1) hari jika minggu kerja selama enam (6) hari atau dua (2) hari.

Kinerja

Menurut Yulianto (2020:9) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya :

1. Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas

Hipotesis

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

H1 : Kepuasan Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengemudi Ojek Online Grab di kota Medan

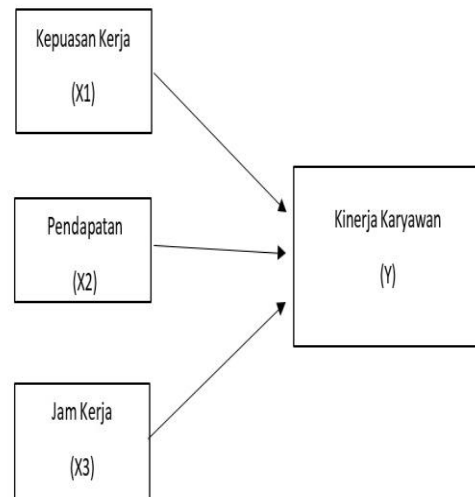
H2 Pendapatan diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pengemudi Ojek Online Grab di kota Medan

H3 : Jam Kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pengemudi Ojek Online Grab di kota Medan

H4 : Kepuasan Kerja, Pendapatan, dan Jam Kerja diduga

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pengemudi ojek Online Grab di kota Medan

Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktun Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Kota Medan, Sumatera Utara. Waktu

penelitian dimulai dari bulan September 2025 – Februari 2026.

Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Menurut Suharsaputra (2018:49), penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang dimaksudkan untuk menjelaskan fenomena menggunakan angka statistic numerik, kemudian dianalisis menggunakan statistic. Pada penelitian ini akan menggunakan penelitian kuantitatif.

Jenis dan Sifat Penelitian

Purba et al., (2021) menyatakan penelitian deskriptif adalah pengumpulan data untuk menjawab pertanyaan tentang status terakhir subjek, menggambarkan fenomena secara realistik dan faktual. Menurut Sugiyono tahun 2020, explanatory research atau penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan posisi variabel- variabel yang diteliti dalam sebuah penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2018: 117) Populasi yaitu daerah penyamaraan yang terdapat oleh fenomena atau topik yang memiliki kapasitas dan ciri spesifik yang ditentukan bagi penelaah bagi mempelajari lalu selanjutnya diambil kesimpulan.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah para pengemudi ojek online Grab di Kota Medan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2018 : 81) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Menurut dalam Zulganef (2018 :156) menetapkan jumlah sampel untuk populasi yang tidak diketahui jumlahnya adalah dengan cara mengalikan jumlah variabel indikator (item pernyataan/pertanyaan dalam kuesioner) dengan angka 5.

$$\begin{aligned} \text{Jumlah sampel} &= \text{Item pernyataan dalam kuesioner} \times 5 \\ &= 24 \times 5 \\ &= 120 \end{aligned}$$

Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 120 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2020), teknik pengumpulan data secara umum meliputi observasi, wawancara, dokumentasi, dan triangulasi.

Jenis dan Sumber Data

Menurut para ahli seperti Sugiyono (2019), jenis dan sumber data dibagi menjadi dua kategori utama: data primer yang diperoleh langsung dari sumbernya (misalnya melalui wawancara atau survei) dan data sekunder yang diperoleh dari sumber tidak langsung yang sudah ada (seperti dokumen atau literatur).

Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Tabel II.I. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
----------	----------------------	-----------	------------

Kepuasan Kerja (X1)	Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ada dua, yaitu faktor karyawan seperti kecerdasan, pengalaman, kepribadian, dan faktor pekerjaan seperti kondisi kerja dan imbalan yang diterima. Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Upah 3. Promosi 4. Pengawas 5. Rekan Kerja 	Skala Likert
Pendapatan (X2)	Pendapatan adalah usaha sadar atau usaha tidak sadar yang menghasilkan barang atau jasa yang diterima oleh seseorang untuk perbulan kehidupannya dan keluarganya. Pendapatan ini bisa berupa uang atau barang yang diterima dari pihak lain sebagai imbalan atas jasa atau pekerjaan yang dilakukan dalam (Suroto, 2019).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penghasilan yang diterima 2. Pekerjaan keluarga 3. Beban keluarga 	Skala Likert
Jam Kerja (X3)	Jam kerja merupakan salah satu dari empat faktor organisasi yang menimbulkan stres pada karyawan dalam bekerja, dan pekerjaan serta lingkungan kerja memiliki beberapa karakteristik yang mengandung stres kerjasalah satunya adalah waktu kerja. Dalam (Purnomo, 2019).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah jam kerja 2. Waktu istirahat 	Skala Likert
Kinerja Pengemudi (Y)	kinerja adalah hasil yang dicapai dalam periode tertentu dan dibandingkan dengan target yang diberikan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketetapan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandiria 	Skala Likert

