

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PROFESIONALISME, DISIPLIN  
KERJA DAN SOLIDARITAS ANTAR *DRIVER* TERHADAP KINERJA  
MITRA *DRIVER* RODA DUA PT GOJEK CABANG PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar  
Sarjana Ekonomi dan Bisnis**



**Diajukan Oleh :**

**MARGIANTO**

**NPM.19.01.11.0563**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2023**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Margianto  
Nomor Pokok : 1901110563  
Jurusan / Program Studi : Manajemen  
Jenjang pendidikan : Stratal (S1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Profesionalisme,  
Disiplin Kerja dan Solidaritas Antar Driver  
Terhadap Kinerja Mitra Driver Roda Dua  
PT Gojek Cabang Palembang

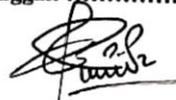
Pembimbing Skripsi  
Tanggal 09 Oktober 2023 Pembimbing 1 :   
Yundar Erlina, SE., M.Si  
NIDN: 0230066302

Tanggal 10 oktober 2023 Pembimbing 2 :   
Umi Hasanah, SE., MM  
NIDN: 0220016002

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Tanggal : 10 Oktober 2023

  
  
Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS  
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen  
Tanggal: 10 Oktober 2023

  
Mariyam Zanariah, SE., M.M  
NIDN: 0222096301

93 / PS / DFEB / 23

||

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Margianto  
NPM : 1901110563  
Program Studi : Manajemen  
Program Pendidikan : Strata I (S.I)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, September 2023



Margianto

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xiv</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>xvi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1 Kajian Teoritis .....	9
2.1.1 Motivasi.....	9
2.1.1.1 Pengertian Motivasi.....	9
2.1.1.2 Teori-Teori Motivasi.....	10
2.1.1.3 Jenis dan Bentuk Motivasi.....	17
2.1.1.4 Faktor-Faktor Motivasi.....	20
2.1.1.5 Indikator Motivasi.....	22
2.1.2 Konsep Profesionalisme .....	23
2.1.2.1 Pengertian Profesionalisme .....	23
2.1.2.2 Aspek-Aspek Profesionalisme .....	25
2.1.2.3 Faktor Pendukung Sikap Profesionalisme .....	26

2.1.2.4 Ciri-Ciri Profesionalisme.....	27
2.1.2.5 Indikator Profesionalisme.....	28
2.1.3 Disiplin Kerja.....	29
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	29
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Kedisiplinan.....	30
2.1.3.3 Pelaksanaan Disiplin Kerja.....	33
2.1.3.4 Indikator Disiplin .....	35
2.1.4 Solidaritas .....	35
2.1.4.1 Pengertian Solidaritas.....	35
2.1.4.2 Jenis-Jenis Solidaritas.....	37
2.1.4.3 Manfaat Solidaritas .....	38
2.1.4.4 Faktor yang Mempengaruhi Solidaritas .....	39
2.1.4.5 Indikator Solidaritas .....	39
2.1.5 Kinerja .....	39
2.1.5.1 Pengertian Kinerja.....	39
2.1.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	41
2.1.5.3 Pengertian Pengukuran Kinerja .....	41
2.1.5.4 Tujuan dan Manfaat Pengukuran Kinerja.....	42
2.1.5.5 Prinsip Pengukuran Kinerja .....	43
2.1.5.6 Sistem Pengukuran Kinerja .....	44
2.1.5.7 Indikator Kinerja .....	44
2.1.6 Penelitian lain yang Relevan .....	45
2.1.7 Kerangka Berpikir .....	46
2.1.8 Hipotesis .....	47
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>49</b>
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	49
3.1.1 Tempat Penelitian.....	49
3.1.2 Waktu Penelitian .....	49
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.2.1 Sumber Data.....	50
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	50

