

Sharia Values and Work Motivation: Their Effect on Online Ride-Hailing Drivers' Performance in Subang

Tigin Lugiani¹ Alie Haq Nur Shofari²

¹STIE Sutaatmadja, Subang, Indonesia

²STIE Sutaatmadja, Subang, Indonesia

tigin@stiesia.ac.id

INFO ARTIKEL Histori Artikel : Tgl. Masuk : 15-02-2026 Tgl. Diterima : 17-06-2026 Tersedia Online : 28-07-2026	ABSTRAK/ABSTRACT <i>This study aims to analyze the influence of work motivation, viewed through both human resource management theory and Islamic work ethics (sharia values), on the performance of online ride-hailing drivers. This research uses a quantitative approach with a simple linear regression analysis method. Data were collected from 30 active online drivers in Subang through questionnaires distributed via Google Forms. The theoretical framework is built upon Maslow's Hierarchy of Needs and the concept of Islamic work motivation as the middle theory, and Human Resource Management as the grand theory.</i> <i>The results of the descriptive analysis indicate that both motivation and performance of the drivers are in the high category. Statistical testing through simple linear regression shows that work motivation has a positive and significant effect on driver performance. These findings imply that high motivation, driven by economic needs, incentives, rating systems, and the intention to earn a lawful (halal) livelihood, encourages drivers to provide better service quality and achieve higher work quantity.</i>
Keywords: <i>Work Motivation, Islamic Work Ethics, Driver Performance, Online Ride-Hailing.</i>	

PENDAHULUAN

Manajemen dapat diartikan sebagai suatu proses yang mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian terhadap sumber daya manusia serta sistem kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen disebut sebagai seni karena melibatkan keahlian, kemampuan, serta keterampilan individu dalam menerapkan ilmu pengetahuan secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, manajemen juga dipandang sebagai ilmu karena merupakan kumpulan

pengetahuan yang telah disusun secara sistematis dan terorganisir untuk memperoleh kebenaran yang bersifat umum. Seiring dengan meningkatnya kebutuhan manusia yang semakin kompleks dan tidak terbatas, baik kebutuhan fisik, ekonomi, psikologis, maupun sosial, hal tersebut mendorong individu untuk terus meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan inovasi dalam memenuhi kebutuhan hidupnya.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan target operasional sangat dipengaruhi oleh peran sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan integritas tinggi. Program kerja yang dirancang dengan baik tidak akan

memberikan hasil optimal tanpa didukung oleh karyawan yang berkualitas dan mampu menunjukkan kinerja unggul dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif agar setiap karyawan dapat bekerja secara maksimal dan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Perkembangan teknologi dan informasi yang semakin pesat mendorong perusahaan untuk terus berinovasi agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Dalam menghadapi persaingan tersebut, perusahaan dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal serta didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini penting agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Perkembangan teknologi digital telah mendorong munculnya *gig economy*, yaitu sistem kerja fleksibel yang memanfaatkan platform digital sebagai perantara antara penyedia jasa dan konsumen. Salah satu bentuk *gig economy* yang berkembang pesat di Indonesia adalah layanan ojek online (ojol) seperti Gojek, Grab, Maxim, dan platform sejenis. Kehadiran platform tersebut membuka peluang kerja baru bagi masyarakat karena menawarkan fleksibilitas waktu kerja, kemudahan akses pekerjaan, serta peluang memperoleh pendapatan tanpa harus terikat dalam hubungan kerja formal.

Di Indonesia, pertumbuhan *gig economy* sejalan dengan meningkatnya jumlah pekerja sektor informal. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa pada Agustus 2024 jumlah pekerja informal mencapai 83,83 juta orang atau sekitar 57,95% dari total tenaga kerja Indonesia. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar masyarakat masih bergantung pada pekerjaan informal, termasuk pekerjaan berbasis platform digital seperti ojek online.

Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu wilayah dengan jumlah pekerja informal yang tinggi. Publikasi BPS Jawa Barat tahun 2024 menunjukkan bahwa sektor informal masih menjadi sumber

mata pencaharian utama bagi sebagian besar tenaga kerja di Jawa Barat. Bersamaan dengan meningkatnya penggunaan teknologi digital dan aplikasi layanan transportasi online, jumlah pekerja *gig* di Jawa Barat terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun.

Berdasarkan data estimasi yang telah disajikan sebelumnya, jumlah pekerja *gig* di Jawa Barat diperkirakan meningkat dari sekitar 850 ribu orang pada tahun 2021 menjadi 1,67 juta orang pada tahun 2026. Sementara itu, di Kabupaten Subang jumlah pekerja *gig* diperkirakan meningkat dari 18 ribu orang pada tahun 2021 menjadi 49 ribu orang pada tahun 2026. Peningkatan tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan berbasis aplikasi semakin diminati masyarakat sebagai alternatif sumber penghasilan di tengah persaingan kerja yang semakin ketat dan terbatasnya lapangan pekerjaan formal.

Tumbuh suburnya sektor industri transportasi berbasis online tentu saja membuat pemerintah melalui Kementerian Perhubungan menerbitkan sebuah regulasi yang mengatur tentang transportasi berbasis aplikasi atau yang sering disebut transportasi online. Salah satu daripada produk regulasi yang dibuat yakni Permenhub No. 12 Tahun 2019 berkenaan dengan pengaturan tarif dasar batas atas dan tarif dasar batas bawah.

