

THE INFLUENCE OF MOTIVATION, DISCIPLINE, AND REWARDS ON THE PERFORMANCE OF ONLINE MOTORCYCLE TAXI DRIVERS IN MEDAN CITY

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN REWARD TERHADAP KINERJA OJEK ONLINE DI KOTA MEDAN

Gabriel Richard Asa¹, Feres Henokh Purba², Daniel William Panjaitan³, Fariza Fitria⁴

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3,4}

gabrielrayasah22@gmail.com¹, Krisdiantopurba1706@gmail.com², daniellpjt29@gmail.com³,
farizafitria@unprimdn.ac.id⁴,

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Motivation, Discipline, and Rewards on the Performance of Online Motorcycle Taxi Drivers. The population and sample in this study consisted of 100 respondents who are online motorcycle taxi drivers in Medan City. This research employs a quantitative method with a descriptive approach. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The hypothesis testing is conducted simultaneously using the F-test and partially using the T-test. The results of the study indicate that, simultaneously, the variables Motivation, Discipline, and Rewards have no influence and are not statistically significant toward the performance of online motorcycle taxi drivers. Likewise, partially, the variables Motivation, Discipline, and Rewards also have no influence and are not statistically significant toward their performance.

Keywords: Motivation, Discipline, And Rewards

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel Motivasi, Disiplin dan Reward terhadap Kinerja Ojek Online. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Ojek Online di kota Medan sebanyak 100 Responden. Penelitian ini menggunakan Metode Penelitian Kuantitatif dengan pendekatan Deskriptif. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linear Berganda. Uji Hipotesis secara simultan menggunakan uji F dan secara parsial menggunakan uji T. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel Motivasi, Disiplin dan Reward tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja ojek online. Dan secara parsial variabel Motivasi, Disiplin, dan Reward tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja ojek online.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin dan Reward

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan peran penting di semua bidang aktivitas suatu perusahaan. Meskipun didukung dengan sarana, prasarana, dan sumber 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). Mangunegara, (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Motivasi kerja ialah dorongan atau semangat yang membuat seorang

pekerja dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuannya. Motivasi kerja dapat berasal dari dalam diri sendiri atau dari luar. Motivasi kerja dapat memberikan manfaat, seperti meningkatkan produktivitas kerja, Mendorong karyawan berpikir kreatif, membantu para pekerja memberikan hasil terbaik, serta membantu pekerja mengembangkan diri. Motivasi kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa senang dan semangat dalam bekerja. Hal ini berdampak positif pada perkembangan dan pertumbuhan suatu organisasi atau perusahaan.

Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan suatu kinerja. Seorang yang disiplin cenderung lebih tepat waktu, mematuhi

aturan, dan menyelesaikan tugas dengan baik. Dilingkungan pekerjaan seperti ojek , disiplin kerja yang tinggi akan memastikan bahwa seorang menjalankan tugasnya dengan professional, yang pada gilirannya meningkatkan efektifitas layanan publik. Penegakan aturan disiplin yang konsisten oleh menejemen juga dapat memperkuat budaya kerja yang positif.

Reward (penghargaan) biasanya berhubungan dengan tujuan untuk memotivasi, menghargai, atau memperkuat perilaku positif. Reward sering digunakan dalam berbagai bidang seperti pendidikan, pekerjaan serta yang lainnya, dengan beberapa latar belakang dan tujuan ialah meningkatkan motivasi untuk mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki pegawai untuk bertujuan meningkatkan individu alam mencapai tujuan dan standar tertentu.

