
**PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA DRIVER STUDI KASUS PADA CV. KURIR-KURIRAN
DI SAMARINDA**

Sabrina Ummu Chultzum
Universitas Mulawarman, Samarinda, Indonesia
Email: sabrinaummuchltzm@gmail.com

*Correspondence: sabrinaummuchltzm@gmail.com

INFO ARTIKEL

Diajukan : 03-01-2023
Diterima : 15-01-2023
Diterbitkan : 18-01-2023

ABSTRAK

Kata Kunci : Disiplin Kerja;
Stres Kerja; Motivasi;
Kinerja.

Penelitian ini dilatar belakangi adanya kegelisahan peneliti terkait dengan produktivitas perusahaan yang cenderung menurun. Menurut hasil kajian dari beberapa studi penelitian bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Tidak hanya disiplin kerja, stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja dari seorang individu. Disisilain, produktivitas karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat motivasi serta daya stres yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Oleh karena itu penelitian ini akan meneliti tentang pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja *driver*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja *driver* di CV Kurir-Kuriran Samarinda. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 80 *driver*. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data yang di uji adalah uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis uji T, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*. Secara simultan disiplin kerja, stres kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*. Demikian peneliti merekomendasikan kepada CV Kurir-Kuriran untuk memperbaiki sistem tata cara kerja dengan mengembangkan sistem orderan menjadi sebuah aplikasi, memberikan fasilitas yang dapat mengurangi beban *driver* serta lebih meningkatkan motivasi *driver* dengan memberikan bonus.

ABSTRACT

Keywords: Work Discipline;
Work Stress; Motivation;
Performance.

This research is against the backdrop of researchers' anxiety about the company's productivity that tends to decline. According to the results of studies from several research studies that employee performance is influenced by various factors. Not only work discipline, work stress can also affect the performance of an individual. On the other hand, employee productivity is also influenced by the level of motivation and stress power possessed by each employee. Therefore, this study will examine the influence of work discipline, work stress and motivation on driver performance. This study aims to determine the influence of work discipline, work stress and motivation on driver performance in the Samarinda Courier-Kuriran CV. This research uses a quantifiable approach method. The sample used was 80 drivers. Data collection techniques by distributing questionnaires. The data analysis techniques tested are

validity test, reliability, classical assumption test, multiple regression analysis, T test hypothesis test, F test, and coefficient of determination. The results showed that partially work discipline did not have a significant effect on driver performance. Work stress has no significant effect on driver performance. Motivation has a significant effect on driver performance. Simultaneously work discipline, work stress and motivation have a significant effect on driver performance. Thus the researcher recommended to CV Kurir-Kuriran to improve the system of work procedures by developing the order system into an application, providing facilities that can reduce the burden on drivers and further increase driver motivation by providing bonuses.



Attribution-ShareAlike 4.0 International

Pendahuluan

Perusahaan yang maju adalah perusahaan yang mengedepankan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia dinilai menjadi akar yang paling penting untuk perusahaan maupun organisasi dalam mencapai tujuan utama termasuk visi dan misi jangka pendek maupun jangka panjangnya. Dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tentunya diperlukan sebuah manajemen yang mampu untuk mengatur, mengontrol dan juga mengembangkan sumber daya manusia di dalam perusahaan.

Manajemen sumber daya merupakan sebuah proses atau fungsi yang ada di sebuah perusahaan maupun organisasi yang bertujuan untuk mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang ada untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi dengan maksimal, dimana sumber daya manusia menjadi hal yang vital bagi sebuah perusahaan atau organisasi.

Sama pentingnya dengan manajemen sumber daya manusia untuk mengukur keberhasilan dari manajemen ini dapat ditentukan melalui sebuah kinerja. Kinerja adalah hasil dari kegiatan manajemen yang dijalankan dalam sebuah perusahaan atau organisasi dan berfungsi untuk mengukur keberhasilan atas pencapaian manajemen sumber daya manusia dari sebuah perusahaan atau organisasi di masa yang akan datang. Pengertian ini didukung oleh Lebas & Euske (2004) dalam (Sobirin, 2014) yang menjelaskan bahwa kinerja adalah sekumpulan proses yang mendorong seorang manajer untuk mengambil tindakan yang tepat pada hari ini sehingga mampu menghasilkan performansi organisasi di masa yang akan datang (yakni efektivitas dan efisiensi organisasi).

CV Kurir-Kuriran adalah sebuah perusahaan *start-up* di Samarinda yang bergerak dibidang jasa kurir. Perusahaan ini adalah perusahaan yang cukup besar bila dibandingkan dengan para kompetitornya seperti Bakusam jika dilihat dari jumlah jangkauan kurir, terlebih saat masa pandemi berlangsung dimana banyak *driver-driver* yang memilih untuk bekerja pada perusahaan ini salah satunya karena job kerja yang banyak. Harga bagi hasil perusahaan yang kecil tetapi dengan tawaran ongkir yang lebih mahal dibandingkan kompetitornya. Walaupun menggunakan prinsip kemitraan

perusahaan tetap berusaha untuk menjaga kinerja SDMnya, berikut adalah hasil kinerja *driver* CV Kurir-Kuriran pada 6 bulan terakhir :

Tabel 1.1 Data Kinerja *Driver* CV Kurir-Kuriran 6 Bulan Terakhir

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Penilaian Kinerja
1	Januari	300	Baik
2	Febuari	320	Cukup
3	Maret	350	Cukup
4	April	360	Cukup
5	Mei	360	Kurang
6	Juni	380	Cukup

