Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan
Volume 1 no 4 Agustus 2023
e-ISSN: 2988-5000; p-ISSN: 2988-4101, Hal 32-47

Pengaruh *Work Motivation, Work Discipline* Dan *Reward* Terhadap Kinerja *Driver* Ojek Online Grab Di Kota Semarang

Cindy Iga Binarwati
Universitas PGRI Semarang

Rauly Sijabat
Dosen Universitas PGRI Semarang

Qristin Violinda
Dosen Universitas PGRI Semarang

Alamat : Universitas PGRI Semarang, Jl. Sidodadi Timur No.24, Karangtempel, Kota Semarang 50232, Indonesia
Korespondensi penulis : Cindyiga34@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of work motivation, work discipline and reward on the performance of Grab online motorcycle taxi drivers in the city of Semarang. This study used quantitative research methods. The population used in the study was Grab online motorcycle taxi drivers in Semarang year 2022 and the sample used was 100 respondents. Data analysis in the study using SPSS for window software version 26. The results of this study show that there is a positive and significant influence between work motivation (X1) on the performance of grab online ojek drivers in Semarang (Y) partially with a calculated t value of 6,833 and a significance value of 0.000, work discipline (X2) has a positive and significant effect on the performance of grab online motorcycle taxi drivers in Semarang (Y) partially with a calculated t value of 2,918 significance value of 0.4 reward (X3) has a positive and significant effect on driver performance Grab online motorcycle taxi in Semarang city (Y) partially with a calculated t value of 10,655 and a significance value of 0.000. The results of the coefficient of determination (R2) test obtained a value from Ajusted R Square of 0.915 or 91.5% showed that the performance variables of Grab online motorcycle taxi drivers in Semarang were influenced by work motivation, work discipline and reward variables, while the remaining 0.085 or 8.5% were influenced by other variables that were not in this study.*

Keywords*: Work Motivation, Work Discipline, Reward and Driver Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work motivation*, *work discipline* dan *reward* terhadap kinerja *driver* ojek *online* grab di kota Semarang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian adalah *driver* ojek *online* Grab di Semarang tahun 2022 dan sampel yang digunakan adalah sebesar 100 *driver* ojek *online* Grab dengan menggunakan teknik Slovin. Analisis data pada penelitian menggunakan *software SPSS for window versi 26*.Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work motivation* (X1) terhadap kinerja *driver* ojek *online* grab di kota Semarang (Y) secara parsial dengan nilai t hitung 6.833 dan nilai signifikansi 0,000, dengan kenaikan *work motivation* dapat mempengaruhi variabel kinerja *driver* ojek *online* grab di kota Semarang sebesar 27,4%. *Work discipline* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* ojek *online* grab di kota Semarang (Y) secara parsial dengan nilai t hitung 2.918 nilai signifikansi 0,4 dengan kenaikan *work discipline* dapat mempengaruhi variabel kinerja *driver* ojek *online* grab di kota Semarang sebesar 16,6 %. *Reward* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* oje *online* grab di kota Semarang (Y) secara parsial dengan nilai t hitung 10.655 dan nilai signifikansi 0,000. dengan kenaikan *reward* dapat mempengaruhi variabel kinerja *driver* ojek *online* grab di kota Semarang sebesar 52,7%. Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai dari *Ajusted R Square* sebesar 0,915 atau 91,5% menunjukkan bahwa variabel kinerja *driver* ojek *online* grab di kota Semarang dipengaruhi oleh

Received Mei 7,12023; Revised Juni 20, 2023; Accepted Juli 26, 2023
* Cindy Iga Binarwati, *Cindyiga34@gmail.com*

variabel *work motivation, work discipline* dan *reward*, sedangkan sisanya 0,085 atau 8,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Reward dan Kinerja Driver

LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting di semua bidang aktivitas perusahaan. Meskipun didukung dengan sarana, prasarana, dansumber daya yang tersedia, pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan tidak dapat diselesaikan secara efektif dan efisien tanpa dukungan layanan karyawan yang terpercaya (Ekabawani & Winarno, 2020). Rivai & Basridalam Bintoro & Daryanto, (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil ataukeberhasilan seluruh orang dalam jangka waktu tertentu untuk menyelesaikan suatu tugas dengan berbagai kemampuan seperti standar kerja, sasaran, dan kondisi yang telah ditentukan sebelumnya yang disepakati oleh kedua belah pihak.

