

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA DRIVER OJEK ONLINE (STUDI KASUS MITRA DRIVER SHOPEEFOOD JOMBANG)

¹Moh. Ja'far Sodik Maksu, ^{2*}Rahmadani Agus Salim,

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas KH. A Wahab Hasbullah, Jombang
ljafarsodik@unwaha.ac.id, ²rahmadhaniagussalim@gmail.com

Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and work motivation on the performance of ShopeeFood Jombang driver partners. The method used in this study is a quantitative method. The population in this study amounted to 210 people and the sample taken was 53 respondents using an accidental sampling technique. Data collected using the questionnaire method, which was then analyzed using multiple linear regression analysis using SPSS version 26. The results of the study showed that there was a significant influence between work discipline on the performance of ShopeeFood Jombang driver partners, and there was a significant influence between work motivation on the performance of ShopeeFood Jombang driver partners. The results of the determination coefficient analysis obtained 0.657, which means that 65.7% of employee performance variables are influenced by work discipline and work motivation variables, while the remaining 34.3% are influenced by other factors outside the research variables

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Performance.

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja mitra driver ShopeeFood Jombang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 210 orang dan sampel yang diambil berjumlah 53 responden dengan menggunakan teknik aksidental sampling. Data yang dikumpulkan dengan metode kusioner, yang selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja mitra driver ShopeeFood Jombang, dan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja mitra driver ShopeeFood Jombang. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh 0,657 yang artinya diperoleh sebesar 65,7% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja., sedangkan sisanya sebesar 34,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah komponen penting atau sebuah potensi yang mengandung peran untuk mewujudkan tujuan tertentu. Butuh pengelolaan sumber daya manusia yang baik untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang memiliki kualitas (Bukit, 2017). Organisasi atau perusahaan yang memiliki karyawan yang terampil dan semangat kerja yang tinggi diharapkan dapat menghasilkan pekerjaan yang memuaskan baik bagi pihak internal (organisasi atau perusahaan) maupun eksternal (investor). Namun tidak semua karyawan di dalam organisasi atau perusahaan memiliki kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi atau perusahaan. Begitu juga sebaliknya karyawan yang memiliki kemampuan belum tentu juga memiliki semangat kerja yang tinggi.

Menurut Rivai yang dikutip dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia “Teoritis dan Praktis” karya (Nazara, 2023), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan yang memiliki tujuan agar mereka (karyawan) meningkatkan kesadaran dan kemauan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan perusahaan. Karyawan harus memiliki perilaku disiplin terutama dalam hal pekerjaan. Karyawan dapat dikatakan disiplin apabila tidak melakukan kecurangan seperti mencuri waktu kerja untuk mengerjakan hal lain di luar



pekerjaan. Beberapa karyawan masih banyak yang melakukan kecurangan mencuri waktu kerja untuk melakukan kesenangan pribadi, misalnya membeli makanan, membeli kebutuhan pribadi, pulang lebih awal tanpa adanya izin dari manajer, dan lain - lain.

Menurut (Mutiara, 2017) motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan atau tidak, pada hakikatnya secara internal maupun eksternal yang dapat bersifat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat tergantung pada pimpinan. Motivasi sangatlah penting dalam setiap perusahaan, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa adanya motivasi, karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melebihi standar, karena yang menjadi motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja jika tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan optimal.

Di era globalisasi saat ini, banyak perusahaan di berbagai negara dituntut untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik, salah satunya adalah Indonesia. Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk atau sumber daya manusia sebanyak 278,68 juta jiwa pada tahun 2023. Dengan memiliki sumber daya manusia yang besar, Indonesia sendiri harus mampu mengelola dan menjadikan sumber daya manusia yang terampil, cakap, dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Saat ini masih ada beberapa sumber daya manusia yang belum dikelola sehingga masih banyak pengangguran khususnya di Indonesia. Menurut Badan Pusat Statistik tahun 2021, tingkat pengangguran terbuka sebesar 5,45%. Angka tersebut menunjukkan penurunan pengangguran pada tahun sebelumnya sebesar 0,83%. Sedangkan Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang pada tahun 2023 menunjukkan tingkat pengangguran terbuka sebesar 5,47%, menurun sebesar 0,81% dari tahun sebelumnya. Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia di Indonesia sudah dikelola secara optimal dan memiliki kesadaran untuk melakukan pekerjaan.