Reward digunakan sebagai alat untuk mengapresiasi dan memotivasi individu atau kelompok agar terus mempertahankan, bahkan meningkatkan, kontribusi positif yang mereka berikan dalam lingkungan kerja, komunitas dan yang lainnya

Kinerja suatu ojek , khususnya dibagian transportasi, memiliki dampak signifikan terhadap efektifitas pelayanan publik. Dalam konteks ini, Motivasi kerja, Disiplin Kerja, Dan Reward menjadi tiga elemen kunci yang saling memengaruhi. Motivasi kerja yang tepat dapat memotivasi pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Disiplin kerja berfungsi untuk menegakkan standar etika dan profesionalisme, sementara Reward memastikan ojek memiliki kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya secara efektif. Dengan memahami pengaruh ketiga factor ini, pekerja dapat merumuskan starategi yang lebih baik untuk meningkatkan

kinerja pekerja dan kualitas pelayanan publik.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivation, Disiplin, Dan Reward Terhadap Kinerja Ojek Online Di Kota Medan ”.**

Tinjauan Pustaka

Teori Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Ojek Online

Motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan prilaku tertentu. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada prilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Dalam Ali & Suarni (2022)

Menurut Ningsih et al., 2022 Dalam Ahmad et al., 2024 . apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Teori Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Ojek Online

Menurut Gito & Jhon 2023 Disiplin merupakan prosedur yang memperbaiki bawahan sebab melanggar ketentuan yang diterapkan. Disiplin yang baik menggambarkan banyaknya pekerjaan pegawai yang diberikan. Hal ini menambah semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan, pegawaidan masyarakat. Kehidupan berorganisasi diperlukan membutuhkan sikap disiplin

kerja dari para pegawai. Dengan meningkatnya rasa disiplin kerja dari pegawai maka tugas-tugas yang dikerjakan pegawai itu sendiri akan terselesaikan dengan baik. Sehingga dari tujuan pencapaian organisasi bisa maksimal dan tercapai dengan sangat memuaskan. Hal ini juga akan berdampak secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai itu sendiri. Disiplin kerja penting untuk ditumbuhkan dan terus ditingkatkan demi tujuan Bersama antara organisasi dan pegawai.

Dengan meningkatnya rasa disiplin kerja dari pegawai maka tugas-tugas yang dikerjakan pegawai itu sendiri akan terselesaikan dengan baik (Dewi & Lingga, 2024).

Teori Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Ojek Online

Reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeselimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. dalam Evi Sofiati, (2021)

Handoko (2012 : 66) *reward* merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeselimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

H1 : Motivasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja ojek online di Kota Medan

H2 : Disiplin memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja ojek online di Kota Medan

H3 : *Reward* memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja ojek online di Kota Medan

METODE PENELITIAN

Pendekatan, Jenis, dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan *metode survey explanasi*. Penelitian menurut tingkat explanasi ialah penelitian yang mengungkapkan kedudukan variabel-variabel yang diteliti dengan variabel lain. Pada tingkat explanasi, penelitian ini terdapat dalam penelitian asosiatif yaitu penelitian yang menggabungkan dua variabel atau lebih untuk melihat dampak dari masing-masing variabel melalui pengujian hipotesa.

Tempat dan Waktu Penelitian

Pada penyusunan penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di kantor Grab di CBD Polonia, jl. Padang Golf, blok CC28-29. Waktu dilakukan peneliti dari bulan September 2024 sampai selesai.

Populasi dan Sampel Penelitian Populasi

Menurut Sugiono (2021:126) menyatakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang memiliki kuantitas serta ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti buat dipelajari dan setelah itu diambil kesimpulannya. Populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan ojek online penelitian di kantor Grab di CBD Polonia, jl. Padang Golf, blok

CC28-29 adalah sejumlah 500 orang

Sampel

Menurut sugiono (2021:127) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari jumlah serta ciri ciri yang dipunyai oleh populasi tersebut, peneliti memilih secara acak sampel untuk penelitian ini yaitu sejumlah 100 orang , peneliti menggunakan *random sampling* untuk pemilihan sampel.

Dalam penelitian yang akan digunakan ialah Teknik pengambilan data yang paling strategis yang bertujuan utama dari penelitian ialah mendapatkan data. Tanpa mengetahui Teknik pengumpulan data,maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standart data yang ditetapkan. “ Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner yang disebarakan secara online/offline melalui google form.

Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

Jenis Data

Data primer, Menurut Sugiono (2022), data primer ialah sumber yang langsung memberi datanya untuk peneliti, data ini dikumpulkan langsung dari sumbernya oleh peneliti, seperti

melalui wawancara, survei, atau observasi. Data ini sangat penting dalam penelitian karena memberikan informasi yang akurat dan relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian yang akan digunakan ialah Teknik pengambilan data yang paling strategis yang bertujuan utama dari penelitian ialah mendapatkan data. Tanpa mengetahui Teknik pengumpulan data,maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standart data yang ditetapkan. “ Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner yang disebarakan secara *online/offline* melalui *google form*.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan ojek online Grab yang bekerja di kantor Grab CBD Polonia, Jl. Padang Golf, Blok CC28-29, sebanyak 300 orang, dengan jumlah sampel yang diperoleh sebanyak $n = 75$ orang

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	60	80%
Perempuan	15	20%
Jumlah	75	100%

Jenis Kelamin Responden Berdasarkan data yang dikumpulkan, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 60 orang atau sebesar 80%, sedangkan responden perempuan berjumlah 15 orang atau sebesar 20%. Hal ini menunjukkan

bahwa sebagian besar karyawan ojek online yang dijadikan sampel terdiri dari laki-laki, mencerminkan pola kerja dan struktur tenaga kerja di lapangan yang memang lebih didominasi oleh kaum laki- laki.

Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
< 25 tahun	10	13.3%
25–35 tahun	40	53.3%
> 35 tahun	25	33.4%
Jumlah	75	100%

Usia Responden Usia responden terbagi dalam tiga kategori, yaitu kurang dari 25 tahun, 25–35 tahun, dan lebih dari 35 tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 10 responden (13,3%) yang berusia di bawah 25 tahun, 40 responden (53,3%) berada pada rentang

usia 25–35 tahun, dan 25 responden (33,4%) berada di atas usia 35 tahun. Mayoritas responden berada dalam usia produktif dan matang

Uji Validitas dan Reliabilitas Uji Validitas

Correlations

	skor soal_1	skor soal_2	skor soal_3	Skor soal_4
Pearson	280	.290	.290	.426
Correlation				
skor soal_1				
Sig. (2-tailed)		.259	.259	.088
N	75	75	75	75
Pearson Correlation	.290	1	.227	.064
skor soal_2	.259			
Sig. (2-tailed)			.380	.808
N	75	75	75	75
Pearson Correlation	.290	.227	1	.604*
skor soal_3	.259	.380		
Sig. (2-tailed)			.380	.310
N	75	75	75	75
Pearson Correlation	.426	.064	.604*	1
skor soal_4	.088	.808		
Sig. (2-tailed)			.010	
N	75	75		

N			75	75
	.292	.290		
Pearson skor soal_5 Correlation			.290	.426

Berdasarkan tabel di atas, nilai r hitung dari masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel (0,227). Sehingga dapat disimpulkan

bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya.

Uji Reliabelitas

	skor soal_1	skor soal_2	skor soal_3	skor soal_4
skor soal_1	1.000	.990	.990	.996
skor soal_2	.980	1.000	.970	.967
skor soal_3	.990	.977	1.000	.984
skor soal_4	.976	.964	.994	1.000
skor soal_5	.992	.990	.991	.985
skor soal_6	.970	.968	.968	.965
skor soal_7	.969	.983	.992	-.985
skor soal_8	.969	.983	.983	.989
skor soal_9	.960	.980	.988	.978
skor soal_10	.992	.990	.987	.986
skor soal_11	.952	.988	.970	.987

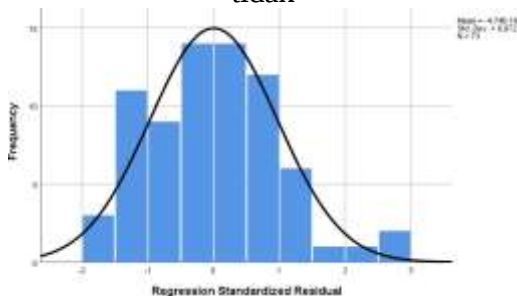
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Seluruh variabel menunjukan nilai Cornbach's Alpha di atas 0,8 yang berarti masing masing memiliki reliabilitas tinggi dan dapat digunakan sebagai instrument pengukuran yang dapat diandalkan