Sumber: Data CV Kurir-Kuriran,2022

Menurut Perusahaan, kinerja sendiri diukur dari tidak adanya aduan dari pelanggan, dan terlihat pada bulan Mei mengalami sedikit penurunan dan hanya mengalami peningkatan dibulan Januari sedangkan pada bulan lain hanya dinilai cukup, dalam ilmu MSDM dalam menentukan kinerja tentunya ada beberapa faktor yang dapat dijadikan tolak ukur yaitu disiplin kerja, stres kerja dan motivasi. Sehingga hasil perhitungan kinerja lebih efektif dan dapat menyelesaikan masalah yang menjadi penyebab dari penurunan kinerja.

Karyawan yang disiplin mampu meningkatkan suasana yang kondusif dan dapat memabantu perusahaan mencapai tujuan seara optimal. Kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercermin dalam karya disiplin maka tinggi kinerja karyawan juga akan meningkat (Priyon,2016). Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh ([Permana & Pracoyo, 2022](#)) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Layanan pada Bank PQR, hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh ([I. Rahman et al., 2019](#)) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* Grab di Surabaya yang berarti bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja dan mempunyai efek atau dampak yang berarti.

Tidak hanya disiplin kerja, stres kerja juga dapat mempengaruhi kinerja dari seorang individu. Stres kerja merupakan hal yang pasti dirasakan oleh setiap karyawan di perusahaan atau organisasi, besar dan kecilnya tingkat stres kerja dapat menentukan apakah kinerja seorang individu baik atau buruk, dan hal yang mempengaruhi stres kerja juga bisa timbul dari faktor internal maupun eksternal.

Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang ([Primaraharjo & Handoko, 2011](#)). Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh ([Firza & Monaco, 2022](#)) menyatakan variabel stres

kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* maxim kota Bengkulu dalam memenuhi kebutuhan hidup, berbanding terbalik dengan penelitian lain yang dilakukan ([Vizheh et al., 2021](#)) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja *driver* grab di Surakarta, hal ini menyatakan bahwa semakin rendah tingkat stres seseorang maka semakin bagus pula kinerjanya.

Motivasi juga diartikan sebagai suatu kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk terus bertindak lebih ideal sehingga dapat mencapai tujuan motivasinya ([Mangkunegara & Waris, 2015](#)). Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh ([Lebang, 2018](#)) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini juga didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh ([Simanjuntak, 2020](#)) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Melalui hasil kajian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik mengkaji lebih lanjut tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja *Driver*, secara khusus Kasus pada *Driver* CV Kurir-Kuriran di Samarinda).

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian kuantitatif data dapat diolah secara statistik, dimana pengolahan data yang objektif sehingga kesimpulan yang diambil juga objektif, ([Djam'an dan Aan, 2014](#)). Sedangkan menurut peneliti lain menyebutkan bahwa penelitian kuantitatif berkaitan erat dengan teknik-teknik survai sosial seperti wawancara terstruktur dan kuesioner yang tersusun, eksperimen, observasi terstruktur, analisis isi, analisis statistik formal dan masih banyak lagi ([Rahayu & Utama, 2016](#)). Penelitian kuantitatif yang berlandaskan pada paham empirisme positivisme melihat bahwa kebenaran berada dalam fakta-fakta yang dapat dibuktikan atau diuji secara empiris ([Suharsaputra, 2012](#))

Operasional variabel yang dilakukan dalam penelitian ini mengadaptasi model pengukuran (skala) yang sudah digunakan sebelumnya untuk memperoleh skala pengukuran variabel yang memiliki validitas dan reliabilitas yang baik Variabel dalam penelitian ini digolongkan menjadi 2 yaitu variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, stres kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan untuk variabel terikat adalah kinerja karyawan pada *Driver* CV Kurir-Kuriran di Samarinda.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden dalam penelitian ini menjelaskan mengenai nama, jenis kelamin, umur dan lama bekerja. Responden dalam penelitian ini sebanyak 80 responden.

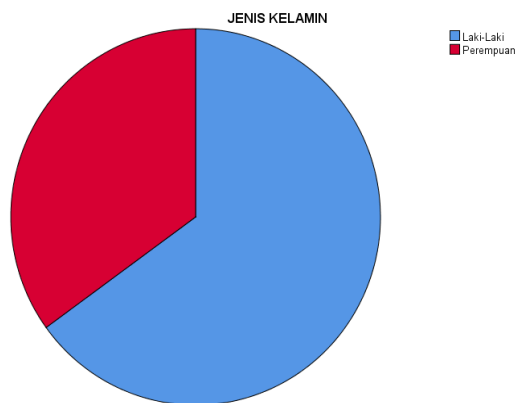
a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

	Freque ncy	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid Laki- Laki	52	65.0	65.0	65.0
Perem puan	28	35.0	35.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber Data : Diolah 2022 dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas jenis kelamin responden pada tabel 4.1 diperoleh bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan jenis kelamin perempuan. Jenis kelamin laki-laki berjumlah 53 orang (65%) sedangkan jenis kelamin perempuan berjumlah 28 orang (35%). Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada grafik pie chart 4.1 berikut :



