

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA DRIVER APLIKASI
GRAB DI KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI



**JUNDA FAUZI TAFTANJANI
NIM: 105721108719**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2024**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA DRIVER APLIKASI
GRAB DI KOTA MAKASSAR**

Disusun dan Diajukan Oleh:

JUNDA FAUZI TAFTANJANI
NIM: 105721108719

*Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar*

**PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMMADIYAH MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Berlelah-lelahlah, maka manisnya hidup akan terasa setelah kau berlelah-lelah”-
Imam Syafi'i

“Perjalanan Tanpa Rasa Sakit Itu Tidak Ada Artinya, Karena Manusia Tidak Bisa Mendapatkan Apapun Tanpa Mengorbankan Sesuatu.

Tetapi Ketika Kita Dapat Mengatasinya Hati Kita Akan Seperti baja Yang Lebih Keras Dari Apapun”

-Hange (AoT)-

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunianya serta Ridho-nya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Alhamdulillah Rabbil'alamin

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua yaitu bapak dan ibu, serta saudara saya yang telah memberikan dukungan dan do'anya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini juga saya persembahkan untuk dosen pembimbing saya yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Displin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Aplikasi Grab Di Kota Makassar
Nama Mahasiswa : Junda Fauzi Taftanjani
No. Stambuk/NIM : 105721108719
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia penguji skripsi strata (S1) pada tanggal 11 Mei 2024 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 12 Mei 2024

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NIDN: 0902116603

Dr. Muhambari Yusuf, S.Sos., M.M
NIDN: 0003106713

Mengetahui

Ketua Program Studi



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507

Nasrullah, S.E., M.M
NBM: 1151132



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas nama: Junda Fauzi Taftanjani, Nim: 105721108719 diterima dan disahkan oleh panitia ujian skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 49/05/A.2-II/XI/45/2023, Tanggal Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

PANITIA UJIAN

- | | | |
|------------------|---|---------|
| 1. Pengawas Umum | Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar) | (.....) |
| 2. Ketua | Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis) | (.....) |
| 3. Sekretaris | Aguediwana Supri, S.E., M.Acc.
(Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis) | (.....) |
| 4. Penguji | 1. Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si | (.....) |
| | 2. Dr. Sitti Nurbaya, S.Pd., M.M | (.....) |
| | 3. Dr. Syarifuddin Sulaiman, M.Si | (.....) |
| | 4. Andi Risfan Rizaldi, S.E., M.M | (.....) |

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si

NBM: 651 507



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Telp. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Junda Fauzi Taftanjani
Stambuk : 105721108719
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Aplikasi Grab Di Kota Makassar.

Skripsi ini saya ajukan didepan timpenguji dengan ASLI hasil karya

Sendiri, bukan hasil jiplakan dan dibuat oleh siapa pun.

Makassar, 12 Mei 2024

Yang Membuat Pernyataan



Junda Fauzi Taftanjani
105721108719

Diketahui Oleh

Ketua Program Studi

Nasrullah, S.E., M.M
NBM: 1151132



HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Junda Fauzi Taftanjani

Stambuk : 105721108719

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar Hak Bebas Royalti Nonesklusif (*Nonexclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Driver Aplikasi Drab Di Kota Makassar"

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya:

Makassar, 12 Mei 2024

Yang membuat pernyataan



Junda Fauzi Taftanjani
105721108719

ABSTRAK

JUNDA FAUZI TAFTANJANI. 2024, Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Aplikasi Grab Di Kota Makassar. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing Oleh Andi Jam'an dan Muhammad Yusuf.

Penelitian ini bertujuan untuk : a) menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja driver aplikasi grab di kota makassar, b) menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja driver aplikasi grab di kota makassar. Populasi ada penelitian ini yaitu driver aplikasi grab di kota makassar. Menggunakan teknik rumus slovin sehingga diperoleh sampel 99 responden. Metode analisis yang digunakan yaitu metode analisis kuantitatif deskriptif dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: berdasarkan hasil uji f dan t dapat diperoleh bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja driver. Model regresi linear berganda menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi Kinerja yang baik, dengan demikian menjelaskan bahwa sebelum mencapai kinerja yang baik, disiplin kerja serta kompensasi harus terpenuhi.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Kompensasi, Kinerja

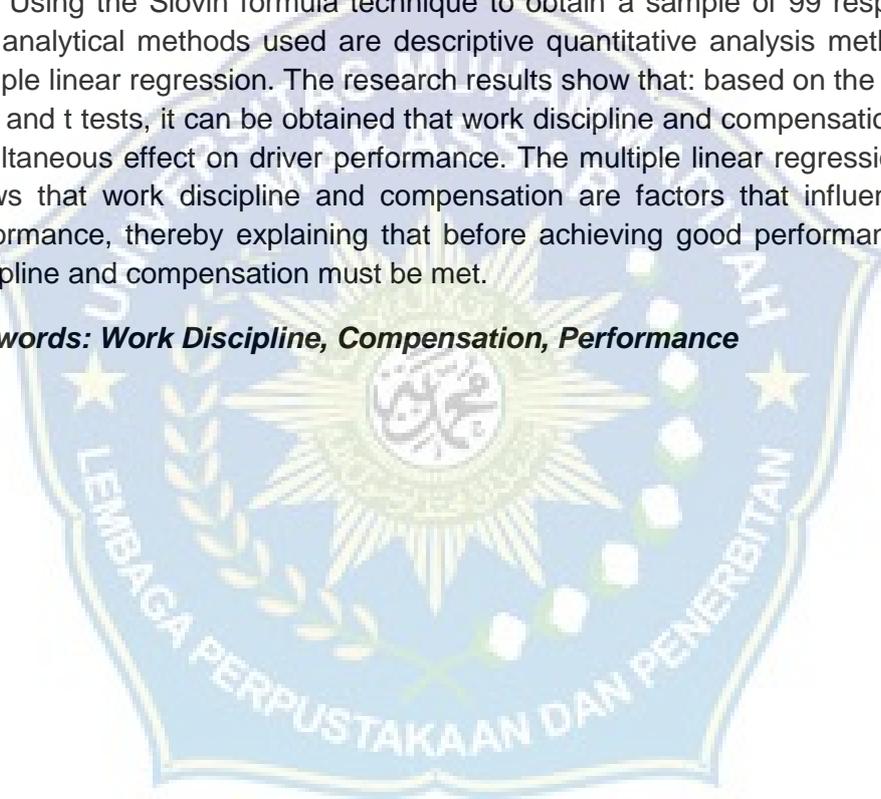


ABSTRACT

JUNDA FAUZI TAFTANJANI 2024, *The Influence of Work Discipline and Compensation on the Performance of Grab Application Drivers in Makassar City*. Department of Management, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University of Makassar. Supervised by: Andi Jam'an and Muhammad Yusuf.

This research aims to: a) examine the influence of work discipline on the performance of Grab application drivers in Makassar City, b) examine the effect of compensation on the performance of Grab application drivers in Makassar City. The population for this research is Grab application drivers in Makassar City. Using the Slovin formula technique to obtain a sample of 99 respondents. The analytical methods used are descriptive quantitative analysis methods and multiple linear regression. The research results show that: based on the results of the f and t tests, it can be obtained that work discipline and compensation have a simultaneous effect on driver performance. The multiple linear regression model shows that work discipline and compensation are factors that influence good performance, thereby explaining that before achieving good performance, work discipline and compensation must be met.

Keywords: *Work Discipline, Compensation, Performance*



KATA PENGANTAR



Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada hentidiberikan kepada hamba-Nya. Shalawa beserta salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammda SAW beserta para keluarganya, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Aplikasi Drab Di Kota Makassar”**.

Skripsi yang penulis buat ini bertujuann untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan Terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis bapak Irfan Sutedi Dan Ibu Endang Suhunin Yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercintayang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dandoa restu yang telah mereka berikan kepada penulis mnjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terimakasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. H. Andi Jam'an, SE., M.Si, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak Dr. Muhammad Yusuf, S.Sos., M.M selaku Pembimbing II telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenallelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Ekonomi Pembangunan yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit/bantuannya dan dorongannya dalam aktivitas studi penulis
9. Terima kasih untuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi ini

Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fiiSabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu"alaikum Wr. Wb

Makassar, 12 Mei 2024



Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL PENELITIAN	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
II. TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Tinjauan Teori.....	8
B. Tinjauan Empiris.....	11
C. Kerangka Pikir.....	13
D. Hipotesis.....	14
III. METODE PENELITIAN	15
A. Jenis Penelitian.....	15
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	15
C. Jenis dan Sumber Data.....	15
D. Populasi dan Sampel.....	16
E. Metode Pengumpulan Data.....	17
F. Definisi Operasional Variabel.....	21
G. Metode Analisis Data.....	22

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	26
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	26
B. Penyajian Data Hasil Penelitian	29
C. Hasil Analisis dan Interpretasi Data Kuantitatif	31
D. Pembahasan.....	43
BAB V PENUTUP	45
A. Saran	45
B. Kesimpulan	45
DAFTAR PUSTAKA	47



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	12
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	29
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	30
Tabel 4.3	Karakteristik responden Berdasarkan Pekerjaan	30
Tabel 4.4	Rekapitulasi Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)	32
Tabel 4.5	Rekapitulasi Uji Validitas Kompensasi (X2)	33
Tabel 4.6	Rekapitulasi Uji Validitas Kinerja (Y).....	34
Tabel 4.7	Rekapitulasi Uji Reliabilitas.....	35
Tabel 4.8	Hasil Uji Multikolonieritas.....	38
Tabel 4.9	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	39
Tabel 4.10	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	40
Tabel 4.11	Hasil Uji f.....	41
Tabel 4.12	Hasil Uji t.....	42



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir 14



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I. Kuesioner Penelitian.....	51
Lampiran II. Jawaban Responden.....	53
Lampiran III. Tabulasi Data.....	55
Lampiran IV. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas.....	59
Lampiran V. Hasil Olah Data SPSS.....	70
Lampiran VI. Dokumentasi.....	73
Lampiran VII. Surat Izin Penelitian.....	75
Lampiran VIII. Bebas Plagiat.....	77



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat bagi para pelaku bisnis. Ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan, bukan tanah, atau mesin-mesin tradisional. Sumber daya keuangan semakin tidak bersifat fisik, seperti struktur mesin atau aset lainnya, melainkan mental dan ilmiah, misalnya wawasan pasar, koneksi, citra organisasi, citra merek, lisensi, kepercayaan, visi, dan informasi unik (Senamo: 2019).

Kemajuan teknologi semakin luar biasa, di mana inovasi telah menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia.. Tersedianya sistem aplikasi berbasis online seperti aplikasi transportasi online membuat aktivitas modern semakin mudah dilakukan. Salah satu aplikasi transportasi online yang sangat populer di Indonesia saat ini adalah aplikasi Grab. Kondisi jalanan semakin dipenuhi kendaraan sehingga memicu kemacetan. Hal ini menyebabkan para pelaku bisnis membuat sarana transportasi yang dapat mengurangi kemacetan. Grab telah hadir untuk mengatasi masalah ini.

Sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk senantiasa mampu mengembangkan diri secara proaktif karena persaingan antar bisnis dimana kemajuan teknologi semakin maju. Sumber daya manusia (SDM) harus menjadi manusia-manusia pembelajar yaitu pribadi-pribadi yang giat belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan saat ini adalah sumber daya manusia (SDM) yang mampu

mendominasi inovasi dengan cepat, serba bisa, dan reseptif terhadap perubahan zaman. Dalam keadaan seperti ini, kejujuran individu sangat berarti untuk memenangkan persaingan.