Pada perkembangan era globalisasi saat ini banyak perusahaan di berbagai negara yang dituntut untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik, salah satunya negara Indonesia. Negara Indonesia merupakan negara yang memiliki populasi atau sumber daya manusia sebanyak 278,68 juta jiwa pada tahun 2023. Dengan memiliki sumber daya manusia yang besar, Indonesia sendiri harus mampu mengelola dan menjadikan sumber daya manusia yang terampil, mampu, dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Saat ini masih ada beberapa sumber daya manusia yang belum dikelola sehingga masih banyak pengangguran khususnya di Indonesia. Menurut (Badan Pusat Statistik, 2021) tingkat pengangguran terbuka sebesar 5,45%. Angka tersebut menunjukkan penurunan pengangguran pada tahun sebelumnya sebesar 0,83%. Sedangkan Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang pada tahun 2023 menunjukkan tingkat pengangguran terbuka sebesar 5,47%, menurun sebesar 0,81% dari tahun sebelumnya. Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia di Indonesia sudah dikelola secara optimal dan memiliki kesadaran untuk melakukan pekerjaan.

Dikarenakan dunia usaha yang semakin berkembang dengan memberikan kemudahan untuk menunjang berbagai aktivitas. Salah satunya adalah berkembangnya pemesanan makanan secara langsung secara online atau digital. Ada banyak keuntungan dari pemesanan makanan secara online, yaitu memberikan waktu yang efektif dan efisien dalam membeli makanan. Salah satu perusahaan yang menyediakan layanan pembelian makanan secara online adalah ShopeeFood. ShopeeFood merupakan salah satu platform aplikasi ojek online di Jombang. Untuk bersaing dengan GrabFood dan GoFood, ShopeeFood di Indonesia mulai memasarkan penjualan makanan cepat saji di platformnya sendiri pada April 2020. Lebih dari 100 pedagang makanan di wilayah Jombang telah terdaftar di aplikasi mitra Shopee. Dengan valuasi yang tinggi, hal tersebut tidak terlepas dari fungsi pengemudi yang merupakan sumber daya manusia terpenting dalam mendukung usaha ini. Berdasarkan uraian diatas peneliti ingin mengetahui dan mengadakan penelitian terkait hal-hal yang dijelaskan diatas dengan judul "**Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Ojek Online**".

KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan faktor yang penting dalam perusahaan atau organisasi. Tanpa adanya



kedisiplinan, perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Menurut Andriani (dalam Khaeruman, 2021) disiplin kerja adalah faktor kunci yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam setiap organisasi, termasuk di lingkungan pendidikan. Penerapan disiplin yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang produktif, meningkatkan kualitas hasil kerja, serta memastikan bahwa pegawai memenuhi standar yang ditetapkan. Disiplin kerja yang tinggi berhubungan langsung dengan motivasi dan komitmen pegawai terhadap organisasi, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap hasil kerja secara keseluruhan (Sazly & Winna, 2019).

Menurut Handoko dalam (Ayu, 2022) “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar - standar organisasi”. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja yang baik juga memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih terstruktur, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Vallennia, 2020). Menurut (Syafitri, 2020) terdapat beberapa indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut: 1) Ketaatan terhadap peraturan kerja, 2) Ketaatan terhadap standart kerja, 3) Kehadiran, 4) Tingkat kewaspadaan tinggi.

H1: Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Motivasi Kerja

Muhfizar (2021) menyatakan bahwa sebagian dari aspek yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja karyawan. Insentif internal ini mendorong seseorang untuk melangsungkan tindakan untuk meraih tujuan tertentu disebut motivasi kerja. Dengan dorongan motivasi kerja, diharapkan setiap karyawan akan bekerja dengan penuh dedikasi dan semangat untuk meraih hasil kerja yang maksimal. Oleh sebab itu, mampu disimpulkan bahwa motivasi menjadi kekuatan yang menggerakkan dan mengarahkan tindakan atau pekerjaan seseorang (Marliani, 2019).

