



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research  
Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 10094-10108  
E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246  
Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pramudi Mikrotrans JakLingko 75 Jakarta Timur

Junengsih<sup>1✉</sup>, Devi Setiowati<sup>2</sup>, Darka, Rustomo<sup>3</sup>

Universitas Pertiwi Bekasi

Email: [junengsih@pertiwi.ac.id](mailto:junengsih@pertiwi.ac.id)<sup>✉</sup>

### Abstrak

Pelayanan public seperti moda transportasi memerlukan dorongan yang kuat dari semua elemen dalam perusahaan JakLingko. Penelitian dengan judul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pramudi Mikrotrans JakLingko 75 Jakarta Timur dengan tujuan mengetahui selanjutnya menganalisa hasil observasi dan analisa data. Dengan metode kuantitatif deskriptif dengan responden seluruh pramudi JakLingko Mikrotrans 75 di Jakarta Timur. Dengan menyebarkan kuesioner pada skala likert, dengan olah data menggunakan SPSS versi 25 untuk menganalisa pengaruh dan hubungan serta kontribusi pada variabel independen dan dependen. Dengan hasil seluruh pernyataan dinyatakan valid dan reliabel, dan berpengaruh signifikan dan kontribusi kuat positif.

Kata Kunci: *Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pramudi*

## Abstract

The Influence of Motivation and Work Discipline on the Performance of Jak-Lingko 75 Microtrans Attendants East Jakarta: Public services such as modes of transportation require strong encouragement from all elements in the JakLingko company. Research entitled the influence of motivation and work discipline on the performance of JakLingko 75 East Jakarta Microtrans flight attendants with the aim of knowing then analyzing the results of observation and data analysis. With descriptive quantitative methods with respondents of all JakLingko Mikrotrans 75 flight attendants in East Jakarta. By distributing questionnaires on a Likert scale, by processing data using SPSS version 25 to analyze the influence and relationship and contribution to independent and dependent variables. With the results of all statements declared valid and reliable, and have a significant effect and positive strong contribution.

Keywords: *Motivation, Discipline, Flight Attendant Performance*

## PENDAHULUAN

Penyempurnaan moda transportasi untuk mendukung perekonomian kota besar seperti DKI Jakarta merupakan suatu terobosan kemajuan kota. Diluncurkan pada tanggal 15 Juli 2020 oleh Gubernur Provinsi DKI Jakarta, Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia, dan Menteri Perhubungan Republik Indonesia, PT JakLingko Indonesia terus mewujudkan integrasi sistem pembayaran dan penerapan tarif integrasi multimoda yang terjangkau bagi masyarakat luas. Perusahaan ini beroperasi berdasarkan Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 63 Tahun 2020. Secara holistic JakLingko merupakan sistem transportasi yang terintegrasi secara komprehensif yang mencakup pembayaran, administrasi, pelayanan, dan integrasi fisik, rilis (<https://www.jakarta.go.id/jaklingko>, 2023).

Pramudi mikrotrans Jak-Lingko 75 harus mampu mengelola dan memiliki sumber daya yang mempunyai kinerja terstandar serta disiplin yang tinggi agar kinerja pramudi dapat maksimal, tidak ada konflik antar pegawai/pramudi, serta tercapainya kepuasan kerja pramudi. Motivasi serta disiplin kerja sangatlah diperlukan dalam suatu perusahaan karena erat hubungannya dengan kinerja pegawai, (Afrilia 2023).

Motivasi kerja merupakan suatu stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik tentunya para karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja, sehingga hal itu akan menghasilkan suatu perkembangan serta pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi. (Sahanggamu, at.all. 2014).

Motivasi dilaksanakan bukan hanya dari atasan saja, namun bisa juga dari individu itu sendiri, yang mana motivasi tersebut dapat diartikan sebagai suatu kondisi dalam diri

individu yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan yang diharapkan, sehingga sangat penting bagi organisasi dan individu itu sendiri untuk meningkatkan motivasi kerja karena motivasi sangat berperan sebagai pendorong seseorang untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik dan mencapai hasil yang maksimal bagi organisasi (Erisandi, 2015).