Penilaian kinerja driver ojek online, seperti pada platform Gojek, umumnya didasarkan pada sistem rating yang diberikan oleh pelanggan. Rating tersebut sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan kerja driver, karena nilai yang rendah dapat berakibat pada pemutusan kemitraan. Selain itu, rating juga menjadi penentu dalam memperoleh insentif maupun bonus harian. Setelah menyelesaikan layanan, pelanggan memberikan penilaian berupa bintang sesuai kualitas pelayanan yang diberikan. Driver dengan rating tinggi cenderung lebih mudah mendapatkan order, sedangkan rating rendah dapat menghambat bahkan menghentikan peluang mendapatkan pesanan.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang menumbuhkan semangat seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya secara optimal demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks driver online, tingkat motivasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kebutuhan ekonomi, rasa aman dalam bekerja, stabilitas pendapatan, penghargaan, serta kepuasan kerja. Driver yang menggantungkan penghasilan dari aktivitas harian cenderung terdorong oleh adanya insentif dan bonus dari platform. Selain itu, risiko pekerjaan di lapangan seperti kecelakaan dan ketidakpastian pendapatan menjadikan aspek perlindungan kerja dan jaminan keselamatan sebagai hal penting dalam meningkatkan motivasi. Pengakuan dalam bentuk rating, ulasan positif, dan bonus juga menjadi pendorong semangat kerja. Tingginya motivasi akan membuat driver lebih bersemangat dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan, serta mampu menjaga kondisi mental dan emosional. Driver yang merasa dihargai juga cenderung lebih loyal dan memberikan pelayanan yang lebih baik, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas layanan serta citra perusahaan.

Dalam perspektif Islam, motivasi kerja tidak hanya dipahami sebagai dorongan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi semata, tetapi juga sebagai bagian dari ibadah dan wujud ketaatan kepada Allah SWT. Islam memandang bekerja sebagai kewajiban yang bernilai ibadah selama dilakukan dengan niat yang lurus (niat lillahi ta'ala), cara yang halal, serta diiringi sikap ikhtiar dan tawakal. Konsep ini sejalan dengan firman Allah dalam QS. At-Taubah ayat 105: "Bekerjalah! Maka Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu, dan kamu akan dikembalikan kepada Yang Mengetahui yang gaib dan nyata, lalu diberitakan apa yang telah kamu kerjakan." Dalam ayat tersebut Allah menegaskan pentingnya tanggung jawab, keikhlasan, dan ketekunan dalam menjalani amal dan perbuatan, baik untuk akhirat maupun dunia.

Dengan demikian, motivasi kerja driver ojek online dapat pula dipahami melalui kerangka etos kerja Islami, yang menekankan pentingnya kejujuran (shidiq), amanah, profesionalisme (fathanah), dan penyampaian yang baik kepada pelanggan (tabligh) sebagai bagian dari akhlak mulia dalam bermuamalah.

Selain itu, hubungan kerja antara driver dan platform aplikasi dapat dikaji melalui perspektif fiqh muamalah, khususnya akad ijarah (sewa-menyewa jasa), di mana driver memberikan jasa transportasi dan pelanggan memberikan imbalan berupa ongkos sesuai kesepakatan. Prinsip syariah menekankan bahwa akad tersebut harus dilandasi keridhaan kedua belah pihak (an taradhin), keterbukaan informasi, serta terhindar dari unsur gharar (ketidakjelasan) dan riba. Aspek keadilan dalam sistem insentif dan rating yang diberikan platform juga menjadi perhatian penting dalam kacamata syariah, karena penilaian kinerja yang adil merupakan bagian dari prinsip keadilan (al-'adl) yang dijunjung tinggi dalam ajaran Islam.

Dengan mengintegrasikan nilai-nilai syariah ke dalam kajian motivasi dan kinerja, penelitian ini berupaya memberikan sudut pandang yang lebih komprehensif, tidak hanya dari sisi manajerial dan psikologis semata, tetapi juga dari sisi spiritual dan etika kerja Islami yang relevan dengan konteks masyarakat Subang yang mayoritas beragama Islam.

Secara teori, tingkat motivasi yang tinggi dalam diri karyawan akan mendorong peningkatan kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi biasanya akan memperoleh imbalan tambahan berupa insentif sebagai bentuk penghargaan atas prestasi kerja mereka. Pemberian insentif ini juga berfungsi sebagai pembeda antara karyawan yang memiliki kinerja tinggi dengan yang berkinerja rendah, sehingga dapat memacu semangat kerja karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Secara empiris, berbagai penelitian terdahulu dalam kurun waktu 2021 hingga

2025 menunjukkan hasil yang konsisten bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver ojek online. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor penting yang mendorong peningkatan produktivitas, kualitas pelayanan, serta pencapaian target kerja driver. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Namun demikian, meskipun hasil penelitian tersebut relatif konsisten, kondisi di lapangan terus mengalami perubahan, khususnya pada era digital saat ini. Pada tahun 2026, driver ojek online menghadapi tantangan baru seperti meningkatnya jumlah mitra, persaingan yang semakin ketat, perubahan sistem insentif, serta ketidakpastian jumlah order. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi tingkat motivasi kerja dan berdampak pada kinerja driver. Oleh karena itu, penelitian ini tetap relevan untuk dilakukan guna menguji kembali pengaruh motivasi terhadap kinerja dalam konteks dan kondisi yang berbeda, khususnya pada driver ojek online di Subang Kota, dengan turut mempertimbangkan nilai-nilai syariah yang hidup dalam masyarakatnya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan permasalahan yang dihadapi sebagai berikut: apakah motivasi kerja, yang juga dilandasi nilai-nilai syariah, berpengaruh terhadap kinerja driver ojek online di Subang?

Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, termasuk dimensi nilai syariah di dalamnya, terhadap kinerja driver ojek online di Subang Kota.

KERANGKA TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kerangka teoritis dalam penelitian ini disusun untuk memberikan dasar konseptual serta menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti, yaitu motivasi (motivation) dan kinerja (performance). Keberadaan landasan teori sangat penting

agar penelitian memiliki dasar ilmiah yang kuat serta mampu menunjukkan hubungan logis antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Oleh karena itu, pada bagian ini diuraikan teori-teori utama yang menjadi acuan, yang mencakup grand theory, middle theory, dan applied theory, yang selanjutnya digunakan sebagai dasar dalam penyusunan hipotesis penelitian.

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang ilmu manajemen yang berfokus pada perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia pada sebuah organisasi ataupun perusahaan agar efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kegiatan dalam hal pengelolaan salah satu sumber daya perusahaan yaitu manusia sebagai aset utama, dengan menerapkan fungsi manajemen dan fungsi operasional sehingga mampu mencapai dengan baik tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Sinambela, 2018).

Dalam konteks penelitian ini, manajemen sumber daya manusia digunakan sebagai grand theory karena memberikan landasan konseptual utama dalam memahami bagaimana pengelolaan individu dalam organisasi dapat memengaruhi kinerja kerja.

Definisi Teori Hierarki Maslow

Menurut Maslow dalam Edison (2015), terdapat lima jenjang hierarki kebutuhan, yaitu sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*). Ini mencakup kebutuhan dasar seperti makanan, air, udara, istirahat, dan kebutuhan biologis.
- b. Kebutuhan rasa aman (*Safety needs* atau *Security needs*). Meliputi kebutuhan akan lingkungan yang aman secara fisik dan emosional, bebas dari ancaman. Di dunia kerja, ini mencakup keamanan pekerjaan, perlindungan dari pungutan liar,

jaminan hari tua, dan masa pensiun yang aman.

- c. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki (*Affection needs* atau *Love needs* atau *Belonging needs*). Setelah kebutuhan fisik dan keamanan terpenuhi, individu merasa perlu untuk diterima secara sosial dan membangun hubungan dengan orang lain.
- d. Kebutuhan harga diri (*Esteem needs*). Pada tingkatan ini, seseorang memiliki kebutuhan untuk berprestasi, mendapat pengakuan, dan penghargaan dari orang lain.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization needs*). Ini merupakan puncak hierarki, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri, mencapai potensi penuh, dan memaksimalkan keahlian yang dimiliki.

Sebagai middle theory, Maslow menjembatani hubungan antara konsep besar (misalnya manajemen sumber daya manusia) dengan variabel penelitian yang lebih spesifik, yaitu motivasi dan kinerja.

Definisi Kinerja

Mangkunegara mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam mengukur kinerja tersebut, Mangkunegara mengemukakan tiga dimensi utama:

1. Kualitas Kerja — sejauh mana hasil kerja mendekati kesempurnaan/standar yang ditetapkan.
2. Kuantitas Kerja — jumlah hasil kerja yang dicapai dalam bentuk unit atau siklus aktivitas.
3. Ketepatan Waktu — kesesuaian penyelesaian tugas dengan target waktu yang telah ditentukan (Mangkunegara, 2021).

Kinerja driver ojek online dapat diukur melalui jumlah order yang diselesaikan,

ketepatan waktu pelayanan, kualitas pelayanan kepada pelanggan, serta tingkat kepuasan pelanggan yang tercermin dari rating yang diberikan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, karena penelitian berfokus pada pengukuran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan kuesioner dan analisis statistik. Sumber data diperoleh dari data primer dan data sekunder.

Data primer dikumpulkan langsung dari responden, yaitu driver ojek online di Subang Kota, melalui penyebaran kuesioner dalam bentuk Google Form.

Data sekunder berasal dari dokumen, laporan, jurnal, dan artikel yang membahas mengenai driver ojek online yang relevan dengan penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh driver ojek online di Subang. Karena jumlah populasi tidak diketahui secara pasti setiap periode, maka penentuan ukuran sampel tidak menggunakan rumus Slovin.

Sebagai gantinya, peneliti mengacu pada pendapat (Sugiyono, 2022) yang menyatakan bahwa apabila jumlah populasi tidak diketahui, maka ukuran sampel penelitian kuantitatif dapat diambil antara 30–100 responden agar hasil penelitian tetap representatif. Berdasarkan pertimbangan tersebut, penelitian ini menggunakan 30 responden.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan regresi linear sederhana yang dibantu oleh perangkat lunak statistik. Proses analisis difokuskan pada beberapa pengujian utama yang menjadi dasar dalam penarikan kesimpulan penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden, seperti jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan platform yang digunakan. Selain itu, analisis ini juga bertujuan untuk melihat distribusi jawaban responden terhadap setiap indikator variabel yang diteliti. Hasil analisis deskriptif disajikan dalam bentuk tabel yang memuat persentase dan standar deviasi.