3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling.....	51
3.3.1 Populasi .....	51
3.3.2 Sampel .....	51
3.3.3 Teknik Sampling .....	52
3.4 Rancangan Penelitian .....	53
3.5 Variabel dan Definisi Operasional .....	54
3.5.1 Variabel Penelitian .....	54
3.5.2 Definisi Operasional.....	55
3.6 Instrumen Penelitian.....	57
3.6.1 Uji Validitas .....	57
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	58
3.7 Teknik Analisis .....	58
3.7.1 Uji Asumsi Klasik .....	58
3.7.1.1 Uji Normalitas .....	59
3.7.1.2 Uji Multikolinearitas .....	59
3.7.1.3 Uji Heteroskedastisitas .....	60
3.7.1.1 Uji Autokorelasi .....	60
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif .....	61
3.7.2 Analisis Statistik Inferensial .....	61
3.7.2.1 Regresi Linear Berganda .....	61
3.7.2.2 Koefisien Determinasi .....	62
3.7.2.3 Koefisien Korelasi .....	63
3.8 Uji Hipotesis .....	63
3.8.1 Uji F (Uji Simultan) .....	63
3.8.2 Uji t (Uji Parsial) .....	64
3.9 Sistematika Penulisan.....	65
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>66</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	66
4.1.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian .....	66
4.1.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan Gojek.....	66

4.1.1.2 Lokasi Perusahaan Gojek .....	67
4.1.1.3 Visi dan Misi .....	67
4.1.1.4 Struktur Organisasi .....	68
4.1.1.5 Pembagian Tugas .....	69
4.1.2 Hasil Teknik Pengujian Instrumen .....	73
4.1.2.1 Hasil Uji Validitas .....	73
4.1.2.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	77
4.1.2.2 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	82
4.1.2.2.1 Hasil Uji Normalitas .....	82
4.1.2.2.2 Hasil Uji Multikolinearitas .....	86
4.1.2.2.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	87
4.1.2.2.3 Hasil Uji Autokorelasi .....	90
4.1.2.3 Hasil Analisis Statistik Deskriptif .....	91
4.1.2.3.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	105
4.1.2.3.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	107
4.1.2.3.3 Hasil Uji Koefisien Korelasi .....	107
4.1.3 Hasil Uji Hipotesis .....	110
4.1.3.1 Hasil Uji F (Uji Simultan) .....	110
4.1.3.2 Hasil Uji t (Uji Parsial) .....	112
<b>BAB V HASIL KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>117</b>
5.1 Kesimpulan .....	117
5.2 Saran .....	117
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>120</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>122</b>

## ABSTRAK

MARGIANTO. Pengaruh Motivasi Kerja, Profesionalisme, Disiplin Kerja dan Solidaritas Antar *Driver* Terhadap Kinerja Mitra *Driver* Roda Dua PT Gojek Cabang Palembang. (Di bawah bimbingan Ibu Yunidar Erlina, SE., M.Si dan Ibu Umi Hasanah, SE., MM)

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui pengaruh faktor motivasi kerja terhadap kinerja mitra *driver* PT Gojek Palembang. 2) untuk mengetahui pengaruh faktor profesionalisme terhadap kinerja mitra *driver* PT Gojek Palembang. 3) untuk mengetahui pengaruh faktor disiplin kerja terhadap kinerja mitra *driver* PT Gojek Palembang. 4) untuk mengetahui pengaruh faktor solidaritas terhadap kinerja mitra *driver* PT Gojek Palembang. 5) untuk mengetahui pengaruh faktor motivasi kerja, profesionalisme, disiplin kerja dan solidaritas terhadap kinerja mitra *driver* PT Gojek Palembang. Jenis penelitian yang digunakan kuantitatif. Teknik pengumpulan data diperoleh dari observasi, kuesioner, wawancara. Hasil penelitian, dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut: 1) tidak terdapat pengaruh secara parsial motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y) mitra *driver* PT Gojek Palembang. 2) terdapat pengaruh secara parsial profesionalisme ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) mitra *driver* PT Gojek Palembang. 3) terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y) mitra *driver* PT Gojek Palembang. 4) tidak terdapat pengaruh secara parsial solidaritas ( $X_4$ ) terhadap kinerja (Y) mitra *driver* PT Gojek Palembang. 5) terdapat pengaruh secara simultan motivasi kerja, profesionalisme, disiplin kerja dan solidaritas terhadap kinerja (Y) mitra *driver* PT Gojek Palembang.