Disiplin kerja merupakan pilar mendasar dari kinerja yang efektif dan konsisten. Hal ini mencakup kemampuan untuk menjaga jadwal, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan mempertahankan standar tinggi di tempat kerja. Dengan disiplin yang baik, hasil yang diinginkan dapat dicapai secara konsisten, kesalahan dapat diminimalkan, dan produktivitas secara keseluruhan dapat ditingkatkan, (Sukatendel, at.all. 2021), (Afrilia 2023).

Menurut Handoko dalam bukunya (Sinambela 2016), disiplin merupakan suatu kesediaan seseorang yang mana timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan, menurut Hasibuan (2018), disiplin adalah sebuah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan-peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kinerja mengacu pada tingkat efisiensi, produktivitas, dan kualitas hasil yang dicapai oleh individu, tim atau organisasi saat melakukan tugas atau mencapai tujuan mereka. Ini mencakup seberapa baik seseorang atau organisasi mampu mengelola sumber daya, menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan, dan mencapai hasil yang diharapkan atau bahkan melebihi harapan. Menurut Mangkunegara dalam jurnal (Ginting 2019), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Priyono, 2017), (Andayani, 2016).

Motivasi dan disiplin kerja memegang peranan penting dalam kinerja pramudi Jak-Lingko. Motivasi yang kuat dapat mendorong pengemudi Jak-Lingko untuk terus berinovasi, mencari solusi baru, dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Selain itu, dengan disiplin yang kuat, pramudi Jak-Lingko dapat mengatur waktu, mengikuti prosedur yang telah ditetapkan perusahaan, dan melakukan tugas dengan konsistensi tinggi yang dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan, (<https://www.jakarta.go.id/jaklingko>, 2023).

Penelitian (Takrim, at.all. 2021), (-Rustomo, at.all. 2023), cara terbaik untuk meningkatkan motivasi kerja untuk pekerjaan mereka yaitu dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, membina hubungan baik antara atasan dengan pegawai,

kemudian atasan juga perlu memeriksa pekerjaan mereka dengan rutin, memberikan reward berupa insentif dan bonus bagi pegawai yang telah mencapai target atau bagi pegawai yang berprestasi.

Sedangkan, cara untuk meningkatkan disiplin kerja yaitu dengan melakukan pemantauan secara rutin, menjalin komunikasi yang baik dan efektif, memperlakukan pegawai dengan baik, memberikan penghargaan kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi, membuat sistem reward dan punishment yang sewajarnya, memenuhi hak dan kebutuhan pegawai, serta mengadakan pelatihan dan seminar pengembangan diri. Jika disiplin kerja sudah tercipta, maka pencapaian perusahaan yang sesuai dengan visi dan misinya dapat dirasakan oleh seluruh pegawai.

Penerapan Motivasi dan Disiplin Kerja Pada Pramudi Mikrotrans Jak-Lingko 75 (Pool Jak-Lingko 75 di Kampung Pulo) belum maksimal, dikarenakan banyaknya pramudi yang kurang termotivasi oleh perusahaan untuk bekerja, serta kurangnya kedisiplinan dalam bekerja, hal itu berakibat pada kinerja yang kurang memuaskan dari pegawai tersebut.