Kebutuhan masyarakat akan suatu pekerjaan semakin meningkat seiring berjalannya waktu. Tingginya angka pengangguran pada masyarakat membuat banyak orang tertarik menjadi pengemudi transportasi berbasis *online*. Kelebihan menjadi *driver* transportasi *online* yaitu mereka memiliki jam kerja yang fleksibel dan tidak terikat dengan waktu. Semakin baik kinerja *driver* dalam memberikan pelayanannya kepada pelanggan maka semakin baik pula reward yang didapatkan dari perusahaan dan perusahaan pun tercapai akan suatu keinginannya.

Kinerja merupakan perilaku aktual setiap individu, yaitu suatu prestasi kerja yang dihasilkan pegawai sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Menurut Abdullah (2014:115) kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui sukses atau tidaknya tujuan suatu perusahaan yang telah ditetapkan, sementara itu menurut Wibowo (2012:7) mengatakan bahwa kinerja berkaitan dengan mengurus suatu bisnis dan hasil yang dicapai dari pekerjaan itu, kinerja tentang proses selesainya dan bagaimana mewujudkannya.

Melihat apa yang disampaikan peneliti sebelumnya yang mengartikan apa yaitu kinerja, dapat disimpulkan bahwa karyawan ataupun seorang *driver* Grab tentunya tidak terlepas dari yang namanya kinerja, dikarenakan perusahaan sangat mengharapkan suatu kinerja yang baik dari karyawan untuk mencapai suatu keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki strategi yang tepat agar dapat meningkatkan kinerja

karyawannya. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja driver Grab yaitu disiplin kerja dan kompensasi pada driver Grab di Kota Makassar.

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesiapan seseorang menaati atau mematuhi semua peraturan yang ada dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012:193). Sedangkan menurut Rivai (2011:825) disiplin kerja merupakan suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan, sehingga harus dipandang sebagai pelatihan bagi karyawan untuk mengikuti aturan perusahaan. Karyawan yang lebih disiplin akan lebih produktif dalam bekerja dan berkinerja lebih baik bagi perusahaan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan (Rivai, 2011:357). Sedangkan menurut Hasibuan (2012:118) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian terpenting dari sumber daya manusia (SDM) karena membantu menarik serta mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat, namun pemberian kompensasi ini harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasa tidak adil maka karyawan akan merasa kecewa, sehingga

karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan besar maka kinerja karyawan akan meningkat.

Mengutip informasi dari *Grab.com*, Grab merupakan salah satu perusahaan transportasi online asal Malaysia yang berdiri pada tahun 2012. Perusahaan ini didirikan oleh Anthony Tan dan Tan Hoi Ling. Perusahaan startup ini melakukan launching pertamanya sebagai Grabtaxi pada bulan juni 2012, sampai sekarang berkembang menjadi perusahaan transportasi online yang memiliki banyak fitur dalam satu aplikasi mulai dari penyediaan layanan perjalanan, pesan-antar makanan, pengiriman barang, pembayaran menggunakan dompet digital dan lain sebagainya.

Grab sudah tersedia di delapan negara salah satunya Indonesia. Keberhasilan dari Grab Indonesia tidak terlepas dari para driver. Di Indonesia sendiri Grab menyediakan layanan transportasi online seperti GrabBike, GrabCar, GrabTaxi, GrabExpress, GrabFood, dan GrabHitch. Perusahaan Grab menyediakan aplikasi berupa layanan yang menghubungkan konsumen dengan driver. Sistem pengemudi tidak mendapatkan penghasilan secara langsung dari perusahaan melainkan mendapatkan pendapatan dari konsumen yang dilayani. Semakin banyak konsumen yang dilayani maka semakin banyak pula hasil pendapatan yang didapat.

Grab sendiri telah hadir di beberapa kota besar yang ada di Indonesia, salah satunya di kota Makassar, kota Makassar sendiri merupakan kota terbesar di Indonesia bagian timur dengan segala modernisasi dan keramaian didalamnya. Seiring dengan semakin kompleksnya kegiatan masyarakat pada masa kini, bertambah pula mobilitas dari masyarakat itu sendiri. Hal ini

berakibat pada kebutuhan akan sarana transportasi yang cepat, nyaman dan aman semakin meningkat.

Selain Grab ada beberapa jenis transportasi online yang ada di kota Makassar yaitu Maxim, Gojek, dan Shoppe yang cukup familiar sarana transportasi online di kota Makassar. Tentunya ini tidak terlepas yang namanya persaingan antar perusahaan yang kemudian senantiasa mempersiapkan bagaimana bisa mempertahankan suatu perusahaan dengan segala upaya dan strategi agar driver dan pelanggan itu memiliki timbal balik yang baik tentunya.

Di Kecamatan Tamalate sendiri, sampai saat ini transportasi Grab masih banyak diminati oleh masyarakat. Keberadaan Grab dirasa dapat membantu mempermudah dan mempercepat mobilitas masyarakat di Kecamatan Tamalate. Hingga saat ini jumlah driver Grab motor dan Grab mobil yang ada di Kecamatan Tamalate yaitu Kelurahan Mangasa dengan jumlah driver yaitu 3.195 orang, Kelurahan Manuruki dengan jumlah driver 765 orang dan Kelurahan Pabaeng-baeng dengan jumlah driver 1.861. Kedepannya untuk jumlah driver di Kecamatan Tamalate tentunya akan terus bertambah (Winda Kader :2018).

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti terkait dengan variabel disiplin yang akan di teliti ditemukan adanya suatu kejanggalan yaitu dengan adanya suatu pelanggaran ataupun kesalahan yang driver lakukan terhadap pelanggannya. Fenomena yang sering kali terjadi dilapangan yaitu beberapa driver yang masih melakukan kesalahan dengan tidak menggunakan atribut Grab yang tentunya ini akan mempersulit bagi pelanggan dan sering kali driver juga itu telat ketika menjemput suatu

pelanggan, mengantarkan makanan yang tentunya ini akan berpengaruh juga pada driver ketika pelanggan yang tidak puas akan pelayanan yang diberikan.

Sementara itu fenomena yang terjadi pada kompensasi terhadap driver Grab yaitu, pada sistem kompensasi pada driver Grab mengacu pada jumlah pendapatan driver. Ketika driver mencapai pendapatan dalam sehari yaitu Rp.48.000 akan mendapatkan bonus sejumlah Rp.6.500, kemudian jika Rp.65.000 akan mendapatkan bonus Rp.10.000, kemudian jika Rp.85.000 akan mendapatkan bonus Rp.14.000, kemudian jika Rp.148.000 akan mendapatkan bonus Rp.25.000, kemudian jika Rp.175.000 akan mendapatkan bonus Rp.50.000. Tentunya situasi kompensasi seperti ini, akan menjadi suatu bahan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Bagaimana kemudian peneliti akan mengetahui apakah selama ini driver puas pada kompensasi tersebut atau sebaliknya tentunya ini akan menjadi acuan bagi peneliti itu sendiri.

Berdasarkan analisis tersebut maka disusun rencana penelitian ini yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Aplikasi Grab Di Kota Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini disusun berdasarkan latar belakang, yaitu:

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver aplikasi grab di Kota Makassar?
- 2) Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver aplikasi grab di Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berikut adalah rincian tujuan penelitian dalam kaitannya dengan rumusan masalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja driver aplikasi grab di Kota Makassar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja driver aplikasi grab di Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Bagi peneliti adalah penelitian ini memberi kita pengalaman pribadi, pengabdian kepada masyarakat, dan kesempatan untuk mengidentifikasi masalah yang terus ada.
- 2) Bagi mahasiswa adalah sebagai sarana untuk menggunakan pengalaman pribadi dan pengetahuan yang dipelajari untuk mendukung penelitian.
- 3) Bagi masyarakat adalah memberikan manfaat bagi masyarakat dapat digunakan untuk mencari solusi untuk mencapai suatu kinerja yang baik.
- 4) Bagi pemerintah adalah mendapatkan manfaat dari penelitian tersebut karena diharapkan temuan tersebut dapat memberikan dukungan atau masukan terhadap driver di Kota Makassar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Kinerja

Kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui sukses atau tidaknya tujuan suatu perusahaan yang telah ditetapkan, sementara itu menurut Wibowo (2012:7). Sedangkan menurut Mangkunegara (2010:67) memaparkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa ketika karyawan mencapai suatu kinerja yang baik akan mendapatkan nilai tertentu dari perusahaan dan menerima sebuah imbalan jika kinerjanya sesuai dengan permintaan perusahaan.

Mangkunegara (2000) merumuskan indikator kinerja merupakan sebagai berikut:

- 1) Berbagi informasi. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
- 2) Saling memotivasi. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat lebih baik.
- 3) Meningkatkan kepedulian. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karir.

- 4) Mengasah skill. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesiapan seseorang menaati atau mematuhi semua peraturan yang ada dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012:193). Sedangkan menurut Suradinata (2008:127) menyampaikan bahwa disiplin merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses perilaku, melalui pelajaran, kepatuhan, ketaatan, kesetiaan, hormat pada ketentuan/peraturan dan norma yang berlaku.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan, sehingga harus dipandang sebagai pelatihan bagi karyawan untuk mengikuti aturan perusahaan. Karyawan yang lebih disiplin akan lebih produktif dalam bekerja dan berkinerja lebih baik bagi perusahaan.

Rivai (2008) merumuskan indikator disiplin kerja merupakan sebagai berikut:

- 1) Ketepatan waktu hadir dalam bekerja, Hal ini menjadi hal yang umum untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- 2) Ketaatan terhadap standar kerja, karyawan yang senantiasa bertanggung jawab ketika diberi tugas yang diamanahkan.

- 3) Kepatuhan terhadap peraturan, karyawan yang mematuhi aturan jam kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan.
- 4) Tingkat kewaspadaan, karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati

Sementara itu Hasibuan (2010:194) berpendapat bahwa indikator dari Disiplin Kerja yaitu :

- 1) Efektivitas dalam waktu kerja
 - 2) Kesesuaian rencana dan jadwal penyelesaian kerja
 - 3) Taat dalam ketentuan jam kerja
 - 4) Mengembangkan kemampuan karyawan
 - 5) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat
3. Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2012:118). Sedangkan menurut Notoatmojo (2019:142) mengatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan baik material sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian terpenting dari sumber daya manusia (SDM) karena membantu menarik serta mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat, namun pemberian kompensasi ini harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasa tidak adil maka karyawan akan merasa

kecewa, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Sebaliknya apabila kompensasi yang diterima karyawan besar maka kinerja karyawan akan meningkat.

Menurut Simamora (2004), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

- 1) Upah dan gaji, Upah merupakan basis bayaran yang selalu digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada dasarnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan, mingguan.
- 2) Insentif, Insentif merupakan tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
- 3) Tunjangan, Tunjangan merupakan asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya.
- 4) Fasilitas, Fasilitas merupakan berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan yang diperoleh karyawan.

Sementara itu Ayon Triyono (2012:111) berpendapat bahwa indikator dari kompensasi yaitu:

- 1) Gaji
- 2) Tunjangan kesejahteraan karyawan
- 3) Insentif (bonus)

B. Tinjauan Empiris

Permasalahan tentang Kinerja, Disiplin Kerja, hingga Kompensasi pada karyawan telah banyak dibahas dalam beberapa penelitian sebelumnya, diantaranya:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Kuantitatif	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Muhammad Elfi Azhar, Deissya Utami Nurdin, Yudi Siswadi /2020	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo Medan	Disiplin Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Kepuasan Kerja(y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
2.	Yusritha Labudo /2013	Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Manado	Disiplin Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Produktivitas Karyawan (y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan dan parsial Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
3.	Ika Fuzy Anggrainy, Nurdasila Darsono, T. Roli Ilhamsyah Putra /2018	Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh.	Fasilitas Kerja (X_1), Disiplin Kerja(X_2), Kompensasi (X_3), Motivasi (y_1), Prestasi (y_2)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja.

