

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja *Driver Grab Bike* di Kabupaten Kubu Raya

Putri Setia Wati^{a*}, Yuni Firayanti^a, Marhamah^a

^a Program Studi Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received : 26-07-2025

Revised : 20-08-2025

Accepted : 23-08-2025

Keywords: Job Training, Organizational Commitment, Performance, Work Discipline, Work Motivation

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kinerja, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja

Corresponding Author:

ptrisetia01@gmail.com*

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation, work discipline, job training, and organizational commitment on the performance of Grab Bike drivers in Kubu Raya Regency. The method used in this research is a quantitative approach with data collection techniques using questionnaires distributed to a sample of 96 respondents. The sampling technique used is incidental sampling. The data analysis technique applied in this research is multiple linear regression analysis using SPSS 20, with the result: $Y = 4.630 + 0.107X1 + 0.163X2 + 0.433X3 - 0.075X4$. The results of the study show that, partially, Work Motivation (X1) has a positive effect with a value of 2.629, Work Discipline (X2) has a positive effect with a value of 2.878, Job Training (X3) has a positive effect with a value of 8.390, Organizational Commitment (X4) has a negative effect with a value of -1.852. Simultaneously, work motivation, work discipline, job training, and organizational commitment have a significant effect on the performance of Grab Bike drivers in Kubu Raya Regency, with an F-value of 44.486 and a significance level of $0.000 < 0.05$. The R Square (R^2) value obtained in this study is 0.662.

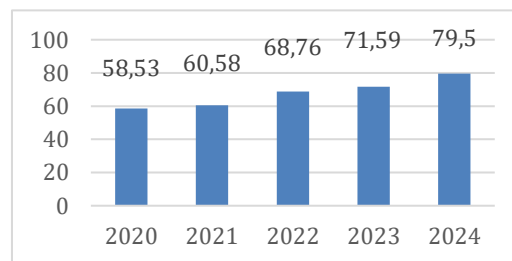
ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja *driver Grab bike* di Kabupaten Kubu Raya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sampel sebanyak 96 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan insidental sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan program SPSS 20 dengan hasil $Y = 4,630 +$

$0,107X_1 + 0,163X_2 + 0,433X_3 - 0,075X_4$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif dengan nilai 2,629, Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dengan nilai 2,878, Pelatihan Kerja (X_3) berpengaruh positif dengan nilai 8,390, Komitmen Organisasi (X_4) berpengaruh negative dengan nilai -1,852, dan secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *Driver Grab Bike* di Kabupaten Kubu Raya dengan nilai 44,486 signifikansi $0,000 < 0,05$. *R Square* (R^2) dalam penelitian ini diperoleh sebesar 0,662.

PENDAHULUAN

Perkembangan digitalisasi pada saat ini telah mendorong terbentuknya masyarakat digital, seperti contoh salah satunya termasuk penggunaan internet. Menurut Badan Pusat Statistik persentase penduduk Indonesia yang mengakses internet mengalami peningkatan setiap tahunnya.



Sumber: Diolah dari BPS (2025)

Gambar 1. Persentase Penduduk yang Bekerja dan Mengakses Internet, 2020-2024

Peningkatan ini diikuti dengan penggunaan internet yang bervariasi, seperti untuk keperluan sekolah, bekerja dan untuk melakukan aktivitas lainnya. Persentase pada pengguna internet oleh penduduk yang aktivitas utamanya bekerja juga cukup tinggi. Di tahun 2024 banyak penduduk yang menggunakan internet sebanyak 79,5% yang dapat dilihat pada gambar 1 diatas.

Teknologi pada saat ini semakin maju dan sangat canggih, sudah banyak menggunakan sistem internet salah satunya sarana transportasi *online* yang banyak diminati oleh masyarakat di Indonesia. Transportasi *online* sangat memudahkan masyarakat untuk mendapatkan transportasi yang cepat, nyaman dan aman. Aplikasi (*Software*) layanan transportasi ini tidak hanya menawarkan layanan transportasi *online* yang mengangkut orang saja, tetapi juga menawarkan beberapa macam layanan seperti pembelian makanan, pengiriman barang, pembelian berbagai macam kebutuhan rumah tangga dan lain sebagainya. Besarnya peluang bisnis di bidang ini membuat

perkembangan transportasi *online* berkembang sangat pesat karena dampak respon positif pengguna dari masyarakat serta tergolong transportasi *online* sangat cepat di Indonesia.

Mengutip informasi dari *Grab.com*, Grab adalah salah satu penyedia transportasi *online* di Malaysia. Perusahaan ini didirikan oleh Anthony Tan dan Tan Hoi Ling pada tahun 2012. Perusahaan startup ini pertama kali diluncurkan sebagai *Grab Taxi* pada bulan juni 2012, dan telah berkembang menjadi perusahaan transportasi *online* yang memiliki banyak fitur dalam satu aplikasi seperti penyediaan layanan perjalanan, pesan-antar makanan, pengiriman barang, pembayaran dengan dompet digital dan banyak lagi.

Grab sekarang sudah tersedia di delapan negara termasuk Indonesia. Keberhasilan dari Grab Indonesia tidak terlepas dari para *Driver*. Di Indonesia Grab menawarkan berbagai jenis layanan transportasi *online* seperti *Grab Bike*, *Grab Car*, *Grab Taxi*, *Grab Express*, *Grab Food*, dan *Grab Hitch*. Aplikasi Grab berfungsi sebagai layanan yang menghubungkan pelanggan dengan *Driver*. Sistem *Driver* tidak mendapatkan penghasilan secara langsung dari perusahaan melainkan mendapatkan pendapatan dari konsumen yang dilayani. Semakin banyak pelanggan yang dilayani maka semakin banyak pula hasil pendapatan yang didapat. Mobilitas masyarakat meningkat seiring dengan kompleksnya kegiatan masyarakat *modern*. Hal ini menyebabkan permintaan untuk sarana transportasi yang aman, cepat, dan nyaman semakin meningkat.

Selain Grab ada beberapa pilihan transportasi *online* lainnya di Kabupaten Kubu Raya seperti Maxim, Gojek, dan Shoppe yang cukup terkenal sarana transportasi *online* di Kabupaten Kubu Raya. Tentunya ini tidak terlepas dari yang namanya persaingan antar perusahaan yang terus mempertimbangkan cara mempertahankan perusahaan dengan semua upaya dan strategi untuk mendapatkan timbal balik yang baik antara pelanggan dan *Driver*. Di Kabupaten Kubu Raya sendiri, sampai saat ini masyarakat masih banyak penggunaan Grab sebagai sarana transportasi. Mereka percaya bahwa keberadaan Grab akan membantu masyarakat mempermudah dan mempercepat mobilitas mereka. Grab merupakan aplikasi transportasi *online* yang beroperasi di beberapa negara di Asia Tenggara. Pada perusahaan Grab membutuhkan sumber daya manusia (SDM) dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Driver adalah sebutan untuk seorang pengemudi Grab, yang difasilitasi oleh aplikasi untuk mengantarkan seorang pelanggan dari tempat penjemputan ke tempat tujuan, tidak hanya mengantarkan pelanggan saja tetapi juga dapat mengantarkan makanan, barang dan lain-lain. Sehingga pelanggan bisa merasakan kenyamanan, cepat dan lebih mudah. Seorang *Driver* adalah Sumber Daya Manusia (SDM) penting yang harus ditingkatkan dan harus memiliki keunggulan dibandingkan perusahaan lain karena seorang *Driver* sebagai ujung tombak serta penggerak kinerja perusahaan dan juga memegang *image* perusahaan.

Menurut pendapat Yusuf Suit dalam (Anggraini & Irawan, 2023) Sumber Daya

Manusia adalah kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu dibina dan digali serta dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya untuk kesejahteraan kehidupan manusia. Sumber Daya Manusia adalah kemampuan potensial yang dapat dimiliki oleh seseorang termasuk kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melakukan suatu kegiatan (teknis atau manajerial).

Terciptanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang dikelola dengan baik pada perusahaan maka akan menghasilkan kinerja yang ulet dalam bekerja dan produktivitas semakin meningkat. Peneliti melakukan penelitian pada Grab yaitu aplikasi penyedia moda transportasi berbasis internet, khususnya *Driver Grab bike* karena fleksibel dan mampu menjangkau daerah-daerah dengan infrastruktur terbatas. Sebagai penyedia layanan moda transportasi berbasis internet, salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah kinerja *Driver Grab bike*.

Kinerja adalah nilai dan manfaat dari pekerjaan seseorang atau sekelompok dalam satu masa yang menggambarkan seberapa baik kinerja seorang atau sekelompok dalam memenuhi ketentuan sebuah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, Bernadin dan Russel dalam (Prastyo & Santoso, 2022), sementara itu menurut Mangkunegara dalam (Soelistya et al., 2021:91) mengemukakan bahwa kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Driver Grab tentunya tidak terlepas dari yang namanya kinerja, karena perusahaan sangat mengharapkan kinerja yang baik dari karyawannya agar mencapai suatu keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memiliki rencana yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di antaranya adalah motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan kerja dan komitmen organisasi.

Hasibuan dalam (Qomariah, 2020:90) menyatakan bahwa motivasi diambil dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang dapat menumbuhkan semangat kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja dengan efektif, dan terintegrasi dalam semua upaya untuk mencapai sebuah tujuan. Sedangkan menurut Robbins dalam (Ilim Nafisatul et al., 2024) menyatakan motivasi adalah proses yang menjelaskan kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Selain faktor motivasi kerja, perusahaan juga harus memperhatikan faktor disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan serta norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, Singodimedjo dalam (Qomariah, 2020:65). Sedangkan menurut Zainal & Rivai dalam (Tumanggor & Girsang, 2021) disiplin kerja merupakan

alat yang dapat digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja karyawan, sehingga karyawan harus dilatih untuk mengikuti aturan perusahaan. Karyawan yang disiplin akan memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan berkinerja lebih baik untuk perusahaan.

Pada dasarnya faktor pelatihan adalah proses membantu para pekerja untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan. Fokus pekerjaannya adalah meningkatkan kemampuan kerja untuk memenuhi kebutuhan tuntutan cara bekerja yang paling efektif pada masa sekarang. Pelatihan pada dasarnya adalah proses pembelajaran baik teori maupun praktik yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi atau kemampuan akademik, sosial dan pribadi di bidang pengetahuan, keterampilan dan sikap, serta membantu karyawan (peserta pelatihan) dalam meningkatkan kinerja pada pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Pada dasarnya faktor komitmen organisasional mengukur seberapa loyal seorang karyawan terhadap organisasinya, karyawan yang berkomitmen tinggi cenderung dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Komitmen organisasional sebagai keinginan anggota organisasional untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi (Kokasih, 2019). Dalam hal lain melalui timbal balik organisasi atas pencapaian hasil kerja karyawan dapat memengaruhi kinerja.

Permasalahan yang muncul yaitu ditemukan adanya pelanggaran yang dilakukan *Driver* terhadap konsumen. Masalah yang sering terjadi dilapangan adalah adanya keterlambatan penjemputan penumpang atau pengantaran makanan, penolakan secara sepihak, serta sikap *Driver* yang kurang sopan atau tidak profesional. Masalah-masalah tersebut berkontribusi terhadap menurunnya kepuasan pelanggan dan dapat berdampak pada reputasi perusahaan secara keseluruhan. Permasalahan lain yang mencuat adalah tingginya tingkat pergantian *Driver*, yang menunjukkan bahwa pekerjaan ini dianggap kurang menjanjikan dalam jangka panjang oleh sebagian *Driver*. Salah satu penyebab utama dari permasalahan ini adalah rendahnya motivasi kerja karena pendapatan yang diterima dianggap tidak sesuai dengan usaha dan waktu yang dikeluarkan.

Selain itu, kurangnya disiplin dalam menjalankan tugas, minimnya pelatihan berkala, dan rendahnya komitmen terhadap organisasi juga menjadi faktor penyebab utama menurunnya kinerja. Banyak *Driver* yang menjalankan lebih dari satu aplikasi secara bersamaan, sehingga tidak fokus dalam melayani pelanggan. Oleh karena itu Perusahaan perlu merancang strategi pengembangan sumber daya manusia yang tepat agar dapat meningkatkan kualitas layanan, memperkuat loyalitas pelanggan, dan menciptakan

kinerja *Driver* yang optimal dan profesional.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan strategis dalam pengelolaan tenaga kerja yang berpusat pada upaya meningkatkan efektivitas individu dan organisasi. Selain itu, manajemen sumber daya manusia (SDM) diartikan pula sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar mencapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen umum yang mencakup aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, Rivai dalam (Rumawas, 2018:7).

Kinerja adalah perilaku nyata setiap orang, yaitu suatu prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan peran mereka dalam perusahaan. Kinerja adalah nilai dan manfaat dari pekerjaan seseorang atau sekelompok dalam satu masa yang menggambarkan seberapa baik kinerja seorang atau sekelompok dalam memenuhi ketentuan sebuah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, Bernadin dan Russel dalam (Prastyo & Santoso, 2022), sementara itu menurut Mangkunegara dalam (Soelistya *et al.*, 2021:91) mengemukakan bahwa kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berkinerja baik akan menerima nilai tertentu dari perusahaan dan akan menerima imbalan jika kinerjanya memenuhi permintaan perusahaan.

Hasibuan dalam (Qomariah, 2020:90) menyatakan bahwa motivasi diambil dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan semangat kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja dengan efektif, dan terintegrasi dalam segala upaya untuk mencapai sebuah tujuan.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati peraturan serta norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, Singodimedjo dalam (Qomariah, 2020:65).

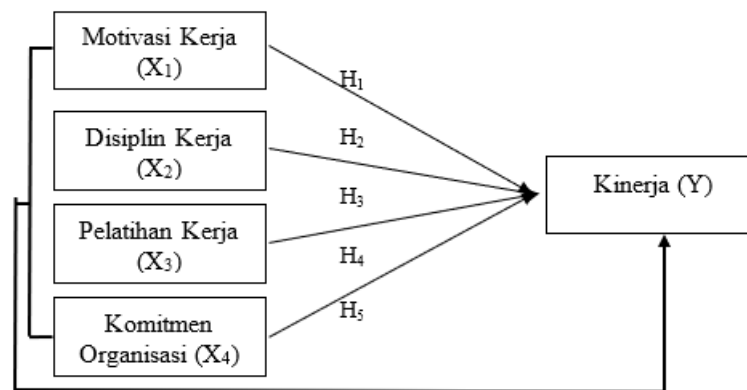
Menurut Widodo dalam (Fitriliana *et al.*, 2022) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga dapat memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melakukan pekerjaan yang sekarang sesuai standar.

Komitmen organisasional adalah sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan cara seorang anggota organisasi menunjukkan perhatian mereka pada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Menurut Robbins & Judge dalam buku (Yusuf

& Syarif, 2018:30) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta memiliki tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Transportasi *online* adalah pelayanan jasa transportasi yang berbasis internet dalam setiap kegiatan transaksinya, mulai dari pemesanan, pemantauan jalur, pembayaran dan penilaian terhadap pelayanan jasa itu sendiri, (Fakhriyah, 2020).

Model Penelitian adalah kerangka konseptual yang digunakan sebagai panduan dalam proses penelitian untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Model dalam penelitian berganda ini terdiri dari variabel bebas dan satu variabel terikat (Sahir, 2021:23). Model penelitian dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Pelatihan Kerja (X_3), dan Komitmen Organisasi (X_4) sebagai variabel Independen sedangkan variabel Dependen yaitu Kinerja (Y).



Gambar 2. Model Penelitian

METODE

Bentuk Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis filsafat positivisme (Sugiyono, 2019) untuk menganalisis pengaruh empat variabel independen terhadap kinerja driver Grab Bike di Kabupaten Kubu Raya, yaitu motivasi kerja (X_1) dengan indikator hierarki kebutuhan Maslow, disiplin kerja (X_2) meliputi ketepatan waktu dan kepatuhan peraturan, pelatihan kerja (X_3) yang mencakup reaksi dan hasil pembelajaran, serta komitmen organisasi (X_4) dengan dimensi afektif, berkelanjutan dan normatif terhadap variabel dependen kinerja (Y) yang diukur dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Populasi penelitian adalah seluruh driver Grab Bike di Kabupaten Kubu Raya dengan jumlah tidak pasti, sehingga sampel ditentukan menggunakan rumus Cochran sebanyak 96 responden melalui teknik incidental sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1-5

dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS setelah melalui uji validitas, reliabilitas (Cronbach Alpha > 0,60), dan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), dengan hipotesis diuji melalui uji-t (parsial), uji-F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2) pada tingkat signifikansi 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Sejarah Grab

Grab adalah perusahaan jasa transportasi yang didirikan oleh Anthony Tan dan Tan Hoi Ling pada tahun 2012 di Malaysia, bermula dari ide mengatasi kesulitan mendapatkan taksi yang kemudian berkembang menjadi aplikasi layanan kendaraan panggilan terbesar di Asia Tenggara. Perusahaan ini berevolusi dari Grab Taxi pada 2012 menjadi Grab pada 2016, dengan kantor pusat di Singapura dan telah menggalang pendanaan US\$ 700 juta dari investor seperti Softbank, China Investment Corp, dan Temasek Holdings. Grab beroperasi di enam negara (Singapura, Indonesia, Malaysia, Filipina, Myanmar, dan Vietnam) dengan visi menjadi yang terdepan di Asia Tenggara dalam memecahkan permasalahan transportasi bagi 620 juta orang, serta misi memberikan layanan paling aman, mudah diakses, dan meningkatkan kehidupan mitra. Di Indonesia, Grab menyediakan enam layanan utama yaitu GrabTaxi, GrabCar, GrabBike (yang paling populer), GrabFood, GrabMart, GrabJastip, dan GrabExpress, dengan logo hijau yang melambangkan jalan raya tak putus sebagai simbol kesempatan tak terbatas, pertumbuhan, dan keberlanjutan dalam ekosistem mobilitas digital.

Logo Grab

Awal mula diluncurkan, Grab memiliki logo yang berbeda-beda untuk tiap layanannya. Namun pada 2016 layanan-layanan ini disatukan dalam satu logo Grab yang baru, melambangkan layanan Grab secara menyeluruh.



Gambar 3. Logo Grab

Hasil Penelitian

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Untuk mengetahui identitas responden, dalam penelitian ini akan dijelaskan tentang jenis kelamin responden yang diambil sebanyak 96 *Driver* Grab *bike* di Kabupaten Kubu Raya sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	92	95,8%
2	Perempuan	4	4,2%
	Total	96	100%

Sumber: data diolah, 2025

Karakteristik responden berdasarkan usia

Kriteria responden berdasarkan usia dibagi dalam 5 kategori yaitu usia 18-23 tahun, 24-29 tahun, 30-35 tahun, >36 tahun, dan usia >40 tahun. Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan maka dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	18-23 tahun	28	29,2%
2	24-29 tahun	28	29,2%
3	30-35 tahun	19	19,8%
4	>36 tahun	11	11,5%
5	>40 tahun	10	10,4%
	Total	96	100%

Sumber: data diolah, 2025

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada 96 *Driver* Grab di Kabupaten Kubu Raya, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	SD	3	3,1%
2	SMP	9	9,4%
3	SMA	58	60,4%
4	D3	13	13,5%

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
5	S1	12	12,5%
6	S2	1	1%
	Total	96	100%

Sumber: data diolah, 2025

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Kriteria responden berdasarkan masa kerja dibagi menjadi 4 kategori yaitu <1 tahun, 1-3 tahun, 4-6 tahun dan >7 tahun. Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada 96 *Driver* Grab di Kabupaten Kubu Raya, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1	<1 tahun	20	20,8%
2	1-3 tahun	36	37,5%
3	4-6 tahun	31	32,3%
4	>7 tahun	9	9,4%
	Total	96	100%

Sumber: data diolah, 2025

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

1. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Tabel 5. Analisis Variabel Motivasi Kerja

Motivasi kerja	Mean	Std. Deviasi
Saya mendapatkan penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari.	3,79	0,994
Saya merasa aman dalam menjalankan pekerjaan sebagai <i>Driver</i>	3,49	1,036
Saya memiliki hubungan sosial yang baik dengan sesama <i>Driver</i>	3,76	0,891

Motivasi kerja	Mean	Std. Deviasi
Saya merasa dihormati oleh penumpang dan rekan kerja	3,73	0,957
Saya merasa pekerjaan saya dihargai oleh Perusahaan dan pelanggan.	3,68	0,788
Saya merasa pekerjaan ini memberikan kesempatan bagi saya untuk mengembangkan kemampuan diri.	3,75	0,858
Total Rata-rata	3,7	0,921

Sumber: data diolah, 2025

2. Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Tabel 6. Analisis Variabel Disiplin Kerja

Disiplin kerja	Mean	Std. Deviasi
Disiplin dalam menerima orderan dengan tepat waktu	4,00	0,781
Senantiasa menggunakan atribut jika menerima orderan	3,86	0,829
Memakai helm berstandar SNI	3,83	0,829
Saya tetap fokus dan waspada saat berkendara	3,78	0,823
Saya menjaga sikap sopan santun terhadap pelanggan	3,97	0,852
Total Rata-rata	3,88	0,822

Sumber: data diolah, 2025

3. Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan Kerja

Tabel 7. Analisis Variabel Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja	Mean	Std. Deviasi
Materi pelatihan mudah dipahami dan relevan dengan pekerjaan saya	4,18	0,725
Saya mendapatkan pengetahuan baru setelah mengikuti pelatihan	3,94	0,751

Saya mampu mengingat dan menerapkan pengetahuan dari pelatihan	3,42	0,706
Saya mengalami perubahan positif dalam cara bekerja setelah pelatihan	3,88	0,771
Grab menjadi lebih dikenal dan dipercaya karena layanan dari <i>Driver</i> yang baik.	3,67	0,706
Setelah pelatihan, penghasilan saya cenderung meningkat	3,08	0,790
Total Rata-rata	3,69	0,742

Sumber: data diolah, 2025

4. Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 8. Analisis Variabel Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi	Mean	Std. Deviasi
Saya merasa bangga menjadi bagian dari Grab.	3,73	0,946
Saya merasa memiliki ikatan emosional dengan Grab	3,27	1,244
Saya tetap bekerja di Grab karena akan sulit menemukan pekerjaan yang sebaik ini.	3,08	1,397
Saya merasa berkewajiban untuk tetap menjadi <i>Driver</i> Grab	3,34	1,368
Total Rata-rata	3,35	1,239

Sumber: data diolah, 2025

5. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Tabel 9. Analisis Variabel Kinerja

Kinerja	Mean	Std. Deviasi
Setiap pekerjaan yang saya selesaikan memiliki tingkat kesalahan kecil.	4,09	0,582

Kinerja	Mean	Std. Deviasi
Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan	3,82	0,562
Saya dapat menyelesaikan minimal 10 trip dalam sehari dan bisa lebih	3,51	0,562
Saya tidak pernah menunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	3,64	0,564
Saya tidak pernah meminta bantuan orang lain untuk menggantikan tugas saya	3,70	0,600
Total Rata-rata	3,75	0,574

Sumber: data diolah, 2025

Uji Validitas

Hasil uji validitas yang dilakukan pada masing-masing item indikator dengan menggunakan koefisien korelasi pearson adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Validitas

Indikator	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi kerja (X1)	X1.1	0,674	0,2006	Valid
	X1.2	0,521	0,2006	Valid
	X1.3	0,564	0,2006	Valid
	X1.4	0,656	0,2006	Valid
	X1.5	0,598	0,2006	Valid
	X1.6	0,712	0,2006	Valid
Disiplin kerja (X2)	X2.1	0,652	0,2006	Valid
	X2.2	0,595	0,2006	Valid
	X2.3	0,736	0,2006	Valid
	X2.4	0,690	0,2006	Valid
	X2.5	0,645	0,2006	Valid
Pelatihan kerja (X3)	X3.1	0,554	0,2006	Valid

Indikator	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Komitmen organisasi (X4)	X3.2	0,793	0,2006	Valid
	X3.3	0,633	0,2006	Valid
	X3.4	0,683	0,2006	Valid
	X3.5	0,681	0,2006	Valid
	X3.6	0,584	0,2006	Valid
	X4.1	0,697	0,2006	Valid
	X4.2	0,707	0,2006	Valid
	X4.3	0,729	0,2006	Valid
	X4.4	0,711	0,2006	Valid
	Kinerja (Y)	Y1	0,781	0,2006
Y2		0,732	0,2006	Valid
Y3		0,573	0,2006	Valid
Y4		0,662	0,2006	Valid
Y5		0,764	0,2006	Valid

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 10 diatas diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan kerja, komitmen organisasi dan kinerja yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel = 0,2006 (nilai r tabel untuk $df = 96-2=94$), sehingga semua indikator tersebut adalah valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi kerja (X1)	0,675	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	0,681	Reliabel

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan kerja (X3)	0,733	Reliabel
Komitmen organisasi (X4)	0,663	Reliabel
Kinerja (Y)	0,745	Reliabel

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 11 di atas maka dapat diketahui bahwa uji reliabilitas untuk semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Maka dapat disimpulkan semua variabel dalam penelitian ini dianggap reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.17478448
	Absolute	0,100
Most Extreme Differences	Positive	0,100
	Negative	-0,056
Kolmogorov-Smirnov Z		0,980
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,292

a. *Test distribution is Normal.*

b. *Calculated from data.*

Sumber: data diolah, 2025

Dari data di atas, dapat diketahui bahwa nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,292 > 0,05

maka dari itu hal ini berarti bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	<i>Coefficients^a</i>						
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4,630	1,113		4,160	0,000		
Motivasi kerja	0,107	0,041	0,181	2,629	0,010	0,787	1,271
1 Disiplin kerja	0,163	0,056	0,220	2,878	0,005	0,638	1,567
Pelatihan kerja	0,433	0,052	0,625	8,390	0,000	0,669	1,494
Komitmen organisasi	-0,075	0,040	-0,126	-1,852	0,067	0,801	1,248

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah, 2025

Tabel di atas menjelaskan bahwa data yang ada tidak terjadi gejala multikolinearitas antara masing-masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai VIF. Semua variabel independen dalam penelitian ini mempunyai nilai *Tolerance* > 0,10, sedangkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel, berdasarkan nilai *Tolerance* dan nilai VIF dari hasil di atas menunjukkan bahwa model regresi yang dibuat layak untuk dipergunakan dalam penelitian.

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka hasil uji glejser dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 14. Hasil Uji Heterokedastisitas

		<i>Coefficients^a</i>				
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	0,823	0,606		1,358	0,178	
Motivasi kerja	0,017	0,022	0,088	0,769	0,444	
1 Disiplin kerja	0,053	0,031	0,220	1,724	0,088	
Pelatihan kerja	-0,042	0,028	-0,186	-1,492	0,139	
Komitmen organisasi	-0,025	0,022	-0,129	-1,131	0,261	

a. *Dependent Variable:* ABS_RES

Sumber: data diolah, 2025

Dari output dapat diketahui bahwa nilai signifikansi keempat variabel *independent* lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 15. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		<i>Coefficients^a</i>				
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	4,630	1,113		4,160	0,000	
Motivasi kerja	0,107	0,041	0,181	2,629	0,010	
1 Disiplin kerja	0,163	0,056	0,220	2,878	0,005	
Pelatihan kerja	0,433	0,052	0,625	8,390	0,000	
Komitmen organisasi	-0,075	0,040	-0,126	-1,852	0,067	

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

a. *Dependent Variable*: kinerja

Sumber: data diolah, 2025

Pada kolom *unstandardized coefficients* (kolom B), tertera nilai *constant*a sebesar 4,630, koefisien Motivasi Kerja 0,107, koefisien Disiplin Kerja 0,163, koefisien Pelatihan Kerja 0,433, dan koefisien Komitmen Organisasi -0,075, dengan demikian diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

$$Y = 4,630 + 0,107 + 0,163 + 0,433 - 0,075$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda, hasil analisis menunjukkan bahwa konstanta sebesar 4,630 merupakan nilai dasar kinerja driver ketika semua variabel independen bernilai nol, sedangkan koefisien regresi menggambarkan pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja driver dengan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif terbesar (0,433), diikuti disiplin kerja (0,163), dan motivasi kerja (0,107) yang ketiganya berkontribusi meningkatkan kinerja driver, namun berbeda dengan komitmen organisasi yang justru memiliki koefisien negatif (-0,075) sehingga peningkatan komitmen organisasi malah menurunkan kinerja driver, dengan asumsi variabel lain konstan (*ceteris paribus*).

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,813 ^a	0,662	0,647	1,200

a. *Predictors*: (Constant), komitmen_organisasi, motivasi_kerja, pelatihan_kerja, disiplin_kerja

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas, data menunjukkan bahwa *R-Square* sebesar 0,662 atau 66,2%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kinerja *Driver* dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya 33,8% merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji T (Parsial)

Tabel 17. Hasil Uji T (Parsial)

		<i>Coefficients^a</i>				
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			
	(<i>Constant</i>)	4,630	1,113		4,160	0,000
1	Motivasi kerja	0,107	0,041	0,181	2,629	0,010
	Disiplin kerja	0,163	0,056	0,220	2,878	0,005
	Pelatihan kerja	0,433	0,052	0,625	8,390	0,000
	Komitmen organisasi	-0,075	0,040	-0,126	-1,852	0,067

a. *Dependent Variable: Kinerja*

Sumber: data diolah, 2025

Hasil uji t menunjukkan bahwa dari empat variabel independen yang diuji, tiga variabel terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Grab di Kabupaten Kubu Raya, yaitu pelatihan kerja dengan pengaruh terkuat (t hitung = 8,390; sig = 0,000), disiplin kerja (t hitung = 2,878; sig = 0,005), dan motivasi kerja (t hitung = 2,629; sig = 0,010) karena semua memiliki t hitung > t tabel (1,986) dan nilai signifikansi < 0,05 sehingga H_a diterima, sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja driver karena memiliki t hitung negatif (-1,852) < t tabel (1,986) dan nilai signifikansi (0,067) > 0,05 sehingga H_0 diterima, yang mengindikasikan bahwa pelatihan kerja merupakan faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja driver Grab.

Uji F (Simultan)

Tabel 18. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model	<i>Sum of Squares</i>	df	<i>Mean Square</i>	F	Sig.	
1	Regression	256,378	4	64,095	44,486	0,000 ^b
	Residual	131,111	91	1,441		
	Total	387,490	95			

a. *Dependent Variable:* kinerja

b. *Predictors:* (*Constant*), Komitmen organisasi, Motivasi kerja, Pelatihan kerja, Disiplin kerja

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat dilihat bahwa pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja *Driver* Grab di Kabupaten Kubu Raya adalah signifikan, ini dibuktikan pada tabel yang mana nilai F hitung sebesar 44,486 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, keputusan hipotesis diterima karena nilai signifikan 0,000. Sehingga Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja *Driver* Grab di Kabupaten Kubu Raya.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja *Driver* Grab Di Kabupaten Kubu Raya

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver Grab dengan nilai t hitung $2,629 > t$ tabel $1,986$ dan signifikansi $0,010 < 0,05$, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja driver maka kinerjanya akan meningkat. Temuan lapangan menunjukkan driver termotivasi terutama untuk meningkatkan pendapatan harian, memenuhi kebutuhan keluarga, dan menambah penghasilan sampingan, dengan semangat kerja tinggi ketika ada bonus atau insentif. Hasil ini sejalan dengan penelitian Pangestu & Aryati (2024) namun berbeda dengan Firya & Hadi Sucipto (2025), di mana menurut Hamimi et al. (2024) motivasi adalah dorongan internal dan eksternal yang mendorong karyawan mengambil inisiatif dan berpikir kreatif dalam menyelesaikan tugas sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja *Driver* Grab Di Kabupaten Kubu Raya

Disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver dengan nilai t hitung $2,878 > t$ tabel $1,986$ dan signifikansi $0,005 < 0,05$, yang menunjukkan semakin

tinggi disiplin kerja maka kinerja driver akan semakin meningkat. Realitas lapangan menunjukkan driver yang disiplin memulai kerja lebih awal (06.00-07.00) mendapat lebih banyak order dan bekerja konsisten setiap hari menghasilkan pendapatan yang lebih stabil. Penelitian ini sejalan dengan Anggraeni & Wardani (2023) namun berbeda dengan Heryanto & Setiawan (2024), di mana menurut Pane et al. (2023) kedisiplinan mempengaruhi kinerja karena merupakan bentuk latihan dalam melaksanakan peraturan perusahaan untuk mencapai target.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja *Driver* Grab di Kabupaten Kubu Raya

Pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja driver dengan nilai t hitung $8,390 > t$ tabel $1,986$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, menunjukkan pelatihan yang berkualitas akan meningkatkan kinerja driver. Kondisi lapangan membuktikan driver yang terlatih lebih siap menghadapi situasi tak terduga dan mampu memenuhi standar layanan platform dengan baik, serta pelatihan efektif berkontribusi langsung pada peningkatan pelayanan dan produktivitas. Hasil ini sejalan dengan Mufid et al. (2023) namun berbeda dengan Anggono & Hwee (2024), sesuai dengan teori Dessler dalam Wahyuni (2019) bahwa pelatihan mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja *Driver* Grab di Kabupaten Kubu Raya

Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja driver dengan nilai t hitung $-1,852 < t$ tabel $1,986$ dan signifikansi $0,067 > 0,05$, menunjukkan komitmen organisasi belum mampu meningkatkan kinerja driver. Temuan lapangan menunjukkan driver lebih fokus pada hasil harian dan insentif dibanding loyalitas perusahaan, bahkan beralih ke platform lain ketika insentif menurun, mengindikasikan komitmen terhadap satu platform tidak kuat. Hasil ini sejalan dengan Jannah & Rijanti (2022) namun berbeda dengan Susita et al. (2020), di mana menurut Robbins dan Timothy dalam Kesuma et al. (2019) komitmen organisasi terdiri dari komponen afektif, berkelanjutan, dan normatif yang mendorong loyalitas, namun dalam konteks pekerjaan kemitraan seperti driver Grab, ikatan emosional lemah karena karakter kerja fleksibel tanpa kontrak formal.

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja *Driver* Grab di Kabupaten Kubu Raya

Secara simultan, keempat variabel (motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan kerja, dan komitmen organisasi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver Grab dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, menunjukkan kombinasi keempat faktor tersebut berkontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja driver. Hasil ini sejalan dengan Rahmawati & Trisninawati (2024) yang mengindikasikan bahwa kinerja merupakan hasil sinergi berbagai aspek dalam lingkungan kerja, bukan hanya dipengaruhi satu faktor saja,

sehingga perusahaan perlu memberikan perhatian seimbang terhadap keempat variabel tersebut untuk mendorong peningkatan kinerja driver secara optimal.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja driver Grab bike di Kabupaten Kubu Raya menghasilkan temuan bahwa secara parsial motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sementara komitmen organisasi tidak berpengaruh, namun secara simultan keempat variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan. Berdasarkan hasil ini, peneliti merekomendasikan agar perusahaan Grab lebih memperhatikan sistem penghargaan dan insentif yang transparan untuk meningkatkan motivasi, menanamkan kedisiplinan melalui kontrol dan evaluasi kinerja dengan sanksi yang tegas, mengadakan pelatihan rutin untuk meningkatkan kemampuan teknis dan non-teknis driver, serta tetap membina hubungan baik dengan driver melalui kegiatan komunitas dan komunikasi dua arah meskipun komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan. Untuk penelitian selanjutnya disarankan menambah variabel lain seperti kepuasan kerja, loyalitas, atau kepemimpinan, memperluas wilayah penelitian, dan menggunakan metode campuran serta teknik sampling yang lebih terstruktur untuk hasil yang lebih mendalam dan representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, C., Djaelani, A. K., & Slamet, A. R. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja *Driver* Grab Bike di Kota Malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(01).
- Akbar, I. R., & Nirmala, P. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1117-1127.
- Anggono, A., & Teng, S. H. (2024). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Jasa Akuntansi. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 8(1), 73-81.
- Anggraeni, I. D., & Wardani, E. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kangklin Jaya Bersih di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 3(3), 135-143.
- Anggraini, T., & Irawan, D. (2023). Strategi Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia. *Pengertian: Jurnal Pendidikan Indonesia (PJPI)*, 1(2), 207-218.
- Ardiyana, M., Firayanti, Y., & Wulansari, F. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya

- Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Dosen di Universitas Nahdlatul Ulama Kalimantan Barat Tahun 2024. *JURNAL ECONOMINA*, 3(12), 1230-1239.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Aurelia, F. N., & Paulina, P. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Koperasi Telekomunikasi Selular (KISEL)(Studi Kasus Pada Karyawan PT. Koperasi Telekomunikasi Selular Kantor Tb. Simatupang, Jakarta Selatan). *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 10(3), 215-232.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46-60.