Uji Validitas dan Realiabilitas Instrumen Variabel

Uji Validitas

menurut para ahli dalam buku tahun 2018, khususnya menurut Sugiyono (2018), adalah menggunakan rumus korelasi Pearson Product Moment. Validitas mengukur sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, dengan kriteria bahwa sebuah item dinyatakan valid jika koefisien korelasinya sama dengan atau lebih besar dari 0,3.

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka item pertanyaan dikatakan valid
2. Jika r hitung $<$ r table maka item pertanyaan dikatakan tidak valid

Uji Realiabilitas

Menurut Riyanto & Hatmawan (2020), uji reliabilitas dapat dilakukan dengan rumus Cronbach Alpha, dan instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 atau lebih besar dari r tabel yang sesuai. Penilaian reliabilitas mengacu pada apakah instrumen menunjukkan konsistensi internal, yang artinya setiap item pada instrumen saling berkorelasi dan memberikan hasil yang stabil.

1. *Cronbach's alpha* $<$ 0,6 = reliabilitas buruk.
2. *Cronbach's alpha* 0,6 – 0,79 = reliabilitas diterima.
3. *Cronbach's alpha* 0,8 = reliabilitas baik.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020) menambahkan bahwa uji asumsi klasik menguji lima persyaratan utama: linearitas hubungan antar variabel, variabel dependen kontinyu, homoskedastisitas, tidak adanya autokorelasi antar pengamatan, dan tidak adanya multikolinieritas antar variabel bebas.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2020), uji normalitas dilakukan pada nilai residual untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik harus berdistribusi normal atau mendekati normal. Jika nilai signifikansi uji Kolmogorov- Smirnov lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal; jika kurang dari 0,05, data tidak berdistribusi normal. Uji normalitas dengan Metode uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk mengetahui apakah suatu data mengikuti suatu distribusi tertentu ketika mean dan variansinya diketahui (Biu, Nwakuya & Wonu, 2019). Uji ini beranggapan bahwa distribusi data yang di uji bersifat kontinyu dan sampel random. Menurut Kolmogorov (1933) statistik uji Kolmogorov-Smirnov didefinisikan sebagai :

1. Uji normalitas dengan grafik untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik histogram dan normal probability plot.

2. Uji normalitas dengan statistik dengan kriteria one Sampel Kolmogorov Smirnov yaitu:
 - a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
 - b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018, 2019, 2021), uji multikolinieritas dapat dideteksi dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Nilai tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang tidak dijelaskan oleh variabel lain, dan nilai VIF adalah kebalikan dari tolerance ($VIF = 1/tolerance$).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono dalam Yefta (2020:27) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan uji glesjer yaitu meregresi masing-masing variabel independen Return On Equity (ROE), Return On Asset (ROA) dengan absolute residual sebagai variabel dependen (indeks harga saham gabungan). Residual merupakan selisih antara nilai observasi dengan nilai prediksi, sedangkan absolute adalah nilai mutlak. Uji glesjer digunakan untuk meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independen. Jika hasil tingkat kepercayaan uji glesjer $> 0,05$ maka tidak terkandung heteroskedastisitas.

1. Melihat grafik scatter plot dengan

analisa jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji statistik dengan melakukan uji glejser dengan kriteria jika nilai sig $> 0,05$ maka dinyatakan tidak terjadi gejala pada heteroskedastisitas.

Model Analisis Data Penelitian

Model Penelitian

Sugiyono (2020) menyatakan bahwa analisis regresi linier adalah alat analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan metode regresi linier sederhana (satu variabel independen) atau regresi linier berganda (lebih dari satu variabel independen).