Teknologi informasi dan transportasi berkembang dengan cepat sehingga dapat mempermudah aktivitas manusia. Perkembangan teknologi informasi ditandai dengan kemunculan jaringan internet dan berbagai macam alat komunikasi seperti *handphone* dan telepon. Orang dapat memperoleh berbagai informasi dengan cepat dan mudah melalui internet dan alat komunikasi. Begitu pula dengan kemajuan transportasi, zaman dulu masyarakat memakai sarana transportasi berupa sepeda, dokar, dan bahkan masyarakat yang belum memiliki sarana transportasi bepergian dengan berjalan kaki. Namun sekarang, masyarakat dimudahkan dengan kemajuan teknologi dibidang transportasi yaitu dengan adanya transportasi yang menggunakan mesin seperti sepeda motor, mobil, pesawat, bus, kereta api dan sebagainya. Sehingga perjalanan jarak jauh yang dulunya ditempuh dengan waktu yangcukup lama, sekarang dapat ditempuh dengan waktu yang relatif singkat (Tsalimah, 2019)

Grab adalah Perusahaan teknologi asal Malaysia yang menyediakan aplikasi layanan transportasi angkutan umum meliputi kendaraan bermotor roda 2 maupun roda 4. Perusahaan Grab hanya perusahaan teknologi yang meluncurkan Aplikasi saja dan untuk kendaraannya sendiri adalah kendaraan milik mitra yang sudah bergabung di PT Grab Indonesia.

Adanya pesaing yang sangat ketat dengan jasa transportasi lain maka peringkat Grab cenderung berada di posisi bawah. Hal tersebut dapat disebabkan oleh *driver* yang membatalkan pesanan pelanggan baik secara sepihak ataupun tidak, sulit mendapatkan *driver*, aplikasi *maps* tidak dapat diakses oleh *driver*, respon *driver* yang kurang ramah dan lain sebagainya. Selain itu, Grab yang terus mengalami penurunan seharusnya dapat melihat pesaingnya dan lebih memperhatikan karyawannya untuk lebih maksimal dalam memberikan *performa* kepada pelanggan. Dalam kinerja Grab ada faktor yang mempengaruhi yaitu *work motivation, work discipline, Reward.* Faktor yang pertama adalah *work motivation* yaitu sebuah dorongan pada karyawan untuk menjalankan pekerjaannya. Dengan *work motivation*, karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Uneputty, 2017).

Dengan memiliki *work motivation* yang tinggi, karyawan dapat bekerja lebih giat dalam melaksanakan dan bertanggung jawab untuk pekerjaannya. Motivasi menjadi pendorong atau penggerak pegawai, supaya dapat bekerja sama secara produktif dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. *work motivation* merupakan suatu keinginan,

dorongan, dan upaya dalam diri manusia yang melakukan hal positif, dapat memberi energi dan kekuatan yang mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan tanggungjawab dan baik dalam pekerjaannya. Dalam penelitian yang dilakukan (Salutondok, 2015), analisis menunjukan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. *work motivation* dapat memberi pengaruh karyawan, hal inilah yang semestinya diperhatikan oleh pimpinan untuk menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusianya, hal ini mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab, dan juga meningkatkan kinerja. *Work motivation* saat menjalankan dan melaksanakan tugas pada tempat kerja ini harus diperhatikan oleh pimpinan karena *work motivation* saat melakukan dan melaksanakan tugas sangat mempengaruhi kinerja.

Faktor ke dua adalah *work discipline* juga memiliki peran yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja *driver*. Susanti dalam Jepry & Mardika (2020) menyatakan bahwa disiplin merupakan bentuk tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Singodimedjo dalam Onsardi & Putri, (2020) menyatakan bahwa disiplin adalah perilaku individu menurut aturan, prosedur yang ditetapkan, atau disiplin adalah sikap, perilaku, dan perilaku menurut aturan tertulis dan tertulis organisasi. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk mengubah perilakunya dengan karyawannya dan meningkatkan kesadaran dan motivasi mereka untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Pranitasari & Khotimah, 2021). Studi penelitian terdahulu yang dilakukan Hestisani et al. (2014) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng "bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karayawan. Studi yang pernah dilakukan sebelumnya ini memperkuat argumentasi bahwa disiplin merupakan hal yang penting untuk mendorong kinerja karyawan atas keberhasilan yang dicapai atau jasa yang diberikan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tangkuman et al. (2015) yang berjudul "Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Manado" bahwa reward berpengruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Pertamina (Persero) Manado.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Kinerja *Driver*

Rivai & Basri dalam Bintoro & Daryanto, (2017) kinerja adalah hasil atau keberhasilan seluruh orang dalam jangka waktu tertentu untuk menyelesaikan suatu tugas dengan berbagai kemampuan seperti standar kerja, sasaran, dan kondisi yang telah ditentukan sebelumnya yang disepakati oleh kedua belah pihak. Ruky dalam Wirawan & Afani, (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu bentuk kegiatan atau program usaha yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh organisasi atau pimpinan usaha untuk mengarahkan atau mengendalikan kinerja pegawai.