Menurut (Robbins, 2016) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan - tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Maslow Dalam (Sinambela, 2017) menyebutkan indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut: 1) Kebutuhan fisiologis, 2) Kebutuhan keamanan, 3) Kebutuhan sosial, 4) Kebutuhan penghargaan, 5) Kebutuhan aktualisasi diri.

H2: Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Kinerja

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan suatu kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya, untuk hasil yang diharapkan. Menurut (Afandi, 2021) Kinerja merupakan suatu hasil yang bisa dinilai dari seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya, kinerja karyawan mengarahkan pada kualitas sumber daya manusianya seperti ketepatan waktu agar tujuan perusahaan tercapai dengan baik.

Menurut (Simamora, 2015) kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Menurut (Ramadhan, 2018) kinerja dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut: 1) Kualitas pekerjaan, 2) Ketepatan waktu, 3) Inisiatif, 4) Kemampuan, 5) Komunikasi.

H3: Adanya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sehingga datanya berupa angka-angka (*numeric*). Menurut (Sugiyono, 2017) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau *statistic*, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga hasilnya dapat mengetahui apa yang telah diduga.

Dalam pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *Non probability sampling*, yaitu teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi menjadi



anggota sampel (Sugiyono, 2017). Sedangkan teknik yang digunakan adalah aksidental *sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan secara kebetulan ditemui dan langsung dijadikan sampel utama yang dipandang cocok sebagai sumber data (Sa'adah L. , 2021). Adapun kriteria yang memenuhi untuk menjadi responden yakni harus mitra *driver* Shopeefood di Kabupaten Jombang.

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi yang dapat diambil dalam peneilitian ini adalah *driver* Shopeefood yang berjumlah 210 orang. Menurut (Arikunto, 2013) dalam (Firdaus, 2021) menyatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya. Namun apabila subjeknya lebih dari 100 dapat diambil antara 10% - 25%. Dengan perhitungan yaitu $25\% \times 210 = 52,5$ (dibulatkan 53). Maka pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sekitar 53 mitra *driver* Shopeefood Jombang

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data yang diperoleh. Dalam penelitian ini menggunakan alat pengumpulan data berupa kuisisioner, maka sumber data disebut responden, yaitu orang - orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti baik tertulis maupun lisan. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer, adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data tanpa melalui perantara tertentu. Data primer dapat diperoleh melalui wawancara, jajak pendapat, kuesioner, observasi, dan diskusi kelompok terfokus (Rahman, 2021). Data yang diperoleh peneliti dari responden yang berupa penyebaran angket kepada mitra *driver* Shopeefood Jombang.
2. Data Sekunder, adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui pihak lain. Umumnya data sekunder diperoleh melalui rilis atau publikasi resmi, termasuk data yang dijadikan literatur seperti buku dan jurnal.

Data yang diperoleh akan dikelola dengan cara menggunakan statistik dan berbentuk angka, peneliti dapat menggunakan beberapa macam metode saat melakukan pengumpulan data sebagai berikut:

1. Observasi
Metode observasi yaitu tindakan atau langkah pertama yang dilakukan oleh peneliti sebelum penelitian. Dengan menggunakan metode observasi terutama lokasi penelitian dapat membantu peneliti untuk mengamati, mendengar dengan jelas dan merasakan lalu melakukan pencatatan secara objektif.
2. Angket atau Kuesioner
Dalam melakukan penelitian ini, peneliti perlu memakai kuesioner yang bertujuan untuk mencari dan mengambil data langsung dan kuesioner akan ditujukan kepada mitra *driver* Shopeefood Jombang untuk mengetahui tanggapan maupun jawaban yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja mitra *driver* Shopeefood Jombang.
3. Dokumentasi
Dokumentasi yaitu suatu metode pengumpulan data yang bersifat sekunder dengan tujuan mempelajari dokumen yang diperlukan untuk mendukung validitas data. Metode dokumentasi berupa pencarian data yang berkaitan dengan hal-hal atau variabel berupa buku, jurnal, makalah, surat kabar, majalah dan sebagainya. Kemudian data yang diperoleh dari referensi tersebut digunakan sebagai data penelitian.

Variabel Operasional

Variabel operasional untuk menjelaskan pengukuran atau operasionalisasi suatu variabel dalam penelitian. Faktor dependen yang membentuk variabel ini adalah disiplin kerja dan motivasi kerja dan variabel independen yaitu kinerja.