4.	Wiwin Setianingsih, Mukhtar Abdul Kader /2018	Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMK Taruna Bangsa - Ciamis	Disiplin Kerja (X_1), Kompetensi (X_2), Kompensasi (X_3), Kinerja (y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
5.	Ahmad Badawi Saluy, Yuwinta Treshia /2016	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT IE Kabupaten Natuna	Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kompensasi (X_3), Kinerja (y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
6.	Yulandri, Onsardi /2020	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT (SBS) Sinar Bengkulu Selatan	Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kinerja (y)	Regresi Linear Berganda	Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
7.	Arief Chaidir Abdillah, Farid Wajdi /2011	Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil kantor pelayanan pajak - Boyolali	Kepemimpinan (X_1), Stres Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3), Kompensasi (X_4), Kinerja (y)	Regresi Linear Berganda	Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja. Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja.
8.	Irwan, Gunawan, Razak Munir/2017	Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Permata Bank Makassar	Disiplin Kerja (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Kompensasi (X_3), Kinerja (y)	Regresi Linear Sederhana	Modal, tenaga kerja, lama usaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap pendapatan usaha.

Adapun korelasi antara penelitian terdahulu dengan penelitian yakni sebagai berikut:

1. Muhammad Elfi Azhar (2013), Menulis dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo, dengan variabel Disiplin Kerja (X_1) Kompensasi (X_2) Kepuasan Kerja menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Namun pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pada Aplikasi Grab Terhadap Kinerja Driver Di Kota Makassar menggunakan alat analisis regresi linear berganda.
2. Yusritha Labudo (2013), Menulis dengan judul Disiplin Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama Cabang Manado, dengan variabel Disiplin kerja (X_1) Kompensasi (X_2) Produktivitas Karyawan (y) menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Namun pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pada Aplikasi Grab Terhadap Kinerja Driver Di Kota Makassar menggunakan alat analisis regresi linear berganda.
3. Ika Fuzy Anggrainy (2018), Menulis dengan judul Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh, dengan variabel Kerja (X_1) Disiplin Kerja (X_2) Kompensasi (X_3) Motivasi (y_1) Prestasi (y_2) menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Namun pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pada

Aplikasi Grab Terhadap Kinerja Driver Di Kota Makassar menggunakan alat analisis regresi linear berganda.

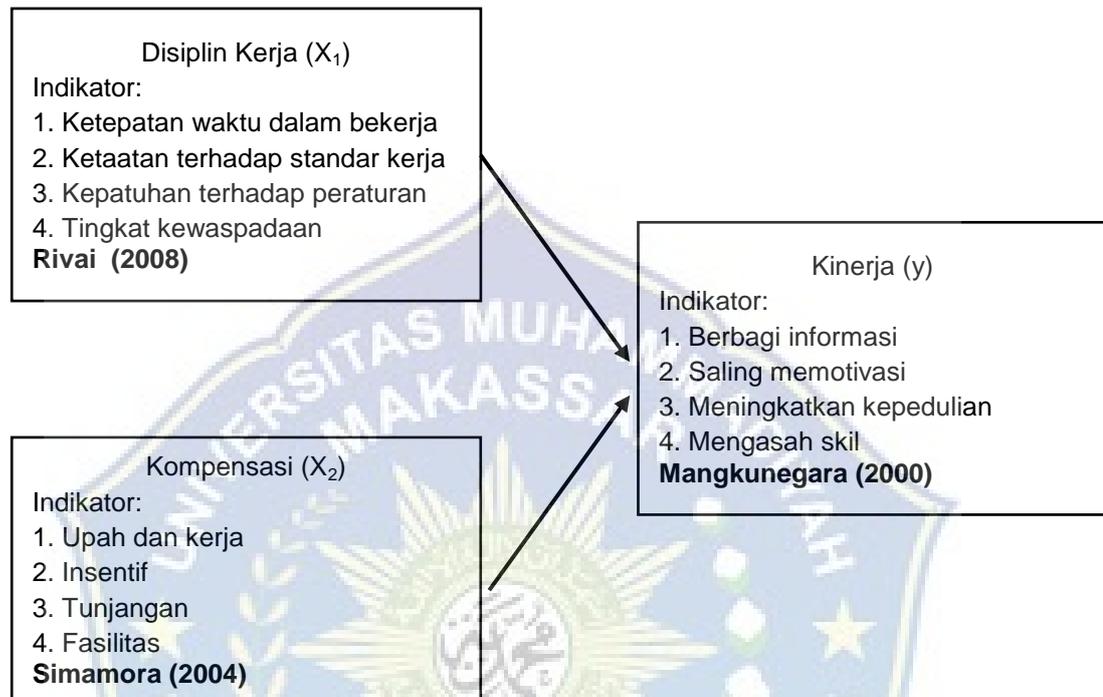
4. Wiwin Setianingsih (2018), Menulis dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SMK Taruna Bangsa – Ciamis, dengan variabel Disiplin Kerja (X_1) Kompetensi (X_2) Kompensasi (X_3) Kinerja (y)** menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Namun pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pada Aplikasi Grab Terhadap Kinerja Driver Di Kota Makassar** menggunakan alat analisis regresi linear berganda.
5. Ahmad Badawi Saluy (2018), Menulis dengan judul **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. IE Kabupaten Natunan, dengan variabel Motivasi Kerja (X_1) Disiplin Kerja (X_2) Kompensasi (X_3), Kinerja (y)** menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Namun pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pada Aplikasi Grab Terhadap Kinerja Driver Di Kota Makassar** menggunakan alat analisis regresi linear berganda.
6. Yulandri (2020), Menulis dengan judul **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT (SBS) Sinar Bengkulu Selatan, dengan variabel Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kinerja (y)** menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Namun pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pada Aplikasi Grab Terhadap Kinerja Driver Di Kota Makassar** menggunakan alat analisis regresi linear berganda.

7. Arief Chaidir Abdullah (2011), Menuilis dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil kantor pelayanan pajak – Boyolali**, dengan variabel **Kepemimpinan (X_1), Stres Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3), Kompensasi (X_4), Kinerja (y)** menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Namun pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pada Aplikasi Grab Terhadap Kinerja Driver Di Kota Makassar** menggunakan alat analisis regresi linear berganda.
8. Irwan (2017), **Menulis dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Permata Bank Makassar**, dengan variabel **Disiplin Kerja (X_1), Pengembangan Karir (X_2), Kompensasi (X_3), Kinerja (y)** menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Namun pada penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pada Aplikasi Grab Terhadap Kinerja Driver Di Kota Makassar** menggunakan alat analisis regresi linear berganda.

C. Kerangka Pikir

Dengan mengikuti kerangka pikir di bawa, maka penelitian ini akan dimulai dengan menganalisis **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Pada Aplikasi Grab Terhadap Kinerja Driver Grab Di Kota Makassar**. Yang akan kita ketahui melalui pendekatan metode teknik asosiatif untuk memperlihatkan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2017:60) menyatakan bahwa, kerangka pikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi.

Kerangka pikir dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) sebagai variabel Independen sedangkan variabel Dependen yakni Kinerja (y).



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir

D. Hipotesis

1. Diduga disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja Driver Di Kota Makassar.
2. Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Driver Di Kota Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang menghasilkan hasil yang dapat diperoleh dengan menggunakan teknik statistik atau metode (pengukuran) kuantitatif lainnya. Penelitian deskriptif dilakukan untuk menentukan nilai setiap variabel dan menentukan apakah satu atau lebih faktor saling bebas tanpa membangun hubungan atau membandingkan dengan variabel lain.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Penelitian ini akan dilakukan di Kota Makassar, Sulawesi Selatan

2. Waktu

Perencanaan penelitian ini akan dilakukan selama dua bulan, mulai pada bulan Februari hingga bulan Maret 2024.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif adalah informasi berupa angka yang dapat diolah dengan menggunakan perhitungan statistik.

2. Sumber Data

Penelitian ini menerapkan berupa data primer hasil dari penyebaran kuesioner kepada para driver Grab di Kota Makassar.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Kata "populasi" berasal dari bahasa Inggris dan mengacu pada jumlah orang yang tinggal di sana. Istilah "populasi" sering digunakan dalam metode penelitian untuk menggambarkan sekelompok objek yang menjadi subjek penelitian. Populasi adalah keseluruhan objek pemeriksaan yang dapat berupa manusia, makhluk, tumbuhan, udara, efek samping, nilai-nilai, peristiwa, mentalitas terhadap kehidupan, dan lain-lain. Sehingga benda-benda tersebut dapat menjadi sumber informasi pemeriksaan. (Syofian Siregar :2015).

Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis dapat memahami bahwa yang dimaksud dengan populasi adalah jumlah keseluruhan objek yang menjadi sasaran penelitian baik itu menyangkut sekelompok orang, kejadian, objek dan benda-benda alam lain. Dan bukan hanya jumlah yang diteliti, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek tersebut.

Dengan demikian populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah driver Grab yang berada di Kecamatan Tamalate, Kota Makassar dengan jumlah populasi 5.821 driver.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Berdasarkan jumlah populasi driver, untuk menentukan jumlah sampel menggunakan metode probability sampling dengan teknik simple random melalui penarikan sampel menggunakan rumus slovin yaitu:

$$n = \frac{n}{11 + Ne^2}$$

$$n = \frac{15.821}{1 + 5.821(0,1)^2}$$

$$n = \underline{98.311} \text{ (Dibulatkan menjadi 99)}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kelonngaran ketidak terikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir diambil dalam penelitian yaitu 10%. Sehubungan dengan keterbatasan waktu maka tingkat kesalahan ini dipilih. Dalam rumus slovin jika populasi lebih dari 100 maka penggunaan kesalahan dengan jumlah 10% itu bisa digunakan. Dengan penggunaan rumus slovin maka jumlah sampel yaitu 99 driver.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian, yaitu:

1. Kuesioner (angket) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab berdasarkan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian.
2. Observasi yaitu metode yang digunakan sebagai pelengkap data dan untuk melihat serta mencermati secara lansung tempat yang akan diteliti.
3. Wawancara yaitu kegiatan tanya-jawab secara lisan untuk memperoleh sebuah informasi, bentuk informasi yang bisa diperoleh dinyatakan dalam tulisan, atau direkam secara audio dan metode lainnya.

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah pernyataan tentang definisi dan pengukuran variabel-variabel penelitian secara operasional, dalam penelitian ini di ambil variabel independen (variabel bebas) yaitu Variabel Disiplin Kerja X_1 , Kompensasi X_2 dan variabel dependen yaitu Kinerja Y. Dalam rencana penelitian ini definisi operasional dari masing-masing variabel yang diteliti dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kinerja (y)

Dalam mencapai suatu kinerja yang baik akan mendapatkan nilai tertentu dari perusahaan dan menerima sebuah imbalan jika kinerja nya sesuai dengan permintaan perusahaan

2. Disiplin Kerja (X_1)

Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk Latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

3. Kompensasi (X_1)

kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

G. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS.

Sebelum menguji hipotesis dengan menggunakan teknik statistik, terlebih dahulu peneliti akan menguji instrumen variabel atau menguji kualitas data.