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

Koefisien Determinasi (R^2)

Sahir (2021) menguatkan bahwa semakin besar nilai R^2 , semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dan sebaliknya semakin kecil nilai R^2 , pengaruh tersebut semakin berkurang.

Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018), uji statistik F merupakan metode untuk menguji kelayakan model regresi sebagai alat analisis. Model dianggap layak jika nilai signifikansi (Sig.) uji F lebih kecil dari 0,05, yang berarti variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan. Kriteria penilaian hipotesis pada uji F ini adalah:

1. H_0 Diterima apabila : $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel pada } \alpha = 5 \%$.
2. H_a Diterima apabila : $F \text{ hitung} > F \text{ tabel pada } \alpha = 5 \%$.

Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Menurut Sujarweni (2020) dan Ghozali (2021), uji t mempunyai tujuan utama untuk menguji kebenaran hipotesis parsial yang menyatakan apakah ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi tertentu. Kriteria penilaian hipotesis pada uji t ini adalah:

1. Ho Diterima apabila : $- t_{tabel} \leq t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.
2. Ha Diterima apabila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $- t_{hitung} \leq - t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

HASIL PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

Grab adalah salah satu platform transportasi online terbesar di Indonesia, termasuk di Medan. Dengan kemudahan akses dan berbagai layanan yang ditawarkan, Grab telah menjadi pilihan utama masyarakat. Kantor Grab Medan adalah pusat pelayanan yang dikhususkan untuk melayani kebutuhan pelanggan, mitra pengemudi, dan mitra usaha di wilayah Medan dan sekitarnya. Di kantor ini, tersedia berbagai layanan seperti pendaftaran mitra, penyelesaian masalah, pelatihan, serta dukungan teknis terkait aplikasi Grab.

Kantor ini menjadi titik penting bagi Grab dalam menjaga hubungan baik dengan mitra dan pengguna. Sebagai salah satu kota besar di Indonesia, Medan memiliki potensi pasar yang besar bagi Grab. Dengan adanya kantor fisik di Medan, Grab memastikan seluruh

layanan dan dukungan bagi mitra pengemudi dan pengguna tetap optimal. Kantor Grab Medan berlokasi di salah satu area strategis di kota ini, memudahkan akses bagi siapa saja yang ingin mengunjunginya. Alamat nya terletak di CBD Polonia, Suka Damai, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20159 Lokasi ini berada di pusat kota sehingga sangat mudah dijangkau oleh kendaraan umum maupun pribadi.

Visi PT Grab adalah:

Berkontribusi pada kemajuan Asia Tenggara, dengan meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui penyediaan solusi bagi pelanggan sebagai everyday superapp.

Misi PT Grab adalah:

1. Menciptakan peluang ekonomi dalam skala besar.
2. Meningkatkan keamanan dan kualitas layanan sehari-hari untuk diakses dengan mudah.
3. Menciptakan inklusi keuangan bagi mereka yang kurang terlayani.
4. Membuat peluang pemasukan bagi orang-orang yang membutuhkan.
5. Mengembangkan produk dan layanan sesuai dengan kebutuhan pelanggan.

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik akan menjelaskan nilai n sebagai sampel penelitian, nilai minimum sebagai nilai minimum, nilai maksimum sebagai nilai maksimum, dan nilai rata-rata sebagai nilai rata-rata dan standar deviasi.

**Tabel III.1. Analisis Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics**

N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
---	---------	---------	------	----------------

Kepuasan Kerja	120	11.00	35.00	19.8167	2.95906
Pendapatan	120	7.00	24.00	13.0333	3.09223
Jam Kerja	120	4.00	16.00	8.1083	1.90883
Kinerja	120	10.00	32.00	20.0167	3.65528
Valid N (listwise)	120				

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Temuan SPSS akan menjelaskan pentingnya empat variabel yang diteliti dalam penelitian statistik deskriptif, yaitu Kepuasan Kerja, Pendapatan, Jam Kerja, dan Kinerja.

Atribut Kepuasan Kerja memiliki total 120 responden, mean 19,8167 dengan nilai minimum 11 dan nilai 35 dengan standar deviasi 2,95906.

Hasil pengujian tabel SPSS menunjukkan bahwa indeks Pendapatan memiliki nilai 120 responden, mean 13,0333, standar deviasi 3,09223, dengan nilai terkecil 7 dan nilai terbesar 24.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel III.2. Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Nilai Uji Validitas	Nilai signifikansi	Hasil
Kepuasan Kerja	0.366	0,000	Valid
	0,398	0,000	Valid
	0,322	0,000	Valid
	0,400	0,000	Valid
	0,387	0,000	Valid
	0,644	0,000	Valid
	0,727	0,000	Valid
	0,576	0,000	Valid
	0,688	0,000	Valid
	0,511	0,000	Valid
Pendapatan	0,525	0,000	Valid
	0,719	0,000	Valid
	0,554	0,000	Valid
	0,710	0,000	Valid
	0,586	0,000	Valid
	0,726	0,000	Valid
Jam Kerja	0,646	0,000	Valid
	0,778	0,000	Valid

	0,820	0,000	Valid
	0,767	0,000	Valid
Kinerja	0,332	0,000	Valid
	0,513	0,000	Valid
	0,433	0,000	Valid
	0,241	0,008	Valid
	0,470	0,000	Valid
	0,267	0,003	Valid
	0,431	0,000	Valid
	0,383	0,000	Valid
	0,312	0,001	Valid
	0,397	0,000	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (2026)

Uji validitas lebih tinggi dari nilai pada persamaan r tabel (0,150), dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Kemudian nilai dari uji validitas tersebut

akan dinyatakan benar. Berikut hasil evaluasi reliability.

Tabel III.3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Nilai uji Reliabilitas	Hasil
Kepuasan Kerja	0,720	Reliabel
Pendapatan	0,706	Reliabel
Jam Kerja	0,749	Reliabel
Kinerja	0,793	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian (2026)

Pada *value cronbac's alpha* dengan *value* lebih dari 0,60, memiliki pemahaman bahwa semua variabel yang diuji sudah memenuhi kriteria reliabilitas.

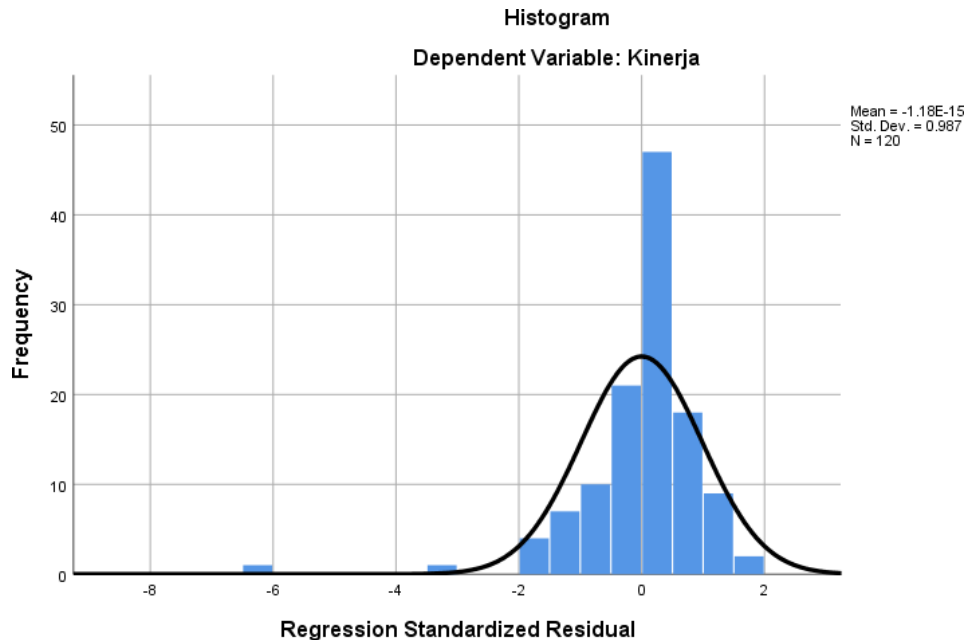
Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari uji

normalitaas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas akan dijelaskan menggunakan grafik *histogram* dan grafik *normal p-p plot*.