- 1) Indikator Disiplin Kerja: (1) Ketaatan terhadap peraturan kerja (2) Ketaatan pada standart kerja (3) Kehadiran (4) Tingkat kewaspadaan tinggi.
- 2) Indikator Motivasi Kerja: (1) Kebutuhan fisiologis, (2) Kebutuhan keamanan, (3) Kebutuhan sosial, (4) Kebutuhan penghargaan, (5) Kebutuhan aktualisasi diri.
- 3) Indikator Kinerja: (1) Kualitas pekerjaan, (2) Ketepatan waktu, (3) Inisiatif, (4) Kemampuan, (5) Komunikasi



HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Analisis ini menggambarkan tentang karakteristik pribadi responden yang diteliti mulai dari jenis kelamin, rentang usia, dan pendidikan terakhir sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data hasil penelitian yang berkaitan dengan jenis kelamin responden diperoleh data yang disajikan dalam tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Persentase
Laki Laki	51	96,2%
Perempuan	2	3,8%
Jumlah	53	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa dari 53 responden penelitian ini 51 orang atau 96,2% berjenis kelamin laki-laki dan 2 orang atau 3,8% responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi antara responden laki-laki dan perempuan lebih didominasi oleh responden laki-laki mencapai 96,2%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Usia

Kategori responden berdasarkan usia terdiri dari lima kategori yaitu <20 tahun, 21 – 30 tahun, 31 – 40 tahun, 40 – 50 tahun, dan > 50 tahun. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari 53 responden diperoleh data yang disajikan dalam tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Rentang Usia

Kategori	Frekuensi	Persentase
< 21 tahun	6	11,3%
21 – 30 tahun	26	49,1%
31 – 40 tahun	13	24,5%
41 – 50 tahun	5	9,4%
> 50 tahun	3	5,7%
Jumlah	53	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa dari 53 responden penelitian yang berusia kurang dari 21 tahun terdapat 6 orang atau 11,3%, kategori berusia 21-30 tahun terdapat 26 orang atau 49,1%, kategori berusia 31 - 40 tahun terdapat 13 orang atau 24,5%, kategori berusia 41-50 tahun terdapat 5 orang atau 9,4%, dan kategori berusia lebih dari 50 tahun terdapat 3 orang atau 5,7%. Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian ini lebih banyak didominasi oleh responden berusia 21-30 tahun mencapai 49,1%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Kategori responden berdasarkan pendidikan terdiri dari empat kelompok. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 53 responden diperoleh data yang disajikan pada tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Kategori	Frekuensi	Persentase
SMP / Sederajat	3	5,7%
SMA / Sederajat	37	69,8%
Diploma(D1/D2/D3)	1	1,9%
S1/S2/S3	12	22,6%
Jumlah	53	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa dari 53 responden penelitian ini ada 3 orang atau 5,7% berpendidikan SMP/Sederajat, 37 orang atau 69,8% berpendidikan SMA/Sederajat, 1 orang atau 1,9% berpendidikan Diploma (D1/D2/D3), dan 12 orang atau 22,6% berpendidikan S1/S2/S3. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden ini berpendidikan SMA yang berjumlah 37 orang



atau 69,8%.

Uji Asumsi Klasik

Jika semua asumsi klasik dipenuhi, model regresi berganda dapat dianggap memuaskan. Oleh karena itu, sangat penting untuk melakukan pengujian asumsi klasik sebelum melakukan analisis regresi. Data diuji untuk normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan linearitas

Uji Normalitas

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

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,97673933
Most Extreme Differences	Absolute	,127
	Positive	,111
	Negative	-,127
Kolmogorov-Smirnov Z		,924
Asymp. Sig. (2-Tailed)		,391

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Sumber : Data SPSS 26 (2024)

Hasil dari output *Kolmogrov Smirnov* diatas terlihat bahwa pada nilai *sig (2-tailed)* pada gambar diatas yaitu 0.355 yang berarti nilai tersebut signifikansinya lebih dari 0.05 dan menunjukkan bahwa data tersebut terlihat normal.