***Kata Kunci: Motivasi Kerja, Profesionalisme, Disiplin Kerja, Solidaritas, Kinerja Mitra Driver, PT Gojek Palembang***

## ABSTRACT

MARGIANTO. The Influence of Work Motivation, Professionalism, Work Discipline and Intercultural Solidarity *Driver* On Partner Performance *Driver* PT Gojek Two Wheels, Palembang Branch. (Under the guidance of Mrs. Yunidar Erlina, SE., M.Si and Mrs. Umi Hasanah, SE., MM)

The purpose of this research is 1) to determine the influence of work motivation factors on partner performance *driver* PT Gojek Palembang. 2) to determine the influence of professionalism factors on partner performance *driver* PT Gojek Palembang. 3) to determine the influence of work discipline factors on partner performance *driver* PT Gojek Palembang. 4) to find out the influence of the solidarity factor on the performance of PT Gojek Palembang driver partners. 5) to determine the influence of work motivation, professionalism, work discipline and solidarity factors on partner performance *driver* PT Gojek Palembang. The type of research used is quantitative. Data collection techniques were obtained from observation, questionnaires, interviews. As a result of the research, the following conclusions can be made: 1) there is no partial influence of motivation ( $X_1$ ) on partner performance (Y) *driver* PT Gojek Palembang. 2) there is a partial influence of professionalism ( $X_2$ ) on partner performance (Y) *driver* PT Gojek Palembang. 3) there is a partial influence of work discipline ( $X_3$ ) on partner performance (Y) *driver* PT Gojek Palembang. 4) there is no partial influence of solidarity ( $X_4$ ) on partner performance (Y) *driver* PT Gojek Palembang. 5) there is a simultaneous influence of work motivation, professionalism, work discipline and solidarity on partner performance (Y) *driver* PT Gojek Palembang.

***Keywords: Work Motivation, Professionalism, Work Discipline, Solidarity, Driver Partner Performance, PT Gojek Palembang***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor utama sebagai indikator sukses atau tidaknya bisnis yang dijalankan oleh sebuah perusahaan. Kemampuan serta keahlian yang baik dari individu perusahaan tersebut, akan mengurangi resiko dan kesalahan yang dapat terjadi sehingga merugikan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang baik, akan membawa perusahaan pada persaingan yang lebih unggul dan maju dibandingkan dengan kompetitornya. Karena sesuai dengan tujuan utama dari kegiatan manajemen sumber daya manusia adalah memperoleh individu-individu yang akan memiliki nilai ekonomi bagi perusahaan, memiliki produktivitas yang tinggi dan memiliki kepuasan kerja (Daft dan Marcic, 2007: 332). Hal tersebut didukung dengan penggunaan teknologi yang membantu kegiatan bisnis menjadi lebih mudah.

Perkembangan teknologi dan informasi saat ini semakin mempermudah manusia dalam menjalankan aktivitasnya sehari-hari dan memperoleh informasi. Selain itu, teknologi juga bisa digunakan untuk proses pekerjaan dan berbagai macam transaksi di dalamnya. Hal tersebut bisa diakses dengan mudah melalui perangkat elektronik seperti komputer/laptop maupun perangkat telekomunikasi *handphone* atau gadget yang biasa disebut dengan *smartphone*, karena perangkat yang satu ini memang sangat “pintar” untuk dapat menyediakan kebutuhan manusia yang sekarang bisa dengan cepat dan mudah diperoleh hanya melalui *gadget* tersebut.

Kebutuhan akan informasi dan transaksi secara cepat dan efisien menjadi faktor penting bagi masyarakat kita, khususnya yang tinggal di perkotaan dengan berbagai macam aktivitas dan kesibukan yang padat, hal tersebut tentu saja menjadi alasan *smartphone* dipilih dan digunakan untuk menyediakan sarana bagi yang memiliki mobilitas cukup tinggi. Tidak hanya yang berusia produktif, namun pengguna *smartphone* saat ini sudah mencakup segala kalangan usia, mulai dari anak-anak, remaja, dewasa, hingga lanjut usia pun tidak bisa lepas dari penggunaan *handphone* sehari-harinya.