2. Kriteria Penafsiran Skor Likert

Dalam penelitian ini, setiap item pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu: 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = cukup setuju, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju. Skala Likert ini digunakan untuk mengukur tingkat persepsi responden terhadap motivasi serta kinerja.

Sebelum dilakukan analisis regresi linear sederhana, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi persyaratan statistik. Pengujian ini penting agar hasil analisis yang diperoleh dapat dipercaya dan tidak bias. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan meliputi:

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik histogram dan Normal P-P Plot. Data dikatakan berdistribusi normal apabila grafik histogram membentuk pola yang menyerupai kurva lonceng (bell-shaped curve), serta titik-titik pada grafik P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada setiap nilai variabel independen. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Pengujian dapat

dilakukan dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi dan residual. Apabila titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen bersifat linear. Pengujian ini dapat dilakukan melalui uji ANOVA (Test of Linearity). Hubungan dinyatakan linear apabila nilai signifikansi pada deviation from linearity lebih besar dari 0,05, sehingga model regresi linear sederhana layak digunakan.

6. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi digunakan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja driver ojek online. Model persamaan regresi linear sederhana yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

di mana Y adalah variabel dependen (kinerja), X adalah variabel independen (motivasi), a adalah konstanta, dan b adalah koefisien regresi. Nilai konstanta menunjukkan nilai kinerja ketika motivasi bernilai nol, sedangkan koefisien regresi menunjukkan besarnya perubahan kinerja akibat perubahan motivasi.

7. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 menunjukkan proporsi variasi kinerja yang dapat dijelaskan oleh motivasi. Semakin besar nilai R^2 , maka semakin besar pula kontribusi motivasi dalam menjelaskan kinerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

8. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi (Sig) < 0,05, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikansi (Sig) > 0,05, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

9. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah model regresi secara keseluruhan layak digunakan dalam penelitian. Meskipun dalam regresi linear sederhana hanya terdapat satu variabel independen, uji F tetap digunakan untuk menguji kelayakan model. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi (Sig) < 0,05, maka model regresi layak digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini disajikan hasil penelitian serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja driver ojek online di Subang Kota. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden yang merupakan driver ojek online aktif di wilayah Subang Kota.

Selanjutnya, data yang telah terkumpul dianalisis untuk mengetahui karakteristik responden serta hubungan antara variabel yang diteliti. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan platform ojek online yang digunakan. Penyajian karakteristik responden bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden yang menjadi objek penelitian.

Setelah itu, dilakukan analisis lebih lanjut yang mencakup analisis deskriptif,

uji asumsi klasik, serta pengujian hipotesis menggunakan regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja driver ojek online di Subang Kota. Hasil analisis tersebut kemudian diinterpretasikan dan dibahas secara sistematis sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan.

Karakteristik Responden

1. Gender Responden



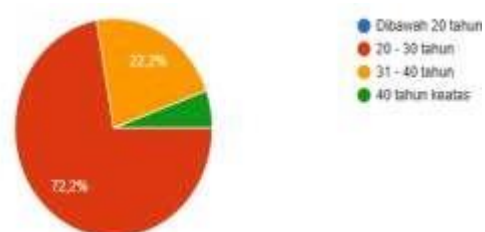
Gambar 4.1 Gender Responden

*Data diolah pada tahun 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa seluruh responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 100%, sedangkan responden perempuan tidak ditemukan dalam sampel penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa profesi driver ojek online di Subang Kota pada penelitian ini didominasi sepenuhnya oleh laki-laki. Dominasi responden laki-laki ini dapat disebabkan oleh karakteristik pekerjaan sebagai driver ojek online yang menuntut mobilitas tinggi, ketahanan fisik, serta jam kerja yang fleksibel dan terkadang tidak menentu. Kondisi tersebut cenderung lebih banyak diminati oleh laki-laki dibandingkan perempuan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dari segi jenis kelamin, responden penelitian ini bersifat homogen, sehingga hasil penelitian lebih merepresentasikan persepsi dan kondisi driver ojek online laki-laki di Subang.

2. Usia Responden



Gambar 4.2 Usia Responden

**Data diolah pada tahun 2026*

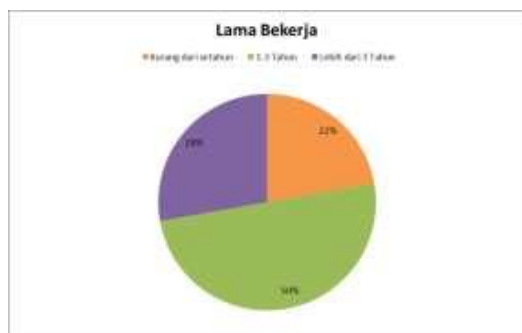
Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia 20–30 tahun, yaitu sebesar 72,2%. Selanjutnya, responden dengan usia 31–40 tahun sebesar 22,2%, sedangkan responden yang berusia di atas 40 tahun hanya sebesar 5,6%. Adapun responden dengan usia di bawah 20 tahun tidak ditemukan dalam penelitian ini.

