

PENGARUH KINERJA DRIVER TERHADAP PENDAPATAN DENGAN VARIABEL USIA SEBAGAI MODERASI

Imam Fahrudin^{a*}, Misbahul Munir^b, & Indah Yuliana^c

Fakultas Ekonomi Syari'ah, Pascasarjana Uin Maulana Malik Ibrahim, Malang.

* Corresponding author: imambajil5@gmail.com

Artikel Info

Article history:

Received 30/11/2022

Revised 19/01/2023

Accepted 10/04/2023

Available online 26/06/2023

Keyword: Driver;
Performance; Income; Age

JEL Classification
J24, J46

Copyright (c) 2023
Fahrudin, I., Munir, M., &
Yuliana, I.



This work is licensed
under a [Creative Commons
Attribution-
NonCommercial-
ShareAlike 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of performance on income and the role of age in moderating the effect of performance on income. This research was carried out using the MRA (Moderate Regression Variable) approach with a sample of 150 respondents from the entire motorcycle taxi population in Malang. After confirming the validity of the questionnaire data and the classical assumption test, the results of this study can be explained as follows. First, performance has a positive and significant effect on income, meaning that the higher the performance of the drivers, the income of the drivers will increase. Both ages play a role in moderating the performance of the drivers to increase revenue. In the sense that age plays a role in strengthening the influence of the performance of drivers on income.

Abstrak

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

PENDAHULUAN

Munculnya Transportasi online merupakan transformasi dari transportasi konvensional (Nugroho et al., 2016), yang merupakan bagian

dari perkembangan teknologi di bidang aplikasi transportasi yang memberikan kemudahan bagi konsumennya untuk memesan layanannya dengan sekali sentuh menggunakan smartphone yang dimilikinya (Farida et al., 2016). GO-JEK merupakan sarana transportasi yang melayani beberapa layanan dengan menggunakan sebuah aplikasi online dan dapat melayani siapa saja yang memerlukan jasanya. Disamping itu, layanan yang ditawarkan oleh PT GO-JEK seperti: *go-ride* (antar-jemput), *go-food* (pesan makanan), *go-mart* (belanja barang), *go-glam* (jasa kecantikan), *go-clean* (home service), *go-box* (cargo), *go-send* (kurir barang), *go-massage* (pijat). Sarana transportasi umum yang ada di Kota Malang sampai dengan 4 tahun yang lalu ada 2 tipe, yaitu angkot atau angkutan kota, yang merupakan transportasi umum dalam trayek dan taksi yang tidak dalam trayek. Jumlah angkot saat ini yang beroperasi pada 24 trayek mencapai lebih kurang 1.500 armada, sedangkan jumlah taksi mencapai lebih kurang 320 unit, dari kuota yang mencapai 450 unit. Merupakan perusahaan aplikasi transportasi terbesar di Asia Tenggara dan secara nasional menyumbang USD 5,2 miliar /tahun. Hasil penelitian menunjukkan kontribusi Go-Jek USD 14 juta per tahun ke dalam perekonomian Surabaya (Farida et al., 2016).

Transportasi berbasis digital ini tidak hanya memberikan kontribusi bagi perekonomian Surabaya tetapi juga bagi perekonomian di Indonesia. Selama 2018 tercatat nilai transaksi sebesar Rp17,21 triliun dengan jumlah 24,82 juta transaksi. Dari angka tersebut terdapat 19,66 persen yang menggunakan jasa transportasi online berbasis aplikasi (Azka, 2020). Di kota Malang sendiri Regional Manajer Jatimbalinus Gojek, Boy Arno Muhamad mengungkapkan, saat ini jumlah mitra driver aktif di seluruh wilayah Malang Raya lebih 10.000 orang (Ratri, n.d.), sementara di wilayah Kota Malang sendiri jumlah driver aktif tidak kurang dari 5.000 orang, Sebagian orang menjadikan pekerjaan driver transportasi online sebagai pekerjaan sampingan untuk menambah penghasilan dari pekerjaan utamanya.

Bekerja sebagai driver online tidak memiliki ikatan waktu, para driver bebas menentukan jam kerjanya. Akan tetapi ada mekanisme sanksi untuk menjaga kinerja para karyawan, di mana untuk mengatur driver transportasi online yaitu dengan pemberian pekerjaan atau orderan dan alokasi order diberikan kepada mitra sesuai dengan riwayat kinerja driver seperti tingkat penerimaan order serta penyelesaian order, jarak terdekat dari pelanggan, tidak memilih-milih order serta menyelesaikan semua order yang ditawarkan dan jumlah order dari pelanggan di sekitar tempat mitra berada (Putra, 2019).

Dengan demikian, pekerjaan seorang driver merupakan pekerjaan yang mengedepankan kinerja sebagai penyokong utama dari pendapatan, semakin tinggi etos kerja seorang driver maka pendapatannya akan semakin meningkat (Barrington et al., 2019). Disisi lain Menurut Hasyim kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh umur. Umur merupakan faktor yang dapat menjadi tolak ukur dalam menilai efektivitas dalam bekerja. Usia

produktif dengan berbagai variasinya (14-65 tahun) memungkinkan seseorang dapat bekerja lebih baik dan maksimal (Hasyim, 2016), hal ini dapat dipahami oleh banyaknya faktor yang bervariasi yang disebabkan oleh jenjang usia, barang kali usia matang (30+) lebih prima dari sisi tenaga jika dibandingkan usia muda (14-29), namun mayoritas driver usia muda memiliki waktu yang lebih luang jika dibanding dengan driver dengan usia matang, dengan demikian faktor usia dapat dijadikan sebagai variabel yang mendorong atau menurunkan tingkat kinerja para driver yang pada akhirnya berpengaruh terhadap pendapatan para driver. Putu dan Made memaparkan data bahwasanya para driver Go-Jek memiliki usia yang produktif berkisar antara 17-55 tahun. Pendapatan para driver yang berusia produktif tersebut memiliki pendapatan yang cukup berbeda yaitu kisaran 3-5 juta sebulan (Giri & Dewi, 2017).

Kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Dapat dipahami bahwa kinerja merupakan barometer bagi karyawan dalam mengevaluasi sudah seberapa jauh pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan atas suatu pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kinerja dapat menjadi ukuran bagi setiap karyawan apakah telah bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Penilaian kinerja yang diterima karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan pada periode selanjutnya karena karyawan merasa apa yang dikerjakannya dinilai dan diberikan umpan balik oleh atasannya, sehingga karyawan tersebut menjadi terpacu untuk bekerja lebih banyak dan berkinerja lebih baik lagi (Sweeney & McFarlin, 1993).

Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat terwujud melalui adanya penyesuaian, seperti peningkatan motivasi dan pengalaman kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan biasa menghasilkan pendapatan sesuai dengan yang telah ditargetkan. Dengan kinerja tersebut diharapkan mampu mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan yaitu menyejahterakan anggota dan masyarakat pada khususnya. Agar kinerja karyawan baik, maka diperlukan kedisiplinan dalam bekerja diantara semua karyawan. Karyawan dapat menunjukkan kinerja yang baik biasanya bila didukung dengan gaji yang memadai, yang sesuai dengan standar hidup karyawan sehingga bisa meningkatkan kesejahteraanya.

Indikator kinerja menurut Mangkunegara, *pertama* kualitas kerja, *kedua* kuantitas kerja, *ketiga* pelaksanaan tugas, *keempat* tanggung jawab (Mangkunegara, 2017, p. 75), dan faktor yang mempengaruhi kinerja pekerja *pertama*, kemampuan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Shafia, Siswidiyanto, Prasetyo, Hidayat Setiawan, Estafianto, dan Angel menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, di mana kemampuan untuk dapat mengendarai kendaraan dan juga bisa mengoperasikan smartphone atau melek teknologi bisa

memudahkan driver untuk bekerja (Dasí et al., 2021; Estafianto et al., 2020; Setiawan, 2017; Shafiah, 2014). *Kedua*, disiplin, hasil penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Meilany & Ibrahim; Elsa Stevanie dan Savhira menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Meilany & Ibrahim, 2015). Faktor kedisiplinan juga ditetapkan oleh perusahaan supaya driver lebih disiplin dan memberikan kenyamanan dan keamanan bagi konsumen. Agar memberikan pelayanan yang nyaman dan aman, telah menetapkan beberapa hal yang harus dipatuhi oleh driver yaitu layanan yang diberikan, acaman keamanan dan tindakan curang. *Ketiga*, motivasi, hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja. Motivasi biasanya terbentuk dari sikap seorang pekerja dalam menghadapi situasi kerja. Faktor motivasi digunakan driver untuk bisa meningkatnya poin serta menambah pendapatan baik itu berupa reward, uang tips dan lain sebagainya. *Keempat*, efektivitas. Menurut beberapa penelitian yang dilakukan oleh Nelson sari dan hernawati, mengemukakan hasil hitung tingkat kolerasi antara variabel efektifitas dan kinerja hubungannya sangat kuat artinya sangat berpengaruh hubungan antara efektivitas ke kinerja.

Crawford & Meng mengemukakan model *survival time* yang merefleksikan di mana pekerja dalam hal ini bebas berhenti bekerja setiap saat ketika pekerja merasa sudah memperoleh pendapatan dari tarif yang diterima. semakin lamanya para driver meluangkan waktunya untuk bekerja, maka semakin banyak orderan atau poin yang dapat driver kumpulkan, dengan begitu pendapatan para driver pun akan bertambah (Crawford & Meng, 2011). Bekerja sebagai driver online tidak memiliki ikatan waktu, para driver bebas menentukan jam kerjanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Camerer dkk; Citrayani & Dedy; Arifin & Wanda menunjukkan bahwa variabel jam kerja, pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pendapatan driver dan temuan penelitian Muttaqiyathun menunjukkan kinerja dapat meningkatkan pendapatan melalui kualitas pelayan (Muttaqiyathun, 2018). Temuan penelitian selanjutnya menunjukkan kualitas pelayanan pengemudi adalah faktor utama dalam meningkatkan pendapatan yaitu (98,8%) yang mempengaruhi pendapatan pengemudi ojek online sedangkan sisanya (1,2%) dipengaruhi oleh faktor lain (Perangin-angin, 2018).

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

menjalankan pekerjaan sampai dengan pemutusan mitra bagi driver yang terbukti melanggar peraturan berat seperti jual beli akun, pelecehan seksual, menggunakan aplikasi fake Gps, menggunakan aplikasi yang tidak resmi, hp root yang merugikan semua pihak baik perusahaan dan para mitra, serta pelanggaran berat lainnya (Santoso, 2018).