Gambar 4.1 Grafik Jenis Kelamin Responden

b. Usia

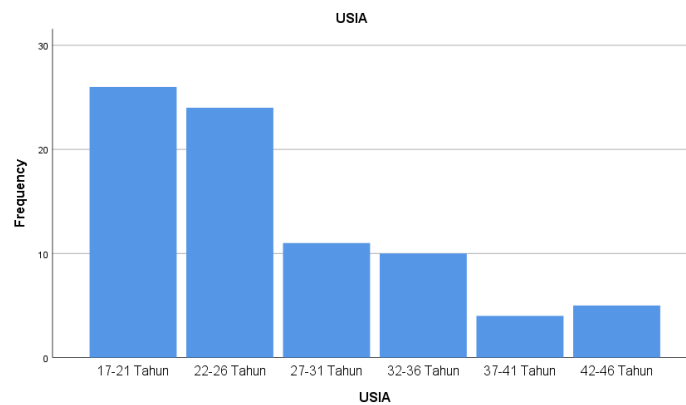
Tabel 4.2 Usia Responden

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-21 Tahun	26	32.5	32.5	32.5
	22-26 Tahun	24	30.0	30.0	62.5
	27-31 Tahun	11	13.8	13.8	76.3
	32-36 Tahun	10	12.5	12.5	88.8
	37-41 Tahun	4	5.0	5.0	93.8
	42-46 Tahun	5	6.3	6.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber Data : Diolah 2022 dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa sebagian besar usia responden yaitu 17-21 tahun sebanyak 26 orang (32,5%), usia 22-26 tahun sebanyak 24 orang (30%), usia 27-31 tahun sebanyak 11 orang (13,8%), usia 32-36 tahun sebanyak 10 orang (12,5%), usia 37-41 tahun sebanyak 4 orang (5%) dan usia 42-46 tahun sebanyak 5 orang (6,3%). Untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada grafik bar chart berikut:



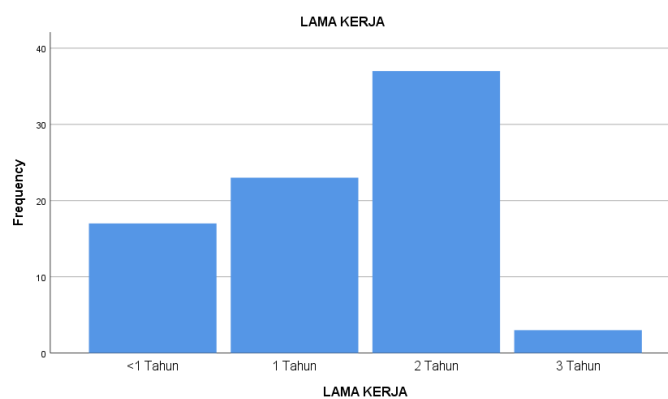
Gambar 4.2 Grafik Usia Responden

c. Jangka Waktu Bekerja

Sumber Data : Diolah 2022 dengan SPSS 25

LAMA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	17	21.3	21.3	21.3
	1 Tahun	23	28.7	28.7	50.0
	2 Tahun	37	46.3	46.3	96.3
	3 Tahun	3	3.8	3.8	100.0
Total		80	100.0	100.0	



Gambar 4.3 Grafik Jangka Waktu Kerja

2. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Kriteria yang digunakan untuk uji validitas dengan menetapkan taraf signifikan (α) sebesar 5%, maka item pertanyaan dikatakan valid jika memiliki nilai probabilitas tingkat kesalahan sebesar 5% (0,05) dan jumlah responden sebesar 80 orang ($n=80$). Dengan ini maka untuk menemukan valid atau tidaknya pernyataan yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=5\%$), *degree of freedom* (df)= $n-2=80-2=78$, didapat r tabel = 0,22. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Berikut merupakan hasil uji validitas (X1).

Tabel 4.4 Hasil uji validitas variabel Disiplin kerja (X1)

Indikator	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X1.1	0,785	0,22	Valid
X1.2	0,796		Valid
X1.3	0,738		Valid

X1.4	0,788		Valid
X1.5	0,849		Valid
X1.6	0,838		Valid

Sumber Data : Diolah 2022 dengan SPSS 25

Berdasarkan uji validitas pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel disiplin kerja (X1) ini valid yang diukur dari nilai R-hitung lebih besar dari nilai R-tabel (0,217). Adapun nilai R-hitung terbesar yaitu pada indikator X1.5 sebesar 0,849 dan R-hitung terkecil yaitu pada indikator X1.3 sebesar 0,738. Berikut hasil uji validitas variabel stres kerja (X2).

Tabel 4.5 Hasil uji validitas variabel Stres Kerja (X2)

Indikator	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X2.1	0,764	0,22	Valid
X2.2	0,832		Valid
X2.3	0,516		Valid
X2.4	0,520		Valid
X2.5	0,681		Valid
X2.6	0,649		Valid
X2.7	0,781		Valid
X2.8	0,816		Valid

Sumber Data : Diolah 2022 dengan SPSS 25

Berdasarkan uji validitas dan realibilitas pada Tabel 4.5 menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel stres kerja (X2) ini valid yang diukur dari nilai R-hitung lebih besar dari nilai R-tabel (0,217). Adapun nilai R-hitung terbesar yaitu pada indikator X2.8 sebesar 0,816 dan R-hitung terkecil yaitu pada indikator X2.3 sebesar 0,516. Berikut hasil uji validitas variabel motivasi (X3).