Menurut sumber yang peneliti baca dalam unggahan pengguna Jak-Lingko di forum pengaduan Jak-Lingko di platform X, adapun masalah mengenai motivasi dan kedisiplinan kerja pramudi Jak-Lingko yaitu terdapat pramudi yang malas-malasan dalam bekerja, tidak mengikuti standar prosedur yang telah ditentukan oleh perusahaan, dan setiap pramudi pun memiliki cara bekerja yang berbeda-beda, ada yang mengikuti SOP (Standar Operasional Prosedur) dan ada juga yang tidak mengikuti SOP tersebut. Contohnya seperti peraturan mengenai tapping, yaitu penumpang diwajibkan tap-in sebelum naik Jak-Lingko, dan wajib tap-out ketika ingin turun. Namun, ada saja beberapa pramudi yang meminta penumpang dan memperbolehkan penumpang untuk naik terlebih dahulu, dan kartu penumpang akan di tap-kan oleh penumpang lain yang duduk di dekat mesin tap. Peraturan yang seperti masih 50:50 tersebut dapat membuat banyak pengguna Jak-Lingko bingung.

Mengutip dari artikel (Andyanto 2023), yang berjudul "4 Hal yang Sering Saya Rasakan Ketika Naik Jak-Lingko", "Tak jarang juga banyak pramudi yang menggunakan nada tinggi ketika ditanya oleh penumpang, dan ada beberapa pramudi juga yang mengendarai mobil sangat cepat atau ugal-ugalan."



Gambar 1. Pangkalan Jak-Lingko Kampung Pulo Tahun 2023

Sumber: Google Maps. Pool Jak-Lingko 75 Kampung Pulo

Tabel 1. Hasil Observasi dan Wawancara Awal

No	Wawancara	Pertanyaan	Jawaban
1	Hasil observasi dan wawancara 5 penumpang Cililitan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mulai kapan berlangganan Jak-Lingko</li> <li>2. Kesan sebagai pelanggan Jak-Lingko</li> <li>3. Pelayanan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kurang lebih sudah tiga tahunan</li> <li>2. Sebenarnya efektif namun kadang menunggu sampai di halte cukup lama</li> <li>3. Dan pengemudi suka ugal-ugalan (ngebut),</li> <li>4. Sopir kadang mengemudi sambil menelpon</li> <li>5. Untuk mendapatkan kartu langganan harus ke halte busway yang menyediakan layanan pembelian kartu</li> <li>6. Kadang belum duduk sudah jalan sehingga sempoyongan</li> <li>7. Pramudi tidak mau mengangkut penumpang</li> <li>8. Pramudi seringkali emosi dan menggunakan nada tinggi ketika berbicara kepada penumpang</li> <li>9. Peraturan terkait <i>tap-in tap-out</i> kartu masih belum maksimal.</li> </ol>

Sumber: Wawancara mendalam 2023.

Berdasarkan hasil wawancara pra-penelitian pada tabel 1 merupakan hasil observasi dan wawancara dilakukan peneliti kepada pengguna Jak-Lingko 75 dan berdasarkan hasil pengamatan serta pengalaman peneliti sebagai pengguna Jak-Lingko 75, dapat disimpulkan untuk mencapai kinerja para pengemudi Jak-Lingko tidak menunjukkan atas motivasi kerja dan disiplin para pengemudi dalam melayani para penumpang. Hasil pengamatan terkait dengan motivasi dan disiplin kerja berdasarkan trip pada Jaklingko 75. Observasi dari tanggal 18 November 2023 s.d 28 November 2023 dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Pangkalan Jak-Lingko Kampung Pulo Tahun 2023

Sumber: Dokumentasi Peneliti 2023

Tabel 2. Jadwal Perjalanan Jak-Lingko Shift Pagi

No	Perjalanan	Jumlah penumpang		Jadwal		Kenyataan		Keterangan
		Setelah 2 KM		Jam Masuk	Jam Pulang	Jam Masuk	Jam Pulang	
1	PUS-1270	4	18	05.00	14.00	04.56	13.50	Mobil ini setiap hari <i>stay</i> di pool Jak-Lingko dan tidak dibawa pulang oleh pramudi. Pramudi datang pukul 04.56 tetapi pramudi pulang lebih awal pukul 13.50
2	PUS-1272	0	15	05.00	14.00	04.56	14.00	Mobil ini setiap hari <i>stay</i> di pool Jak-Lingko. Pramudi datang pukul 04.56