Dominasi responden pada usia 20–30 tahun menunjukkan bahwa profesi driver ojek online di Subang Kota banyak diminati oleh individu yang berada pada usia produktif. Pada rentang usia ini, individu umumnya memiliki tingkat energi, mobilitas, dan semangat kerja yang tinggi sehingga mampu memenuhi tuntutan pekerjaan sebagai driver ojek online.

Sementara itu, jumlah responden yang lebih sedikit pada kelompok usia di atas 30 tahun menunjukkan bahwa semakin bertambah usia, minat atau kemampuan untuk bekerja di sektor ini cenderung menurun, kemungkinan disebabkan oleh faktor fisik maupun preferensi pekerjaan yang lebih stabil.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada usia produktif, sehingga hasil penelitian lebih merepresentasikan kondisi dan persepsi driver ojek online pada kelompok usia tersebut.

3. Lama Bekerja



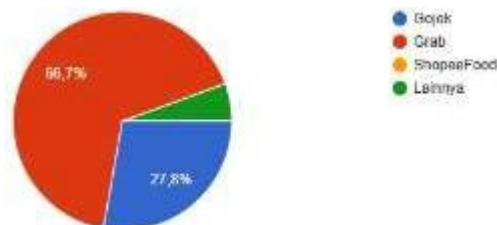
Gambar 4.3 Lama Bekerja

**Data diolah pada tahun 2026*

Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki lama bekerja lebih dari 1 tahun, yaitu sebesar 50%. Selanjutnya, responden yang telah bekerja lebih dari 3 tahun sebesar 27,8%, sedangkan responden kurang dari 3 tahun sebesar 22,2%.

Dominasi responden dengan masa kerja lebih dari 1 tahun menunjukkan bahwa sebagian besar driver ojek online di Subang Kota telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam menjalankan profesinya. Hal ini mengindikasikan bahwa responden telah memahami pola kerja, sistem aplikasi, serta cara memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan.

4. Platform yang Digunakan



Gambar 4.4 Platform yang Digunakan

**Data diolah pada tahun 2026*

Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa sebagian besar responden menggunakan platform Grab, yaitu sebesar 66,7%. Selanjutnya, responden yang menggunakan platform Gojek sebesar 27,8%, sedangkan responden yang menggunakan platform lainnya sebesar 5,6%. Adapun responden yang menggunakan ShopeeFood tidak ditemukan dalam penelitian ini.

Dominasi penggunaan platform Grab menunjukkan bahwa platform tersebut lebih banyak diminati oleh driver ojek online di Subang Kota. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh faktor seperti jumlah order yang lebih banyak, sistem insentif yang menarik, atau kemudahan penggunaan aplikasi dibandingkan platform lainnya.

Sementara itu, keberadaan responden yang menggunakan Gojek menunjukkan bahwa platform ini juga masih menjadi pilihan bagi sebagian driver. Adapun kategori “lainnya”

mencerminkan adanya penggunaan platform alternatif meskipun dalam jumlah yang relatif kecil.

Secara keseluruhan, karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sampel didominasi oleh driver laki-laki usia produktif dengan pengalaman kerja yang cukup serta mayoritas menggunakan platform Grab. Dengan karakteristik tersebut, data yang diperoleh dinilai cukup representatif untuk menggambarkan kondisi motivasi dan kinerja driver ojek online di Subang.

Hasil Analisis dan Uji Statistik

Setelah dilakukan analisis deskriptif terhadap variabel motivasi dan kinerja, tahap selanjutnya adalah melakukan analisis data menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan software SPSS. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja (Y) driver ojek online di Subang Kota.

1. Analisis Deskriptif Variabel (Descriptive Statistics)

Tabel 4.1 Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Dev.
Motivasi	30	35,53	4,539
Kinerja	30	36,63	3,672
Valid N (listwise)	30		

*Data diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, diperoleh jumlah responden (N) sebanyak 30 driver ojek online di Subang Kota. Variabel motivasi memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 35,53 dengan standar deviasi 4,539, sedangkan variabel kinerja memiliki nilai rata-rata sebesar 36,63 dengan standar deviasi 3,672.

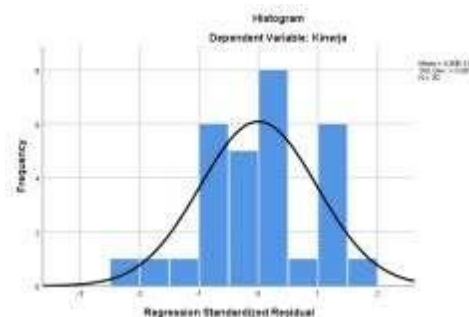
Nilai rata-rata pada kedua variabel menunjukkan bahwa tingkat motivasi dan kinerja responden berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar driver memiliki dorongan kerja yang baik serta mampu menunjukkan performa kerja yang relatif optimal dalam menjalankan aktivitasnya.