Tabel 4.6 Hasil uji validitas variabel motivasi (X3)

Indikator	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X3.1	0,722	0,22	Valid
X3.2	0,832		Valid
X3.3	0,566		Valid
X3.4	0,515		Valid

X3.5	0,689		Valid
X3.6	0,677		Valid
X3.7	0,779		Valid
X3.8	0,813		Valid

Sumber Data : Diolah 2022 dengan SPSS 25

Berdasarkan uji validitas dan realibilitas pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel motivasi (X3) ini valid yang diukur dari nilai R-hitung lebih besar dari nilai R-tabel (0,217). Adapun nilai R-hitung terbesar yaitu pada indikator X3.2 sebesar 0,832 dan R-hitung terkecil yaitu pada indikator X3.4 sebesar 0,515. Berikut hasil uji validitas variabel Kinerja (Y).

Tabel 4.7 Hasil uji validitas variabel Kinerja (Y)

Indikator	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Y.1	0,590	0,22	Valid
Y.2	0,632		Valid
Y.3	0,755		Valid
Y.4	0,732		Valid
Y.5	0,678		Valid
Y.6	0,788		Valid
Y.7	0,757		Valid
Y.8	0,784		Valid

Sumber Data : Diolah 2022 dengan SPSS 25

Berdasarkan uji validitas dan realibilitas pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel faktor psikologi ini valid yang diukur dari nilai R-hitung lebih besar dari nilai R-tabel (0,217). Adapun nilai R-hitung terbesar yaitu pada indikator Y.6 sebesar 0,788 dan R-hitung terkecil yaitu pada indikator Y.1 sebesar 0,590.

b. Uji Reabilitas

Dalam uji realibilitas suatu pernyataan dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan SPSS 23. Berikut merupakan hasil uji reabilitas, disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	R-hitung	R-Tabel	Keterangan
----------	----------	---------	------------

Disiplin Kerja (X1)	0,887	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,854		Reliabel
Motivasi (X3)	0.857		Reliabel
Kinerja (Y)	0.863		Reliabel

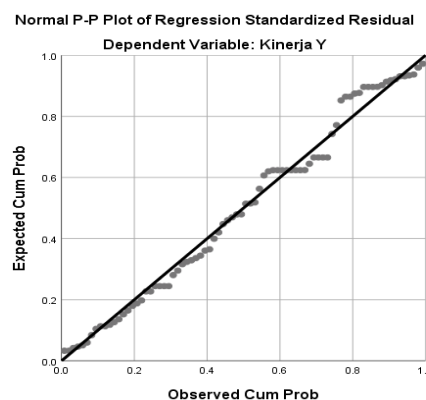
Sumber Data : Diolah 2022 dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.8 uji reabilitas diperoleh bahwa variabel penelitian memiliki tingkat realibilitas yang baik dengan nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, sehingga dapat disimpulkan reabilitas yang baik. Maka, dapat dilanjutkan dengan pengolahan data melalui analisis regresi dengan memasukkan semua variabel penelitian

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan suatu bentuk pengujian tentang kenormalan distribusi data, apakah tiap variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, dapat dilakukan dengan melihat grafik normal probability plot. Jika data menyebar di sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas tetapi jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Grafik normal probability plot ditunjukkan pada gambar 4.4 berikut :



Gambar 4.4 Grafik Normal Probability Plot

Pada gambar 4.4 dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar di sekitar grafik normal. Hal ini terlihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis

diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan untuk uji kolmogorov smirnov sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.01222492
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.095
	Positive	.069
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.074 ^c

Sumber Data : Diolah 2022 dengan SPSS 25

Berdasarkan uji kolmogorov smirnov pada tabel di atas, diperoleh bahwa nilai nilai Asymp Sig. (0,074) lebih besar $> \alpha$ (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan sudah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki korelasi antar variabel independen lain dalam satu model. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolinieritas diuji dengan melihat nilai *Tolerance* yang tidak kurang dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) yang tidak lebih dari 10 sehingga model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja *Driver* Studi Kasus Pada CV Kurir-Kuriran di Samarinda

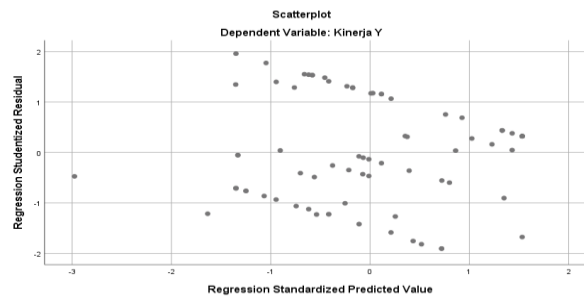
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja (X1)	.842	1.188
	Stres Kerja (X2)	.704	1.420
	Motivasi (X3)	.693	1.443

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber Data : Diolah 2022 dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinieritas. Hal ini tampak pada nilai *tolerance* masing-masing variabel lebih besar dari 10% (0,1). Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.5 Grafik Scatter Plot

Pada gambar 4.5 dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi. Sedangkan untuk uji gletser yaitu sebagai berikut.