1. Uji Instrumen

Uji instrumen variabel dilakukan dengan dua cara yaitu tingkat akurasi atau validitas dan tingkat konsistensi atau reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur legitimasi atau validitas suatu kuesioner (Ghozali, 2001). Suatu kuesioner dianggap valid apabila pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat mengungkapkan apa saja yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai pada r tabel untuk derajat kebebasan (df) = $n-2$ (n adalah jumlah sampel). Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan terdapat korelasi positif maka item atau pertanyaan tersebut valid. Dengan kata lain, jika skor item pertanyaan memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan skor keseluruhan variabel, maka item pertanyaan tersebut dianggap valid.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas yang dilakukan terhadap item pertanyaan dianggap valid. Uji ini digunakan untuk mengevaluasi kuesioner yang berfungsi sebagai indeks dari variabel atau struktur (Ghozali, 2001). Jika tanggapan atas pertanyaan pada kuesioner konstan atau stabil sepanjang waktu, itu dianggap dapat diandalkan. Suatu variabel dianggap reliabel jika Cronbach's alpha-nya lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2009).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Menurut Moore (1983) dalam Sudarmanto (2013:101) menyatakan bahwa asumsi normalitas konsen pada tingkat persebaran data atau skor berkisar pada distribusi standar baku atau standar normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Priyatno (2011:236) mengemukakan uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode scatter plot yaitu dengan melihat pola titik-titik scatter plot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

c. Uji Multi Kolinearitas

Priyatno (2011:288) mengemukakan uji multi kolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji multi kolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10

dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

B₀ = Konstan

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi masing-masing variable

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Kompensasi

4. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R-Squared) menurut Widarjono (2018) merupakan uji untuk menjelaskan proporsi variansi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Jika koefisien determinasi (R-squared) dalam suatu estimasi mendekati satu (1), maka faktor-faktor tersebut dapat dianggap dapat dijelaskan dengan baik oleh variabel-variabel independen. Sebaliknya, jika koefisien determinasi (R-Squared) akan kurang besar dari satu (1) dan sama dengan nol (0), maka variabel independen kurang efisien menjelaskan variabel dependen (Sujarweni, 2020).

b. Uji Parsial (Uji T)

Uji-t digunakan untuk menentukan apakah faktor independen dapat mempengaruhi variabel dependen, dan diperlukan beberapa pengujian statistik. Uji t ini akan menentukan apakah brand image dan perceived quality berpengaruh atau tidak. Pengambilan keputusan berdasarkan hasil uji t dengan menguji nilai signifikansi 0,05 dan nilai t hitung > t tabel untuk melihat apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau tidak.

c. Uji F

Uji F merupakan uji signifikansi terhadap persamaan yang digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel bebas (X1, X2) terhadap variabel terikat (Y) yaitu minat beli. Uji F Signifikansi model regresi diverifikasi secara bersamaan dengan melihat nilai signifikansi (sig), dimana jika nilai sig lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F statistik digunakan untuk menunjukkan bahwa variabel dipengaruhi setelah variabel dependen pada waktu yang sama (Sujarweni, 2020).

Kriteria:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a di tolak

Atau

- 1) Jika $p < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- 2) Jika $p > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan Grab

Grab didirikan oleh Anthony Tan dan rekannya yaitu Hooi Ling Tan pada tahun 2011 di Malaysia. Bermula dari ketika Anthony Tan sedang menempuh pendidikannya sebagai mahasiswa di Harvard Business School, Amerika Serikat, temana kelas bercerita tentang betapa sulitnya mendapatkan taksi di Malaysia. Kemudian Anthony melanjutkan kuliahnya di Harvard Business School untuk master of Business Administration (MBA) sejak tahun 2009 sampai 2011.

Anthony kemudian merencanakan bisnis yang mirip dengan layanan Uber pada tahun 2012. Di tahun yang sama, Anthony keluar dari bisnis keluarga. Semua itu dilakukan untuk membangun GrabTaxi, aplikasi yang pada awalnya dirancang untuk mendukung perusahaan Taxi, namun belakangan juga menggoyang perusahaan Taxi.

GrabTaxi menjadi aplikasi yang menghubungkan penumpang dengan pengemudi Taxi dari berbagai perusahaan. Di Indonesia, Express dan Putra merupakan klien GrabTaxi. Perusahaan digerakan dari dukungan investor perorangan maupun pemodal ventura. Akan tetapi Anthony memilih kantor pusat di Singapura, bukan Malaysia sebagai negara asalnya.

Ketika GrabTaxi hadir di Indonesia, para sopir Taxi merasa bisa mendapatkan keuntungan yang lebih banyak dibanding sebelum memakai aplikasi GrabTaxi. GrabTaxi juga gencar memberi bonus kepada pengemudi dan memberi diskon kepada penumpang. Tetapi perlahan, GrabTaxi

menurunkan bonusnya kepada pengemudi dan bahkan mengambil komisi dari setiap perjalanan yang diraih GrabTaxi.

GrabTaxi semakin membuat pusing perusahaan Taxi dengan meluncurkan GrabCar pada Juni 2015 di Bali. Aplikasi ini mirip seperti Uber, yang memungkinkan mobil pribadi beroperasi mengangkut penumpang yang berbasis aplikasi online. GrabCar memperkuat posisinya dengan hadir di Jakarta pada Agustus 2015.

Tiga tahun berjalan, bisnis yang dirintis Anthony tumbuh menjadi aplikasi layanan kendaraan panggilan terbesar di Asia Tenggara. Pemilik perusahaan tersebut kemudian mengubah nama aplikasi dari GrabTaxi menjadi Grab pada awal tahun 2016. Dia pun memiliki harapan Grab bisa meraih untung di tahun ini dari beberapa layanan. Grab telah menggalang pendanaan sebesar US\$ 700 jt sejak pertama kali dibangun. Perusahaan ini telah menerima investasi dari Softbank dari Jepang, China Investment Corp, Temasek Holdings dari Singapura, dan Didi Kuaidi dari China yang memberi layanan serupa dengan Grab. GrabTaxi tak tergoyahkan untuk layanan Taxi panggilan. GrabCar bersaing dengan Uber dari Amerika Serikat yang juga agresif memperluas pasar operasional untuk layanan Taxi panggilan. Sementara di Indonesia, GrabBike bersaing dengan Gojek yang dibangun Nadim Makarim dibisnis ojek panggilan dari kurir instan (Grab.com,2022).

Sejauh ini Grab beroperasi di Singapura, Indonesia, Malaysia, Filipinan, Myanmar dan Vietnam. Di Indonesia saat ini Grab memberi beberapa pelayanan berupa GrabTaxi, GrabCar, GrabBike, GrabFood, GrabMart, GrabJastip, dan GrabExpress.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Menjadi yang terdepan di Asia Tenggara, dengan memecahkan permasalahan transportasi yang ada serta memberikan kemudahan mobilitas pada 620 juta orang di Asia Tenggara setiap harinya.

b. Misi

- 1) Menjadi penyedia layanan paling aman di Asia Tenggara
- 2) Memberikan layanan yang mudah diakses semua orang
- 3) Meningkatkan kehidupan para mitra baik pengemudi maupun penumpang

3. Fitur Layanan

a. Grab Mart

Grab Mart ialah layanan pembelian kebutuhan di toko modern. Layanan ini memberikan akses serta kemudahan bagi konsumen untuk membeli barang kebutuhan dengan cepat dan aman.

b. Grab Card

Grab Car layanan ini memberikan penyewaan kendaraan pribadi dengan sopir yang berbeda serta memberikan kebebasan pilihan berkendara dengan aman dan nyaman.

c. Grab Bike

Grab Bike layanan yang satu ini paling banyak digunakan oleh kalangan masyarakat. Layanan ini memberikan penyewaan transportasi sepeda motor yang bisa mengantar penumpang ke berbagai tempat dengan lebih mudah dan cepat tanpa harus menunggu waktu yang lama. Biaya yang diperlukan juga cukup terjangkau

d. Grab Express

Grab Express layanan ini memberikan kurir express berbasis aplikasi yang menjanjikan kecepatan, kepastian dan yang paling utama adalah keamanan. Layanan ini bisa digunakan bagi yang ingin mengantar barang secara cepat di hari yang sama.

e. Grab Food

Grab Food layanan ini memberikan tempat untuk pesan antar makanan yang memiliki banyak daftar makanan dari berbagai macam restoran yang tersedia.

f. Grab Jastip

Grab Jastip adalah layanan jasa titip dari grab guna memudahkan konsumen untuk membeli barang yang dibutuhkan dengan cepat dan aman.

B. Penyajian Data Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh sampel yang telah ditentukan sebelumnya. Berikut adalah ringkasan responden berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pekerjaan/Profesi.

a. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-Laki	83	83,8%
2	Perempuan	17	17,2%
Total		99	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah Tahun 2024

Menurut statistik pada tabel di atas, terdapat 83 responden Laki-laki dengan presentase 83,8%, sedangkan jumlah responden Perempuan yaitu 17 dengan presentase 17,3%.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase%
1	19-25 Tahun	24	24,2%
2	26-30 Tahun	38	38,4%
3	31-35 Tahun	21	21,2%
4	36 Tahun ke atas	17	17,2%
	Jumlah	99	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah Tahun 2024

Menurut statistik pada tabel di atas menunjukkan bahwa, jumlah responden berdasarkan usia 19-25 Tahun yaitu 24 dengan presentase 24,2%, 26-30 Tahun yaitu dengan jumlah 38 presentase 38,4%, 31-35 Tahun yaitu dengan jumlah 21 presentase 21,2%, sedangkan 36 Tahun ke atas yaitu 17 dengan presentase 17,2%.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pekerjaan

Tabel 4.3
Karakteristik responden Berdasarkan Pekerjaan

No	Pekerjaan	Frekuensi	Presentase%
1	Karyawan swasta	28	28,3%
2	ASN/PNS	4	4%
3	Mahasiswa	20	20,2%
4	Lainnya	47	47,5%
	Jumlah	99	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah Tahun 2024

Menurut statistik pada tabel di atas menunjukkan bahwa, jumlah responden berdasarkan pekerjaan karyawan swasta yaitu 28 presentase 28,3%, ASN/PNS berjumlah 4 dengan presentase 4%, Mahasiswa berjumlah 20 presentase 20,2%, sementara itu yang berprofesi diluar dari pilihan yang berjumlah 47 presentase 47,5%.

2. Hasil Wawancara

a. Pendapat Responden Terkait Disiplin Kerja

Terkait dengan disiplin kerja pada perusahaan tentunya juga menjadi bagian jaminan suatu keselamatan baik itu karyawan ataupun konsumen. Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bersama Daeng Sikki sebagai salah satu driver grab di kota Makassar yaitu:

“Menurutku, kalau peraturannya grab itu sangat ketat, mulai dari pemakaian atribut kerja, kemudian harus menggunakan celana panjang serta sepatu, tentu ini salah satunya demi kenyamanannya penumpang dan keselamatannya dengan mematuhi aturan lalu lintas. Ketika penumpang sudah merasa nyaman mereka akan menilai driver lalu dari penilaian itu akan meningkatkan jumlah orderan yang akan masuk”.

b. Pendapat Responden Terkait Kompensasi

Terkait dengan kompensasi dari pihak perusahaan ini menjadi suatu hal sangat penting bagi kdriver. Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bersama Samsudin sebagai salah satu driver grab di kota Makassar yaitu:

“Terkait kompensasinya itu ada, dengan berbagai jenis, salah satunya ketika mencapai sebuah target pendapatan itu ada insentif atau bonus, kemudian ada pembatalan orderan GrabFoof itu juga ada kompensasi yang sekiranya diganti oleh perusahaan”.