3	PUS-1263	3	10	05.00	14.00	04.56	14.11	Mobil ini setiap hari <i>stay</i> di pool Jak-Lingko. Pramudi datang pukul 04.56 tetapi pramudi telat kembali ke pool
4	PUS-1262	5	16	05.00	14.00	04.57	14.05	Mobil ini datang jam 04.57 sebelum jam masuk, namun telat kembali ke pool 5 menit

Tabel 3. Jadwal Perjalanan Jak-Lingko Shift Siang

No	Perjalanan	Jumlah penumpang		Jadwal		Kenyataan		Keterangan
				Masuk	Pulang	Masuk	Pulang	
			Setelah 2 KM					
1	PUS-1266	10	89	14.00	22.00	14.00	22.30	Telat kembali ke pool karena pramudi sengaja mengendarai mobilnya agak lambat
2	PUS-1273	11	65	14.00	22.00	13.55	21.30	Pulang lebih cepat karena target trip sudah terpenuhi
3	PUS-1265	6	30	14.00	22.00	14.02	22.11	Telat kembali ke pool
4	PUS-1269	8	59	14.00	22.00	14.00	22.05	Telat kembali ke pool

Sumber: Hasil pengamatan penulis di Pool Jak-Lingko 75 Kampung Pulo

Pada tabel 2 dan tabel 3 menjelaskan jadwal perjalanan Jak-Lingko 75 pada shift pagi dan shift siang. Dari tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa beberapa pramudi telat kembali ke pool. Hal ini menunjukkan kurangnya motivasi dan disiplin kerja dalam menjalankan tugasnya sebagai pramudi.

Tabel 4. Pengamatan Peneliti Keberadaan Jak-Lingko

No	Perjalanan	Kenyataan			Keterangan
		Sabuk	Seragam	Berhenti Tidak Pada Halte	
1	PUS-1270	Pramudi Menggunakan	Pramudi Menggunakan	Berhenti Pada Halte	Pramudi mengendarai mobil dengan sangat cepat (ngebut)

		Sabuk	Seragam		dan tidak sabaran.
2	PUS-1266	Pramudi Menggunakan Sabuk	Pramudi Menggunakan Seragam	Berhenti Pada Halte	Pramudi mengendarai mobil dengan sangat cepat (ngebut), pramudi juga tidak mau mengangkut penumpang
3	PUS-1269	Pramudi Menggunakan Sabuk	Pramudi Menggunakan Seragam	Berhenti Pada Halte	Pramudi mengendarai mobil sambil menelpon

Sumber: Hasil pengamatan penulis di Pool Jak-Lingko 75 Kampung Pulo

Tabel 4. merupakan hasil pengamatan keberadaan pramudi Jak-Lingko 75,. Dalam tabel tersebut menjelaskan bahwa terdapat pramudi yang mengendarai mobil dengan ngebut dan mengendarai mobil sambil menelepon, yang mana hal itu dapat membahayakan penumpang maupun pramudi itu sendiri, sehingga dari hasil pengamatan tersebut dapat disimpulkan bahwa para pramudi Jak-Lingko tidak menunjukkan motivasi dan disiplin kerja dalam melayani penumpang.

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan metode penelitian kuantitatif menggunakan angka dan statistik. Teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi awal sebagai langkah atas pengenalan objek penelitian, serta wawancara sederhana. Dengan dilanjutkan menyebarkan dan pengisian kuesioner oleh responden, (Fauziah, 2018).

Skala pengukuran dengan skala linkert 1- 4, untuk mengukur persepsi, sikap atau pendapat seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional yang telah ditetapkan oleh peneliti, (Ghozali, 2018:66). Pengujian instrumen yang telah di entry pada uji validitas dan reliabelitas pada masing-masing variabel independen dan variabel dependen.