Standar deviasi pada variabel motivasi yang lebih besar dibandingkan kinerja menunjukkan bahwa variasi motivasi antar responden lebih beragam, sedangkan kinerja cenderung lebih homogen atau merata. Artinya, meskipun tingkat motivasi berbeda-beda di antara driver, kinerja mereka relatif tidak terlalu jauh berbeda.

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum menginterpretasikan hasil regresi, dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan model regresi memenuhi syarat statistik.

a. Histogram (Uji Normalitas)



Gambar 4.5 Histogram Uji Normalitas

*Data diolah dengan SPSS, 2026

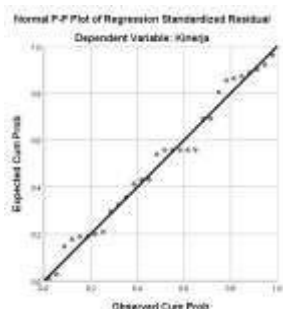
Pada grafik histogram, terlihat bahwa distribusi residual membentuk pola menyerupai kurva lonceng (bell-shaped) dan menyebar secara relatif simetris di sekitar nilai nol. Nilai mean residual yang mendekati nol ($-4,80E-16 \approx 0$) serta standar deviasi sebesar 0,983 menunjukkan bahwa data residual terdistribusi dengan baik dan tidak mengalami penyimpangan yang ekstrem.

b. P-P Plot (Probability-Probability Plot)

Model Summary ^b				
	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,854 ^a	,730	,720	1,943

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

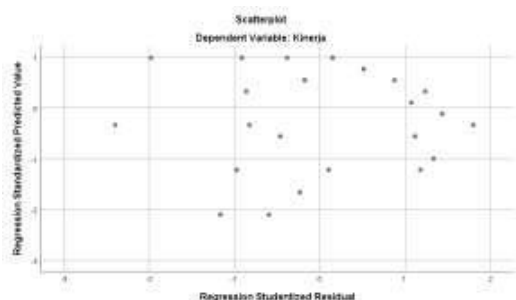


Gambar 4.6 Normal P-P Plot

*Data diolah dengan SPSS, 2026

Pada grafik Normal P-P Plot, titik-titik data terlihat mengikuti dan mendekati garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi residual empiris tidak jauh berbeda dari distribusi normal teoritis. Meskipun terdapat sedikit penyimpangan di beberapa titik, namun secara umum pola yang terbentuk masih berada di sekitar garis diagonal.

c. Scatterplot (Uji Heteroskedastisitas & Linearitas)



Gambar 4.7 Scatterplot

*Data diolah dengan SPSS, 2026

Berdasarkan grafik scatterplot antara Regression Studentized Residual dengan Regression Standardized Predicted Value, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu (seperti pola menyempit atau melebar).

Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, asumsi klasik terkait kesamaan varians (homoskedastisitas) telah terpenuhi.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh hasil sebagai berikut: nilai R Square (R^2) = 0,730; nilai Adjusted R

Square = 0,720; nilai R = 0,854; dan Std. Error of the Estimate = 1,943.

Nilai R Square sebesar 0,730 menunjukkan bahwa variabel motivasi mampu menjelaskan 73% variasi kinerja driver ojek online, sedangkan sisanya sebesar 27% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

4. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.2 Hasil Uji ANOVA (Uji F)

Model	Sum Sq.	df	Mean Sq.	F	Sig.
Regression	285,303	1	285,303	75,603	0,000
Residual	105,664	28	3,774		
Total	390,967	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi

*Data diolah dengan SPSS, 2026

Diketahui nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja.

Secara teoritis, hasil ini mendukung pernyataan bahwa dorongan atau motivasi yang kuat (baik itu dari sisi insentif, fleksibilitas waktu, maupun kebutuhan ekonomi) menjadi faktor kunci yang menentukan seberapa baik performa seorang driver di lapangan. Tingginya nilai F-hitung (75,603) mengindikasikan bahwa variabel motivasi memberikan kontribusi yang sangat nyata dalam menjelaskan fluktuasi kinerja para driver di wilayah Subang Kota.

5. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,079	2,846		4.244	,00
	Motivasi	,691	,079	,854	8.695	,00

a. Dependent Variable: Kinerja

a. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 4.8 Hasil Uji Parsial (Uji t)

*Data diolah dengan SPSS, 2026

Perbandingan t-hitung dan t-tabel: nilai t-hitung variabel motivasi adalah 8,695. Jika dibandingkan dengan t-tabel ($df = 28$, $\alpha =$

0,05) yang bernilai sekitar 2,048, maka t-hitung (8,695) > t-tabel (2,048). Hal ini memperkuat kesimpulan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh nyata terhadap kinerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver ojek online di Subang Kota. Nilai koefisien Beta sebesar 0,854 menunjukkan kekuatan pengaruh yang sangat dominan.

Hal ini mengimplikasikan bahwa kinerja para driver sangat bergantung pada tingkat motivasi yang mereka miliki. Dalam konteks di lapangan, motivasi ini bisa berasal dari target harian (tutup poin), keinginan untuk memberikan layanan terbaik demi rating, atau faktor ekonomi keluarga. Semakin tinggi dorongan tersebut, maka produktivitas dan kualitas layanan (kinerja) driver di Subang Kota akan meningkat secara signifikan.