Kinerja ialah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh individu atau kelompok orang dalam melaksanakan pekerjaannya (Darmawan et al., 2019). Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai kombinasi keterampilan, upaya, dan peluang yang dapat dinilai dari hasil pekerjaan (Suparmi & Septiawan, 2019). Penelitian ini di landasi oleh penjelasan dari teori (Suparmi & Septiawan, 2019) bahwa Kinerja karyawan dapat

didefinisikan sebagai kombinasi keterampilan, upaya, dan peluang yang dapat dinilai dari hasil pekerjaan.

Indiator Kinerja Karyawan

Menurut (Robbins, 2016) menyatakan ada 6 indikator dalam mengukur kinerja pegawai, yaitu :

1. Kualitas Kualitas merupakan tingkatan dalam mengukur proses atau hasil capaian dalam usaha menyelesaikan kegiatan mendekati tingkat kesempurnaan. Semakin baik/sempurna suatu produk atau jasa, maka kinerja akan ikut meningkat, sebaliknya jika kualitas dari hasil kerja rendah maka kinerjanya akan ikut rendah
2. Kuantitas Kuantitas (jumlah) dapat juga sebagai tolak ukur kinerja dengan melihat kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh individu.
3. Ketepatan Waktu Ada beberapa jenis pekerjaan dengan jangka waktu yang berbeda sesuai dengan usaha yang harus dikeluarkan. Maknanya ada batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipatuhi dalam organisasi.
4. Efektivitas Tingkat penggunaan Sumber Daya Organisasi terdiri dari tenaga, biaya, teknologi, dan bahan baku yang mana hal tersebut dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil kerja dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas kerja dalam fokus pemanfaatan waktu dalam menjalankan pekerjaan, efektivitas penyelesaian pekerjaan yang berikan oleh organisasi.
5. Kemandirian Dalam menjalankan tugas para pegawai dituntut untuk bersikap mandiri dengan tanpa minta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawasan. Kemandirian dapat diukur berdasrkan persepsi pegawai mengenai tugas dalam fungi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawab pegawai itu sendiri
6. Berkomitmen Merupakan tingkat komitmen setiap pegawai terhadap organisasi dan tanggung jawabnya terhadap tugas yang diberikan. Pengukuran menggunakan disiplin kerja dan kerjasama tim dalam tanggung jawab dan loyalitas pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Work Motivation

Motivasi ialah suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, Oleh karena itu, motivasi kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja (Sidanti, 2015). Motivasi adalah suatu energi yang bersumber dari dalam diri yang membangkitkan, mengarahkan dan memberikan kekuatan untuk tetap berada pada arah tersebut kepada individu dalam mencapai suatu tujuan (Setiawan, 2015).

Motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Murty & Hudiwinarsih, 2012). Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan kepada karyawan agar mereka mau bekerja keras dan berusaha memberikan yang terbaik bagi perusahaan (Larasati, 2014).

Indikator *Work Motivation*

George & Jones dalam Halim & Andreani, (2017) menyatakan bahwa indikator motivasi sebagai berikut:

1. Perilaku *driver* adalah cara untuk memutuskan bagaimana seorang karyawan berperilaku ketika bekerja untuk sebua perusahaan. Seorang driver yang berperilaku baik menunjukkan bahwa driver tersebut termotivasi untuk bekerja.
2. Upaya *driver* adalah upaya yang dilakukan driver selama bekerja. Semakin keras komitmen driver, semakin termotivasi mereka untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaan.
3. Keuletan *driver* adalah kesediaan seorang driver untuk terus bekerja dalam menghadapi hambatan kerja, kecacatan, atau masalah. Keberlanjutan kerja driver yang tinggi menunjukkan bahwa mereka memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja.

Work Discipline

Susanti dalam Jepry & Mardika (2020) menyatakan bahwa disiplin merupakan bentuk tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Sedangkan Singodimedjo dalam Onsardi & Putri, (2020) menyatakan bahwa disiplin adalah perilaku individu menurut aturan, prosedur yang ditetapkan, atau disiplin adalah sikap, perilaku, dan perilaku menurut aturan tertulis dan tertulis organisasi. Disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk mengubah perilakunya dengan karyawannya dan meningkatkan kesadaran dan motivasi mereka untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Pranitasari & Khotimah, 2021). Penelitian ini di landasi oleh penjelasan dari teori Susanti dalam Jepry & Mardika (2020) Disiplin merupakan bentuk tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

Work Discipline

Menurut Afandi (2018), berikut indikator *work discipline* yang dapat ditunjukkan oleh semua anggota atau pekerja yang bekerja di suatu perusahaan:

1. Masuk kerja tepat waktu.
   Kebiasaan kecil yang memiliki pengaruh cukup besar, lho. Apalagi jika kamu sudah memasuki dunia kerja
2. Penggunaan waktu secara efektif.
   Cara pengelolaan waktu secara efektif sehingga waktu yang dimiliki dapat dialokasikan untuk berbagai aktivitas dengan tepat
3. Target pekerjaan.
   Target yang dapat ditetapkan oleh individu dan kelompok yang bekerja bersama untuk diri mereka sendiri dan satu sama lain.