Uji Multikolinieritas

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,350	4,570		,733	,467		
Disiplin Kerja	,387	,122	,313	3,180	,003	,708	1,412
Motivasi Kerja	,553	,091	,597	6,069	,000	,708	1,412

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 5 terlihat *tolerance* disiplin kerja dan motivasi kerja 0,708 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* disiplin kerja dan motivasi kerja 1.412. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung permasalahan multikolinieritas, sehingga model layak digunakan analisis lebih lanjut. Dikarenakan nilai *tolerance* > 0,1 atau sama dengan nilai *VIF* < 10,00.

Uji Autokorelasi

**Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	,811 ^a	,657	,643	3,036	1,598

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

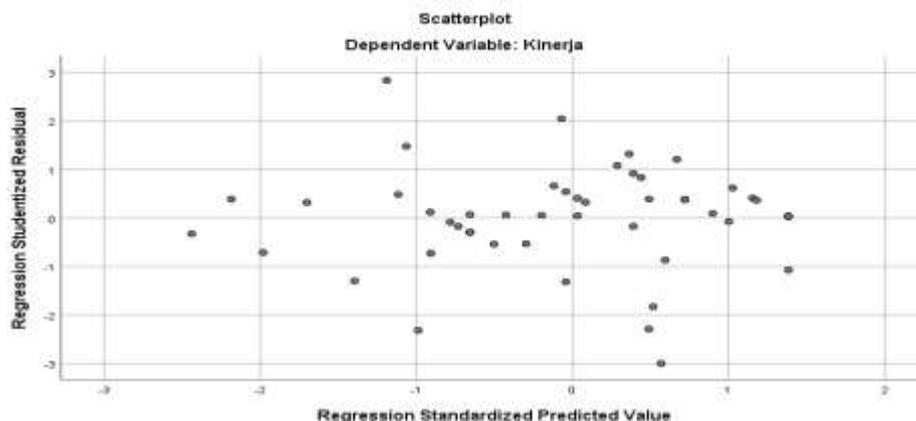
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 6 diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 1.598. Karena nilai Durbin Watson berada antara -2 sampai +2 berarti model diatas tidak terdapat masalah autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas





Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan Gambar 1 yang menampilkan hasil uji heteroskedastisitas, dapat disimpulkan bahwa pola penyebaran titik pada scatterplot tampak tidak membentuk pola tertentu. Titik-titik tersebar secara acak, baik secara horizontal maupun vertikal, di sekitar garis nol pada sumbu Y. Pola penyebaran yang acak ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga asumsi klasik mengenai homoskedastisitas telah terpenuhi.

Pengujian Hipotesis

Tabel 7. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,350	4,570		,733	,467
Disiplin Kerja	,387	,122	,313	3,180	,003
Motivasi Kerja	,553	,091	,597	6,069	,000

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 7 tersebut dapat dilihat nilai konstanta (nilai α) sebesar 3,350 sementara disiplin kerja (nilai β_1) sebesar 0,387 dan motivasi kerja (nilai β_2) sebesar 0,553. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.350 + 0.387X_1 + 0.553X_2$$

Dari hasil perhitungan dan persamaan analisis statistik koefisien regresi linier berganda dapat diartikan:

- 1) Nilai konstanta kinerja ($Y = 3,350$) yang menyatakan jika variabel X_1 dan X_2 sama dengan nol yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja, maka kinerja karyawan adalah sebesar 3,350.
- 2) Koefisien disiplin kerja ($X_1 = 0.387$) menunjukkan bahwa setiap perubahan faktor disiplin kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan akan berubah sebesar 0.387 (38,7%).
- 3) Koefisien motivasi kerja ($X_2 = 0.553$) menunjukkan bahwa setiap perubahan faktor motivasi kerja sebesar 1% maka kinerja karyawan akan berubah sebesar 0.553 (55,3%).

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	882,474	2	441,237	47,880	,000a
Residual	460,771	50	9,215		
Total	1343,245	52			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data SPSS 26 (2024)



Berdasarkan Tabel 8 diperoleh nilai $F_{hitung} 47,880 > F_{tabel} 3,183$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra *driver* Shopeefood Jombang.