Populasi adalah wilayah generalisasi objek yang diteliti merupakan Pramudi Mikrotrans Jak-Lingko 75 Jakarta Timur dengan populasi yang belum diketahui. Dengan *teknik accidental sampling* merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui cocok dengan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti, (Sugiyono, 2016).

Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang dipakai untuk menggambarkan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat untuk menguji hipotesis. Dan mengukur kontribusi atas variabel independen terhadap variabel dependen sebagai langkah mengetahui suatu hubungan dan pengaruh, Arikunto dalam (Jayusman & dkk, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mempersiapkan moda transportasi yang layak bagi kota besar yang nota benanya dengan kemelut kemacetan. JakLingko sebagai solusi transportasi memiliki kelebihan yaitu kemudahan dalam hal pembayaran, mengetahui siapa yang mengemudi. Tuntutan pelanggan dengan pramudi menjadi harapan besar atas motivasi dan disiplin dalam pelayanan pelanggan, tempat di Wilayah Jakarta Timur pada mikrotrans 75 yang terdiri dari 62 driver yang secara kebetulan ditetapkan sebagai responden. Diketahui 75% sudah berkerja antara 1- 5 tahun dan rata-rata 85% lulusan SLTA sederajat.

Analisa Data

Hasil dari penyebaran kuesioner sebagai pokok pada data primer yang telah di peroleh berupa kuesioner menunjukkan bahwa responden dari 62 driver.

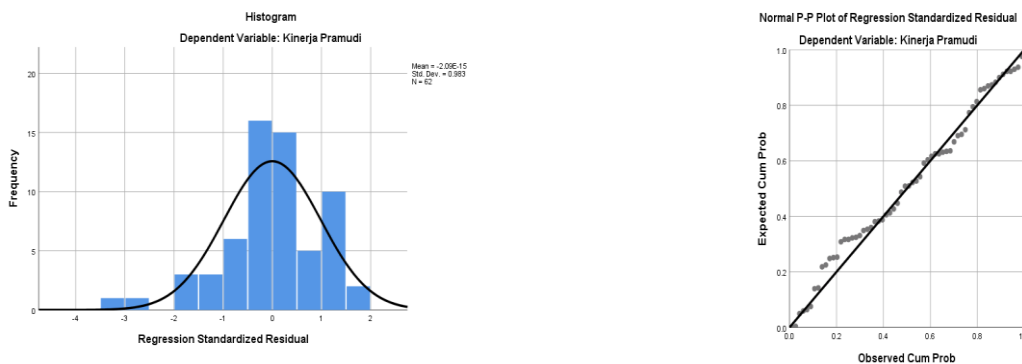
Tabel 5. Deskripsi Statistik

		Statistics		
		Motivasi	Disiplin Kerja	Kinerja Pramudi
N	Valid	62	62	62
	Missing	0	0	0
Mean		83.5645	65.0161	85.7903
Std. Error of Mean		.53716	.45732	.49167
Median		84.0000	65.5000	86.0000
Mode		84.00	66.00	86.00
Std. Deviation		4.22956	3.60096	3.87145
Variance		17.889	12.967	14.988
Range		22.00	18.00	23.00
Minimum		74.00	55.00	70.00
Maximum		96.00	73.00	93.00
Sum		5181.00	4031.00	5319.00

Sumber: Olah data SPSS 25, 2024

Tabel 5 dengan menggunakan data sampel atau populasi, statistik deskriptif berfungsi untuk mengkarakterisasi atau memberikan gambaran tentang subjek penelitian. Statistik deskriptif seringkali menampilkan data sebagai pengukuran atau data yang terorganisir secara terpusat. Rata-rata adalah metrik yang umum digunakan untuk sentralisasi data dengan motivasi sebesar 83.6 dan disiplin kerja sebesar 65.0 serta kinerja pramudi 85.8, Sugiyono dalam (Abdullah, 2022:66).

Pengujian asumsi klasik sebagai prasyarat statistik untuk analisis regresi linier berganda berdasarkan kuadrat terkecil biasa adalah uji asumsi klasik. Uji normalitas dilakukan dengan histogram dan PP-Plot pada gambar berikut:

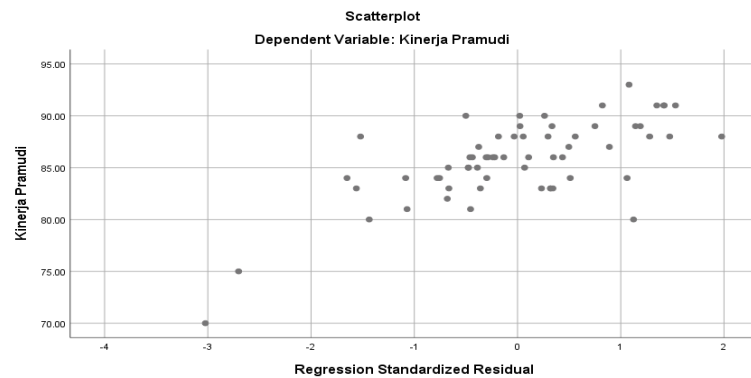


Gambar 3. Uji Normalitas

Sumber: Olah data SPSS 25, 2024

Keputusan uji normalitas histogram dan PP-Plot pada gambar 4.1: Garis diagonal yang lurus dibentuk oleh distribusi normal. Data normal akan menghasilkan sedikit nilai yang sangat rendah dan sangat tinggi, dengan sebagian besar nilai dikumpulkan di sekitar medium. Jika sebaran data sisa normal, maka garis yang mewakili data sisa akan mengikuti garis diagonal. Jika titik-titik tersebut menyebar sepanjang garis diagonal dan mengikuti arahnya, maka gambar akan menghasilkan garis diagonal lurus. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sisa telah terdistribusi dengan baik.

Sedangkan pada uji heteroskedastisitas jika grafik *scatterplot* sebagai landasan pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas dapat disimpulkan dari grafik sebar SPSS jika menunjukkan pola tertentu, misalnya titik-titik yang membentuk pola teratur (bergelombang, menyebar, lalu menyempit). Sebaliknya jika titik-titiknya tersebar dan tidak terlihat polanya maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas  
 Sumber: Olah data SPSS 25, 2024

Seperti terlihat pada gambar 4, Dari grafik sebar berikut, tidak ada pola yang terlihat karena titik-titik tersebar tidak menentu di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat dikatakan tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas.

Hasil uji instrumen kuesioner penelitian atas validitas dan reliabilitas, untuk mengukur apa yang seharusnya diukur dan kekonsistenan pada kuesioner yang telah diisi oleh responden. Adapun hasil uji validitas pada olah data SPSS 25 dimana seluruh pernyataan atas variabel independen dan dependen memiliki nilai hasil di atas 0.244 untuk *R*tablel *product moment* pada 62 responden dengan keputusan valid.

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Motivasi	150.8065	46.782	.367	.805
Disiplin Kerja	169.3548	46.462	.539	.785
Kinerja Pramudi	148.5806	38.510	.675	.797

Sumber: Olah data SPSS 25, 2024

Hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen ditunjukkan pada tabel 6 dibawah ini, bahwa nilai R dari model summary sebesar 0.721. Dapat disimpulkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen kuat positif sesuai dengan tabel interpretasi koefisien korelasi, (Sugiyono, 2018).

Adapun kontribusi pada nilai *Rsquare* sebesar 0.520, atau setara dengan 52% kontribusi Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pramudi kuat positif dan sisanya

48% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti pada penelitian ini.

Tabel 6. Tabel Model Korelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.721 <sup>a</sup>	.520	.504	2.72707	1.734
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi					
b. Dependent Variable: Kinerja Pramudi					

Sumber: Olah data SPSS 25, 2024

Pengaruh dua variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$  dengan nilai  $Y = 23.172 + 0.240X_1 + 0.655X_2$

Tabel 7. Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23.172	8.367		2.769	.007
1					
Motivasi	.240	.085	.262	2.808	.007
Disiplin Kerja	.655	.100	.609	6.541	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pramudi					

Sumber: Olah data SPSS 25, 2024

Nilai konstanta (a) adalah 23.172 yang bertanda positif. Indikasi adanya pengaruh searah antara variabel independen dan dependen ditunjukkan dengan tanda positif. Terlihat dari nilai Motivasi (X1) sebesar 0.240 dan Disiplin Kerja sebesar (X2) sebesar 0.655. Angka ini menunjukkan adanya hubungan positif. Dan pengaruh secara bersama-sama antara Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pramudi (Y) dengan nilai signifikan P-value = 0.000 lebih besar dari nilai alfa = 0.05 (p-value < alfa) maka dapat diputuskan berpengaruh signifikan.

Pada uji F untuk mengetahui apakah faktor-faktor independen mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen atau tidak. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel

dependen secara keseluruhan digunakan uji F. Nilai signifikan  $F < 0,05$  menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen, atau sebaliknya. Level yang digunakan adalah 0,5 atau 5%, (Ghozali, 2018). Keputusan: Apabila F mempunyai nilai signifikan kurang dari 0.05 maka  $H_0$  diabaikan dan  $H_1$  diakui. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel independen mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel dependen.  $H_0$  diterima dan  $H_1$  menunjukkan tidak ada satu pun faktor independen yang mempengaruhi variabel dependen secara signifikan jika nilai signifikansi  $F > 0,05$ .

Tabel 8. Uji Anova

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	475.498	2	237.749	31.969	.000 <sup>b</sup>
	Residual	438.776	59	7.437		
	Total	914.274	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Pramudi  
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber: Olah data SPSS 25, 2024

Tabel 8 digunakan untuk mendukung kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini terlihat dari nilai F yang diperoleh sebesar 31.969. Sedangkan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan model regresi berganda ini layak digunakan dan variabel dependen yaitu kinerja pramudi (Y) dipengaruhi secara simultan oleh variabel independen yang meliputi motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2).

## SIMPULAN

Komitmen pemerintah DKI Jakarta dalam penyediaan moda transportasi yang nyaman harus diwujudkan dalam berbagai segmen. Segmen awal adalah dorongan terhadap para pramudi sebagai pengendali di lapangan atas pelayanan kepada pelanggan.

Penggunaan angkutan umum sudah menjadi hal yang lumrah di Jakarta, dan hal ini telah menjadi budaya. Selain lebih hemat biaya dibandingkan mengendarai kendaraan pribadi, juga lebih hemat energi. Penduduk Jakarta sering menggunakan

empat pilihan angkutan umum: Mikrotrans, MRT Jakarta, LRT Jakarta, dan Transjakarta. Keempat moda transportasi umum tersebut saat ini digabungkan di bawah PT JakLingko Indonesia. Moda transportasi berbasis kartu JakLingko dan kegunaannya, kata 'Jak' yang berarti Jakarta dan 'Lingko' yang berarti jaringan atau integrasi digabungkan menjadi nama JakLingko. Sesuai dengan namanya, JakLingko merupakan sistem transportasi umum di Jakarta yang memadukan rute, pengelolaan, dan pembayaran di bawah payung PT JakLingko Indonesia.