Mekanisme bisnis Gojek dengan platform aplikasi memperlihatkan bahwa perusahaan menggunakan strategi gamifikasi untuk membangun hubungan dengan mitra pengemudi. Hubungan kerja yang seperti ini justru terkesan memposisikan mitra pengemudi sebagai pegawai, bukannya sebagai kontraktor independen. Risiko sistem gamifikasi yang diterapkan dalam perusahaan Gojek muncul terutama dari penggunaan mekanisme penilaian dan pemantauan kinerja, serta tekanan untuk memberikan performa kinerja yang lebih baik. Elemen-elemen gamifikasi dapat digunakan untuk "memotivasi" mitra pengemudi melalui pemantauan dan perbandingan diri (Algashami et al., 2019).

Misalnya, bila kemajuan dapat digunakan untuk mendorong pengemudi untuk mengejar pesanan dalam jangka waktu tertentu dan mengikuti proses tertentu dengan menunjukkan kepada mereka saat ini telah mencapai target kinerja tertentu. Perbandingan kinerja rekan menjadi penyebab lain yang dapat meningkatkan persepsi gamifikasi sebagai alat penekan bagi mitra pengemudi. Hal ini termasuk elemen-elemen seperti papan peringkat, level, dan rencana yang ditugaskan untuk individu, tetapi dapat dilihat oleh semua anggota tim dan itu dimaksudkan untuk memotivasi dengan mencerminkan kinerja pengemudi, seperti umpan balik pelanggan pada mereka (Algashami et al., 2019).

Jika driver memberikan pelayanan buruk terhadap pelanggan, interaksi yang terjadi kemungkinan besar tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini berujung pada penilaian subjektif dari konsumen untuk memberikan peringkat buruk bagi driver, secara berkelanjutan akan berpengaruh pada prestasi kerja dan pemberian bonus serta pendapatan mitra pengemudi. Selain itu, faktor usia juga menentukan dapat dijadikan sebagai sebuah tolak ukur untuk melihat aktivitas seseorang dalam bekerja, tentunya kondisi orang tersebut dalam keadaan sehat. Kondisi umur yang masih produktif (14-65 tahun) memungkinkan bahwa seseorang dapat bekerja lebih baik dan maksimal sehingga pendapatannya pun akan meningkat (Crawford & Meng, 2011).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut kinerja driver sebagai variabel yang sangat mungkin meningkat atau menurun berdasarkan usia dalam mempengaruhi pendapatan. Dengan demikian secara metodologis, usia dalam penelitian ini adalah variabel moderator yang berperan memperkuat atau justru melemahkan pengaruh hubungan variabel independen terhadap variabel dependen.

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kinerja dengan proksi (kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab)

terhadap pendapatan driver dan untuk mengetahui usia memperkuat atau memperlambat pengaruh kinerja dengan proksi (kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab) terhadap pendapatan driver

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu, di sini peneliti menawarkan kebaruan dalam penelitian ini berupa pengembangan usia sebagai variabel moderator yang tidak hanya dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi pendapatan sebagaimana teori dan penelitian yang sudah ada, namun lebih sebagai faktor pendukung dari pada kinerja itu sendiri. Berdasarkan rekam jejak penelitian-penelitian terdahulu, metode analisis dengan model MRA (*moderated regression analysis*) yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai metode analisis terbaru yang memuat variabel kinerja sebagai independen, pendapatan sebagai dependen dan usia sebagai moderator.

METODE PENELITIAN

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

$$Y = a + bX \dots \dots \dots (1)$$

Dimana:

Y : Pendapatan

X : Kinerja

Z : Usia

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

e : **Error Term**

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kinerja (X) yang diukur berdasarkan indikator-indikator tertentu yaitu Kualitas Kerja (X1.1), Kuantitas Kerja (X1.2), Pelaksanaan Tugas (X1.3), dan Tanggung Jawab (X1.4). Selanjutnya variabel terikat dalam penelitian ini adalah Pendapatan (Y) yang diukur berdasarkan indikator-indikator tertentu yaitu Jam Kerja (Y1.1) Perubahan Poin (Y1.2) dan Pengalaman Kerja (Y1.3). Dan terakhir variabel mediator dalam penelitian ini adalah usia (Z) yang diukur berdasarkan indikator-indikator tertentu yaitu usia 21-40 (Z1.1) Usia 40-60 (Z1.2) Usia 60+ (Z1.3)

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Para Driver Ojek Online Malang dengan jumlah sampel sebanyak 150 responden. Teknik pengumpulan data dilaksanakan melalui penyebaran angket atau kuesioner via google formulir. Selain data angket, peneliti juga mengumpulkan data sekunder yakni hasil riset dan literatur-literatur dari berbagai karya ilmiah

maupun karya tulis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengaruh Kinerja Terhadap Pendapatan

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

a. Pengaruh kualitas kerja terhadap pendapatan

Tabel 1. Uji T Kualitas Kerja Terhadap Pendapatan

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

a. Dependent Variable: JY

Berdasarkan tabel 1. pengaruh kualitas kerja terhadap pendapatan dapat dinilai dari t hitung 8.552 > t tabel 1.97612 atau nilai signifikansi 0,00 > 0,05, nilai tersebut didukung oleh nilai koefisien regresi positif sebesar 1,351. Hasil output tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kerja terhadap pendapatan. Jika kualitas kerja naik sebesar 1,351 maka akan meningkatkan pendapatan sebesar 1 persen. Besaran pengaruh ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R Square) pada tabel 4.13 di bawah ini sebesar 0,201 atau 20%. Artinya kualitas kerja memegang peran sebesar 20% dalam mempengaruhi pendapatan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan.