Tabel 4.11 Hasil Uji Glester Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.531	2.504		3.007	.004
Stres Kerja (X2)	-.077	.056	-.179	1.361	.177
Disiplin Kerja (X1)	-.015	.081	-.022	-.182	.856

Motivasi (X3)	-.055	.066	-.109	-.822	.413
---------------	-------	------	-------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber Data : Diolah 2022 dengan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.11 uji gletser diperoleh bahwa pada variabel Disiplin kerja (X1), stres kerja (X2) dan motivasi (X3) memiliki nilai Sig. lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam model tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan tabel 4.11 uji gletser diperoleh bahwa pada variabel Disiplin kerja (X1), stres kerja (X2) dan motivasi (X3) memiliki nilai Sig. lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam model tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

4. Analisis Linier Berganda

a. Analisis Linear Berganda

Tabel 4.12 Hasil Analissis Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.507	4.728		3.068	.003
	Disiplin Kerja (X1)	.172	.154	.122	1.118	.267
	Stres Kerja (X2)	.173	.107	.193	1.619	.110
	Motivasi (X3)	.312	.125	.298	2.483	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Sumber Data : Diolah 2022 dengan SPSS 25

Model persamaan regresi dalam menganalisi ragresi linear berganda adalah

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

Berdasarkan Tabel 4.12 Diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 14,507 + 0,172 + 0,173 + 0,312 + e$$

Interpretasi :

- Konstanta : 14,507 artinya jika variabel disiplin kerja (X1), stres kerja (X2) dan Motivasi (X3) 0 maka kinerja karyawan (Y) adalah 14,507.

- b. Koefisien regresi untuk variabel bebas X1 (Disiplin Kerja) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan searah antara X1 (Disiplin Kerja) dan Y (Kinerja). Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0.172 menunjukkan bahwa apabila X1 (Disiplin Kerja) meningkat satu satuan maka Y (Kinerja) akan meingkat sebesar 0,172 persen dengan asumsi variabel bebas yang lain
- c. Koefisien regresi untuk variabel bebas X2 (Stres Kerja) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan searah antara X2 (Stres Kerja) dan Y (Kinerja). Koefisien regresi variabel X2 sebesar 0.173 menunjukkan bahwa apabila X2 (Stres Kerja) meningkat satu satuan maka Y (Kinerja Karyawan) akan meingkat sebesar 0,173 persen dengan asumsi variabel bebas yang lain
- d. Koefisien regresi untuk variabel bebas X3 (Motivasi) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan searah antara X3 (Motivasi) dan Y (Kinerja Karyawan). Koefisien regresi variabel X3 sebesar 0.312 menunjukkan bahwa apabila X3 (Motivasi) meningkat satu satuan maka Y (Kinerja Karyawan) akan meingkat sebesar 0,312 persen dengan asumsi variabel bebas yang lain.

5. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh signifikan secara parsial dilakukan pengujian koefisien regresi dengan menggunakan statistik Uji t. Penentuan hasil pengujian (penerimaan/ penolakan H0) dapat dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel atau juga dapat dilihat dari nilai signifikansinya. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan spss adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.507	4.728		3.068	.003
Disiplin Kerja (X1)	.172	.154	.122	1.118	.267
Stres Kerja (X2)	.173	.107	.193	1.619	.110
Motivasi (X3)	.312	.125	.298	2.483	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Sumber Data : Diolah 2022 dengan SPSS 25

Berdasarkan output tersebut dapat kita lihat nilai t-tabel yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak H_0 , terlebih dahulu harus ditentukan nilai-nilai t-tabel yang akan digunakan.

$$t = \frac{0.05}{2}; 80 - 3 - 1 = 0,025 ; 76$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka telah diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.991. Hasil pengujian pengaruh setiap variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut :

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan output diketahui nilai t-hitung sebesar 1.118, jika dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1,991 maka t-hitung yang diperoleh jauh lebih kecil dari nilai t-tabel. Sehingga H_0 diterima dan dengan nilai signifikansi $0,267 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

b. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan output diketahui nilai t-hitung sebesar 1,619. Jika dibandingkan dengan nilai ttabel sebesar 1,991 maka t-hitung yang diperoleh jauh lebih kecil dari nilai t-tabel. Sehingga H_0 diterima dan dengan nilai signifikansi $0,110 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

c. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan output diketahui nilai t-hitung sebesar 2,483. Jika dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1,991 maka t-hitung yang diperoleh jauh lebih besar dari nilai t-tabel. Sehingga H_0 ditolak dan dengan nilai signifikansi $0,015 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lokasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

b. Uji F (Simultan)

Untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama atas satu variabel terkait menggunakan uji F atau uji simultan. Hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama atau simultan dengan menggunakan spss 25 sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regressi on	228.744	3	76.248	8.08	.000 ^b
				4		

Residual	716.806	76	9.432
Total	945.550	79	
a. Dependent Variable: Kinerja Y			
b. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Disiplin Kerja (X1), Stres Kerja (X2)			

Berdasarkan output tersebut dapat kita lihat nilai bahwa nilai F-hitung sebesar 8,084. Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak H_0 , terlebih dahulu harus ditentukan nilai-nilai t-tabel yang akan digunakan.

$$F = (3; 80 - 3) = (3; 77) = 2,72$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka telah diperoleh nilai F-tabel sebesar 2,72. Jika kedua nilai ini dibandingkan maka akan mendapatkan nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ($8,084 > 0,72$) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan H_0 ditolak atau secara simultan variabel independen (Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

c. Uji Variabel Dominan

Untuk mengetahui variabel dominan kita akan menggunakan rumus sumbangan efektif (SE) untuk masing-masing variabel, berikut adalah hasil perhitungan :