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

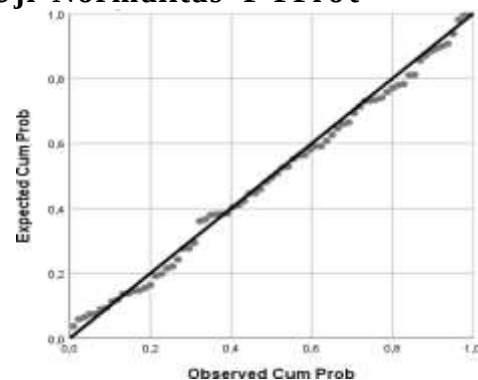
Ada 2 metode untuk mendeteksi residual data berdistribusi normal atau tidak



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Hasil pengolahan data spss pada gambar histogram menunjukan grafiknya simetris karna tidak memenceng ke kiri atau ke kanan dan distribusi datanya mengikuti kurva berbentuk lonceng. maka dapat dikatakan data berdistribusi normal

Uji Normalitas P-PPlot



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS
Gambar di atas menunjukan hasil

uji normalitas *Probability Plot* dimana titik-titik tersebar mengikuti garis diagonal. Yang menunjukkan data

Tabel Uji Multikolonieritas

tersebut terdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a		
Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	,944	1,059
Disiplin	,875	1,143
Reward	,869	1,151

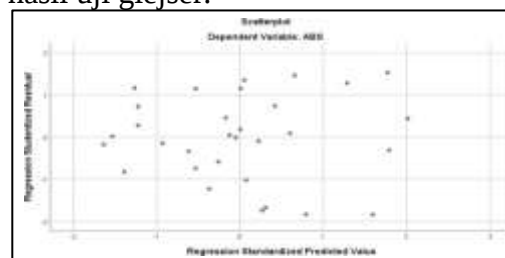
a. Dependent Variable: Kinerja Ojek Online

Setelah dilakukan pengujian multikolonieritas diketahui nilai toleransi seluruh variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF untuk seluruh variabel kurang dari 10,0. maka, tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi mengalami ketidak pastian *variance residual* dari suatu penelitian ke penelitian lainnya. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *scatterplot* dan dengan melihat

hasil uji glejser.



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan grafik scatterplot diatas, menunjukkan data menyebar dan tidak memiliki pola yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Tabel 1. Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	-3,421	3,221		-1,062	,298
	Motivasi	,625	,415	,279	1,506	,134
	Disiplin	-,449	,943	-,092	-,476	,658
	Reward	,163	,104	,303	1,569	,149

a. Dependent Variable: ABS

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan data pada tabel dapat disimpulkan bahwa hasil uji gleser dari variabel bebas tidak ada diantaranya yang signifikannya dibawah 0,05, karena nilai Motivasi = 0,134 nilai variabel Disiplin = 0,658 karena variabel

Reward= 0,149 Dari data diatas nilai signifikannya lebih besar dari nilai α 0,05 (sig >0,050). Maka dapat disimpulkan hasil uji gleser tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Data dan Penelitian

Berganda

Hasil Uji Analisis Regresi Linier

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6,788	3,055		-2,219	,035
	Motivasi	1,184	,393	,287	3,010	,006
	Disiplin	7,490	,895	,831	8,373	,000
	Reward	,221	,099	,223	2,241	,034

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Konstanta (a) sebesar -6,778 menyatakan jika Motivasi, Disiplin dan Reward konstan dan bernilai 0 sehingga Kinerja karyawan memiliki nilai sebesar -6,788. Angka koefisien regresi pada variabel Motivasi memiliki nilai sebesar 1,184 jika nilai koefisien regresi Motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 persen maka nilai motivasi akan naik sebesar 1,184 terhadap Kinerja Ojek online Angka koefisien regresi pada

variabel Disiplin memiliki nilai sebesar 7,490 jika nilai koefisien regresi Disiplin mengalami kenaikan 1 persen maka nilai rasio aktivitas sebesar 7,490 terhadap Kinerja Ojek online Angka koefisien Disiplin memiliki nilai sebesar 0,221 jika nilai koefisien regresi Disiplin mengalami kenaikan 1 persen maka nilai ukuran perusahaan sebesar 0,221 terhadap Kinerja Ojek online

Uji Koefisien Determinasi (R²)Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,752 ^a	,566	,385	2,2684506149
a. Predictors: (Constant), LAG_Y, Motivasi, Disiplin Reward				
b. Dependent Variable: Kinerja Ojek online				

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Hasil uji menunjukan bahwa nilai *Adjusted R Square* 0,385 atau 38,5% variabel dependen lebih besar dari variabel independen yang dipakai. Sedangkan sisanya 61,5% dijelaskan

pada variabel independen lain yang diteliti penelitian.

Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Tabel 4. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F Sig.
1	Regression	130,597	3	32,64922,340	,000 ^b
	Residual	37,660	75	1,448	
	Total	168,257	78		

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin, Reward

Sumber: *Hasil Pengolahan Data SPSS*

Dalam pengujian uji parsial F ditemukan nilai Fhitung sejumlah 22,540 dan Ftabel sebesar 2,68 Maka, hasil pengujian uji parsial F diketahui nilai perhitungan $22,340 > 2,725$ dan nilai signifikan $0,00 < 0,050$. Artinya variabel

indenpenden yakni Motivasi, Disiplin, Reward. berpengaruh secara simultan atas variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)**Tabel 5. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji-t)**

		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6,778	3,055		-2,219	,035
	Motivasi	1,184	,393	,287	3,210	,006
	Disiplin	7,490	,895	,831	8,373	,000
	Reward	,221	,099	,223	2,241	,034

a. Dependent Variable: Kinerja ojek online

Sumber: *Hasil Pengolahan Data SPSS*

Besar tabel = $(\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 75-3-1) = (0,025 ; 71) = 1.66660$
 Dengan membandingkan hasil secara parsial tersebut besarnya tabel, maka :

Hasil uji parsial (uji-t) motivasi terhadap kinerja ojek online menunjukkan nilai T hitung sebesar 3,210 dan nilai T tabel 1.66660 Artinya T hitung $> T$ tabel dengan nilai signifikan $0,006 < 0,050$. Maka Motivasi berpengaruh positif secara signifikan pada Kinerja Ojek online

Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t) untuk Disiplin terhadap Kinerja ojek online adalah nilai T hitung sebesar 8,173 dan nilai T tabel 1.66660 Artinya T hitung $> T$ tabel dengan nilai signifikan $0,000 < 0,050$. Maka Disiplin berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja ojek online

Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t) untuk Reward terhadap Kinerja Ojek online adalah nilai T hitung sebesar 2,241 dan nilai T tabel 1.66660 Artinya T hitung $> T$ tabel dengan nilai signifikan $0,034 < 0,05$. Reward berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja ojek

online.

Pembahasan dan Hasil Penelitian**Motivasi Terhadap kinerja ojek online**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji-t), ditemukan nilai variabel Motivasi berpengaruh positif secara signifikan pada Kinerja karyawan. Sebab hasil yang didapat ialah nilai T hitung sebesar 3,210 t-tabel 1.66660. dan nilai signifikan $0,006 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian S Nurhaliza , Dkk (2024) dimana menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja ojek online .berarti jikalau semakin tinggi Motivasi maka akan semakin naik pula kinerja ojek online dan sebaliknya.