Faktor utama yang menyebabkan penggunaan *handphone* meningkat secara signifikan dari waktu ke waktu adalah karena secara umum, *interface* yang ditampilkan pada *handphone* dibuat semudah dan senyaman mungkin bagi penggunanya, hal tersebut disadari oleh produsen *handphone* yang berlomba-lomba untuk menciptakan *handphone* yang *user friendly*, yang kemudian bisa digunakan oleh semua kalangan usia berdasarkan kebutuhan masing-masing. Salah satu yang bisa diperoleh dari penggunaan gadget tersebut adalah transaksi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dengan mengakses sebuah aplikasi pada *smartphone* nya.

Aplikasi yang bisa digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari salah satunya adalah Gojek. Gojek merupakan sebuah perusahaan teknologi asal Indonesia yang pada awalnya melayani angkutan melalui jasa ojek, yang didirikan oleh Nadiem Makarim pada tahun 2010. Seiring berjalannya waktu, Gojek berkembang hingga sekarang sudah memiliki lebih dari 20 layanan yang tidak hanya melayani jasa angkutan, namun juga beberapa yang bisa dipilih untuk memenuhi kebutuhan kita. Beberapa layanan tersebut yakni GoRide, GoCar,

GoSend dan GoBox untuk kebutuhan transportasi dan logistik, kemudian GoFood, GoShop, GoMed dan GoMart untuk kebutuhan makanan dan FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*), lalu ada GoPay, GoBills, PayLater dan GopPulsa untuk kebutuhan pembayaran dan lain sebagainya.

Aplikasi Gojek dapat digunakan terlebih dahulu dengan mengunduhnya di *playstore* ataupun *Appstore* pada *handphone*, setelah registasi pendaftaran akun kemudian kita dapat memesan Gojek *driver* untuk mengakses layanan tersebut. Dengan cara memasukkan alamat penjemputan dan alamat tujuan, dapat diketahui biaya penggunaan layanan yang dipilih. Gunakan layanan *Use My Location* untuk mengarahkan *driver* ke tempat kita berada. Kemudian setelah pesanan dikonfirmasi, teknologi *location-based* pada aplikasi akan mencari *driver* yang posisinya paling dekat dengan lokasi kita berada, setelah *driver* didapatkan maka kita dapat bertukar pesan melalui menu *chat* maupun melakukan panggilan untuk konfirmasi lebih detailnya. Peran *driver* adalah sebagai mitra aplikasi Gojek yang melayani berbagai macam pilihan layanan yang ada, yang kemudian transaksi dilakukan antara pengguna dan *driver* mulai dari tahap awal pemesanan hingga pembayaran atas jasa layanan tersebut.

Kemudahan transaksi dalam aplikasi Gojek membuat semakin banyak pengguna gadget mengunduh dan menggunakannya sesuai dengan kebutuhan. Seiring dengan banyaknya permintaan layanan pada aplikasi, semakin banyak juga orang-orang yang mempunyai kesempatan untuk menjadi mitra *driver* dan menjadi bagian dari pelayanan jasa tersebut. Pendapatan menjanjikan yang bisa melebihi pekerja kantoran pun membuat banyak orang-orang yang tadinya sudah memiliki

pekerjaan yang tetap, memilih untuk berhenti dan beralih profesi sebagai mitra *driver* Gojek. Kemitraan dengan Gojek membagi pendapatan yaitu sebesar 80% untuk *driver* dan 20% untuk perusahaan per *order* nya.

Praktisnya penggunaan aplikasi Gojek oleh pelanggan, membuat permintaan pesanan pada aplikasi meningkat, hal ini tentunya akan diiringi dengan semakin banyak kesempatan dibukanya lowongan menjadi *driver* Gojek untuk memenuhi permintaan tersebut, dan akan menciptakan persaingan antar *driver* itu sendiri agar dapat mencapai target yang ditentukan.

Motivasi kerja *driver* selain untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, juga untuk memenuhi target yang ditetapkan sistem. Karena pada prakteknya, penghasilan yang didapat oleh driver bergantung pada tingkat performa / skor kinerja yang harus dicapai, yaitu berupa lamanya jam *online*, jam sibuk, tingkat penerimaan order dan tingkat penyelesaian order. Jika faktor-faktor tersebut lebih rendah dibanding mitra *driver* lain, maka peluang untuk mendapatkan order juga semakin rendah. Sebaliknya, jika performa tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan mitra *driver* lain, maka peluang mendapatkan order juga semakin tinggi.

Performa yang tinggi akan diiringi dengan sikap profesionalisme *driver* saat bekerja, karena perusahaan Gojek bergerak pada bidang pelayanan jasa maka hal ini sangat penting untuk diperhatikan oleh mitranya. SOP (Standar Operasional Prosedur) yang telah ditetapkan perusahaan harus dijalani sebaik mungkin, salah satunya dengan menerapkan 3S yaitu Salam, Senyum dan Sapa. Komunikasi dengan bahasa yang baik kepada pelanggan akan sangat berpengaruh pada tingkat kinerja, karena jika pelanggan merasa tidak puas atas pelayanan jasa yang telah

diberikan, pelanggan dapat memberikan penilaian pada aplikasi yang akan mempengaruhi performa *driver*, hal tersebut juga akan mempengaruhi tingkat penerimaan order yang bisa didapat, dibutuhkan konsistensi dan disiplin kerja yang baik agar skor kinerja tidak menurun.

Mitra *driver* dituntut untuk disiplin, baik dalam menjaga jam onbid (waktu kerja), menerima dan menyelesaikan semua order yang masuk tanpa pembatalan, maupun menjaga performanya. Batas minimal waktu kerja *driver* untuk menjaga performanya adalah 8 jam, dilakukan secara disiplin misalnya mulai aktif pada jam 6 pagi sampai dengan jam 6 sore setiap harinya, kemudian dijalankan tanpa memilih-milih order yang masuk dan tidak melakukan pembatalan dengan alasan yang tidak wajar. Hal tersebut dilakukan demi meningkatkan dan menjaga skor kinerja agar tidak tertinggal dan tetap bersaing dengan mitra *driver* lainnya. Sebagai contoh, jika dalam dua hari berturut-turut *driver* melakukan pembatalan order sebanyak dua kali atau lebih, maka dampak yang akan dirasakan adalah sulit untuk mendapatkan order kembali, *driver* terkadang harus menunggu waktu hingga berjam-jam hanya untuk mendapatkan satu order.

Sistem kerja yang demikian tentu saja tidak sepenuhnya bisa dijalani oleh semua *driver* dengan berbagai alasan, terkadang sistem yang berlaku tersebut yang ditetapkan oleh perusahaan malah bersifat merugikan bagi sebagian *driver*, misalnya melakukan pembatalan order yang akan berdampak pada lamanya *driver* menunggu untuk mendapatkan order kembali. Seringkali jika cuaca hujan yang otomatis membuat sebagian besar *driver* untuk *off* aplikasi sementara waktu, dan hanya beberapa saja yang bertahan untuk tetap melanjutkan waktu onbidnya.

Jumlah order yang ada tidak sebanding dengan jumlah *driver* yang sedikit, maka tidak jarang jarak yang harus ditempuh lebih dari 3 kilometer sedangkan tarif yang didapat dirasa tidak sebanding dengan jarak tersebut, belum lagi pertimbangan resiko yang bisa terjadi di jalan saat hujan. Maka *driver* memutuskan untuk melakukan pembatalan order karena alasan-alasan di atas. Kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah juga seringkali berpengaruh pada kinerja dan pendapatan yang bisa didapat oleh *driver*. Oleh karenanya, dibutuhkan solidaritas antar *driver* untuk dapat bersama-sama menyampaikan masukan, aspirasi dan juga kritik terhadap kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh perusahaan maupun pemerintah yang dapat mempengaruhi kinerja *driver* dalam memperoleh penghasilan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dalam hal ini penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, PROFESIONALISME, DISIPLIN KERJA DAN SOLIDARITAS ANTAR *DRIVER* TERHADAP KINERJA MITRA *DRIVER* RODA DUA PT GOJEK INDONESIA CABANG PALEMBANG.”**

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja, profesionalisme, disiplin kerja dan solidaritas antar *driver* secara simultan terhadap kinerja *driver* roda dua PT Gojek cabang Palembang?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja mitra *driver* roda dua PT Gojek cabang Palembang?
3. Apakah profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja mitra *driver* roda dua PT Gojek cabang Palembang?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja mitra *driver* roda dua PT Gojek cabang Palembang?
5. Apakah solidaritas antar *driver* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja mitra *driver* roda dua PT Gojek cabang Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisa, dan membuktikan:

1. Pengaruh motivasi kerja, profesionalisme, disiplin kerja dan solidaritas antar *driver* secara simultan terhadap kinerja mitra *driver* roda dua PT Gojek cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja mitra *driver* roda dua PT Gojek cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme secara parsial terhadap kinerja mitra *driver* roda dua PT Gojek cabang Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja mitra *driver* roda dua PT Gojek cabang Palembang.
5. Untuk mengetahui pengaruh solidaritas antar *driver* secara parsial terhadap kinerja mitra *driver* roda dua PT Gojek cabang Palembang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan serta mempraktekkan teori yang didapat penulis selama menempuh pendidikan kuliah dengan keadaan perusahaan yang diteliti. Penelitian ini juga memberikan pengalaman untuk dapat mengetahui, menganalisis dan memecahkan masalah-masalah yang ada.

2. Bagi Perusahaan

Harapannya hasil penelitian ini dapat memberikan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi dan mempertimbangkan berbagai masalah terkait dengan motivasi kerja, profesionalisme, disiplin kerja dan solidaritas antar *driver* PT Gojek cabang Palembang.

3. Bagi Akademis

Sebagai sarana informasi yang bermanfaat, dan dapat dijadikan referensi bagi penelitian di masa mendatang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Muhammad, 2015, *Manajemen Pemasaran Jasa*, Cetakan Kesatu, Alfabeta: Bandung.
- Dudung dan Haryati, “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi”, *Jurnal ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship* Vol. 7 No. 2, Oktober, 2013, Hal. 84-89.
- Enny, Mahmudah, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, UBHARA Manajemen Press: Surabaya
- Hensselin, James M., 2006, *Sosiologi Dengan Pendekatan Membumi*, PT. Gelora Akasara Pratama: Jakarta
- Irianto, Agus, 2004, *Statistik: Konsep Dasar, Aplikasi dan Pengembangannya*, Edisi Kedua, Kencana Prenadamedia Group: Jakarta.
- Marnis dan Priyono, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Zifatama Publisher: Sidoarjo
- Masram dan Mu’ah, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, Cetakan Pertama, Zifatama Publisher: Sidoarjo
- Muhammad Ikbal, dkk., “Pengaruh Profesionalisme Kerja Aparat Terhadap Kualitas Kerja di Kantor Desa Bulu Wattang Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang”, *Jurnal Moderat*, Vol. 5, Februari 2019, Hal. 16-31.
- Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang*, 2021, Edisi Kedua Cetakan Pertama.
- Putri dan Rita, “Pengaruh Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Divisi *New Product Development* (NPD) Pada PT. Mayora Indah Tbk.”, *Jurnal Ilmiah M-Progress*, Vol.10, No. 2, Juni 2020
- Sugiyono, 2020, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cetakan Kedua, Edisi Kedua, Alfabeta: Bandung.
- Sjafri dan Aida, 2007, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia: Bogor.

Sutrisno, Edi, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesatu, Edisi Pertama, Kencana Prenadamedia Group: Jakarta.

Sri dan Ema, “Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru”, *Jurnal Valuta*, Vol. 6 No. 1, April, 2020.

[www.gojek.com](http://www.gojek.com)