Reward

Karli, (2018), menyatakan bahwa reward merupakan hadiah untuk orang yang sudah melakukan sesuatu dengan baik. Sedangkan menurut Handoko dalam Eriawati, (2018) menyatakan bahwa reward ialah suatu bentuk penghargaan atas upaya untuk memperoleh bakat profesional sesuai dengan persyaratan pekerjaan, perencanaan pembinaan yang seimbang, yaitu bakat untuk melakukan tugas secara efektif dan efisien dan karyawan memerlukan perusahaan untuk mengatur, menggunakan, dan menahan. *Reward* adalah suatu usaha atau kesempatan untuk meningkatkan kesadaran atau penerimaan dalam suatu organisasi, termasuk yang non-finansial dan finansial (Almaaidah et al., 2022). Penelitian ini di landasi oleh penjelasan dari Karli, (2018), bahwa *reward* merupakan hadiah untuk orang yang sudah melakukan sesuatu dengan baik.

Indikator *Reward*

Reward dalam penelitian ini akan diukur menggunakan indikator yang digunakan oleh Kadarisman dalam Ekabawani & Winarno, (2020) dengan indikator reward sebagai berikut:

1. Upah
   Upah merupakan balas jasa kepada karyawan sebagai balas jasa atas apa yang telah dikerjakan untuk perusahaan. Pembayaran upah dapat diberikan berdasarkan jumlah jam kerja, jumlah produk yang dihasilkan atau pelayanan yang diberikan. Pemberian upah akan diberikan dengan jumlah yang sesuai dengan apa yang telah dihasilkan oleh karyawan pada periode tersebut.
2. Gaji
   Pembayaran gaji berbeda dengan pembayaran upah dimana jumlah gaji yang dibayarkan relatif tetap dibandingkan upah yang jumlahnya relatif berubah-ubah. Pembayaran gaji disesuaikan dengan kedudukan seseorang yang ada pada perusahaan sehingga jumlah gaji yang dibayarkan kepada setiap anggota akan berbeda sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh setiap tingkat jabatan. Pembayaran gaji 20 dilakukan sesuai dengan lamanya kerja baik seminggu, sebulan, atau setahun.
3. Insentif
   Kompensasi insentif merupakan jumlah yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas. Hal ini dapat menjadi motivasi karyawan karena kompensasi insentif hanya diberikan kepada karyawan yang berprestasi atau yang mampu menghasilkan produk dengan jumlah yang tinggi.
4. Tunjangan
   Imbalan kerja adalah pembayaran dan layanan yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan perusahaan dapat mengambil sebagian atau seluruh manfaat yang diberikan. Tunjangan ini diberikan sebagai bentuk kontribusi dan tanggung jawab sosial karyawan, yang dapat menjadi salah satu motivasi kerja karyawan.
5. Penghargaan Interpersonal
   Penghargaan interpersonal diberikan kepada manajer yang dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi. Kehadiran penghargaan ini dapat memotivasi manajer untuk mengembangkan kebijakan baru yang dapat diterapkan oleh seluruh anggota organisasi dan mendorong peningkatan kinerja.
6. Promosi

Adanya promosi dapat menjadi bentuk motivasi bagi manajer dan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan keterampilannya, mempromosikannya ke posisi yang lebih tinggi dan menerima kompensasi yang lebih tinggi

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif yaitu dimana data penelitian berupa angka-angka dan di analisis menggunakan statistik. Metode kuantitatif ini merupakan teknik mengumpulkan, mengolah, menyederhanakan, menyajikan dan menganalisis data agar dapat memberikan gambaran tentang suatu peristiwa dengan observasi yang dilakukan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka sehingga dapat diukur dan dihitung. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah probability sampling. Penelitian ini menggambarkan kinerja *driver* ojek *online* Grab. Dengan menggunakan 1 variabel independen yaitu kinerja *driver* ojek *online* Grab dan 3 variabel dependen yaitu *work motivation, work discioline* dan *reward*.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni dan Endrayanto, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah 1.117 *driver* Grab yang sudah terdaftar di PT Grab Indonesia Tahun 2022 di Kota Semarang..