Dengan sistem pembayaran dan pengelolaan terintegrasi maka pada pramudi tidak memegang uang cash hal itu perlunya seorang pramudi memiliki motivasi yang kuat dan disiplin kerja yang bertanggungjawab atas para pelanggan dalam bekerja. Motivasi internal dan eksternal serta kualitas, kuantitas yang disyaratkan oleh PT JakLingko disikapi secara positif dan signifikan sesuai dengan hasil penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Rustomo, ve at.all. 2023. "Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Persero Kuningan". *Jurnal Tadbir Peradaban* Vol 3(No 3): 192–203.
- Abdullah. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Nanda Saputra (ed.); Pertama). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Afrilia, Meitry. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan". *Jurnal Manajemen, Hukum dan Sosial (JMHS)* Vol 1(No 1): 46–55.
- Agustian Oki. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Makassar". Universitas Negeri Jakarta: 75.
- Andayani, Nur Rahmah. 2016. "Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International". *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* 4(Vol. 4, No. 1, July 2016, 41-46): 6.
- Andyanto, Bintang Ramadhan. 2023. "4 Hal Menyebabkan yang Sering Saya Rasakan Ketika Naik JakLingko". 6 Mei 2023.
- Atika. 2018. "Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Daihatsu Tebet". Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pertiwi.

- Bukit, Benjamin, Tasman Malusa, ve Abdul Rahmat. 2017. Zahir Publishing Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Dewi Indah Sari. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Field Dimension Indonesia". SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERTIWI.
- Erisandi, Dessy, NIP 197506231997032003, ve Pelaksana KPKNL Padang. 2015. "MOTIVASI KERJA PEGAWAI". [djkn.kemenkeu.go.id](http://djkn.kemenkeu.go.id).
- Farisi, Salman, Juli Irnawati, ve Muhammad Fahmi. 2020. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau". *Jurnal Humaniora* 4(1): 15–33.
- Ginting, Haris Adinata. 2019. "Analisis Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Lau Cimba Kabanjahe". *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9): 1689–99.
- Hasibuan, Drs. H. Malayu S.P. 2021. *DRS MALAYU SP HASIBUAN, MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA EDISI REVISI. CETAKAN KE*. Jakarta: PT BUMI KASARA.
- Hustia, Anggreany. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi". *Jurnal Ilmu Manajemen* 10(1): 81.
- Karlina, Bella. 2017. "Pengaruh Manajaemen Fasilitas terhadap Mutu Layanan Diklat di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Mesin dan teknik Industri". *NASPA Journal* 42(4): 1.
- Khaeruman. 2021. *Bookchapter Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*.
- Mulyadi, S.E., M.M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor: IN Media.
- Nurul Qomariah. 2020. *Manajemen Sumber Daya manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*. Pertama. ed. Nurul Qomariah. Jember: Pustaka Abadi.
- Priyono. 2017. *Pengantar Manajemen*. Pertama. ed. Priyono. Sidoarjo: Zifatama Publisher, Sidoarjo.
- Sahanggamu, Patricia M., ve at.all. 2014. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya". *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 2(Vol.2 No.4 Desember 2014, Hal. 514-523): 10.
- Sandu Siyoto, ve M. Ali Sodik. 2015. "Dasar Metodologi Penelitian Dr. Sandu Siyoto, SKM, M.Kes M. Ali Sodik, M.A. 1". *Dasar Metodologi Penelitian*: 1–109.
- Saunders, Mark, Philip Lewis, ve Adrian Thornhill. 2012. *Research Methods for Business Students*. 6th ed. Pearson Education.

- Silalahi, Jalomo Eli. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP) Unit Pelaksana Kebersihan (UPK) Badan Air". Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pertiwi.
- Sinambela, Prof. Dr. Lijan Poltak. 2016. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo. 2019. "Indikator Disiplin Kerja". Jurnal Teoritis Kinerja 5(3): 7–25.
- Sukatendel, Beryanta P. A., ve at.all. 2021. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karo". Majalah Ilmiah METHODODA Vol 11(No 2): 97–105.
- Takrim, Muhammad., ve at.all. 2021. "Dampak Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengemudi Bus". Jurnal Administrasi Kantor Vol 9(No 1): 37–48.
- Wicaksana, Arif, ve Tahar Rachman. 2018. "BAB II TINJAUAN PUSTAKA 1. Motivasi kerja". Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952. 3(1): 10–27.