Tabel 4.15 Hasil perhitungan SE

Variabel	BETA	KOEFISIEN KORELASI	%	Hasil
X1	0.122	0.293		3.57
X2	0.193	0.388	100	7.49
X3	0.298	0.411		12.25

Sumber Data : Diolah 2022 dengan SPSS 25

Dari hasil perhitungan di atas dapat kita simpulkan bahwa variabel X3 atau variabel motivasi paling berpengaruh terhadap Y yaitu sebesar 12,25 %

d. Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi merupakan indeks atau bilangan yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antarvariabel. Semakin dekat nilai koefisien ke +1 maka semakin kuat korelasinya demikian pula sebaliknya. Jika koefisien korelasi bernilai negatif, maka variabel-variabel berkorelasi negatif. Semakin dekat nilai koefisien ke -1

maka semakin kuat korelasinya demikian pula sebaliknya. Berikut adalah hasil pengolahan data untuk mencari koefisien korlasi (r)

Tabel 4.16 Koefisien Korelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.492 ^a	.242	.212	3.071

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Disiplin Kerja (X1), Stres Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Y

Sumber Data : Diolah 2022 dengan SPSS 25

Dari tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa nilai R yaitu sebesar 0,492 atau 49,2 % dimana nilai koefisien korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara konstruk variabel independen disiplin kerja, stres kerja dan motivasi dengan variabel dependen kinerja adalah sedang.

e. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Berikut adalah hasil output untuk mencari koefisien determinasi :

Tabel 4.17 Koefisien Korelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.492 ^a	.242	.212	3.071

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Disiplin Kerja (X1), Stres Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Y

Sumber Data : Diolah 2022 dengan SPSS 25

Pada tabel di atas kita masukan ke rumus

$$KD = 0,212 \times 100\% = 21,2\%$$

Dari hasil perhitungan di atas dapat kita simpulkan bahwa terdapat pengaruh sebesar 21,2%, variasi perubahan kinerja dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, stres kerja dan motivasi sedangkan sisanya sebesar 78,8% dipengaruhi oleh faktor lain

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja *driver* CV Kurir-Kuriran di Samarinda. Pembahasan masing-masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) secara parsial.

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menyatakan bahwa variabel disiplin kerja (X1) tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja (Y), sehingga H₀ yang berbunyi tidak terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja *driver* di CV Kurir-Kuriran di Samarinda diterima dan H₁ yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja *driver* di CV Kurir-Kuriran di Samarinda ditolak.

Hasil penelitian di atas memiliki kesamaan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Permana & Pracoyo, 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Layanan pada Bank PQ, penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan, 2013) juga menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Zainur dan Dewi (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan hasil penelitian yang diperoleh dari responden atau *driver* CV Kurir-Kuriran berdasarkan fakta dilapangan adalah sebagai berikut ;

a. Tata Cara Kerja

Dalam hal ini menurut hasil analisis penulis bahwa sistem pemesanan lah yang menjadi masalah dari indikator tata cara kerja dimana sistem siapa cepat dia dapat dan media yang digunakan masih menggunakan *whatsapp* dinilai kurang efektif. Hal inilah yang menjadi pembeda dengan hasil penelitian oleh Zainur dan Dewi (2019) dimana sistem orderan ojek lebih terarah.

b. Ketaatan pada Atasan

Menurut temuan bahwa para *driver* memiliki rasa segan dan hormat kepada atasan namun disisi lain dengan alasan kemitraan banyak *driver* yang menganggap hubungan kerja antar pimpinan dan *driver* tidak lebih dari teman kerja dan tidak mengikat dimana para *driver* masih bertindak sesuka hati.

c. Kesadaran Bekerja

Peneliti menemukan bahwa sebagian *driver* sudah memahami medan dan resiko pekerjaan namun, tidak sedikit para *driver* yang sudah berumur kurang memahami medan antaran seringkali tersesat. Adapun resiko pekerjaan yang sepenuhnya ditanggung *driver* membuat *driver* sangat berhati-hati dalam bekerja.

2. Hasil pengujian pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) secara parsial.

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menyatakan bahwa variabel stres kerja (X2) tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja sehingga H0 yang berbunyi tidak terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja secara parsial terhadap kinerja *driver* di CV Kurir-Kuriran Samarinda diterima dan H2 berbunyi terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja secara parsial terhadap kinerja *driver* di CV Kurir-Kuriran Samarinda ditolak.

Hasil ini memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh ([Vizheh et al., 2021](#)) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja *driver* grab di Surakarta. Penelitian lain oleh ([Lokita, 2011](#)) mengungkapkan bahwa penyebab stres kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, kondisi kerja, dan peraturan perusahaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dan penelitian oleh ([Siahaan et al., 2021](#)) menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja yang artinya semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami *driver* ojek online semakin rendah kinerja dan didukung oleh teori ([Hasibuan, 2014](#)) Stres kerja merupakan keadaan ketegangan yang mempengaruhi mood, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hal ini dapat juga diartikan semakin tinggi tingkat stres pekerja maka semakin rendah pula kinerjanya, maka akan semakin rendah kinerja. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh ([Heruwanto et al., 2020](#)) yang menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan hasil penelitian yang diperoleh dari responden atau *driver* CV Kurir-Kuriran berdasarkan fakta dilapangan sebagai berikut :

a. Beban Kerja

Peneliti menemukan bahwa para *driver* merasa beban kerja sebagai *driver* membuat mereka sedikit merasa dirugikan dimana mereka menanggung kondisi kendaraan dan juga Kesehatan akibat cuaca yang berubah-ubah secara individu. Salah satu faktor yang menjadi perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh ([Dyah et al., 2018](#)) dimana perusahaan sengaja memberikan beban kerja terhadap karyawannya untuk meningkatkan kinerja.

b. Sikap Pemimpin

Peneliti menemukan bahwa pemimpin perusahaan sudah berlaku adil dan jujur dan tegas. Pada hasil penelitian ([Dyah et al., 2018](#)) menyatakan bahwa pemimpin sengaja memberikan tekanan hingga mencapai batas stres tertentu untuk meningkatkan kinerja dan hal ini adalah perbedaan pendekatan yang dilakukan pemimpin.

c. Konflik

Peneliti menemukan bahwa konflik kerja di perusahaan memang terjadi walaupun tidak sering, dan hal itu tidak mengganggu kinerja *driver* dikarenakan satu sama lain jarang bertemu.

d. Komunikasi

Peneliti menemukan bahwa komunikasi yang sering bermasalah adalah antara *driver* dengan pelanggan, walaupun hal seperti ini sangat jarang terjadi tetap saja membuat *driver* yang terlibat merasa stres.

3. Hasil pengujian pengaruh Motivasi (X3) terhadap Kinerja (Y) secara parsial

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menyatakan bahwa variabel *motivasi* (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja sehingga H3 yang berbunyi terdapat pengaruh signifikan antara motivasi secara parsial terhadap kinerja *driver* di CV Kurir-Kuriran di Samarinda diterima. Sedangkan H0 yang berbunyi tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi secara parsial terhadap kinerja *driver* di CV Kurir-Kuriran di Samarinda ditolak.

Hasil penelitian ini memiliki persamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lebang, 2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini juga didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh (Simanjuntak, 2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sesuai dengan pernyataan (Fanny et al., 2017) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku seorang individu, agar mau bekerja dengan giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal yang berarti semakin tinggi motivasi seorang individu maka semakin baik pula kinerjanya. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Z. Rahman & Wahyuni, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia.

Temuan hasil penelitian yang diperoleh dari responden atau *driver* CV Kurir-Kuriran berdasarkan fakta dilapangan yaitu sebagai berikut :

a. Tanggung jawab

Peneliti menemukan bahwa dengan resiko besar yaitu mengganti kerugian antaran, para *driver* sangat bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

b. Prestasi Kerja

Peneliti menemukan bahwa beberapa *driver* memiliki ide kreatif untuk memberikan pelayanan terbaik mereka dan membuat pelanggan merasa puas, hal ini dapat membantu perusahaan untuk memiliki pelanggan tetap.

c. Pengakuan Kerja

Peneliti menemukan bahwa perusahaan sudah memberikan pengakuan kerja terhadap *driver*. Hal inilah yang menjadikan perbedaan pada penelitian Rahmat (2020) dimana hasil observasi menemukan bahwa kurangnya penghargaan berupa pujian dan *reward* dari atasan membuat motivasi karyawan menurun dan mengakibatkan turunya kinerja.

d. Pekerjaan yang Menantang

Peneliti menemukan bahwa para *driver* tidak memiliki paksaan untuk mengambil orderan yang dirasa tidak sanggup untuk diantar, namun tentunya hal tersebut menjadikan pekerjaan ini sedikit menantang dan memotivasi para *driver*.

4. Hasil pengujian pengaruh Disiplin Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Motivasi (X3) terhadap Kinerja (Y) secara simultan

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini menyatakan bahwa variabel disiplin kerja (X1), stres kerja (X2) dan motivasi (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja. Sehingga H4 yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja *Driver* di CV Kurir-Kuriran diterima. Sedangkan H0 yang berbunyi tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara disiplin kerja, stres kerja dan motivasi terhadap kinerja *driver* di CV Kurir-Kuriran ditolak.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil kuesioner yang diisi oleh para *driver* yang menyatakan jawaban bervariasi indikator-indikator antara disiplin kerja, stres kerja dan motivasi, walaupun hasil parsial antara disiplin kerja dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, fakta lapangan menyatakan bahwa para *driver* sudah cukup disiplin untuk mematuhi aturan yang ada seperti penelitian yang dilakukan oleh ([Setiawan, 2013](#)) dimana karyawan sudah sepenuhnya mematuhi aturan Rumah Sakit dan pihak Rumah Sakit sudah sepenuhnya memberika aturan yang sesuai, tidak berpengaruhnya stres kerja terhadap kinerja juga merupakan hal yang baik dimana semakin rendah stres kerja maka akan semakin baik pula kinerjanya.

Hasil penelitian ini juga memiliki kesamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh ([Santoso et al, 2018.](#)) pada skripsinya yang menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara motivasi kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Variabel yang Paling Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja *Driver*

Berdasarkan hasil analisis penelitian di atas dapat diketahui bahwa variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja *driver* di CV Kurir-Kuriran adalah variabel X3 atau variabel Motivasi. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Noor Hidayat (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Global Nusantara dan juga didukung oleh penelitian lain oleh Racham dan Novita (2020) yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *meuble* Basuki Lacasa *art gallery* Singosari-Malang.

Melalui temuan observasi peneliti dengan *driver* dapat diketahui bahwa motivasi adalah faktor yang dominan dikarenakan banyak para *driver* yang merasa termotivasi ketika bekerja seperti meraih prestasi kerja dengan memberikan pelayanan terbaik sehingga pelanggan merasa puas dengan pelayanan kita adalah hal yang membanggakan bagi seorang *driver* yang menjual jasanya, hal ini tentu saja dapat membangun

kepercayaan antar pelanggan terhadap *driver*. Selain itu, pengakuan kerja yang diberikan oleh perusahaan juga sangat memotivasi *driver* untuk semakin giat bekerja dan tentu saja hal ini berdampak dengan hasil kinerja para *driver*, walaupun hanya memberikan *reward* berupa bonus pada hari-hari tertentu, perusahaan juga sering mengadakan *gathering* bagi para *driver* untuk membangun keharmonisan serta perusahaan juga menyediakan hadiah-hadiah undian. Adapun pujian yang diberikan langsung oleh atasan membuat para *driver* merasa dihargai ketika bekerja. Pekerjaan ini pun merupakan pekerjaan yang menantang bagi para *driver* karena besarnya tanggung jawab yang dibawa yaitu menjaga nama baik perusahaan dan juga menjaga agar barang yang diantar bisa sampai di tempat tujuan dalam keadaan baik seperti sebelum dikirm, banyaknya hal-hal yang tak terduga ketika bekerja juga seperti berat atau ukuran muatan juga menjadikan pekerjaan ini menjadi pekerjaan yang menantang dan sangat memotivasi para *driver*.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan telah dibahas sebelumnya, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*, Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*, tetapi motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* di CV Kurir-Kuriran di Samarinda. Secara simultan disiplin kerja, stres kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* di CV Kurir-Kuriran di Samarinda. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja *driver* di CV Kurir-Kuriran Samarinda adalah variabel motivasi.

Bibliografi

- Dyah, P., Joni, H., & Retno, I. (2018). *Neglect Elderly In Family: A Systematic Review*.
- Fanny, R. R., Hasibuan, N. A., & Buulolo, E. (2017). Perancangan Sistem Pakar Diagnosa Penyakit Asidosis Tubulus Renalis Menggunakan Metode Certainty Factor Dengan Penelusuran Forward Chaining. *Jurnal Media Informatika Budidarma*, 1(1).
- Firza, N., & Monaco, A. (2022). Forecasting Model Based On Lifestyle Risk And Health Factors To Predict Covid-19 Severity. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 19(19), 12538.
- Hasibuan, M. I. (2014). Model Pembelajaran Ctl (Contextual Teaching And Learning). *Logaritma: Jurnal Ilmu-Ilmu Pendidikan Dan Sains*, 2(01).
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatricia, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1), 69–78.
- Lebang, D. G. (2018). *Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Driver Go-Jek*. Stie Indonesia Banking School.
- Lokita, D. A. (2011). *Partisipasi Masyarakat Dalam Program Pengelolaan Sampah (Kasus Implementasi Corporate Social Responsibility Pt Indocement Tunggul Prakarsa Tbk. Di Desa Gunung Sari, Kecamatan Citeureup, Kabupaten Bogor)*.
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect Of Training, Competence And Discipline On Employee Performance In Company (Case Study In Pt. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia-Social And Behavioral Sciences*, 211, 1240–1251.
- Permana, P. F. C., & Pracoyo, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal Of Economics, Management And Banking)*, 7(3), 80–89.
- Primaraharjo, B., & Handoko, J. (2011). Pengaruh Kode Etik Profesi Akuntan Publik Terhadap Kualitas Audit Auditor Independen Di Surabaya. *Jurnal Akuntansi Kontemporer*, 3(1).
- Rahayu, S. M., & Utama, S. (2016). Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Pendidikan Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Varidika*, 27(2), 123–129.

- Rahman, I., Wahyuni, N., Bramantyo, R. Y., & Murty, H. (2019). Perlindungan Hukum Serikat Pekerja Freelance Bagi Wartawan Dalam Persepektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Transparansi Hukum*, 2(2).
- Rahman, Z., & Wahyuni, D. U. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Driver Grab Di Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, 8(12).
- Santoso, E. B., Fiermaningsih, N., & Murtiyanto, R. K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, 12(1), 40–45.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245–1253.
- Siahaan, K. W. A., Lumbangaol, S. T. P., Marbun, J., Nainggolan, A. D., Ritonga, J. M., & Barus, D. P. (2021). Pengaruh Model Pembelajaran Inkuiri Terbimbing Dengan Multi Representasi Terhadap Keterampilan Proses Sains Dan Penguasaan Konsep Ipa. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 195–205.
- Simanjuntak, M. B. (2020). The Educational Values Of The Main Character In Beautiful Mind Film. *Journal Of Advanced English Studies*, 3(1), 1–6.
- Sobirin, A. (2014). Organisasi Dan Perilaku Organisasi. *Budaya Organisasi, Pengertian, Makna Dan Aplikasinya*, 1–72.
- Suharsaputra, U. (2012). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Tindakan*.
- Vizheh, M., Muhidin, S., Aghajani, F., Maleki, Z., Bagheri, F., Hosamirudsari, H., Aleyasin, A., & Tehranian, A. (2021). Characteristics And Outcomes Of Covid-19 Pneumonia In Pregnancy Compared With Infected Nonpregnant Women. *International Journal Of Gynecology & Obstetrics*, 153(3), 462–468.