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dengan demikian sampel adalah sebagian sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini peneliti mempersempit populasi yaitu dengan menghitung sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin. Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil dapat digeneralisasikan dan perhitunganya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Berdasarkan perhitungan sampel yang menjadi responden dalampenelitian ini disesuaikan menjadi 100 *driver* ojek *online* Grab. Hal ini dilakukan agar mempermudah dalam pengelolaan data untuk hasil penguji yang lebih baik

Uji Validitas

Uji Validitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur (valid) atau tidaknya kuesioner yang diberikan kepada responden. Kuesioner harus dapat mengungkapkan suatu hal yang diukur melalui kuesioner (Ghozali,2013).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur nilai suatukuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Kuesioner dapat dinyatakan reliabel jika seorang individu atau responden dapat menjawab pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dengan konsisten dari waktu ke waktu..

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam suatu model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitasmerupakan langkah awal untuk memulai analisis multivariate, dimana jika residual terdistribusi secara normal dan independen, maka data tersebut dapatdikatakan normal. Untuk menguji apakan nilai residual terdistribusi normal, maka dilihat dari hasil *Kolmogornov Smirnov* dimana jika tingkat residual lebih dari 5% maka tergolong normal (Ghozali, 2013).

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan situasi adanya korelasi antar variabel- variabel bebas. Uji multikolinearitas sebagai alat penguji ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Merupakan uji penilaian mengenai adanya ketidak miripan varian dariresidual untuk observasi pada regresi linear. Dilakukannya uji ini untuk melihat apakah terdapat atau tidaknya kelasalahan dalam asumsi klasik.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji apakah pernyataan dalam hipotesis itu benar. Uji t pada dasarnya menunjukan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen, pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05..

Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama- sama terhadap variabel terikat, (Ghozali, 2013).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalammenjelaskan variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Umum Objek Penelitian

Grab menjadi salah satu aplikasi transportasi *online* yang memiliki banyak pengguna di Indonesia. Namun meski gaungnya sudah banyak terdengar. Grab yang juga dikenal dengan MyTeksi di luar negeri ini, merupakan salah satu aplikasi transportasi *online* yang ada di

Indonesia. Awal mula ide pendirian grab ini sebenarnya berasal dari pengalaman Anthony Tan. Taksi yang ditumpangi temannya ketika mengunjungi Anthony rupanya telah mengambil jalan yang tidak benar untuk membuatnya membayar lebih. Hal ini yang kemudian membuatnya memiliki inspirasi untuk menjadikan permasalahan tersebut sebagai project kuliahnya.

Uji Validitas

Penguji ini dengan menggunakan metode uji *Person Correlation,* metode uji ini digunakan untuk mengetahui suatu data dinyatakan valid atau tidak valid. Kriteria data ini dikataka valid apabila nilai signifikansi tidak lebih besar dari 0,05 dan sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dapat diartikan bahwa data tersebut tidak valid. Berikut ini adalah hasil pengujiannya.

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Soal	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig.1 Tailed	Keterangan
Work Motivation	X1.1	0,863	0,254	0,000	Valid
	X1.2	0,790	0,254	0,000	Valid
	X1.3	0,893	0,254	0,000	Valid
	X1.4	0,656	0,254	0,000	Valid
	X1.5	0,811	0,254	0,000	Valid
	X1.6	0,775	0,254	0,000	Valid
Work Discipline	X2.1	0,675	0,254	0,000	Valid
	X2.2	0,783	0,254	0,000	Valid
	X2.3	0,779	0,254	0,000	Valid
	X2.4	0,683	0,254	0,000	Valid
	X2.5	0,570	0,254	0,000	Valid
	X2.6	0,725	0,254	0,000	Valid
Reward	X3.1	0,583	0,254	0,000	Valid
	X3.2	0,621	0,254	0,000	Valid
	X3.3	0,734	0,254	0,000	Valid
	X3.4	0,769	0,254	0,000	Valid
	X3.5	0,815	0,254	0,000	Valid
	X3.6	0,770	0,254	0,000	Valid
	X3.7	0,546	0,254	0,000	Valid
	X3.8	0,565	0,254	0,000	Valid
	X3.9	0,711	0,254	0,000	Valid
	X3.10	0,668	0,254	0,000	Valid
	X3.11	0,793	0,254	0,000	Valid
	X3.12	0,731	0,254	0,000	Valid
Kinerja Driver	Y1	0,758	0,254	0,000	Valid
	Y2	0,650	0,254	0,000	Valid
	Y3	0,756	0,254	0,000	Valid
	Y4	0,493	0,254	0,000	Valid
	Y5	0,692	0,254	0,000	Valid
	Y6	0,732	0,254	0,000	Valid
	Y7	0,480	0,254	0,000	Valid
	Y8	0,368	0,254	0,000	Valid
	Y9	0,356	0,254	0,000	Valid
	Y10	0,450	0,254	0,005	Valid