Tabel 2. Koefisien Determinasi Kualitas Kerja Terhadap Pendapatan

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.227 ^a	.201	.200	.10729

a. Predictors: (Constant), TX1

b. Pengaruh kuantitas kerja terhadap pendapatan

Tabel 3. Uji T Kuantitas Kerja Terhadap Pendapatan

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

a. Dependent Variable: JY

Berdasarkan tabel 3 pengaruh kuantitas kerja terhadap pendapatan dapat dinilai dari t hitung 9.188 > t tabel 1.97612 atau nilai signifikansi 0,02 > 0,05, nilai tersebut didukung oleh nilai koefisien regresi positif sebesar 3.039. Hasil output tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kuantitas kerja terhadap pendapatan. Jika kuantitas kerja naik sebesar 3,039 maka akan meningkatkan pendapatan sebesar 1 persen. Besaran pengaruh ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R Square) pada tabel 4 di bawah ini sebesar 0,436 atau 44%. Artinya kuantitas kerja memegang peran sebesar 44% dalam mempengaruhi pendapatan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan.

Tabel 4. Koefisien Determinasi Kuantitas Kerja Terhadap Pendapatan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.449 ^a	.436	.420	1.13211

a. Predictors: (Constant), TX2

c. Pengaruh pelaksanaan tugas terhadap pendapatan

Tabel 5. Uji T Pelaksanaan Tugas Terhadap Pendapatan

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

a. Dependent Variable: JY

Berdasarkan tabel 5. pengaruh pelaksanaan tugas terhadap pendapatan dapat dinilai dari t hitung 2.745 > t tabel 1.97612 atau nilai signifikansi 0,007 > 0,05, nilai tersebut didukung oleh nilai koefisien regresi positif sebesar 2.554. Hasil output tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelaksanaan tugas terhadap

pendapatan. Jika variabel pelaksanaan tugas naik sebesar 3,039 maka akan meningkatkan variabel pendapatan sebesar 1 persen.

Tabel 6. Uji t Tanggung Jawab Terhadap Pendapatan

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

a. Dependent Variable: JY

Berdasarkan tabel 6. pengaruh tanggung jawab terhadap pendapatan dapat dinilai dari t hitung 4.775 > t tabel 1.97612 atau nilai signifikansi 0,006 > 0,05, nilai tersebut didukung oleh nilai koefisien regresi positif sebesar 4.654. Hasil output tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tanggung jawab terhadap pendapatan. Jika variabel tanggung jawab naik sebesar 4.654 maka akan meningkatkan variabel pendapatan sebesar 1 persen. Besaran pengaruh ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R Square) pada tabel 4.19 di bawah ini sebesar 0,349 atau 35%. Artinya variabel tanggung jawab memegang peran sebesar 35% dalam mempengaruhi variabel pendapatan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan.

Tabel 7 Koefisien Determinasi Tanggung Jawab Terhadap Pendapatan

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	4.222 ^a	.349	.343	2.05406	

a. Predictors: (Constant), TX4

b. Pengaruh Kinerja Terhadap Pendapatan Yang Dimoderatori Oleh Usia

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

Tabel 8. Uji T Usia

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

a. Dependent Variable: JY

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

Hasil uji peran variabel moderator dapat dilihat hasil output pada tabel 8 di atas, *pertama* kolom TX1.TZ1 (total nilai kualitas kerja x total nilai usia produktif 21-40) dengan hasil nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi positif sebesar 2.016. Diketahui sebelumnya, bahwa koefisien determinasi kualitas kerja terhadap pendapatan adalah 20%, sedangkan koefisien determinasi kualitas kerja x usia produktif 21-40 adalah 0.462 atau 46% sebagaimana tabel 9 di bawah ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat peran positif pada usia produktif 21-40 tahun terhadap kualitas kerja dalam meningkatkan pendapatan sebesar 26% ($46\% - 20\%$). Jika nilai usia produktif 21-40 meningkat sebesar 2.016 maka pengaruh kualitas kerja terhadap pendapatan akan meningkat sebesar 1%.

Tabel 9 Koefisien Determinasi TX1.TZ1

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.550 ^a	.462	.456	2.03302

a. Predictors: (Constant), TX1.TZ1

Kedua kolom TX1.TZ2 (total nilai kualitas kerja x total nilai usia produktif 40-60) dengan hasil nilai signifikansi $0,012 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi negatif sebesar -1.046. Diketahui sebelumnya, bahwa koefisien determinasi kualitas kerja terhadap pendapatan adalah 20%, sedangkan koefisien determinasi kualitas kerja x usia produktif 40-60 adalah 0.438 atau 43% sebagaimana tabel 10 di bawah ini. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa terdapat peran negatif pada usia produktif 21-60 tahun terhadap kualitas kerja dalam meningkatkan pendapatan sebesar 26% (43%-20%). Jika nilai usia produktif 40-60 turun sebesar -1.046 maka pengaruh kinerja akan meningkat satu persen.

Tabel 10 Koefisien Determinasi TX1.TZ2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.596 ^a	.438	.432	1.07173

a. Predictors: (Constant), TX1.TZ2

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

Hasil uji peran variabel moderator berikutnya dapat dilihat hasil output pada tabel 8 di atas, *pertama* kolom TX2.TZ1 (total nilai kuantitas kerja x total nilai usia produktif 21-40) dengan hasil nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi positif sebesar 5.064. Diketahui sebelumnya, bahwa koefisien determinasi kuantitas kerja terhadap pendapatan adalah 44%, sedangkan koefisien determinasi kualitas kerja x usia produktif 21-40 adalah 0.524 atau 52% sebagaimana tabel 11 di bawah ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat peran positif pada usia produktif 21-40 tahun terhadap kuantitas kerja dalam meningkatkan pendapatan sebesar 8% (52%-44%). Jika nilai usia produktif 21-40 meningkat sebesar 5.064 maka pengaruh kualitas kerja terhadap pendapatan akan meningkat sebesar 1%.

Tabel 11. Koefisien Determinasi TX2.TZ1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 ^a	.524	.517	2.09471

a. Predictors: (Constant), TX2.TZ1

Kedua kolom TX2.TZ2 (total nilai kuantitas kerja x total nilai usia produktif 40-60) dengan hasil nilai signifikansi $0,015 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi negatif sebesar -2.107. Diketahui sebelumnya, bahwa koefisien determinasi kuantitas kerja terhadap pendapatan adalah 44%, sedangkan koefisien determinasi kuantitas kerja x usia produktif 40-60 adalah 0.492 atau 49% sebagaimana tabel 12 di bawah ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat peran negatif pada usia produktif 21-60 tahun terhadap kuantitas kerja dalam meningkatkan pendapatan sebesar 5% (49%-44%). Jika nilai usia produktif 40-60 turun sebesar -2.107 maka pengaruh kinerja akan meningkat satu persen.

Tabel 12 Koefisien Determinasi TX2.TZ2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.492	.486	1.11304

a. Predictors: (Constant), TX2.TZ2

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

Hasil uji peran variabel moderator berikutnya dapat dilihat dari hasil output pada tabel 8 di atas, *pertama* kolom TX3.TZ1 (total nilai pelaksanaan tugas x total nilai usia produktif 21-40) dengan hasil nilai signifikansi $0,029 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi positif sebesar 2.022. Diketahui sebelumnya, bahwa koefisien determinasi pelaksanaan tugas terhadap pendapatan adalah 30%, sedangkan koefisien determinasi pelaksanaan tugas x usia produktif 21-40 adalah 0.586 atau 59% sebagaimana tabel 13 di bawah ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat peran positif pada usia produktif 21-40 tahun terhadap pelaksanaan tugas dalam meningkatkan pendapatan sebesar 29% (59%-30%). Jika nilai usia produktif 21-40 meningkat sebesar 2.022 maka pengaruh pelaksanaan tugas terhadap pendapatan akan meningkat sebesar 1%.

Tabel 13 Koefisien Determinasi TX3.TZ1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.594 ^a	.586	.580	1.99400

a. Predictors: (Constant), TX3.TZ1

Kedua kolom TX3.TZ2 (total nilai pelaksanaan tugas x total nilai usia produktif 40-60) dengan hasil nilai signifikansi $0,015 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi negatif sebesar -2.065. Diketahui sebelumnya, bahwa koefisien determinasi pelaksanaan tugas terhadap pendapatan adalah 30%, sedangkan koefisien determinasi pelaksanaan tugas x usia produktif 40-60 adalah 0,575 atau 57% sebagaimana tabel 14 di bawah ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat peran negatif pada usia produktif 21-60 tahun terhadap pelaksanaan tugas dalam meningkatkan pendapatan sebesar 27% (57%-30%). Jika nilai usia produktif 40-60 turun sebesar -2.065 maka pengaruh kinerja akan meningkat satu persen.

Tabel 14 Koefisien Determinasi TX3.TZ2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.575	.568	1.01318

a. Predictors: (Constant), TX3.TZ2

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

Hasil uji peran variabel moderator berikutnya dapat dilihat dari hasil output pada tabel 8 di atas, *pertama* kolom TX4.TZ1 (total nilai tanggung jawab x total nilai usia produktif 21-40) dengan hasil nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi positif sebesar 7.026. Diketahui sebelumnya, bahwa koefisien determinasi tanggung jawab terhadap pendapatan adalah 35%, sedangkan koefisien determinasi tanggung jawab x usia produktif 21-40 adalah 0.695 atau 70% sebagaimana tabel 15 di bawah ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat peran positif pada usia produktif 21-40 tahun terhadap tanggung jawab dalam meningkatkan pendapatan sebesar 35% (70%-35%). Jika nilai usia produktif 21-40 meningkat sebesar 7.026 maka pengaruh pelaksanaan tugas terhadap pendapatan akan meningkat sebesar 1%.

Tabel 15 Koefisien Determinasi TX4.TZ1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 ^a	.695	.689	1.97987

a. Predictors: (Constant), TX4.TZ1

Kedua kolom TX4.TZ2 (total nilai tanggung jawab x total nilai usia produktif 40-60) dengan hasil nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi negatif sebesar -3.022. Diketahui sebelumnya, bahwa koefisien determinasi pelaksanaan tugas terhadap pendapatan adalah 35%, sedangkan koefisien determinasi pelaksanaan tugas x usia produktif 40-60 adalah 0,577 atau 58% sebagaimana tabel 16 di bawah ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat peran negatif pada usia produktif 21-60 tahun terhadap pelaksanaan tugas dalam meningkatkan pendapatan sebesar 23% (58%-35%). Jika nilai usia produktif 40-60 turun sebesar -3.022 maka pengaruh kinerja akan meningkat satu persen.

Tabel 16 Koefisien Determinasi TX4.TZ2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 ^a	.577	.571	1.00887

Pembahasan

1. Pengaruh Kinerja Terhadap Pendapatan

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

a. Kualitas kerja berpengaruh terhadap pendapatan

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

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

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

b. Kuantitas kerja berpengaruh terhadap pendapatan

Sesuai dengan item pertanyaan kuesioner, kualitas kerja dinilai dan diwujudkan dalam bentuk kemampuan driver menyelesaikan orderan dari 15 hingga 20 dan perolehan poin dari 24-30 poin. Tercapainya target-target

maksimal sebagai kinerja driver dari sisi kuantitas ini secara statistik dinilai memiliki pengaruh terhadap pendapatan secara positif dan signifikan, artinya semakin tinggi kuantitas kerja para driver maka akan semakin meningkatkan pendapatan para driver. Hasil penelitian ini dapat dijelaskan secara nyata bahwa kuantitas kerja memang merupakan capaian yang selalu dikejar oleh para driver karena sangat berdampak pada pendapatan. Selain itu, pencapaian kuantitas kerja para driver akan membuat perusahaan memberikan reward berupa bonus yang tentunya menjadi nilai tambah bagi pendapatan driver di luar pendapatan harian atau bulanan.

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

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

c. Pelaksanaan tugas berpengaruh terhadap pendapatan

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

yang lebih banyak.

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

d. Tanggung jawab berpengaruh terhadap pendapatan

Sesuai dengan item pertanyaan kuesioner, tanggung jawab dinilai dan diwujudkan dalam bentuk ketersediaan para driver untuk bertanggung jawab jika terjadi kesalahan yang mengakibatkan kerugian bagi para pelanggan dan ketersediaan menyelesaikan tanggung jawab orderan meskipun sulit. Perwujudan penilaian para responden ini, secara statistik dinilai memiliki pengaruh terhadap pendapatan secara positif dan signifikan. Artinya semakin baik kinerja driver dari sisi tanggung jawab akan semakin meningkatkan pendapatan. Hasil penelitian ini dapat dijelaskan secara nyata bahwasanya jika terdapat pelanggan yang merasa dirugikan atas kesalahan driver, sedangkan driver tidak berkenan bertanggung jawab maka para pelanggan dapat memberikan review buruk, memberikan bintang 1 saja atau mengurangi bintang dari banyak menjadi sedikit. Hal ini tentu akan memperburuk citra driver itu sendiri di hadapan para pelanggan dan juga perusahaan. Sebaliknya jika driver berkenan bertanggung jawab maka setidaknya para pelanggan tidak memberikan review buruk yang merusak citra driver itu sendiri atau bahkan memberikan review yang baik atas balas jasa dari ketersediaan driver bertanggung jawab.

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

kinerja dengan istilah prestasi kerja, yaitu hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria dapat meningkatkan pendapatan.

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

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

a. Akun Driver Tidak Mengalami Gagu/anyep

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

b. Akun Driver Tidak Memiliki Riwayat Pelanggaran Berat

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

c. Kondisi Server Stabil

Menurut penuturan salah satu Driver, kondisi server sangat berpengaruh dalam dunia Ojol. Jika kondisi cuaca buruk maka para Driver dapat mengalami kendala dalam mengoperasikan Smartphone (*GOJEK MALANG RAYA (Driver Dan Customer) | Assamualaikum Rekan-Rekan Driver Gojek Semua*, n.d.), saat seperti itulah kinerja para driver baik dari sisi kualitas maupun kuantitas tidak akan berpengaruh terhadap pendapatan

para Driver.

2. Pengaruh Kinerja Terhadap Pendapatan Yang Dimoderatori Oleh Usia

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

a. Usia memperkuat hubungan kualitas kerja terhadap pendapatan

Sesuai dengan item pertanyaan kuesioner, usia dinilai dan diwujudkan berdasarkan indikator usia dalam taraf pertama 20-40 yakni mampu bekerja melebihi 8 jam dalam sehari, bahkan mampu hingga lembur, taraf kedua 40-60 yakni hanya mampu bekerja kisaran 8 jam dan tidak mampu lembur, dan ketiga taraf 60+ di mana responden hanya bekerja semampunya kurang dari 8 jam dalam sehari. Perwujudan penilaian para responden ini, secara statistik dinilai memiliki peran dalam meningkatkan kinerja dari sisi kualitas kerja sehingga berdampak terhadap pendapatan secara signifikan dengan perincian sebagai berikut. *Pertama* pada taraf usia 20-40 usia berpengaruh secara positif dan signifikan, artinya semakin tinggi usia maka kualitas kerja akan semakin baik yang pada gilirannya akan meningkatkan pengaruh kualitas kerja terhadap pendapatan. *Kedua* pada taraf usia 40-60 usia berpengaruh secara negatif dan signifikan, artinya semakin tinggi usia maka kualitas kinerja akan semakin menurun yang pada gilirannya akan berdampak menurunnya pendapatan. *Ketiga* pada taraf usia 60+ pengujian usia tidak dapat ditarik kesimpulan karena maksimal usia driver yang berhasil terhimpun dari penyebaran angket adalah 55 tahun.

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

mendukung hasil riset yang dilakukan oleh Labich (2017) yang menjelaskan bahwa usia dan kinerja mempunyai hubungan yang positif. Hal ini disebabkan karena pekerja tua semakin memiliki spesifikasi, pengalaman, pertimbangan, etika kerja, dan komitmen yang semakin kuat.

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

b. Usia memperkuat hubungan kuantitas kerja ke pendapatan

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya bahwa usia dinilai dan diwujudkan berdasarkan indikator usia dalam taraf pertama 20-40 yakni mampu bekerja melebihi 8 jam dalam sehari, bahkan mampu hingga lembur, taraf kedua 40-60 yakni hanya mampu bekerja kisaran 8 jam dan tidak mampu lembur, dan ketiga taraf 60+ di mana responden hanya bekerja semampunya kurang dari 8 jam dalam sehari. Perwujudan penilaian para responden ini, secara statistik dinilai memiliki peran dalam meningkatkan kinerja dari sisi kuantitas kerja terhadap pendapatan secara signifikan dengan perincian sebagai berikut. *Pertama* pada taraf usia 20-40 usia berpengaruh secara positif dan signifikan, artinya semakin tinggi usia maka kuantitas kerja akan semakin baik yang pada gilirannya akan meningkatkan pengaruh kuantitas kerja terhadap pendapatan. *Kedua* pada taraf usia 40-60 usia berpengaruh secara negatif dan signifikan, artinya semakin tinggi usia maka kuantitas kinerja akan semakin menurun yang pada gilirannya akan berdampak menurunnya pendapatan. *Ketiga* pada taraf usia 60+, pengujian usia tidak dapat ditarik kesimpulan karena maksimal usia driver yang berhasil terhimpun dari penyebaran angket adalah 55 tahun.

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

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

dibanding usia muda, hal ini tentunya dapat memicu para pekerja diusia matang memiliki kuantitas kerja lebih tinggi dibanding usia muda yang akibatnya dapat meningkatkan pendapatan para pekerja di usia matang.

c. Usia memperkuat hubungan pelaksanaan tugas ke pendapatan

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

Hasil penelitian ini, mendukung teori sebelumnya yang diangkat dari hasil kajian Crawford dan Meng (2018) bahwasanya akun para driver dengan segala macam ketentuannya, mulai dari status akun silver ke platinum, riwayat pelaksanaan tugas, ketercapaian target poin, sangat dipengaruhi oleh kinerja driver bukan saja dari sisi kualitas namun juga secara kuantitas, jumlah ketercapaian yang banyak dengan kualitas yang baik akan mengantarkan driver pada peningkatan akun sekaligus peningkatan poin yang membuat driver dapat mengakses kemudahan berikutnya berdasarkan capaiannya. Dalam kasus ini, tentu saja usia matang <40 jauh lebih baik pelaksanaan tugasnya jika dibandingkan usia muda >20 karena kemungkinan-kemungkinan seperti faktor kebaruan keanggotaan, riwayat pelaksanaan tugas, capaian yang berhasil diraih, dan lain-lain. Sedangkan pada usia tua yakni 40>60 hubungan berubah menjadi negatif karena memungkinkan semakin tinggi usia maka semangat tidak lagi seprima pada masa usia matang.

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

d. Usia memperkuat hubungan tanggung jawab terhadap pendapatan

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

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

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

Mengingat uji pengaruh variabel moderator usia dalam penelitian ini adalah pengembangan dari teori-teori sebelumnya, maka peneliti dapat menyatakan bahwa temuan peran variabel moderator yang telah diteliti ini adalah temuan baru yang berhasil dikonfirmasi kebenarannya bahwasanya usia berperan dalam meningkatkan pengaruh hubungan kinerja terhadap pendapatan. Adapun dukungan teori sebelumnya untuk mendukung hasil penelitian ini, atau sebaliknya penelitian ini mendukung teori sebelumnya akan peneliti uraikan sebagai berikut:

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

Kedua pengaruh usia terhadap kinerja Labich (1983) menjelaskan bahwa usia dan kinerja mempunyai hubungan yang positif. Hal ini disebabkan karena pekerja tua semakin memiliki spesifikasi, pengalaman, pertimbangan, etika kerja, dan komitmen yang semakin kuat. Untuk tugas tertentu dan sampai dengan batas usia tertentu kepercayaan bahwa semakin tua usia semakin menurun kinerjanya mungkin tidak terbukti jika pekerjaan yang digeluti bukan pekerjaan lapangan, sebaliknya jika pekerjaan yang digeluti adalah pekerjaan lapangan, maka semakin tua usia akan semakin

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

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

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

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

KESIMPULAN

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

Kinerja dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab berpengaruh secara positif dan signifikan

terhadap pendapatan. Artinya semakin tinggi kinerja para driver maka pendapatan para driver akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sekaligus mendukung hipotesis penelitian yang tersusun sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja berpengaruh terhadap pendapatan secara positif dan signifikan, artinya semakin baik kualitas kerja maka pendapatan akan semakin meningkat.
- b. Kuantitas kerja berpengaruh terhadap pendapatan secara positif dan signifikan, artinya semakin tinggi kuantitas kerja maka pendapatan akan semakin naik.
- c. Pelaksanaan tugas berpengaruh terhadap pendapatan secara positif dan signifikan, artinya semakin baik capaian pelaksanaan tugas maka pendapatan akan semakin meningkat.
- d. Tanggung jawab berpengaruh terhadap pendapatan secara positif dan signifikan, artinya semakin baik tanggung jawab driver dalam melaksanakan tugas yang dibebankan maka pendapatan akan semakin naik.

Usia dengan indikator 21-40, 40-60, dan 60+ terbukti berperan dalam memoderatori kinerja para driver dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab untuk meningkatkan pengaruh terhadap pendapatan. Kriteria usia yang dapat berperan dalam meningkatkan pendapatan adalah usia muda produktif. Hasil penelitian ini menjawab hipotesis penelitian yang dibangun berdasarkan pengembangan-pengembangan teori para ahli sebagai berikut:

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

DAFTAR PUSTAKA

- Algashami, A., Vuillier, L., Alrobai, A., Phalp, K., & Ali, R. (2019). Gamification risks to enterprise teamwork: Taxonomy, management strategies and modalities of application. *Systems*, 7(1), 9.
- Azka, R. M. (2020, August 19). *Transportasi Online Topang Bisnis E-Commerce Nasional*/Ekonomi.Bisnis.com.

- <https://ekonomi.bisnis.com/read/20200819/98/1281034/transport-asi-online-topang-bisnis-e-commerce-nasional>
- Barrington, N., Hancock, R., & Clough, P. (2019). Impact of a Resilience Programme on Pupil Anxiety, Depression and Mental Toughness. *Middle East Journal of Positive Psychology*, 5, 60–81.
- Crawford, V. P., & Meng, J. (2011). New York City Cab Drivers' Labor Supply Revisited: Reference-Dependent Preferences with Rational-Expectations Targets for Hours and Income. *American Economic Review*, 101(5), 1912–1932. <https://doi.org/10.1257/aer.101.5.1912>
- Dasí, À., Pedersen, T., Barakat, L. L., & Alves, T. R. (2021). Teams and project performance: An ability, motivation, and opportunity approach. *Project Management Journal*, 52(1), 75–89.
- Estafianto, H. D., Fakhrudin, F., & Sutarto, J. (2020). Influence of Ability and Motivation on Performance Through Organizational Culture on Tutor Paket C SKB in Indonesia. *Journal of Nonformal Education*, 6(2), 107–114.
- Farida, I., Tarmizi, A., & November, Y. (2016). Analisis Pengaruh Bauran Pemasaran 7p Terhadap Kepuasan Pelanggan Pengguna Gojek Online. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 1, 31–40. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v1i1.8>
- Giri, P. C., & Dewi, M. H. U. (2017). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pendapatan driver Go-jek di kota Denpasar, Bali. *E-Jurnal Ep Unud*, 6(6), 948–975.
- GOJEK MALANG RAYA (driver dan customer) | Assamualaikum Rekan-Rekan Driver Gojek Semua. (n.d.). Retrieved June 15, 2022, from <https://www.facebook.com/groups/169815960184540/posts/1388396768326447/>
- Hasyim, H. (2016). *Analisis Hubungan Karakteristik Petani Kopi Terhadap Pendapatan (Studi Kasus: Desa Dolok Saribu Kecamatan Paguran Kabupaten Tapanuli Utara)*. <https://repository.usu.ac.id/handle/123456789/60251>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja RosdaKarya.
- Meilany, P., & Ibrahim, M. (2015). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (kasus bagian operasional PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru). *Jom Fisip*, 2(2).
- Muttaqiyathun, A. (2018). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja driver go-jek di kota yogyakarta*.
- Nugroho, D. G., Chrisnanto, Y. H., & Wahana, A. (2016). Analisis Sentimen Pada Jasa Ojek Online Menggunakan Metode Naïve Bayes. *Prosiding SNST Fakultas Teknik*, 1(1), Article 1. https://publikasiilmiah.unwahas.ac.id/index.php/PROSIDING_SNST_FT/article/view/1526
- Perangin-angin, T. P. (2018). *Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Loyalitas*

- Pelanggan Terhadap Pendapatan Mitra Gojek Medan Periode 2017-2018.*
- Putra, M. A. A. S. (2019). *Alienasi Driver Transportasi Online (Studi Pada Mitra Go-Jek Dan Grab)* [Skripsi, UNIVERSITAS AIRLANGGA]. <http://lib.unair.ac.id>
- Ratri, N. (n.d.). *Wakil Wali Kota Malang Minta Gojek Perhatikan Jaminan Kesehatan dan Shelter Mitra Driver*. Malang TIMES. Retrieved July 17, 2022, from <https://www.malangtimes.com/baca/42752/20190813/154000/wakil-wali-kota-malang-minta-gojek-perhatikan-jaminan-kesehatan-dan-shelter-mitra-driver>
- Santoso, Y. A. (2018). *Penggunaan aplikasi Fake GPS pada mitra pengemudi PT Oke Jack Indonesia: Studi analisa hukum Islam* [Undergraduate, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel]. <http://digilib.uinsby.ac.id>
- Setiawan, A. H. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sinar Agung. *Agora*, 5(2).
- Shafiah, S. A. (2014). *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Terpadu (Studi pada Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang)* [PhD Thesis]. Brawijaya University.
- Sweeney, P. D., & McFarlin, D. B. (1993). Workers' Evaluations of the "Ends" and the "Means": An Examination of Four Models of Distributive and Procedural Justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 55(1), 23–40. <https://doi.org/10.1006/obhd.1993.1022>