Tabel 9. Hasil Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,350	4,570		,733	,467
Disiplin Kerja	,387	,122	,313	3,180	,003
Motivasi Kerja	,553	,091	,597	6,069	,000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 9 tersebut dapat diketahui variabel disiplin kerja memiliki nilai $T_{hitung} 3,180 > 1,674$ dengan signifikan $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra driver Shopeefood Jombang. Lalu untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai $T_{hitung} 6,069 > 1,674$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra driver Shopeefood Jombang.

Diketahui juga bahwa $\beta_1 = 0.387$ dan $\beta_2 = 0.553$, dapat dilihat dari nilai koefisien regresi (β) dimana nilai variabel dengan nilai β terbesar merupakan faktor yang paling dominan. Maka variabel motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja mitra *driver* Shopeefood Jombang.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	,811 ^a	,657	,643	3,036	1,598

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel 10 diatas nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,643 yang artinya diperoleh sebesar 64,3% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja. Sedangkan 35,7 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian. Dari hasil perhitungan nilai *R Square* sebesar 0,643 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja mitra driver Shopeefood Jombang

Variabel ini memiliki 53 responden, sebanyak 38 orang atau 90,6% masuk dalam kriteria baik dan sebanyak 5 orang atau 9,4% masuk dalam kriteria cukup. Berdasarkan pengujian hipotesis parsial di atas dapat diketahui nilai t_{hitung} sebesar $3,180 > 1,674$ maka H_0 ditolak H_a diterima yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wachidah & Luturlean, 2019) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lalu pada penelitian yang dilakukan oleh (Wau, 2021) mengatakan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dengan nilai variabel disiplin kerja lebih besar dari nilai tersebut. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Vallennia, Atikah, & Azijah, 2020) mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif, antara Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Jasa Penilai Publik Herly Ariawan dan Rekan berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji t yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,053 > 1,701$ maka menunjukkan hasil yang signifikan. Dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mitra driver ShopeeFood Jombang

Variabel ini memiliki 53 responden, 45 orang atau 84,9% masuk dalam kriteria baik, 7 orang atau 13,2% masuk dalam kriteria cukup dan 1 orang atau 1,9% masuk dalam kriteria kurang. Berdasarkan pengujian hipotesis secara parsial dapat diketahui nilai t_{hitung} sebesar $6,069 > 1,674$ maka H_0 ditolak H_a diterima yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tarigan, 2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian (Setiawan, 2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dan menurut (Agung, 2020), Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan membandingkan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara langsung adalah 2,9% sedangkan pengaruh motivasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung adalah 1% sehingga motivasi berperan sebagai variabel *intervening* terhadap kinerja dengan total pengaruh adalah 3.9%. Sejalan juga dengan penelitian (Sapar, 2022), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin

Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja mitra driver ShopeeFood Jombang

Hasil analisis menggunakan SPSS diatas diperoleh $F_{hitung} 47,880 > F_{tabel} 3,172$. Dengan demikian, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mitra driver ShopeeFood Jombang. Hal ini dikarenakan adanya keterkaitan antar driver dan rasa tanggung jawab driver terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hustia, 2020) yang meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan WFO di Masa Pandemi yang menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO di masa pandemi pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ernawati & Rochmah, 2019) dalam penelitian tersebut mengungkapkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Kendal.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Rizal, 2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru dengan besar pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru sebesar 50%, sisanya sebesar 50% dipengaruhi oleh factor lain. Lalu penelitian yang dilakukan (Setiawan, 2013) berhasil membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Dan penelitian ini didukung dan sejalan oleh penelitian hasil penelitian (Gultom, 2014) membuktikan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kinerja mitra driver dalam menunjang layanan ShopeeFood di wilayah Jombang. Salah satu faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja tersebut adalah disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik diyakini dapat meningkatkan tanggung jawab dan ketepatan waktu mitra dalam menjalankan tugas, sehingga berkontribusi langsung terhadap kinerja mereka. Selain itu, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang dapat mendorong mitra driver untuk bekerja lebih giat, bersemangat, dan berorientasi pada pencapaian target. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja mitra driver ShopeeFood Jombang, apakah motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja, serta apakah kedua variabel tersebut secara simultan turut memengaruhi kinerja para mitra driver

SARAN

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan cakupan objek yang lebih luas, baik dari segi jenis produk maupun lokasi penelitian, guna memperoleh hasil yang lebih generalis. Penambahan variabel lain seperti lingkungan kerja, fleksibilitas, atau kompensasi juga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Penggunaan pendekatan kualitatif atau metode campuran (*mixed methods*) juga direkomendasikan untuk menggali lebih dalam persepsi dan motivasi konsumen.