Disiplin terhadap Kinerja Ojek online

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji-t), ditemukan bahwa nilai variabel Disiplin berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Ojek online. karena nilai Thitung sebesar 8,373 Ttabel 1.66660

dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian DH Perkasa (2023) dimana menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif signifikan pada kinerja ojek online .berarti jikalau semakin tinggi Disiplin maka akan semakin naik pula kinerja ojek online dan sebaliknya.

Reward terhadap Kinerja Ojek online

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji-t), ditemukan bahwa nilai variabel Reward berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja ojek online karena nilai Thitung sebesar 2,241 Ttabel 1.66660 dan nilai signifikan $0,034 < 0,05$. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian Gilang Arif Febrianto & Muhammad Farid Wajdi (2024) dimana menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif signifikan pada kinerja ojek online .berarti jikalau semakin tinggi Disiplin maka akan semakin naik pula kinerja ojek online dan sebaliknya menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif signifikan pada kinerja ojek online .berarti jikalau semakin tinggi Disiplin maka akan semakin naik pula kinerja ojek online dan sebaliknya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Motivasi, Disiplin dan Reward terhadap Kinerja Ojek Online di kota Medan sehingga dapat disimpulkan, yaitu sebagai berikut:

Secara Parsial

- a. Variabel Motivasi (X1) berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel nilai perusahaan (Y) pada Ojek Online di kota Medan
- b. Variabel Disiplin (X2) berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel nilai perusahaan (Y) pada

Ojek Online di kota Medan

- c. Variabel Reward (X3) berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel nilai perusahaan (Y) pada Ojek Online di kota Medan

Secara Simultan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan adalah variabel (X) yaitu Motivasi, Disiplin dan Reward berpengaruh secara Simultan terhadap variabel (Y) yaitu Kinerja Ojek Online di kota Medan

Saran

Dari hasil diatas, maka saran dari peneliti:

1. Untuk peneliti selanjutnya, dari hasil yang dapat menambahkan variabel lain yang diduga memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja
2. Untuk pihak Grab maupun ojek online lainnya disarankan untuk memperhatikan faktor – faktor lain di luar Motivasi, Disiplin dan Reward yang kemungkinan lebih berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ojek online
3. Untuk Universitas Prima Indonesia, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan bahwa pengaruh variabel SDM terhadap kinerja tidak selalu signifikan, tergantung pada konteks organisasi dan karakteristik responden.
4. Untuk peneliti, dengan adanya penelitian diharapkan peneliti dapat memperoleh lebih banyak pengetahuan mengenai pengaruh Motivasi, Disiplin dan Reward terhadap kinerja Ojek online.

DAFTAR PUSTAKA

Dewi, S. A., & Trihudyatmanto, M. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of*

- Economic, Business and Engineering (JEBE)*, II, 113–122.
- Ekabawani, R., & Winarno, A. (2019). Effect of Training and Reward System on Employee Performance (Study At Pt . Bio Farma Persero). *Balance: Jurnal Ekonomi*, 15(2), 258–268.
- Fernos, G. S. & J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Terindustrian kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629. <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/210>
- Handoko, T. H. (2012). Pengantar Manajemen. *Yogyakarta: BPFE*.
- Mangkunegara, A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Remaja Rosdakarya*.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTDIS:Economics, Accounting and Bussiness Journal*, 2(1), 52–63.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Sugiyono. (2021a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Dewi, S. A., & Trihudyatmanto, M. (2020). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, II, 113–122.
- Ekabawani, R., & Winarno, A. (2019). Effect of Training and Reward System on Employee Performance (Study At Pt . Bio Farma Persero). *Balance: Jurnal Ekonomi*, 15(2), 258–268.
- Fernos, G. S. & J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Terindustrian kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629. <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/210>
- Handoko, T. H. (2012). Pengantar Manajemen. *Yogyakarta: BPFE*.
- Mangkunegara, A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Remaja Rosdakarya*.
- ingsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTDIS:Economics, Accounting and Bussiness Journal*, 2(1), 52–63.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Sugiyono. (2021a). *Metode Penelitian*

Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
Alfabeta.

- Sugiyono. (2021b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.*
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>