C. Hasil Analisis dan Interpretasi Data Kuantitatif

1. Uji Validitas

Uji Validitas yang dilakukan dalam penelitian ini untuk mengevaluasi apakah item-item pertanyaan yang digunakan berhasil mengukur apa yang seharusnya diukur (*valid*). dilakukan untuk mengetahui kelayakan beberapa

pernyataan kuesioner instrumen penelitian dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas ini dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi *Pearson Product Moment* (r hitung) yang berarti mengkorelasikan setiap item pertanyaan dengan total skor dari masing-masing item.

Nilai tabel- r yang didapatkan berdasarkan jumlah responden (N), validitasnya ditentukan dengan melakukan uji signifikan 5% atau 0,05. Pada penelitian ini terdapat 99 responden yang telah mengisi kuesioner. Berdasarkan jumlah responden tersebut, diketahui bahwa r tabel untuk uji validitas ini adalah sebesar 0,195. Maka, setiap item yang berhasil memiliki nilai r hitung $>$ nilai r tabel tersebut maka dapat dikatakan valid. Berikut hasil uji validitas dengan menggunakan koefisien korelasi *pearson* pada masing-masing item indikator:

Tabel 4.4
Rekapitulasi Uji Validitas Disiplin Kerja (X_1)

Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1. Disiplin dalam menerima orderan dengan tepat waktu.	0,7751	0,195	Valid
2. Menjaga amanah dari customer.	0,625733	0,195	Valid
3. Senantiasa menggunakan atribut jika menerima orderan.	0,634571	0,195	Valid
4. Memakai Helm berstandar SNI.	0,680499	0,195	Valid
5. Melengkapi surat izin mengemudi.	0,76618	0,195	Valid
6. Mengutamakan keselamatan customer.	0,831669	0,195	Valid
7. Menggunakan helm saat berkendara.	0,717964	0,195	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.4 di atas maka dapat diketahui bahwa Uji Validitas Kualitas Pelayanan (X_1) terdiri dari 7 item. Semua item tersebut memiliki nilai r hitung. r tabel sehingga item-item dalam indikator tersebut valid.

Tabel 4.5
Rekapitulasi Uji Validitas Kompensasi (X_2)

Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1. Menerima upah dari customer sesuai pada aplikasi.	0,663017	0,195	Valid
2. Meningkatkan pendapatan dengan giat dalam bekerja.	0,72751	0,195	Valid
3. Menerima bonus jika mencapai target pendapatan.	0,80023	0,195	Valid
4. Bonus yang sesuai dengan kinerja.	0,762826	0,195	Valid
5. Driver diberikan tunjangan dari pihak perusahaan.	0,820558	0,195	Valid
6. Diberi kemudahan untuk mendapatkan atribut grab.	0,806737	0,195	Valid
7. Diberikan fasilitas Helm SNI dari pihak Grab.	0,790391	0,195	Valid

Sumber: Data primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.5 di atas maka dapat diketahui bahwa Uji Validitas Kompensasi (X_2) terdiri dari 7 item. Semua item tersebut memiliki nilai r hitung. r tabel sehingga item-item dalam indikator tersebut valid.

Tabel 4.6
Rekapitulasi Uji Validitas Kinerja (Y)

Item	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
1. Senantiasa memberikan informasi terbaru sesama driver.	0,761596	0,195	Valid
2. Berbagi informasi program-program dari aplikasi grab.	0,797768	0,195	Valid
3. Senantiasa merangkul dan menyemangati sesama driver.	0,78593	0,195	Valid
4. Meningkatkan nilai persatuan sesama driver.	0,75815	0,195	Valid
5. Driver berpartisipasi dalam tindakan sosialisasi masyarakat.	0,788408	0,195	Valid
6. Driver menjadi garda terdepan tertib berkendara.	0,820138	0,195	Valid
7. Driver menjadi contoh untuk kepedulian semua kalangan	0,899942	0,195	Valid
8. Disediakan sosialisasi pada driver untuk melayani penumpang.	0,792435	0,195	Valid
9. Disediakan pelatihan virtual untuk driver.	0,744952	0,195	Valid
10. Bersedia memahami dengan kemajuan teknologi saat ini.	0,771102	0,195	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.6 di atas maka dapat diketahui bahwa Uji Validitas Kinerja (Y) terdiri dari 10 item. Semua item tersebut memiliki nilai r hitung.r

tabel sehingga item-item dalam indikator tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah data yang didapatkan melalui kuesioner dapat dipercaya dan mampu mengungkapkan informasi yang sebenarnya. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 (Ursachi et al., 2015). Berikut hasil uji reliabilitas dari setiap variabel dalam penelitian ini:

Tabel 4.7
Rekapitulasi Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Nilai Cronbach'ch Alpha	Keterangan
<i>Disiplin Kerja (X₁)</i>	0,844337395	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0,883203929	Reliabel
Kinerja (Y)	0,93382094	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7 di atas maka dapat diketahui bahwa Uji Validitas untuk semua variable memiliki nilai Cronbach'ch Alpha > 0,6. Maka dapat disimpulkan semua variable dalam penelitian ini adalah reliabel.

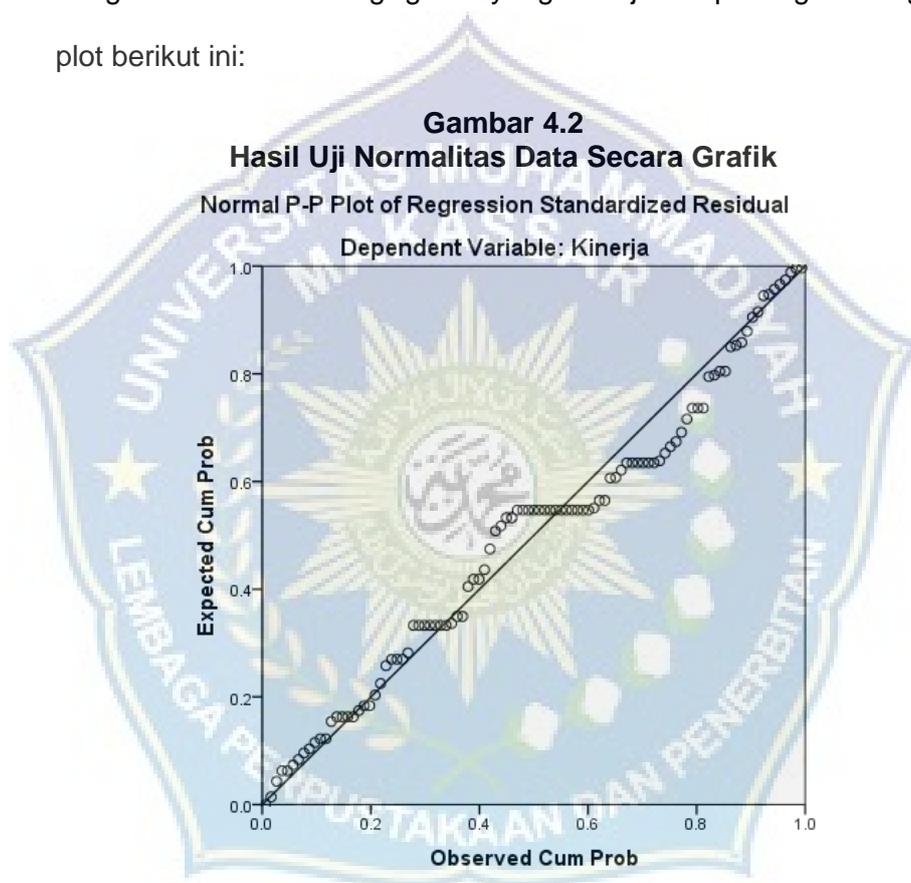
3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

1) Hasil Uji Normalitas Data Secara Grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual yaitu dengan melihat grafik histogram yang membandingkan anatara data yang diamati dengan distribusi yang mendeteksi distribusi normal. Namun, hanya dengan melihat histogram saja bisa menyesatkan, terutama dengan

ukuran sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat plot distribusi normal, yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan memplot data residual dibandingkan dengan garis diagonal (Imam Ghozali, 2009:147). Adapun hasil perhitungan uji normalitas dengan melihat dari segi grafik yang ditunjukkan pada gambar grafik p-p plot berikut ini:



Data dikatakan berdistribusi normal jika data atau titik-titik tersebut tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi dengan normal jika data atau titik-titik menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti arah garis diagonal. Pada grafik *normal plot*, terlihat titik-titik menyebar disekitar diagonal dan distribusinya mengikuti arah diagonal. Kedua

grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena asumsi normalitas (Ghozali,2012:112).

4. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi adanya problem multikolinearitas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) serta besaran kolerasi antar variabel independen.

Tabel 4.8
Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

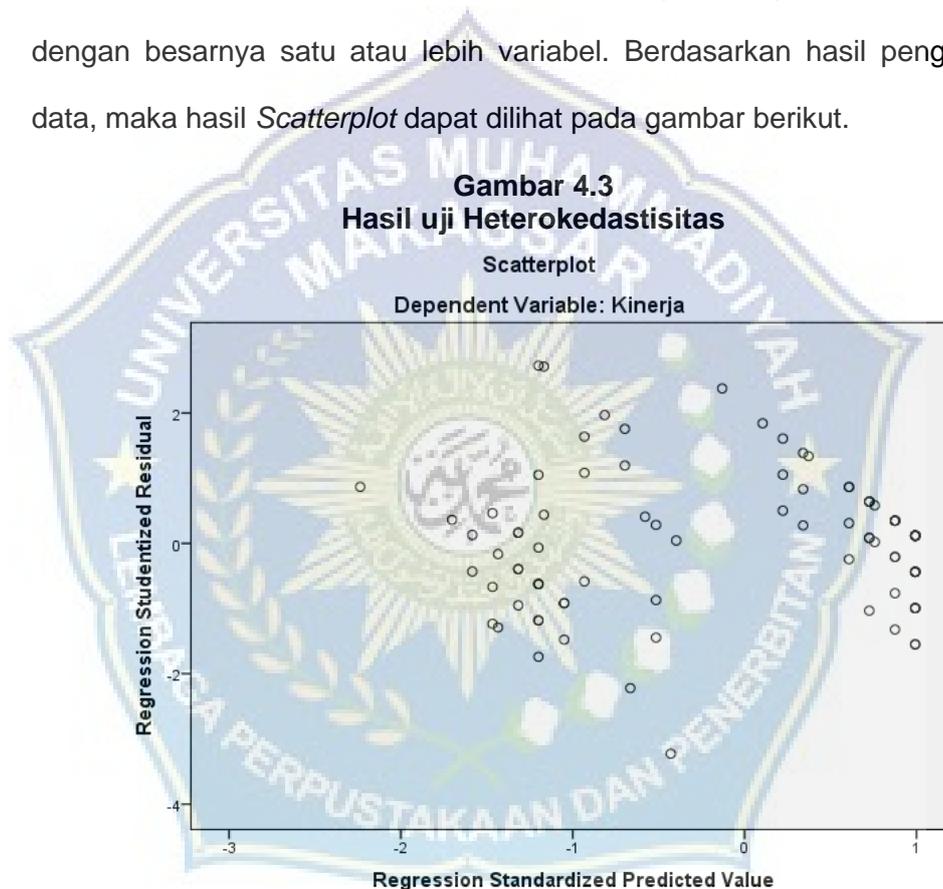
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.639	2.347		1.125	.264		
Disiplin Kerja	.412	.168	.268	2.458	.016	.183	5.452
Kompensasi	.935	.159	.640	5.871	.000	.183	5.452

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel di atas menjelaskan bahwa data yang ada tidak terjadi gejala multikolinearitas antara masing-masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai *VIP*. Nilai *VIP* yang diperbolehkan hanya mencapai 10 maka data di atas dapat dipastikan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Karena data di atas menunjukkan bahwa nilai *VIP* lebih kecil dari 10,0 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari dari 0,10 keadaan seperti itu membuktikan tidak terjadinya gejala multikolinearitas.

5. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan yang lain. Heterokedastisitas menunjukkan bahwa variasi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Pada heterokedastisitas kesalahan yang terjadi tidak secara acak tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka hasil *Scatterplot* dapat dilihat pada gambar berikut.



Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2024

Dari grafik *scatterplot* yang ada pada gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2009:107).

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan variabel terikat ketika variabel bebas dinaikkan atau diturunkan. Dari pengolahan data yang telah dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized	Beta		
	B	Std. Error	Coefficients			
1 (Constant)	2.639	2.347			1.125	.264
Disiplin Kerja	.412	.168	.268		2.458	.016
Kompensasi	.935	.159	.640		5.871	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$= 2,920 + 0,412X_1 + 0,935X_2$$

- Konstanta (α) diketahui sebesar 2,920, hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) sebesar 0 maka Kinerja (Y) sebesar 2,639.
- Besarnya koefisien β_1 adalah 0,412, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya Disiplin Kerja (X_1) sebesar satu satuan, maka hal tersebut akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,412.
- Besarnya koefisien β_2 adalah 0,935, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya Kompensasi (X_2) sebesar satu satuan, maka hal tersebut akan meningkatkan Kinerja (Y) sebesar 0,935.

7. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang menyatakan besar pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Pada permasalahan yang sedang diteliti yaitu pengaruh *Disiplin Kerja* (X_1), *Kompensasi* (X_2) secara simultan dalam memberikan kontribusi pengaruh terhadap *Kinerja* (Y). Dengan menggunakan SPSS, diperoleh *output* sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.791	.787	1.81799

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa *R-square* sebesar 0,791 atau 79%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 79% sedangkan sisanya sebesar 21% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

8. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Pengujian ini berujuan untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009:88). Hasil uji statistik F dapat dilihat pada tabel di bawah ini, jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan menolak H_o , sedangkan jika nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 maka H_o diterima dan mebolak H_a .

Tabel 4.11
Hasil Uji f
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1200.005	2	600.002	181.539	.000 ^p
	Residual	317.288	96	3.305		
	Total	1517.293	98			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada uji F sebesar $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $181,539 > 3,09$. Nilai F dari tabel dimana pada tabel F untuk $\alpha = 0,05$ dan $df_1: 1, df_2: n-k-1 (99-2-1) = 136$, maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,09. Berdasarkan nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai F hitung $> F$ Tabel maka (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa *Disiplin Kerja* dan *Kompensasi* secara simultan signifikan mempengaruhi variabel dependen yaitu *Kinerja* atau dengan kata lain model regresi ini dapat digunakan dalam penelitian ini.

b. Hasil Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Tabel 4.12
Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.639	2.347		1.125	.264
Disiplin Kerja	.412	.168	.268	2.458	.016
Kompensasi	.935	.159	.640	5.871	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

- 1) Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan dengan $\alpha = 0,05$, $df = n - k - 1 = 99 - 2 - 1 = 96$, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak

sebesar (1,984) sehingga $T_{hitung} > T_{tabel}$ yakni $2,458 > 1,984$, yang diperoleh pada variabel *Disiplin Kerja* (X_1) sehingga dapat disimpulkan bahwa *Disiplin Kerja* (X_1) mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Pelanggan (Y), nilai t positif menunjukkan bahwa variabel *Disiplin Kerja* (X_1) mempunyai pengaruh yang searah Kepuasan Pelanggan (Y), sehingga H1 diterima yakni *Disiplin Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja*.

- 2) Variabel kompensasi (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan dengan $\alpha=0,05$, $df=n-k-1=99-2-1=96$, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar (1,984) sehingga $T_{hitung} > T_{tabel}$ yakni $5,871 > 1,984$, yang diperoleh pada variabel *Kompensasi* (X_2) sehingga dapat disimpulkan bahwa *Kompensasi* (X_2) mempunyai pengaruh terhadap *kinerja* (Y), nilai t positif menunjukkan bahwa variabel *Kompensasi* (X_2) mempunyai pengaruh yang searah dengan *Kinerja* (Y), sehingga H2 diterima yakni *Kompensasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja*.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Driver Di kota Makassar

Disiplin kerja dalam dunia pekerjaan tentu menjadi sebuah perhatian khusus untuk para karyawan ataupun dalam konteks driver, dengan mematuhi segala aturan perusahaan tentunya menjadi sebuah hal positif bagi perusahaan itu sendiri. Ketika aturan yang dibuat oleh perusahaan itu dapat dilakukan oleh driver tentunya rasa kepercayaan dari konsumen itu sendiri akan meningkat.

Berdasarkan hasil pengujian Uji T menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver di kota makassar. Maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, hal ini disebabkan bahwa driver berpendapat dengan mematuhi segala aturan dari perusahaan itu akan meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Badawi Saluy (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. IE.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Di Kota Makassar

Kompensasi menjadi salah satu yang sangat penting dalam menjalankan sebuah pekerjaan. Tentu ini tidak terlepas dari perhatian pihak perusahaan perihal insentif ataupun bonus yang diberikan pada driver grab itu sendiri demi sebuah kesejahteraan. Ketika sebuah kompensasi dirasa cukup oleh driver maka ada sebuah timbal-balik antara mitra dan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian Uji T menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver di kota makassar. Maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, hal ini disebabkan bahwa driver berpendapat dengan memaksimalkan sebuah pekerjaan akan mendapatkan suatu kompensasi yang setimpal maka inilah sebuah spirit dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yulandri (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara serempak (uji f) maka dapat disimpulkan bahwa variabel *Disiplin Kerja* (X_1) dan *Kompensasi* (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap *Kinerja* (Y).
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t), hasil penelitian membuktikan bahwa variabel *Disiplin Kerja* (X_1) dan *Kompensasi* (X_2) mempunyai nilai t yang positif sehingga menunjukkan pengaruh yang searah terhadap *Kinerja* (Y) dengan kata lain hasilnya positif dan signifikan terhadap *Kinerja*. Hal ini sesuai dengan hipotesis H1 dan H2 yang menyatakan bahwa disiplin kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja*.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini maka diajukan saran sebagai berikut:

1. Bagi Pt. Grab

Dalam rangka untuk meningkatkan suatu kinerja pegawai atau driver, perusahaan hendaknya lebih memperhatikan lagi yaitu kompensasi bagi driver itu sendiri.

2. Bagi Driver Grab

Untuk meningkatkan kinerja bagi driver itu sendiri tentu perlu memperhatikan atau menaati aturan yang ada di perusahaan. Dengan itu maka segala keluhan dari penumpang tentunya akan teratasi jika menaati peraturan yang ada.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hendaknya memperluas lagi objek penelitiannya maupun mencari variabel baru yang dapat mempengaruhi kinerja agar penelitian semakin berkembang.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2009). *Analisis Multivariate Lanjutan Dengan Program SPSS*. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Priyatno, Dwi. 2011. *Analisis Statistik Dengan Microsoff Excell Dan SPSS*. Penerbit Andi: Yogyakarta.
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Rivai, R & Veitsal, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Jakarta: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. CV: Bandung
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Produk): Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), h. 131
- Sudarmanto, R Gunawan. 2013. *Statistik Terapan Berbasis Komputer dengan Program IBM SPSS Statistics 19*. Mitra Wancana Media : Bandarlampung.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Siregar, Syofian. 2015. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Santoso, S. (2015). *SPSS 20 Pengolahan Data Statistik di Era Informas*. PT. Elex Media Komputindo.

Triyono, Ayon. 2012. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama, Oryza. Yogyakarta

Ursachi, G., Horodnic, I. A., & Zait, A. (2015). *How Reliable are Measurement Scales? External Factors with Indirect Influence on Reliability Estimators*. *Procedia Economics and Finance*, 20(15), 679–686. [https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)00123-9](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)00123-9)

Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Rajagrafindo Persada. Jakarta

Widarjono, A. (2018). Estimating profitability of Islamic banking in Indonesia. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 22(3), 568-579.



Lampiran I. Kuesioner Penelitian

Dalam rangka penyusunan skripsi saya, maka:

Nama :/1Junda Fauzi Taftanjani

NIM :/1105721108719

Fakultas :/1Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Makassar

Mohon kesedian Bpk/Ibu/Saudari untuk meluangkan waktu untuk mengisi
kuisisioner berikut ini:

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Perempuan /Laki-laki
3. Usia : A.19-25 Thn B. 26-30 Thn C. 31-35 Thn D.36 Thn ke Atas
4. Pekerjaan : A. Wiraswasta

B. Mahasiswa

C. ASN/PNS

D.Lainnya



B. Pernyataan Kuesioner Penelitian

skala *likert* skor (1) untuk jawaban sangat tidak setuju, skor (2) untuk jawaban tidak setuju, skor (3) untuk jawaban netral, skor (4) untuk jawaban setuju, dan (5) untuk jawaban sangat setuju

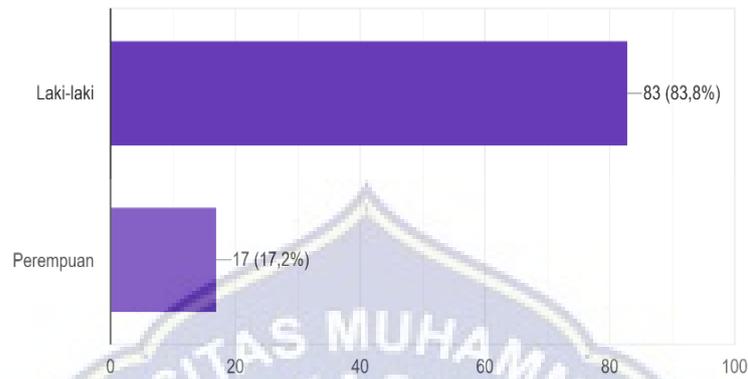
NO.	VARIABEL	INDIKATOR	ITEM	1	2	3	4	5
1.	Disiplin Kerja (X ₁)	1. Ketepatan waktu dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin dalam menerima orderan dengan tepat waktu. • Menjaga amanah dari customer 					
		2. Ketaatan terhadap standar kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Senantiasa menggunakan atribut jika menerima orderan. 					
		3. Kepatuhan terhadap peraturan	<ul style="list-style-type: none"> • Memakai helm berstandar SNI • Melengkapi surat izin mengemudi. 					
		4. Tingkat kewaspadaan	<ul style="list-style-type: none"> • Mengutamakan keselamatan customer. • Menggunakan helm saat berkendara. 					
2.	Kompensasi (X ₂)	1. Upah dan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Menerima upah dari customer sesuai pada aplikasi. • Meningkatkan pendapatan dengan giat dalam bekerja. 					
		2. Insentif	<ul style="list-style-type: none"> • Menerima bonus jika mencapai target pendapatan. • Bonus yang sesuai dengan kinerja 					
		3. Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> • Driver diberikan tunjangan dari pihak perusahaan 					
		4. Fasilitas	<ul style="list-style-type: none"> • Diberi kemudahan untuk mendapatkan atribut Grab. • Diberikan fasilitas Helm SNI dari pihak Grab 					

3.	Kinerja (y)	Berbagi informasi	<ul style="list-style-type: none"> • Senantiasa memberikan informasi terbaru sesama driver • Berbagi informasi program-program dari Aplikasi Grab. 					
		Saling memotivasi	<ul style="list-style-type: none"> • Senantiasa merangkul dan menyemangati sesama driver. • Meningkatkan nilai persatuan sesama driver. 					
		Meningkatkan Kepedulian	<ul style="list-style-type: none"> • Driver berpartisipasi dalam tindakan sosial pada masyarakat. • Driver menjadi garda terdepan tertib berkendara • Driver menjadi contoh untuk kepedulian semua kalangan. 					
		Mengasah Skill	<ul style="list-style-type: none"> • Disediakan sosialisasi pada driver untuk melayani penumpang • Disediakan pelatihan virtual untuk driver. • Bersedia memahami dengan kemajuan teknologi saat ini. 					