6. Persamaan Regresi

Bentuk persamaan regresinya adalah:

$$Y = 12,079 + 0,691X$$

- *Konstanta (12,079): memiliki arti bahwa jika variabel motivasi (X) bernilai nol atau tetap, maka nilai kinerja (Y) driver ojek online* adalah sebesar 12,079 unit.*
- *Koefisien Regresi Motivasi (0,691): nilai positif ini menunjukkan hubungan yang searah. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan motivasi, maka kinerja driver* akan meningkat sebesar 0,691 unit.*

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, penelitian ini berhasil membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja driver ojek online di Subang Kota. Temuan ini didasarkan pada serangkaian pengujian statistik yang valid dan memenuhi kriteria ilmiah. Sebelum masuk pada pengujian hipotesis, peneliti telah memastikan bahwa data memenuhi persyaratan melalui uji asumsi klasik. Hasil uji normalitas melalui grafik histogram dan Normal P-P Plot menunjukkan bahwa data

residual terdistribusi secara normal dan simetris mengikuti garis diagonal. Selain itu, uji heteroskedastisitas melalui scatterplot menunjukkan titik-titik data menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, yang berarti tidak terjadi ketidaksamaan varians residual atau model bersifat homoskedastisitas. Terpenuhinya asumsi klasik ini memberikan keyakinan bahwa model regresi linear sederhana yang digunakan bersifat objektif dan tidak bias untuk menjelaskan fenomena di lapangan.

Secara statistik, pengaruh motivasi terhadap kinerja dibuktikan melalui nilai F-hitung sebesar 75,603 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti model regresi ini dinyatakan sangat layak (fit). Hal ini diperkuat oleh nilai t-hitung sebesar 8,695 yang jauh lebih besar dari t-tabel (2,048), menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi merupakan pendorong utama kinerja. Besarnya kontribusi motivasi ini terlihat dari nilai R Square sebesar 0,730, yang berarti motivasi mampu menjelaskan 73% variasi kinerja driver di Subang Kota, sementara 27% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model ini.

Temuan penelitian ini sangat selaras dengan grand theory Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Sinambela (2018), yang memandang manusia sebagai aset utama organisasi yang kinerjanya harus dikelola secara efektif guna mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ojek online, driver bertindak sebagai ujung tombak layanan yang kualitas kinerjanya sangat bergantung pada bagaimana mereka dikelola dan dimotivasi. Secara lebih mendalam, hasil ini juga mendukung Teori Hierarki Maslow (Edison, 2015) sebagai middle theory. Motivasi tinggi yang ditemukan pada responden (rata-rata 35,53) mencerminkan adanya upaya pemenuhan kebutuhan, mulai dari kebutuhan fisiologis dan ekonomi melalui pendapatan harian, hingga kebutuhan akan penghargaan melalui sistem rating dan bintang yang diberikan pelanggan. Ketika kebutuhan-kebutuhan ini terfasilitasi oleh platform, maka akan

muncul dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang kuat untuk bekerja lebih giat.

Secara empiris, hasil ini konsisten dengan penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Hafidz & Dian (2022), Muhammad Faris Latif dkk. (2024), serta Adinda Ragil Nariswari dkk. (2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dalam peningkatan kinerja. Hubungan searah yang ditunjukkan oleh persamaan regresi $Y = 12,079 + 0,691X$ mengonfirmasi bahwa setiap penambahan tingkat motivasi akan secara langsung meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja driver.

Integrasi antara teori dan temuan lapangan ini memberikan gambaran bahwa di tengah persaingan ojek online yang semakin ketat di Subang Kota pada tahun 2026, faktor psikologis dan dorongan ekonomi tetap menjadi penentu utama. Driver yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih responsif dalam menerima order, tepat waktu dalam pengantaran, dan menjaga keramahan komunikasi, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pelayanan secara keseluruhan sesuai dengan dimensi kinerja yang diteliti. Dengan demikian, keberhasilan pencapaian target kerja dan kepuasan pelanggan di Subang Kota sangat ditentukan oleh seberapa besar motivasi yang dimiliki oleh para driver tersebut.

KESIMPULAN

Penelitian ini secara keseluruhan menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang sangat krusial dan dominan dalam menentukan tingkat kinerja driver ojek online di Subang Kota pada tahun 2026. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, ditemukan bahwa tingkat motivasi dan kinerja para driver berada pada kategori yang cukup tinggi, sementara regresi linear sederhana membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, di mana setiap peningkatan motivasi akan diikuti dengan peningkatan kualitas pelayanan, kuantitas

order yang diselesaikan, serta ketepatan waktu pengantaran.

Besarnya pengaruh ini ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi yang mencapai 73%, mengindikasikan bahwa sebagian besar fluktuasi kinerja driver dapat dijelaskan oleh faktor motivasi, baik yang bersifat intrinsik seperti semangat pribadi, maupun ekstrinsik seperti sistem insentif dan kebutuhan ekonomi. Temuan ini secara teoretis memperkuat Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dan prinsip manajemen sumber daya manusia bahwa pemenuhan kebutuhan individu akan memicu motivasi yang kemudian bermuara pada prestasi kerja yang optimal.

Keberhasilan model regresi yang telah lolos uji asumsi klasik—termasuk uji normalitas dan heteroskedastisitas—menegaskan bahwa hubungan antara kedua variabel ini bersifat stabil dan dapat diandalkan secara ilmiah. Dengan demikian, hipotesis penelitian ini diterima, yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor kunci yang mendorong driver ojek online di Subang Kota untuk tetap memberikan performa terbaik demi mencapai target harian dan mempertahankan loyalitas pelanggan melalui sistem penilaian rating yang kompetitif, mencerminkan adanya dorongan kerja yang kuat meskipun di tengah persaingan platform digital yang semakin ketat.

IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Temuan dalam penelitian ini memiliki implikasi teoretis dan praktis yang signifikan, khususnya dalam konteks manajemen sumber daya manusia di sektor ekonomi berbagi (*sharing economy*). Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat relevansi Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dalam menjelaskan perilaku kerja di era digital, di mana dorongan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan aktualisasi diri melalui sistem rating terbukti efektif dalam meningkatkan performa kerja. Secara praktis, hasil ini menjadi masukan bagi perusahaan

penyedia layanan transportasi online bahwa kebijakan yang berorientasi pada peningkatan motivasi, seperti sistem insentif yang transparan dan perlindungan kerja yang lebih baik, akan berdampak langsung pada kualitas layanan yang diterima oleh pelanggan. Driver yang merasa termotivasi secara stabil cenderung memberikan layanan yang lebih ramah dan tepat waktu, yang pada akhirnya akan menjaga citra positif perusahaan di mata masyarakat.

Meskipun penelitian ini memberikan wawasan yang berharga, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, jumlah sampel yang digunakan relatif kecil, yaitu hanya 30 responden, sehingga generalisasi hasil penelitian untuk skala yang lebih luas harus dilakukan dengan hati-hati. Kedua, penelitian ini hanya berfokus pada satu variabel independen yaitu motivasi, padahal terdapat faktor-faktor lain seperti kondisi kendaraan, kemacetan lalu lintas, dan tingkat literasi teknologi yang juga berpotensi memengaruhi kinerja namun tidak diteliti dalam model ini. Ketiga, pengambilan data dilakukan secara cross-sectional pada tahun 2026, sehingga dinamika perubahan kebijakan platform yang sangat cepat mungkin tidak sepenuhnya terpotret secara jangka panjang.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, peneliti menyarankan bagi penelitian selanjutnya untuk memperluas cakupan populasi dan menambah jumlah sampel agar hasil yang diperoleh lebih representatif. Selain itu, disarankan untuk menambahkan variabel moderasi atau mediasi lain, seperti kepuasan kerja atau disiplin kerja, guna memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang membentuk kinerja driver. Bagi pihak manajemen platform ojek online, disarankan untuk terus mengevaluasi sistem bonus dan insentif, mengingat variabel ekstrinsik ini memiliki pengaruh yang besar dalam menjaga kestabilan motivasi driver di tengah persaingan pasar yang semakin kompetitif.

Selain itu, penelitian berikutnya dapat mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti kepuasan kerja, kompensasi, fleksibilitas kerja, keamanan kerja, kesejahteraan pekerja, loyalitas terhadap platform, atau kualitas layanan. Penambahan variabel tersebut diharapkan mampu menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pekerja gig economy secara lebih mendalam.

REFERENCES

- Andri Cahyo Purnomo. (2023). *Metodologi Penelitian Pendidikan*.
- Chandra, E., Rosmika, E., Efendi., Fitrianna, R. K. N., Lie, D., Yulfiswandi., Jasmine, I. F. T. L., Siagian, E. M., Purba, S., & Purba, B. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Fachridan, R., & Budiarta, K. (2024). *Analisis Perbandingan Motivasi Kerja Antara Driver Ojek Online Gojek dan Driver Ojek Online Grab di Kota Medan Menurut Teori Kebutuhan Maslow*.
- Gunawan, N. F., Rianto, M. R., Woestho, C., Bukhari, E., & Khan, M. A. (2024). *Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Driver Ojol di Duren Jaya Kota Bekasi*.
- Hair, J., & Alamer, A. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) in second language and education research: Guidelines using an applied example. *Research Methods in Applied Linguistics*, 1(3), 100027. <https://doi.org/10.1016/j.rmal.2022.100027>
- Latif, M. F., Suroso., & Karnama, M. M. (2024). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada Driver Gojek di Kabupaten Karawang*.
- Maarij, H. A. A., & Verawati, D. M. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mitra Pengemudi Gojek di Magelang Pada Masa Pandemi Covid-19*.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maksum, M. J. S., & Salim, R. A. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Ojek Online (Studi Kasus Mitra Driver ShopeeFood Jombang)*.
- Mayasari, E., Karsim., & Saputra, P. (2023). *Pengaruh Kepribadian dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek*.
- Nariswari, A. R., Silalahi, E. E., & Hasanuddin. (2025). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Driver Gojek*.
- Pramana, D., & Listyawati, I. (2025). *Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja, Insentif Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Driver Ojek Online Grab Kota Semarang*.
- Pratama, R. G., & Asmadi, I. (2025). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Driver Online Cengkareng Timur*.
- Purwanto, K. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Siamto, W. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Pada Komunitas Persatuan Driver Gojek Indonesia Area Cipayung Kota Depok*.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian*. Badan Pusat Statistik (BPS) Indonesia.