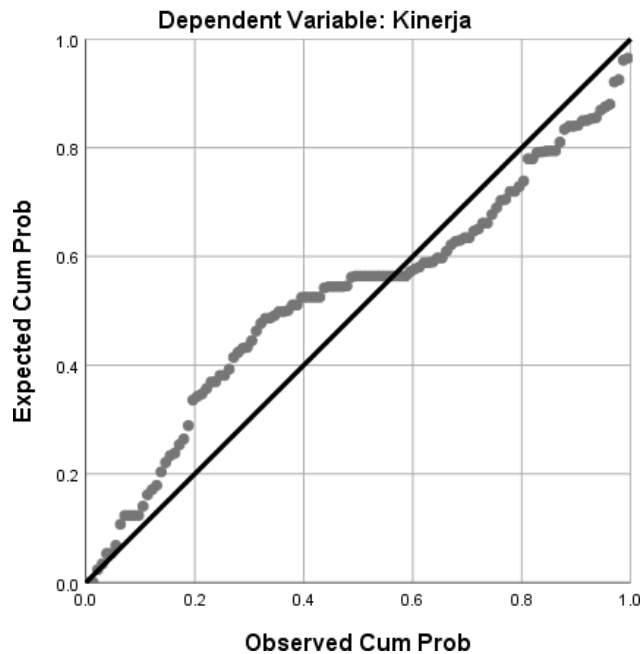


Gambar : III.1 Grafik Histogram

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Pada gambar grafik terlihat bahwa dengan membentuk huruf U terbalik dan penyebaran grafik bergerak sejajar memenuhi asumsi dari normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar III.2 Grafik Normal P-P Plot

Model grafik menunjukkan bahwa data membentang ke bawah dan mengikuti asumsi normalitas. Tes berikut akan menggunakan statistik dan tes Kolmogorov Smirnov.

**Tabel III.4. Uji Normalitas Statistik
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0032309
	Std. Deviation	4.28135963
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.072
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.171 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Berdasarkan temuan pemeriksa, distribusi data secara teratur. Nilai signifikansi $0,171 > 0,05$ menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berikut hasil pengujian nilai multikolinearitas.

**Tabel III.5. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepuasan Kerja	.644	1.554
Pendapatan kerja	.621	1.611
Jam Kerja	.510	1.963

- d. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber : Hasil Penelitian (2026)

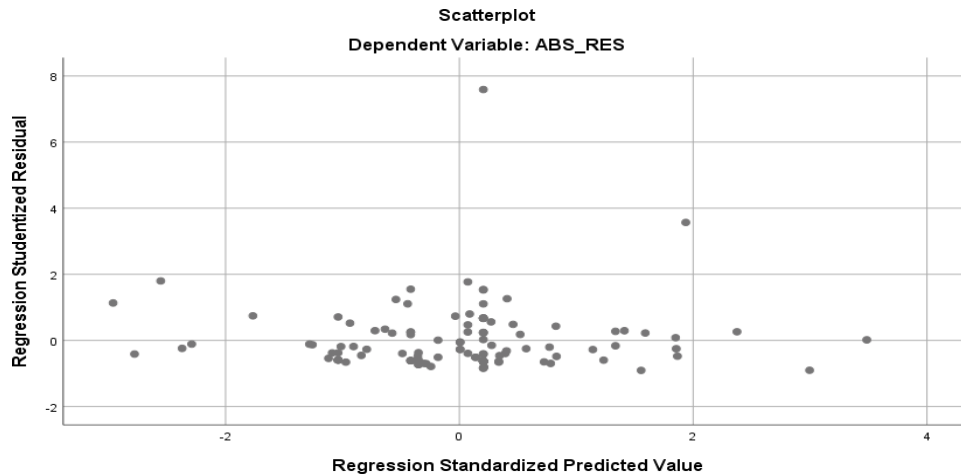
Hasil uji indikator menunjukkan bahwa nilai toleransi kepuasan kerja $0.644 > 0.1$, pendapatan $0.621 > 0.1$, jam kerja $0.510 > 0.1$, dan VIF kepuasan kerja 1.554, pendapatan kerja 1.611, dan jam kerja 1.963. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja, pendapatan kerja, dan

jam kerja.

Uji Multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Pemeriksaan heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan selisih sisa dari dua pengamatan. Pendekatan berikut digunakan untuk mendiagnosis model heteroskedastisitas.