Lampiran II. Jawaban Responden Secara Statistik

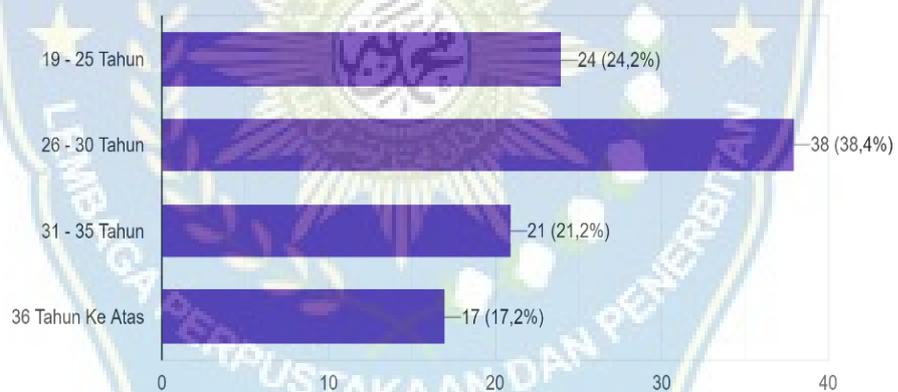
Jenis kelamin

99 jawaban



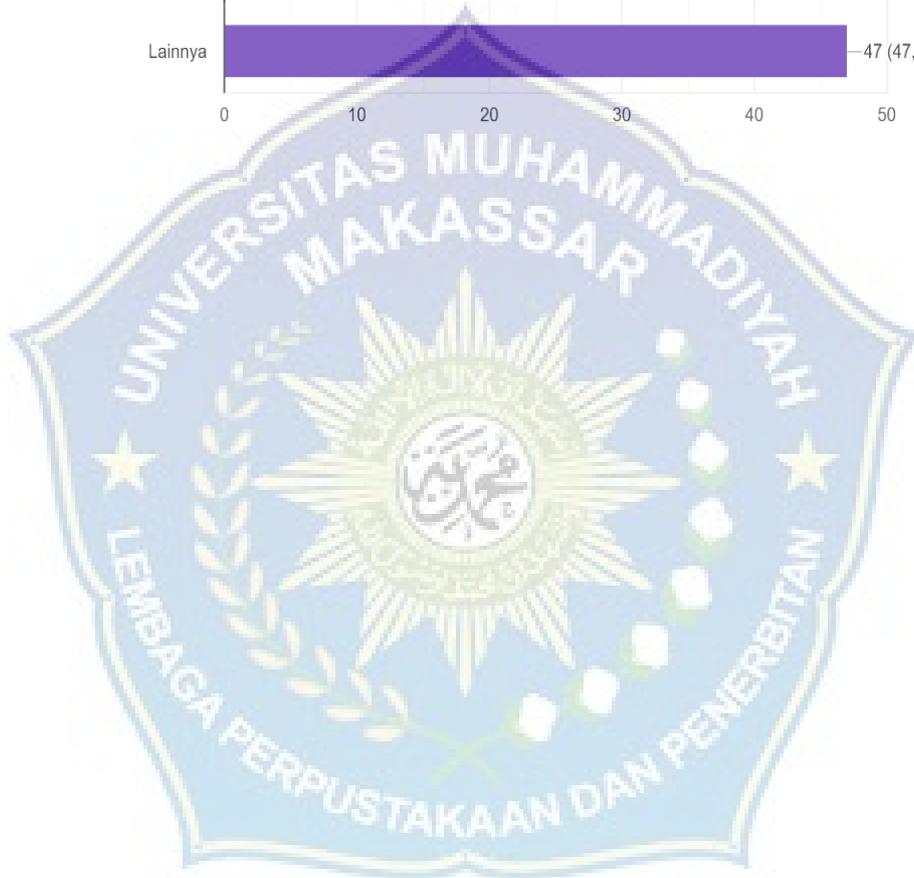
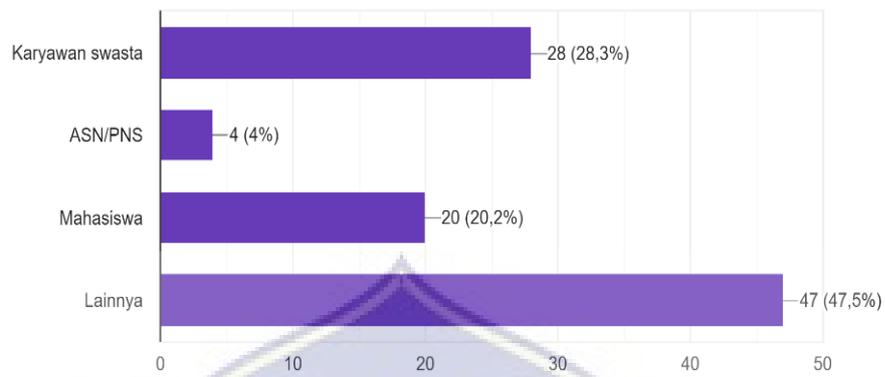
Usia Responden

99 jawaban



Pekerjaan Responden

99 jawaban



Lampiran III. Tabulasi Data

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	T.X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	T.X2	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	T.Y
1	4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
2	4	4	4	5	5	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
3	4	4	5	4	4	4	4	29	5	4	4	3	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	4	4	4	5	30	5	5	4	4	4	5	4	31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	5	5	5	5	4	32	4	4	5	5	5	4	4	31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
6	4	4	5	4	4	4	5	30	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
7	4	4	4	5	5	4	4	30	4	4	4	4	4	5	5	30	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
8	4	5	4	5	5	5	5	33	5	5	5	4	4	5	5	33	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
9	4	5	5	5	4	5	5	33	4	5	5	4	4	4	4	30	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	45
10	4	5	5	5	5	4	5	33	5	5	5	4	5	5	4	33	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
11	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
12	5	4	4	5	4	4	4	30	4	4	5	5	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
15	5	5	5	5	4	5	5	34	4	4	5	5	5	5	5	33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
16	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
18	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	4	34	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
19	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	47
20	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
22	4	4	5	5	4	4	4	30	4	5	4	4	4	4	4	29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
23	3	4	4	4	4	5	4	28	4	4	5	4	4	4	4	29	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
24	4	4	4	5	4	4	4	29	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
25	4	5	4	4	4	5	4	30	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42

26	4	5	4	4	4	4	4	29	4	5	5	5	5	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43	
27	4	5	4	5	4	4	4	30	4	4	4	4	4	5	4	29	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44	
28	4	5	4	4	4	4	4	29	4	5	4	4	4	5	4	30	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	
29	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	5	5	5	5	4	32	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42	
30	4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	5	4	4	4	4	29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42	
31	4	4	4	5	4	4	4	29	5	4	4	4	4	4	5	30	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	
32	4	5	4	4	4	4	5	30	4	4	4	4	4	5	4	29	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	
33	4	5	4	4	4	4	4	29	5	4	4	4	4	4	4	29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	
34	4	5	5	5	5	5	5	34	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
35	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
36	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
37	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
38	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
39	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	4	5	4	5	33	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
40	5	5	5	5	4	5	4	33	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	5	4	5	5	5	5	5	34	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
43	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
48	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
49	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	4	5	5	34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	5	4	5	5	5	4	5	33	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
51	5	4	5	4	4	4	4	30	4	4	4	5	4	4	5	30	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	46	
52	4	5	4	4	5	4	4	30	4	4	4	4	5	4	4	29	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47

93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
94	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
95	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
96	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R Hitung	0.761596	0.797768	0.78593	0.75815	0.788408	0.820138	0.899942	0.792435	0.744952	0.771102		
R Tabel	0.195	0.195	0.195	0.195	0.195	0.195	0.195	0.195	0.195	0.195	0.195	
Keterangan	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	
Varians	0.244898	0.236446	0.284065	0.23892	0.254174	0.23088	0.251288	0.236446	0.256854	0.236446	2.470418	Jumlah
											15.48258	Varian Total

78	4	4	5	4	4	4	5	30
79	4	4	5	4	4	4	3	28
80	4	4	4	4	5	4	4	29
81	4	4	5	4	4	4	3	28
82	4	4	5	4	4	4	4	29
83	4	3	4	4	4	4	5	28
84	4	5	4	4	4	4	4	29
85	5	4	5	4	4	4	4	30
86	4	5	4	4	4	4	4	29
87	4	4	5	5	4	4	4	30
88	5	5	5	5	5	5	4	34
89	5	5	5	5	5	5	5	35
90	5	5	5	5	5	5	4	34
91	5	5	5	5	5	4	4	33
92	5	5	5	5	5	5	5	35
93	5	4	5	4	5	4	5	32
94	5	5	5	5	5	5	5	35
95	5	5	5	5	5	5	5	35
96	5	5	5	5	5	4	5	34
97	5	5	5	5	5	5	5	35
98	5	4	5	4	5	4	5	32
99	4	4	4	5	4	4	5	30
R Hitung	0.7751	0.625733	0.634571	0.680499	0.76618	0.831669	0.717964	
R Tabel	0.195	0.195	0.195	0.195	0.195	0.195	0.195	
Keterangan	Valid							
Varians	0.265512	0.271697	0.204906	0.266131	0.243249	0.269841	0.28757	1.808905 Jumlah Varian 6.54731 Varian Total

Kriteria Pengujian

Nilai	Nilai Cronbach's	
Acuan	Alpha	Kesimpulan
0,60	0.844337395	RELIABEL

78	4	4	4	4	4	4	4	28
79	4	4	4	4	3	3	4	26
80	4	4	4	5	4	4	4	29
81	4	4	4	4	4	4	4	28
82	4	5	4	4	5	5	5	32
83	4	4	4	4	4	4	5	29
84	5	4	4	4	4	5	4	30
85	4	4	4	4	4	5	4	29
86	4	4	4	4	4	4	4	28
87	4	5	4	4	4	4	4	29
88	5	5	5	5	5	5	5	35
89	5	5	5	5	5	5	5	35
90	5	5	5	5	5	5	5	35
91	4	4	5	5	5	5	5	33
92	5	5	5	4	5	5	5	34
93	5	5	5	5	4	5	5	34
94	5	5	5	5	5	5	5	35
95	5	5	5	5	5	5	5	35
96	5	4	4	5	5	5	5	33
97	5	5	5	5	5	5	5	35
98	4	5	5	5	5	4	5	33
99	4	4	4	5	4	4	4	29
R Hitung	0.663017	0.72751	0.80023	0.762826	0.820558	0.806737	0.790391	
R Tabel	0.195	0.195	0.195	0.195	0.195	0.195	0.195	
Keterangan	VALID							
Varians	0.23892	0.277262	0.227788	0.261596	0.279736	0.244898	0.23088	1.76108 Jumlah Varian
								7.248196 Varian Total

Kriteria Pengujian

Nilai	Nilai Cronbach's	
Acuan	Alpha	Kesimpulan
0.6	0.883203929	Reliabel

Lampiran V. Hasil Olah Data SPSS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.791	.787	1.81799

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

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1200.005	2	600.002	181.539	.000 ^b
	Residual	317.288	96	3.305		
	Total	1517.293	98			

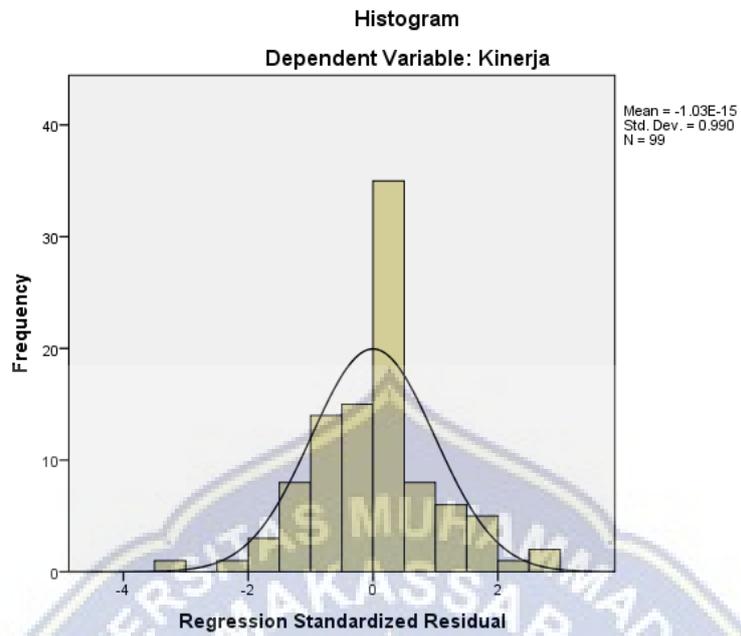
a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja

Coefficients^a

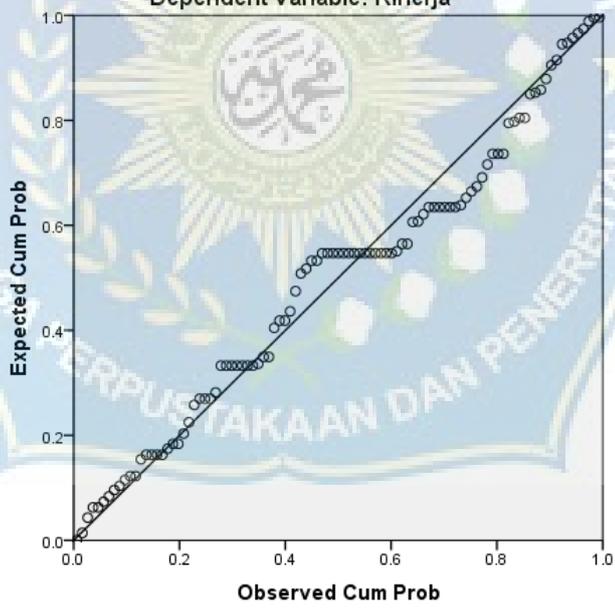
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.639	2.347		1.125	.264		
Disiplin Kerja	.412	.168	.268	2.458	.016	.183	5.452
Kompensasi	.935	.159	.640	5.871	.000	.183	5.452

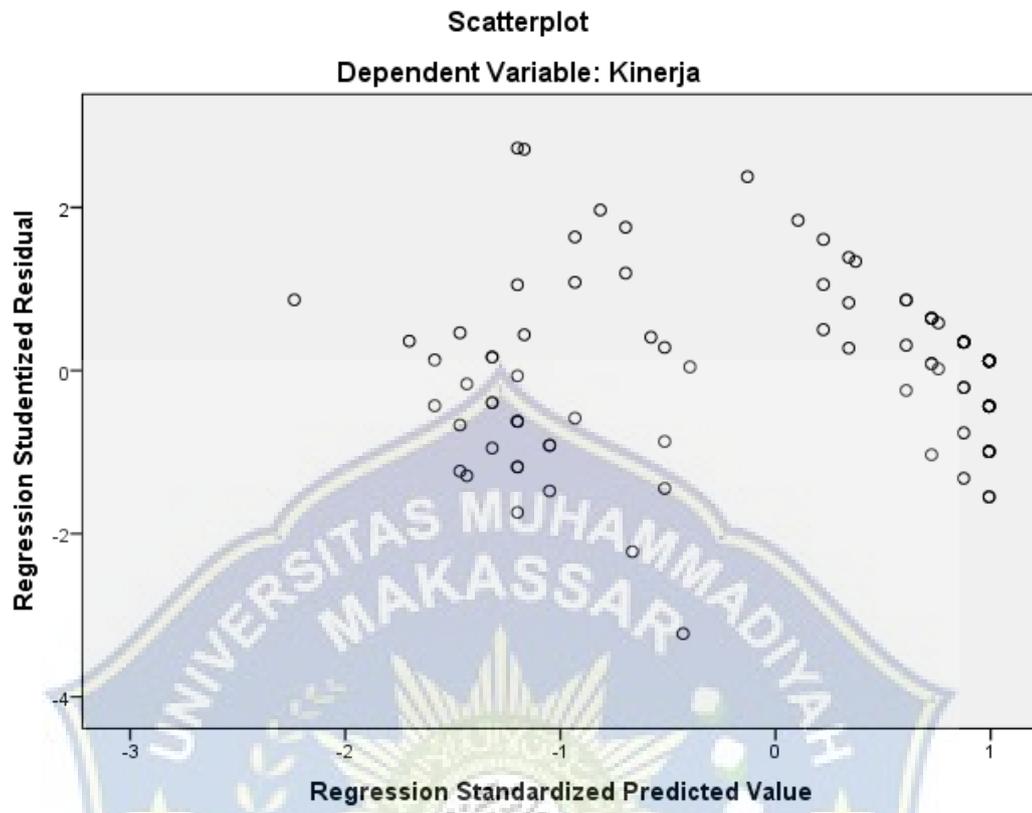
a. Dependent Variable: Kinerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

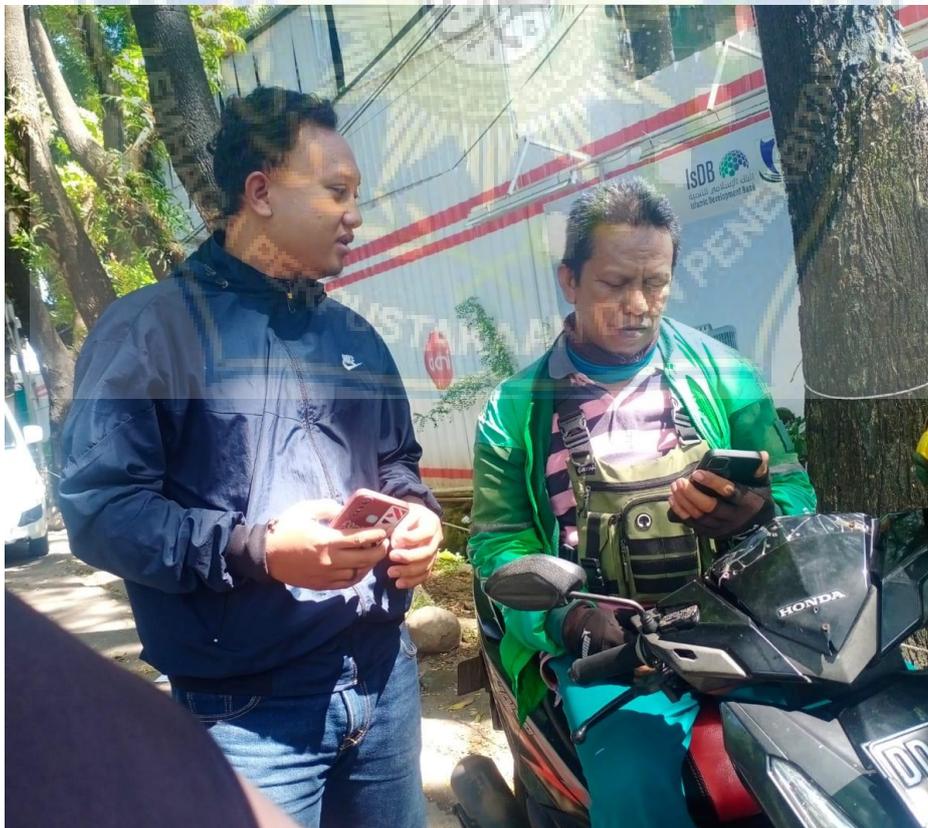
Dependent Variable: Kinerja





Lampiran VI. Dokumentasi





Lampiran VII. Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
 Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
 Makassar 90231

Nomor	: 4309/S.01/PTSP/2024	Kepada Yth.
Lampiran	: -	Walikota Makassar
Perihal	: <u>Izin penelitian</u>	

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3723/05/C.4-VIII/III/1445/2024 tanggal 23 Februari 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a	: JUNDA FAUZI TAFTANJANI
Nomor Pokok	: 105721108719
Program Studi	: Manajemen
Pekerjaan/Lembaga	: Mahasiswa (S1)
Alamat	: Jl. Sit Alauddin No. 259, Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

" Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi pada aplikasi grab terhadap kinerja driver kota makassar "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **23 Februari s/d 23 Maret 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 23 Februari 2024

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
 Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
 Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth

1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 147/05/A.2-II/II/45/2024 Makassar, 23 februari 2024

Lamp : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Ketua LP3M Universitas Muhammadiyah Makassar

Di-

Tempat

Dengan Hormat

Dalam rangka proses penelitian dan penulisan skripsi mahasiswa dibawah ini:

Nama : Junda fauzi taftanjani

Stambuk : 105721108719

Jurusan : Manajemen

Judul Penelitian : Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi pada aplikasi grab terhadap kinerja driver di kota makassar

Dimohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai tempat mahasiswa tersebut melakukan penelitian

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan terimakasih.

Dekan.

Dr. H. Andi Jan'an, S.E., M.Si

NPM: 051 507

Tembusan:

1. Rektor Unismuh Makassar
2. Arsip

Lampiran VIII. Bebas Plagiat


**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**
 Alamat Kantor: Jl. Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama: Junida Fauzi Taflamanti
 NIM: 105721108702
 Program Studi: Manajemen

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	25 %	25 %
3	Bab 3	9 %	10 %
4	Bab 4	9 %	10 %
5	Bab 5	10 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang dilakukan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sepeertunya.

Makassar, 30-April 2024
Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,


 NPM. 964 591
 NIP. 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
 Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
 Website: www.library.unismuh.ac.id
 E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

BIOGRAFI PENULIS



Junda Fauzi Taftanjani panggilan Junda, lahir di Ponorogo pada tanggal 4 Juli Tahun 2000 dari pasangan suami istri Bapak Irfan Sutedi dan Ibu Endang Suhuning. Peneliti adalah anak pertama dari 2 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal saat ini di Balang Baru, Kecamatan Tamalate Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD 3 Madukkelleng lulus tahun 2013, SMP 6 Sengkang lulus tahun 2016, SMA 7 Wajo lulus tahun 2019, dan mulai tahun 2019 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