Untuk mitra driver ShopeeFood hendaknya untuk lebih meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja dikarenakan masih ada diantara para driver yang memiliki tingkat disiplin dan motivasi yang rendah. Diharapkan dengan meningkatnya disiplin kerja dan motivasi kerja dari para mitra maka kinerja yang dihasilkan akan lebih maksimal

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Pustaka Pelajar. Ayu, N. R. (2022). Disiplin dan Motivasi Kerja. CV. Media Sains Indonesia.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran,. file. C:/Users/Smile/Downloads/manajemen sumber daya manusia (PDFDrive.com). pdf.
- Dewi, M. S., Hutasuhut, J., Lubis, T., & Harahap, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(2), 129-145
- Ernawati, Yuli, F., & Rochmah, S. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kabupaten Kendal). *Jurnal STIE Semarang*, 11(2).
- Firdaus. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Riau: Dotplus Publisher.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176-184
- Hasibuan. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara.
- Haryono, A., Purba, T., & Sipayung, T. (2024). Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Di Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(3), 624-638
- Hidayatullah, K., Sufaidah, S., Waslah, Susanti, A., Rahmawati, I., Hariono, T., & Nasrullah, M. F. (2023). Pedoman Penulisan Tugas Akhir.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81-91.
- Khaeruman; Luis, Marnisah; Syeh,Ildrus; Laila, Irawati; Hj. Yuary, Farradia;Eni, Erwant:iningsih; Hartatik, Supatmin; Yuliana; Hj. Nur, Aisyah; Nurdin, Natan; Mutinda, T. W. + Ismawati +. (2021). Meningkatkan Kerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus.
- Koto, Z. A., Simbolon, P., & Saragih, Y. H. J. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Kota Pematang Siantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(2), 261-270
- Marliani, L. (2019). Motivasi Kerja Dalam Perspektif Douglas Mc Gregor. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 6(2), 2614-2945.
- Mutiara, S., Rizal, Y., & Maydiantoro, A. (2022). Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan. *JEE (Jurnal Edukasi Ekobis)*, 9(1).
- Nazara, D. S., & Casriyanti, Fauzi, H. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia” Teoritis dan Praktis”. CV. Mitra Cendekia Media.
- Rizal, A., S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMP. *Jurnal Ulul Albab*23, 1(1)
- Robbins, Stephen P., (2016). Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sa’adah, L. (2021). Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Sa’adah, L. (2023). Analisis Kuantitatif dan Kualitatif. Mitra Ilmu.
- Sapar, J. F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(2).
- Sazly, S., & Winna, W. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif*, 17(1), 77-83.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 59-63.
- Simamora, D., & Mardjono, B. (2015). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja



- Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (persero) Marketing Operation Region VI Balikpapan. *Jurnal Akuntansi Manajemen Madani*, 1(2), 35-50.
- Simatupang, P., & Sihite, T. S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Swasta Teladan Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(2), 289-296
- Siringoringo, M., Damanik, E. O. P., & Purba, J. W. P. (2023). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Fresh Laundry Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(1), 59-64
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Situmorang, A. S., Munthe, R. N., & Purba, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 4(1), 16 –. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.350>
- Statistik, B. P. (2023). Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,45 persen dan Rata-rata upah buruh sebesar 2,94 juta rupiah per bulan. Dalam <https://www.bps.go.id/id/pressrelease/2023/05/05/2001/februari-2023--tingkat-pengangguranterbuka--tpt--sebesar-5-45-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-2-94-juta-rupiah-perbulan.html>. Diakses pada 2 Mei 2024.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Syafitri, R. (2020). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Djitoe Mesindo Di Kota Batam. Doctoral dissertation, Prodi Manajemen.
- Tarigan, S. A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Matrix Jaya Indomas Medan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea*, 2(1), 123–129.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.496>
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:(Studi Kasus PT. SINAR SOSRO Rancaekek). *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39-49.
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek). *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49.
- Wachidah, L. N., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(2), 51-57.
- Wandi, D. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 21–30.
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).