Gambar III.3 Grafik Scatterplot

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Pada pengujian grafik scatterplot, data membentuk menyebar dan tidak memiliki pola yang beraturan sehingga data dinyatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Uji glejser secara statistik untuk melihat jika nilai lebih besar dari 0,05 maka dinyatakan layak dalam uji yang digunakan.

Tabel III.6 Uji Glejser Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	3.286	4.884		.673	.502
	kepuasan kerja	.042	.147	.033	.286	.776
	pendapatan	.197	.173	.133	1.139	.257
	jam kerja	-.362	.263	-.178	-1.379	.171

e. Dependent Variable: Absut
Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Setelah melalui hasil dari SPSS, masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,05 untuk nilai signifikansinya. Kepuasan Kerja dengan $0,776 > 0,05$, Pendapatan Kerja dengan $0,257 > 0,05$, Jam Kerja dengan $0,171 > 0,05$. Sehingga dapat diberikan hasil bahwa tidak adanya gejala heteroskedastisitas yang terjadi, dan

memenuhi kriteria asumsi klasik.

Hasil Analisis Data Penelitian Model Penelitian

Studi ini akan menjelaskan pentingnya teknik regresi linear berganda yang digunakan dalam Tabel B untuk memberikan hasil SPSS berikut :

Tabel III.7. Uji Analisis Linier Berganda Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized	
-----------------------------	--	--------------	--

Model		Coefficients				
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	41.521	6.370		6.518	.000
	kepuasan kerja	.516	.192	.258	2.685	.008
	pendapatan	-.149	.226	-.065	-.661	.510
	jam kerja	1.278	.343	.403	3.726	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

$$\text{Kinerja} = 41,521 + 0,516 \text{ Kepuasan Kerja} - 0,149 \text{ Pendapatan Kerja} + 1,278 \text{ Jam Kerja}$$

Pemahaman rumus regresi yaitu :

1. Nilai *constant* 41,521 artinya jika tidak ada atau konstan maka variabel kepuasan kerja, pendapatan kerja, dan jam kerja dengan kinerja adalah 41,521.
2. Nilai koefisien kepuasan kerja sebesar 0,516 bertanda positif artinya apabila variabel kepuasan kerja bertambah satuan, dengan perkiraan variabel lain tidak berubah maka kepuasan kerja menjadi 0,516.

3. Nilai koefisien Pendapatan kerja sebesar $- 0,149$ yang merupakan angka negatif yang berarti jika variabel pendapatan kerja berkurang 1 satuan, dengan perkiraan variabel lain berubah maka pendapatan kerja akan menurun sebesar $- 0,149$.
4. Nilai koefisien jam kerja sebesar 1,278 merupakan nilai positif yang berarti apabila variabel jam kerja bertambah 1 satuan, dengan perkiraan variabel lain tidak berubah maka jam kerja akan meningkat sebesar 1,278.

Koefisien Determinasi Hipotesis

Koefisien determinasi ditentukan sebagai berikut :

Tabel III.8. Uji Kofisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.556 ^a	.309	.291	6.06494	1.274

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

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Nilai Adjusted R-square yang diperoleh dari uji koefisien determinasi sebesar 0,291 yang berarti 29,1% variabel keputusan pengadaan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, pendapatan dan jam kerja, sedangkan sisanya 70,9 % (100% - 29,1%) dari semula. penjelasan variabel lain dalam

penelitian seperti harga, kualitas pelayanan dan variabel lain.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian simultan dilakukan untuk melihat kebersamaan ketiga variabel yang diuji dalam memberikan dampak

terhadap variabel kinerja.

Tabel III.9. Uji Hipotesis Secara Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1905.710	3	635.237	17.270	.000 ^b
	Residual	4266.882	116	36.783		
Total		6172.592	119			

a. Dependent Variable: kinerja

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

Sumber : Hasil Penelitian (2026)

Dengan nilai derajat kebebasan $df = 120 - 4 = 116$ maka dapat diberikan nilai 3,07. Hasil pengujian nilai F hitung (17,270) > F tabel (3,07) dan nilai signifikan 0,000. Dengan demikian maka H_a diterima yaitu Kepuasan Kerja, Pendapatan, dan Jam Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja karyawan Ojek Online Grab di kota Medan.

Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan atau pengaruh yang signifikan (signifikan) antara variabel independen diantara beberapa variabel dependen.

Tabeb III.10. Uji Hipotesis secara Parsial Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	41.521	6.370		6.518	.000
	kepuasan kerja	.516	.192	.258	2.685	.008
	pendapatan	-.149	.226	-.065	-.661	.510
	jam kerja	1.278	.343	.403	3.726	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Ketika derajat kebebasan (df) = $120 - 4 = 116$ adalah 1,980. Perhitungan uji hipotesis akan dijelaskan berikut.

1. *Partial test* untuk Kepuasan Kerja didapatkan $2,685 > 1,980$, dan signifikan $0,008 < 0,05$ yang berarti H_a diterima tetapi H_o ditolak, artinya bagian Kepuasan Kerja berdampak positive dan signifikan terhadap Kinerja.
2. *Partial test* untuk Pendapatan Kerja didapatkan $- 661 < 1,980$, dan

signifikansi diperoleh $0,510 > 0,05$ yang berarti H_a ditolak tetapi H_o diterima, yaitu secara bagian Pendapatan Kerja tidak berdampak positive dan signifikan terhadap Kinerja.

3. *Partial test* untuk Jam Kerja didapatkan $3,726 > 1,980$, dan diperoleh signifikan 0,000 yang berarti H_a diterima tetapi H_o ditolak, yaitu bagian Jam Kerja berdampak positive dan signifikan terhadap

Kinerja

Pembahasan dan Hasil Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Setelah menyelesaikan proses pengujian, dimungkinkan untuk mengasumsikan bahwa teori yang disarankan pada awalnya diklaim akurat dan menjadi temuan penelitian utama yang disajikan kepada organisasi. Temuan penelitian menggunakan nilai t lebih ditentukan dibandingkan dengan nilai t tabel ($2,685 > 1,980$). H1 menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki efek positive yang substansial pada hasil.

Pada penelitian terdahulu oleh Robbins dan Judge (2022) dalam penelitian yang ia lakukan berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Interna Kawan Setia Karawang Jawa Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh positive terhadap Kinerja.

Kesimpulan akhir dalam penelitian ini juga didukung oleh Atmaja (2022) kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat menumbuhkan loyalitas terhadap perusahaan yang mendorong karyawan untuk memiliki komitmen, sehingga karyawan akan memberikan kontribusi yang maksimal.

Pengaruh Pendapatan Kerja terhadap Kinerja

Setelah menyelesaikan proses pengujian, dimungkinkan untuk mengasumsikan bahwa teori yang disarankan pada awalnya diklaim akurat dan menjadi temuan penelitian utama yang disajikan kepada organisasi. Temuan penelitian dari nilai t tabel – $661 < 1,980$. H1 menunjukkan bahwa

Pendapatan kerja memiliki pengaruh negative yang substansial terhadap hasil.

Pada penelitian dahulu oleh Usman (2021) yang berjudul analisis perbandingan pendapatan transportasi online dan transportasi konvensional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendapatan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kesimpulan akhir penelitian ini didukung oleh Kumentas et al (2022) Pendapatan adalah uang tunai yang diterima oleh individu, perusahaan dan Lembaga lain dalam bentuk gaji, upah, sewa, bunga, biaya, pengeluaran, dan keuntungan.

Pengaruh Jam Kerja terhadap Kinerja

Setelah menyelesaikan proses pengujian, dimungkinkan untuk mengasumsikan bahwa teori yang disarankan pada awalnya diklaim akurat dan menjadi temuan penelitian utama yang disajikan kepada organisasi. Temuan penelitian dari nilai t tabel $3,726 < 1,980$. H1 menunjukkan bahwa Pendapatan kerja memiliki pengaruh positive yang substansial terhadap hasil.

Pada penelitian dahulu oleh Afilia (2023) yang berjudul analisis pengaruh jam kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM Mekar KC Semarang Utara. Dengan hasil jam kerja berpengaruh positive signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan akhir penelitian ini juga didukung oleh Satriani (2020) Jam Kerja adalah waktu yang digunakan oleh seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan dalam satu periode tertentu, yang diatur oleh undang-undang dan perusahaan.

KESIMPULAN & SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan penelitian yaitu :

1. Pada hipotesa pertama variabel kepuasan kerja diperoleh nilai $2,685 > 1,980$ dengan signifikant value $0,008 < 0,05$,berarti dari hasil ini akan berdampak positive dan signifikant.
2. Pada hipotesa kedua variabel pendapatan kerja diperoleh nilai $-661 < 1,980$ dengan signifikant value $0,510 > 0,05$,berarti dari hasil ini tidak berdampak positif dan signifikant.
3. Pada hipotesa ketiga variabel jam kerja diperoleh nilai $3,726 > 1,980$ dengan signifikant value $0,000 < 0,05$,berarti dari hasil ini akan berdampak positive dan signifikant
4. Hasil pengujian juga dipeoleh nilai Fhitung ($17,270$) $>$ Ftabel ($3,07$),dan probabilitas signifikant adalah $0,000 < 0,05$.Hasil uji koefisien menunjukkan bahwa 29,1% orang menjelaskan kepuasan kerja ,pendapatan kerja dan jam kerja dan sisanya 70,9% menjelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan permasalahan yang di bahasa sebelumnya adapun saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian akhir adalah:

1. Bagi peneliti
Hasil penelitian ini akan menjelaskan permasalahan yang diajukan di latar belakang dialami oleh pengemudi ojek online grab.
2. Bagi driver ojek online grab
Pertimbangkan untuk lebih bersikap memperhatikan masalah kepuasan kerja ,pendapatan dan jam kerja dan dampaknya terhadap kinerja

3. Bagi fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia Dapat dijadikan referensi bagi peneliti berikutnya.
4. Bagi penelit-peneliti berikutnya Pengujian dapat dilakukan pada variabel selain variabel yang di teliti.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] P. Motivasi, K. Kerja, P. Terhadap, and K. Driver, "PENDAPATAN TERHADAP KINERJA DRIVER GRAB-BIKE," 2021.
- [2] "No Title," 2020.
- [3] J. Ilmiah and M. Indonesia, "Mutiara," vol. 3, no. 4, pp. 95–112, 2025.
- [4] "Kinerja pada," 2020.
- [5] D. Pramana and I. Listyawati, "Pengaruh Fleksibilitas Kerja , Motivasi Kerja , Insentif Kerja , dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Driver Ojek Online Grab Kota Semarang," vol. 8, no. 1, 2025, doi: 10.32877/eb.v8i1.2692.
- [6] M. Aras, F. Saranani, N. Asizah, U. H. Oleo, U. H. Oleo, and U. H. Oleo, "PENGARUH JAM KERJA DAN JUMLAH ORDERAN TERHADAP PENDAPATAN," vol. 10, pp. 10–16, 2025.
- [7] F. N. U. R. Safitri, "PENGARUH JAM KERJA TERHADAP TINGKAT PENDAPATAN OJEK ONLINE (GRAB) DI KOTA PALOPO TERHADAP TINGKAT PENDAPATAN OJEK ONLINE (GRAB) DI KOTA PALOPO," 2022.
- [8] D. Tambunan, H. J. Sibarani, and D. R. Pakpahan, "Work Flexibility and Income as Determinants of Performance of Online Motorcycle Taxi Drivers in Medan City," vol. 3, no. 10, pp. 1545–1556, 2024.
- [9] M. E. Wanda and A. Prasetyanta, "Analisis Pengaruh Pengalaman

- Kerja , Jam Kerja , dan Jumlah Orderan terhadap Pendapatan Driver Ojek Online Di Kota Yogyakarta,” vol. XV, no. 1, pp. 34–48, 2021.
- [10] J. Ilmu and R. Manajemen, “Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen e-ISSN: 2461-0593”.
- [11] T. Pustaka, M. Penelitian, and H. D. A. N. Pembahasan, “PENGEMUDI OJEK ONLINE GRAB DI KOTA MEDAN,” pp. 1–2.
- [12] J. Pengabdian, K. Masyarakat, and L. Nurmawati, “Pengolahan Dan Interpretasi Data Penelitian Dengan SPSS Bagi Mahasiswa Akhir,” vol. 02, no. November, pp. 292–297, 2023.