Y11	0,621	0,254	0,000	Valid
Y12	0,529	0,254	0,000	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas menggunakan *SPSS* 26. 36 butir pernyataan kuesioner dari 100 responden dinyatakan valid dan bisa menjadi alat ukur. Seluruh item pembentuk variabel yaitu $r_{hitung} > 0,102$ r_{tabel} dan nilai signifikan setiap item pembentuk variabel < 0,05 sehingga seluruh item dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah instrument peneliti yang digunakan dapat diujikan berkali-kalidalam waktu yang berbeda. Instrument dapat dikatakan reliabel jika:

1. Instrumen dikatakan reliable bila nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Items* > 0,6.
2. Instrumen dapat dikatakan tidak reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Items* < 0,6. Adapun hasil pengujian instrumen penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	**Cronbach Alpha**	**Keterangan**
Work Motivation	0,884	Reliabel
Work Discipline	0,797	Reliabel
Reward	0,900	Reliabel
Kinerja *Driver*	0,885	Reliable

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 yaitu *Work Motivation* (0,884), *Work Discipline* (0,797), *Reward* (0,865) dan Kinerja *Driver* (0,768) yang artinya nilai instrumen pada semua variabel dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Kriteria pengambilan keputusan dalam Uji Normalitas *Kolmogorof Smirnov* adalah jika datanya diterima atau ditolak apabila nilai signifikansi (Sig.) > (lebih besar dari) 0,05 yang berarti bahwa data penelitian berdistribusi tidak normal. Sebaliknya, jika apabila nilai signifikansi (Sig.) < (lebih kecil dari) 0,05 yang berarti bahwa data penelitian berdistribusi normal, hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.87636872
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.063
	Negative	-.048

Test Statistic	.063
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil uji normalitas pada tabel diatas menggunakan metode *One Sample Kolmogrov-Smirnov* menunjukkan bahwa residual dari variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) pada jumlah N berjumlah 100 adalah 0,200 yang berarti bahwa data dari penelitian berdistribusi normal. Karena nilai residual lebih dari 0,05 atau 0,200 > 0,05, maka dapat digunakan untuk menguji hipotesis.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah didalam sebuah model regresi terdapat kemiripan antar variabel independen. Apabila terjadi hubungan atau korelasi antar variabel independen, maka dapat dipastikan bahwa model regresi terdapat masalah multikolinearitas. Agar tidak terdapat masalah multikolinearitas, nilai *Variant Infaltion Factor* (VIF) harus kurang dari 10 dan atau nilai Tolerance lebih dari 0,01.

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Work Motivation	,408	2,454
	Work Discipline	,252	3,968
	Reward	,319	3,137

a. Dependent Variable: Kinerja Driver

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel *Work Motivation* menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,408 *Work Discipline* (0,252). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* > 0,10. variabel *Reward* menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,319 Sedangkan dilihat dari nilai VIF bahwa variabel *Work Motivation* menunjukkan nilai VIF sebesar (2,454), *Work Discipline* (3,968), *Reward* (3,137) menunjukkan nilai VIF < 10,00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan multikolinieritas antara variabel independen dalam proses regresi.

Uji Heteroskedasitas

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitasdengan menggunakan uji gleser adalah apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0.05, maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.804	,792		3.539	,001
	Work Motivation	,061	,049	,193	1.249	,215
	Work Discipline	-,024	,068	-,069	-,351	,726
	Reward	-050	,030	-,289	-1.648	,103

a. Dependent Variable: abs_res

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai sig dari variabel *Work Motivation* menunjukkan nilai sig sebesar (,215), *Work Discipline* (,726), *Reward* (,103), berdasarkan data nilai sig dari ketiga variabel >0,05 yang dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan model regresi yang layak digunakan.

Analisis Regresi Liniar Berganda

Analisis regresi dilakukan untuk melihat besaran pengaruh kedua variabel, dengan hasil :

Uji t

Uji t atau uji parsial digunakan untuk menguji pernyataan yang digunakan didalam hipotesis diterima atau ditolak. Pada dasarnya, Uji t menunjukkan besarnya pengaruh individual variabel bebas dalam mendeskripsikan variabel terikat. Uji t dapat dilihat dari tabel *coefficients*. Hipotesis diterima apabila nilai signifikan dari tabel *coefficients* lebih kecil dari 0,05. Sedangkan hipotesis ditolak apabila nilai signifikan lebih besardari 0,05. Atau juga dapat dilihat pada hasil nilai t. Adapun hasil dari pengujian parsial adalah sebagai berikut:

Uji t digunakan untuk mengetahui nilai variabel, jika signifikansi < 0,05 dan t hitung > t tabel maka variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Berikut ini hasil uji t menggunakan program *SPSS* 26 dapat dilihat dari tabel 4.10 bahwa:

Tabel Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.315	1,298		1,013	,313
	Work Motivation	,529	,080	,302	6,582	,000
	Work Discipline	,358	,112	,187	3,196	,002
	Reward	,532	,050	,554	10,665	,000

a. Dependent Variable: abs_res

Pengaruh *Work Motivation* terhadap Kinerja *Driver*

Hasil pengujian statistik pengaruh *Work Motivation* terhadap Kinerja *Driver* menunjukkan hasil uji t_{hitung} sebesar 6,582 > t_{tabel} 1,967 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

Sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 diterima terdapat pengaruh dan signifikan, sehingga *work motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* ojek *online* grab di Kota Semarang.

Pengaruh *Work Discipline* Terhadap Kinerja *Driver*

Hasil pengujian statistik pengaruh *Work Discipline* terhadap Kinerja *Driver* menunjukkan hasil uji t_{hitung} sebesar 3,196 > t_{tabel} 1,967 dengan nilai signifikan 0,002 < 0,05. Sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H2 diterima terdapat pengaruh dan signifikan, sehingga *work discipline* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* ojek *online* grab di Kota Semarang.

Reward Terhadap Kinerja *Driver*

Hasil pengujian statistik pengaruh *Reward* terhadap Kinerja *Driver* menunjukkan hasil uji t_{hitung} sebesar 10,665 > t_{tabel} 1,967 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H3 diterima terdapat pengaruh dan signifikan, sehingga *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* ojek *online* grab di kota Semarang.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan linier berganda yaitu:

Persamaan regresi linier berganda ini dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai α sebesar 1.315 nilai ini merupakan konstanta atau menjelaskan variabel *work motivation, work discipline* dan *reward* maka variabel kinerja *driver* bernilai 0,870.
2. Hasil tabel diatas, nilai koefisien regresi variabel *work motivation* (X1) 0,529 yang dapat diartikan variabel *work motivation* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja *driver* ojek *online* grab di kota Semarang. Hal ini apabila terjadi kenaikan 1 variabel *work motivation* dapat mempengaruhi variabel kinerja *driver* ojek *online* grab di kota Semarang sebesar 52,9%
3. Hasil tabel diatas, nilai koefisien regresi variabel *work discipline* (X2) 0,358 yang dapat diartikan variabel *work discipline* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja *driver* ojek *online* grab di kota Semarang. Hal ini apabila terjadi kenaikan 1 variabel *work discipline* dapat mempengaruhi variabel kinerja *driver* ojek *online* grab di kota Semarang sebesar 35,8%
4. Hasil tabel diatas, nilai koefisien regresi variabel *reward* (X3) 0, 532 yang dapat diartikan variabel *reward* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja *driver* ojek *online* grab di kota Semarang. Hal ini apabila terjadi kenaikan 1 variabel *reward* dapat mempengaruhi variabel kinerja *driver* ojek *online* grab di kota Semarang sebesar 53,2%

Uji F

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah model penelitian yang dikembangkan layak atau tidak untuk digunakan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Apabila nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel (sebesar 2,28), atau jika nilai signifikansi < 0,05, maka model yang dikembangkan layak (fit).
2. Apabila nilai F hitung kurang dari nilai F tabel (sebesar 2,28), atau jika nilai signifikansi > 0,05, maka model yang dikembangkan tidak fit

Tabel statistik menunjukkan bahwa tingkat signifikansi adalah 0,05, bahwa dF1 = (k-

1) dan dF2 = (n-k), dan bahwa dF1 = (4-1) = 3 dan dF2 = (100-4)= 96, , berturut-turut. Nilai F-tabel adalah 2,69. Tabel 4.11 di bawah ini menampilkan temuan uji F yang digunakan dalam penelitian ini

Tabel Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3878.005	3	1292.668	356.039	.000[b]
	Residual	348.555	96	.909		
	Total	4225.560	99			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Nilai signifikansi adalah 0,000, < signifikansi 0,05, sebagaimana Tabel dan nilai F estimasi sebesar 356.039 jauh lebih tinggi dari nilai F tabel sebesar 2,69. Maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian yang dikembangkan adalah model yang baik atau fit.

Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) untuk menunjukkan seberapa besar persentase yang menjelaskan mengenai pengaruh variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat) dengan melihat nilai Adjusted R^2 sebagai faktor pengaruh (1-Adjusted R^2). Berikut ini merupakan hasil uji data koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,958[a]	,918	,915	1.90546

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

b. Dependent Variable: Kinerja *Driver*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,917 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen variabel *work motivation*, *work discipline* dan *reward* mempengaruhi kinerja *driver* sebesar 91,8% sisanya sebesar 8,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif antara variabel *work motivation* (X1) terhadap variabel kinerja *driver* ojek *online* Grab di Kota Semarang (Y) dengan hasil uji parsial memiliki nilai t hitung sebesar 6,582 dan nilai signifikansinya 0,000.
2. Terdapat pengaruh yang positif antara variabel *work discipline* (X2) terhadap variabel

kinerja *driver* ojek *online* Grab di Kota Semarang (Y) dengan hasil uji parsial memiliki nilai t hitung sebesar 3,196 dan nilai signifikansinya 0,002.

3. Terdapat pengaruh yang positif antara variabel *reward* (X3) terhadap variabel kinerja *driver* ojek *online* Grab di Kota Semarang (Y) dengan hasil uji parsial memiliki nilai t hitung sebesar 10,665 dan nilai signifikansinya 0,000.

Saran

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian diatas. Terdapat saran yang dapat penilis sampaikan sehubungan dengan pembahasan dan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Bagi penelitian selanjutnya masih banyak faktor yang harus dipelajari seperti masih ada beberapa faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja *driver* ojek *online* grab namun belum dimasukkan oleh peneliti, oleh karena itu disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menambah variabel penelitian yang lebih beragam lagi seperti harga, pelayanan, kesehatan dan keselamatan dan lain sebagainya yang dapat menjadi beberapa faktor penentu dalam peningkatan kinerja *driver* ojek *online* grab dapat menambah referensi dan melengkapi penelitian ini
2. Direncanakan penelitian selanjutnya akan menggunakan sampel dari berbagai daerah yang berbeda. Oleh karena itu jika penelitian di lokasi yang berbeda pasti hasilnya juga berbeda.
3. Diharapkan *driver* ojek *online* grab agar dapat lebih semangat dan disiplin terhadap pekerjaannya dan menjaga pelayanan yang baik terhadap pelanggan.

DAFTAR REFERENSI

Almaaidah, A. A., Suhartini, & Huddin, M. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT Polychem Indonesia Tbk Divisi QA (Quality Assurance). Jurnal Manajemen Perusahaan, 1(1).

Arab, A. M., Nurmayanti, S., & Furqan, L. M. (2019). Effect of Locus of Control, Non Physical Work Environment and Work Discipline on Job Satisfaction. International Journal of Humanities, Religion and Social Science, 3(2), 17–37.

Aviantara, M. P., Sumiyati, & Masharyono. (2018). Analisis Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kinerja Karyawan : Studi Pada PT. Barrix Sinindo Jakarta. Journal of Business Management Education, 3(2), 1–5.

Carvalho, da C., Adelina, Riana, I. G., & Soares, A. D. C. (2020). Motivation On Job Satisfaction And Employee Performance. International Research Journal of Management, IT and Social Sciences, 7(5), 13–23.

Cetin, F., & Askun, D. (2018). The Effect of Occupational Self-efficacy on Work Performance Through Intrinsic Work Motivation. Management Research Review, 41(2), 186–201.

Diansyah, & Juliani, H. (2022). The Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance with Self-Efficacy as a Moderating Variable. Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCIJournal), 5(2), 14759–14773.

Halim, & Andreani, F. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera. Jurnal Komunikasi, 5(1), 1–8.

Karli, K. T. (2018). Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas 61 Karyawan di PT. Columbia Perdana Cabang Manado. Jurnal Administrasi Bisnis, 6(002), 269384

Keren, H., O'Callaghan, G., Vidal-Ribas, P., Buzzell, G. A., Brotman, M. A., Leibenluft, E., Pan, P. M., Meffert, L., Kaiser, A., Wolke, S., Pine, D. S.,& Stringaris, A. (2018). Reward processing in depression: A conceptual and meta-analytic review across fMRI and EEG studies. American Journal of Psychiatry, 175(11), 1111–1120.

Kesumah, P., & Pringgabayu, D. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Budaya PerusahaanTerhadap Kinerja Karyawan Politeknik Swasta Di Bandung. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 15(1), 78–83.

Onsardi, O., & Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. OSF Preprints, 12(1).

Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. Jurnal Akuntansi Dan Manajemen, 18(1), 22–38.

Suparmi, & Septiawan, V. (2019). Reward dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan pada PT Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran. Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang, 8(1), 51–61.

Wardan, W. S., & Rachmawati, D. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Pada PT. Wiratanu Persada Tama Cabang Malang 2014). Journal Koperasi Dan Manajemen, 2(1), 1–13.

Wirawan, A., & Afani, I. N. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa. Journal of Applied Business Administration, 2(2), 242–257.

Buku Teks

Sugiyono. (2013). Metodologi Penelitian Bisnis, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta