

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, SIKAP KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DRIVER GO-RIDE PT. GOJEK (STUDI PADA DRIVER GO-RIDE DI WILAYAH OPERASI KECAMATAN MALALAYANG MANADO)**

*THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, WORK ATTITUDE AND WORK EXPERIENCE ON JOB PERFORMANCE OF THE GO-RIDE DRIVER OF PT. GOJEK (STUDY OF GO-RIDE DRIVERS IN THE MALALAYANG DISTRICT MANADO OPERATIONAL AREA)*

Oleh:  
**Gabriella Fiani<sup>1</sup>**  
**Adolfina<sup>2</sup>**  
**Irvan Trang<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

<sup>1</sup>[gabriellafianip@gmail.com](mailto:gabriellafianip@gmail.com)

<sup>2</sup>[adolfina-pp@unsrat.ac.id](mailto:adolfina-pp@unsrat.ac.id)

<sup>3</sup>[trang\\_irvan@yahoo.com](mailto:trang_irvan@yahoo.com)

**Abstrak:** Prestasi kerja karyawan merupakan suatu bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat besar pengaruhnya terhadap perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Driver Go-Ride PT. Gojek (Studi Pada Driver Go-Ride di Wilayah Operasi Kecamatan Malalayang Manado). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan sampel yang digunakan sebanyak 50 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Secara parsial Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Prestasi (2) Secara parsial Sikap berpengaruh tidak signifikan terhadap Prestasi. (3) Secara parsial Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap Prestasi. (4) Secara simultan Disiplin kerja, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja maka Pihak PT. Gojek diharapkan selalu memperhatikan setiap aspek yang dapat meningkatkan Prestasi Kerja driver agar driver mau lebih berupaya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Sikap Kerja, Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja

**Abstract:** Employee work performance is a very important and interesting part because it has proven to have a profound effect on the company. This study aims to determine the effect of Work Discipline, Work Attitude and Work Experience on Job Performance of Go-Ride Drivers of PT. Gojek (Study of Go-Ride Drivers in the Malalayang District Manado Operational Area). This research uses quantitative methods and the sample used is 50 respondents. The results of this study indicate that (1) Partially Discipline has a significant effect on Achievement (2) Partially, attitude has no significant effect on Achievement. (3) Partial Experience has a significant effect on Achievement. (4) Simultaneously Work Discipline, Work Attitude and Work Experience have a significant effect on Job Performance so that PT. Gojek is expected to always pay attention to every aspect that can improve the Driver's Job Performance so that drivers want to put more effort into carrying out their duties and responsibilities to achieve goals

**Keywords:** Work Discipline, Work Attitude, Work Experience, Work Achievement

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

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. Transportasi Online adalah salah satu bentuk dari penyelenggara lalu lintas dan angkutan jalan yang berjalan dengan mengikuti serta memanfaatkan perkembangan ilmu pengetahuan (teknologi). Dengan adanya transportasi online, para penumpang kini tak perlu lagi menghampiri pangkalan ojek ataupun tak perlu lagi menunggu di pinggir jalan untuk mendapatkan taksi.

Gojek merupakan sebuah perusahaan teknologi asal Indonesia yang melayani angkutan melalui jasa ojek. Ekspektasi prestasi driver yang tinggi sangatlah penting agar perusahaan ini dapat secara terus-menerus meningkatkan kesejahteraan driver

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya. Karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi kerja yang telah dicapai. Seorang karyawan dapat memperoleh prestasi kerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitasnya. Logor (2015) prestasi kerja merupakan hasil yang dapat dicapai seseorang di dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi. Masalah yang dialami driver, yaitu kurangnya pencapaian prestasi dalam hal ini pencapaian poin setiap harinya. Hal ini disebabkan kurangnya orderan yang masuk yang disebabkan karena hasil kerjanya yang tidak sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitasnya, selain itu juga dalam driver bersikap baik atau buruk dapat mempengaruhi hasil kerja para driver karena hubungan antara driver dan customer itu sangat penting untuk mencapai sebuah prestasi kerja.

Disiplin kerja adalah suatu sikap penting yang harus dimiliki oleh karyawan untuk suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan suatu tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin mempunyai peranan yang sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih cita-citanya serta kesuksesan dalam bekerja, karena tanpa adanya kedisiplinan maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan yang buruk dalam tingkah lakunya. Logor (2015) Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. kedisiplinan lebih dapat diartikan suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Sikap kerja adalah bentuk ungkapan perasaan seseorang terhadap sebuah pekerjaan, baik ungkapan bersifat positif maupun bersifat negatif. Matasik (2017) memiliki sikap kerja yang baik dari setiap karyawan merupakan sesuatu yang sangat diinginkan oleh semua perusahaan. Semakin banyak karyawan yang memiliki sikap kerja yang baik, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan semakin meningkat dan dapat bersaing dengan perusahaan lain. Maringan, Pongtuluran, Maria (2016) sikap kerja yang baik bersedia melakukan apa saja yang dibutuhkan oleh perusahaan dan selalu bekerja dengan semangat, hasil pekerjaan selalu memuaskan, tidak pernah mengeluh dan putus asa ketika mendapatkan kesulitan.

Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi, besar kecilnya dan efisiensi yang dapat dilihat dari hasil produksi tenaga kerja yang diarahkan. Dalam pengertian lain, pengalaman kerja juga dapat diperoleh dengan melewati masa kerja yang telah dilakui disuatu tempat kerja. Rofi (2012) Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka prestasi kerjapun akan meningkat.

### Tujuan Penelitian:

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa Disiplin kerja, Sikap kerja dan Pengalaman kerja secara parsial maupun simultan terhadap Perstasi kerja pada Driver Go-Ride di Wilayah Operasi Kecamatan Malalayang Manado.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Disiplin Kerja

Sastrohadwiryo (2001:291) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis

serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Rivai (2011:44) dalam Pattynama (2016) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer/pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **Sikap Kerja**

Pangabean (2002:19) menyatakan sikap kerja merupakan hasil penilaian atau evaluasi terhadap orang-orang, atau kejadian-kejadian ditempat kerja - apakah memuaskan, baik, menyenangkan, menguntungkan atau sebaliknya. Azwar (2005:5) sikap kerja sebagai tindakan yang akan diambil karyawan dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan. Sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan sedangkan sikap seseorang terhadap suatu obyek adalah perasaan mendukung atau memihak (favorable) maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak (unfavorable) pada obyek tersebut.

### **Pengalaman Kerja**

Sastrohadiwiryo (2005:163) menyatakan pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Hariandja (2002:120) menyatakan pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu. Hasibuan (2002:55) pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

### **Prestasi Kerja**

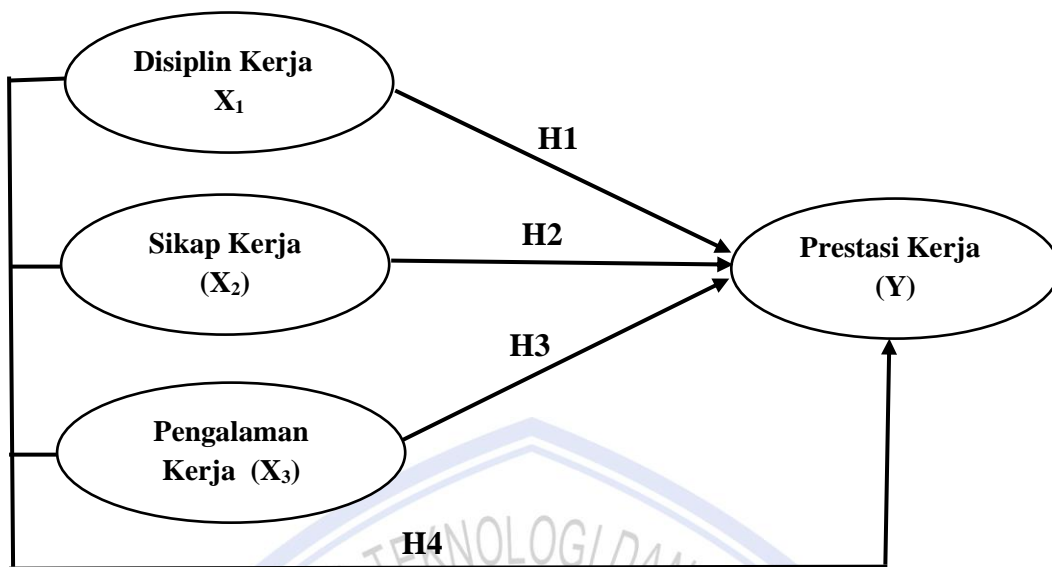
Marihot (2002:195) mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Agus Dharma (1985:1) menyatakan prestasi kerja karyawan merupakan suatu hasil dari koordinasi pekerjaan maupun sesuatu yang dikerjakan yang pencapaiannya berhasil melebihi standar. Jika manajer ingin karyawannya mencapai prestasi kerja karyawan, maka manajer perlu menyusun pekerjaan, memperjelas hal-hal yang perlu dikerjakan karyawan, dan menyesuaikan pekerjaan karyawan dengan keterampilan yang dimiliki.

### **Penelitian Terdahulu**

Pattynama (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. Dengan tujuan mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja sedangkan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Matasik (2017) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Manado. Dengan tujuan mengetahui apakah terdapat pengaruh komunikasi dan sikap kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. BNI Kantor Cabang Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan kedua variabel bebas (komunikasi dan sikap kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja PT. BNI Kantor Cabang Manado.

Hutama, Hamid, Mayowan (2016) dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Megah Sejahtera). Tujuan dari penelitian ini adalah mendeskripsikan variabel pengalaman kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, mengetahui pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan maupun parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada karyawan bagian produksi CV. Megah Sejahtera. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan.

**Kerangka Konseptual****Gambar 1. Model Penelitian***Sumber: Kajian Teori***Hipotesis**

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja
2. Sikap Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja
3. Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja
4. Disiplin Kerja, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja

**METODE PENELITIAN****Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan metode analisis kuantitatif. Penelitian asosiatif merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono 2016:69).

**Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Driver Go-Ride PT. Gojek di Wilayah Operasi Kecamatan Malalayang Manado. Waktu Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari sampai Februari 2020.

**Populasi dan Sampel**

Arikunto (2010:134) menyatakan bahwa populasi ialah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin semua elemen yang ada di dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah driver Go-Ride yang beroperasi di Wilayah Kecamatan Malalayang. Jumlah populasinya tidak diketahui, sehingga besarnya ditetapkan secara kuota sebanyak 50 orang mengingat populasinya relatif homogen. Pengambilan sampel dilakukan berdasarkan aksidental sampling di wilayah operasi Kecamatan Malalayang.

**Metode Pengumpulan Data**

1. Wawancara adalah suatu kegiatan dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan- pertanyaan pada para responden.

2. Angket/kuesioner adalah daftar dari pertanyaan yang didistribusikan melalui pos untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab di bawah pengawasan peneliti.

### Definisi Operasional Variabel

Variabel bebas/Independen

1. Disiplin kerja (X1): Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan 2012:94). Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut; Tujuan dan kemampuan, Balas jasa, Keadilan, Sanksi hukuman.
2. Sikap kerja (X2): Dapat dijadikan indikator apakah suatu pekerjaan berjalan lancar atau tidak. Ada tingkatan sikap yaitu menerima, merespon, menghargai, dan bertanggung jawab (Notoadjomo, 2003:29) Adapun indikator yang digunakan sebagai berikut; Menerima, Merespon, Menghargai, Bertanggung Jawab.
3. Pengalaman kerja (X3): Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Adapun indikator yang digunakan menurut Sastrohadiwiry (2005:163) adalah sebagai berikut: Lama waktu / masa kerja, Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Variabel terikat/dependen

Prestasi Kerja (Y): sesuatu yang dicapai, kemampuan dan kemauan karyawan yang dipengaruhi oleh imbalan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih giat, yang diukur dengan skala likert (Nasution 2000:990). Adapun indikator yang digunakan adalah sebagai berikut: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu, Inisiatif.

### Metode Analisis

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Regresi berganda berguna untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan antara dua buah variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y). Metode ini dipilih penulis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja (X1), sikap kerja (X2), dan pengalaman kerja (X3) terhadap prestasi kerja (Y).

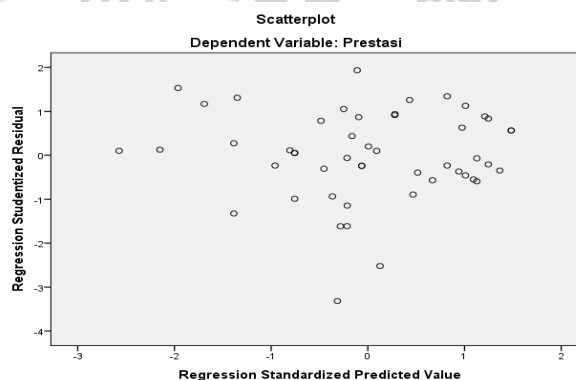
### Analisis Regresi Linier Berganda

Bentuk persamaan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Heteroskedastisitas

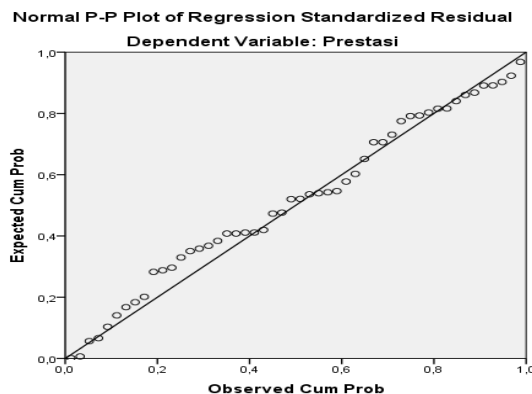


**Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Data Olahan SPSS (2020)

Berdasarkan Gambar 1, dapat dilihat tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka kesimpulan adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Normalitas**



**Gambar 2. Uji Normalitas**

Sumber : Data Olahan SPSS (2020)

Berdasarkan Gambar 2, dapat dilihat data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 1. Uji Multikolinearitas**

Sumber : Data Olahan SPSS (2020)

Dari Tabel. 1 diketahui Disiplin Kerja nilai *tolerance* 0.751 > 0.1 dan nilai VIF 1.332 < 10, Sikap Kerja *tolerance* 0.835 > 0.1 dan nilai VIF 1.198 < 10, Pengalaman Kerja nilai *tolerance* 0.717 > 0.1 dan nilai VIF 1.394 < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-8,903	3,308		-2,691	,010		
	Disiplin	,611	,185	,365	3,312	,002	,751	1,332
	Sikap	,266	,153	,182	1,742	,088	,835	1,198
	Pengalaman	,686	,187	,414	3,671	,001	,717	1,394

a. Dependent Variable: Prestasi

**Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8,903	3,308		-2,691	,010
	Disiplin (X1)	,611	,185	,365	3,312	,002
	Sikap (X2)	,266	,153	,182	1,742	,088
	Pengalaman (X3)	,686	,187	,414	3,671	,001

a. Dependent Variable: Prestasi (Y)

Sumber : Data Olahan SPSS (2020)

Persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = -8.903 + 0.611 X_1 + 0.266 X_2 + 0.686 X_3 + e$$

Berdasarkan pada tabel 2, maka persamaan regresi menunjukkan variabel bebas (independen) disiplin kerja (X<sub>1</sub>), sikap kerja (X<sub>2</sub>), dan pengalaman kerja (X<sub>3</sub>) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu

variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) semangat kerja (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 3. Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,762 <sup>a</sup>	,581	,553	1,97100

a. Predictors: (Constant), Pengalaman (X3), Sikap (X2), Disiplin (X1)

Sumber: Data Olahan, SPSS (2020)

Berdasarkan Tabel 3 diatas diketahui nilai R Square sebesar 0.581 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh disiplin kerja (X1), sikap kerja (X2), pengalaman kerja (X3) secara simultan terhadap prestasi kerja (Y) adalah sebesar 58.1%, sedangkan sisanya 41.9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.

### Hasil Uji Parsial (t)

**Tabel 4. Uji Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8,903	3,308		-2,691	,010
	Disiplin (X1)	,611	,185	,365	3,312	,002
	Sikap (X2)	,266	,153	,182	1,742	,088
	Pengalaman (X3)	,686	,187	,414	3,671	,001

Sumber : Data Olahan SPSS (2020)

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 0,002 < 0,05 dan nilai t hitung 3,312 > t tabel 2,012 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh Sikap Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 0,088 > 0,05 dan nilai t hitung 1,742 < t tabel 2,012 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan Sikap Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y).

### Hasil Uji Simultan (f)

**Tabel 5. Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	247,297	3	82,432	21,219	,000 <sup>b</sup>
	Residual	178,703	46	3,885		
	Total	426,000	49			

a. Dependent Variable: Prestasi (Y)

a. Predictors: (Constant), Pengalaman (X3), Sikap (X2), Disiplin (X1)

Sumber : Data Olahan SPSS (2020)

Berdasarkan output diatas diketahui nilai sig. untuk disiplin kerja (X1), sikap kerja (X2), pengalaman kerja (X3), secara simultan prestasi kerja (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 21,219 > F tabel 2,80.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang sangat signifikan pengaruh disiplin kerja (X1), sikap kerja (X2), dan pengalaman kerja (X3) secara simultan terhadap prestasi kerja (Y).

## **Pembahasan**

### **1. Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja. Sehingga dikatakan bahwa Disiplin Kerja mempengaruhi Prestasi Kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Pattynama (2016), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Logor (2015) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dikatakan Driver Gojek mampu menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **2. Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Sikap Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja. Sehingga dikatakan bahwa Sikap Kerja tidak terlalu mempengaruhi Prestasi Kerja. Hasil ini tentunya tidak sejalan dengan penelitian penelitian Maringan, Pongtuluran, Maria (2016) yang hasilnya sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Adanya pengaruh yang tidak signifikan dengan hipotesis yang diajukan berarti bahwa Sikap Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja, hal ini dikarenakan setiap driver belum sepenuhnya bersikap menerima, merespon, menghargai, dan bertanggung jawab terhadap customer dalam menjalankan setiap tugas.

### **3. Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi Kerja. Sehingga dikatakan bahwa Pengalaman Kerja mempengaruhi Prestasi Kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Bustam, Razak, Hidayat, Ayudia, Pratiwi (2016) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Adanya pengaruh yang signifikan dengan hipotesis yang diajukan berarti bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dikarenakan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki Driver Gojek dapat menguasai dan menyelesaikan dengan baik pekerjaannya.

### **4. Secara Simultan Disiplin Kerja, Sikap Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Dalam penelitian ini berdasarkan hasil pengujian simultan (F) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Sikap Kerja, Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Sehingga Disiplin Kerja, Sikap Kerja, Pengalaman Kerja dikatakan mempengaruhi Prestasi Kerja.

Dari hasil yang didapat Disiplin Kerja, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Driver Gojek karena sesuatu yang dicapai, kemampuan dan kemauan driver yang dipengaruhi oleh imbalan yang diberikan oleh perusahaan sehingga driver terdorong untuk bekerja lebih giat dan mampu memberikan pelayanan yang baik kepada setiap customer.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Driver Go-Ride di Wilayah Operasi Kecamatan Malalayang Manado.
2. Secara parsial Sikap Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Driver Go-Ride di Wilayah Operasi Kecamatan Malalayang Manado.
3. Secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Driver Go-Ride di Wilayah Operasi Kecamatan Malalayang Manado.
4. Secara simultan Disiplin Kerja, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Driver Go-Ride di Wilayah Operasi Kecamatan Malalayang Manado.



**Saran**

PT. Gojek khususnya di Manado diharapkan selalu memperhatikan setiap aspek yang dapat meningkatkan Prestasi Kerja Driver yang antara lain Disiplin Kerja, Sikap Kerja, dan Pengalaman Kerja agar driver mau lebih berupaya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan instansi tersebut.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aniek. 2005. *Sikap Manusia, teori dan pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta
- Azwar, Saifudin. 2005. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Bustam., Razak, N., Hidayat, A. R., Ayudia, N., Pratiwi, H. 2016. Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan. *Jurnal Imiah Bongaya (Manajemen & Akuntansi)*.  
[https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as\\_sdt=0%2C5&q=PENGARUH+PENEMPATAN+KERJA+DAN+PENGALAMAN+KERJA+TERHADAP+PRESTASI+KERJA+KARYAWAN+PADA+PT.+PLN+%28PERSERO%29+AREA+MAKASSAR+SELATAN+&btnG=](https://scholar.google.com/scholar?hl=en&as_sdt=0%2C5&q=PENGARUH+PENEMPATAN+KERJA+DAN+PENGALAMAN+KERJA+TERHADAP+PRESTASI+KERJA+KARYAWAN+PADA+PT.+PLN+%28PERSERO%29+AREA+MAKASSAR+SELATAN+&btnG=). Diakses pada tanggal 32 Januari 2020.
- Dharma, Agus. 1985. *Manajemen Prestasi Kerja. Pedoman Praktis Bagi Para Penyelia Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*. Jakarta, CV. Rajawali.
- Handoko T. Hani. 2007. *Mengukur Kepuasan Kerja*, Erlangga, Jakarta
- Hariandja. Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Askara, Jakarta.
- Hutama, A., Hamid D., Mayowan, Y. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Megah Sejahtera). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.40 No.1.  
<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1578>. Diakses pada tanggal 12 Oktober 2019.
- Maringan, K., Pongtuluran, Y., Maria, S. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sikap Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Wahana Sumber Lestari Samarinda. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. Vol. 13.  
<http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/AKUNTABEL/article/view/1180>. Diakses pada tanggal 12 Oktober 2019.
- Matasik, C. P., Adolfin., Lumintang, G. G. 2017. Pengaruh Komunikasi dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2, hal. 613 – 623.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/15841>. Diakses pada tanggal 12 Oktober 2019.
- Logor, F. B., Tumade, P., dan Wenas, R. S. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Hasrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.3, hal 1151-1161. <https://adoc.tips/pengaruh-disiplin-kerja-pelatihan-dan-kemampuan-kerja-terhad.html>. Diakses pada tanggal 25 Juni 2019.
- Pangabean., Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.

Pattynama, J. V., Kojo, C., dan Repi, A. L. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.1, hal 514-523. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/11663/11254>. Diakses pada tanggal 25 Juni 2019.

Priyono., dan Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Surabaya: Penerbit Zifatama Publisher.

Rofi, A. N. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, Vol 3 Nomor 1. <http://jurnal.stietotalwin.ac.id/index.php/jimat/article/view/33/32>. Diakses pada tanggal 25 Juni 2019.

Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara Jakarta.

Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.

