

PENGARUH SISTEM PENILAIAN KINERJA MENGGUNAKAN RATING BINTANG TERHADAP KINERJA DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Ambar Sari Widyaningtyas, Universitas Kristen Satya Wacana
ambarwidyaningtyas88@gmail.com
Lieli Suharti, Universitas Kristen Satya Wacana
lieli.suharti@uksw.edu

ABSTRAK

Penilaian kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas. Sedangkan pemberian rating merupakan bagian dari evaluasi terhadap kinerja yang dicoba oleh karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem penilaian kinerja menggunakan rating bintang terhadap kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada *driver* gojek di Kabupaten Semarang. Penelitian ini menggunakan jenis dan desain penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan merupakan *non probability sampling* yaitu *accidental sampling*. Metode analisis data menggunakan regresi sederhana dan peran mediasi menggunakan uji sobel. Hasil penelitian membuktikan bahwa sistem penilaian kinerja dengan rating bintang berpengaruh positif terhadap disiplin kerja *driver*, disiplin kerja dan sistem penilaian kinerja dengan rating bintang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja *driver*, dan disiplin kerja mampu memediasi pengaruh sistem penilaian kinerja dengan rating bintang terhadap kinerja.

Kata Kunci: Sistem Penilaian Kinerja, Disiplin Kerja, Rating Bintang.

ABSTRACT

Performance appraisal is the result or level of success of a person or overall during a certain period in carrying out the task. While the rating is part of the evaluation of the performance that is tried by employees. This study aims to determine the effect of a performance appraisal system using a star rating on performance with work discipline as a mediating variable on gojek drivers in Ungaran, Semarang Regency. This study uses the type and design of quantitative research. The sampling technique used is non-probability sampling, namely accidental sampling. Method of data analysis simple regression and for mediation analysis using Sobel test. The results of the study prove that the performance appraisal system with a star rating has a significant positive effect on driver work discipline, work discipline and a performance appraisal system with a star rating has a significant positive effect on driver performance, and work discipline is able to mediate the effect of the performance appraisal system with a star rating on performance.

Keywords: Performance Appraisal System, Work Discipline, Star Rating.

PENDAHULUAN

Teknologi di Indonesia semakin berkembang pesat dari masa ke masa. Kemajuan teknologi yang paling menonjol perkembangannya saat ini yaitu pengembangan aplikasi berbasis online yang secara fleksibel diterapkan di segala bidang industri, salah satunya yaitu industri transportasi. Di Indonesia, aplikasi transportasi online sudah sangat familiar terkhusus pada masyarakat di kota-kota besar. Bahkan, transportasi online di kota-kota besar tersebut sudah menjadi penunjang dalam kehidupan sehari-hari, seperti memudahkan masyarakat saat berpergian, mengantar dokumen dengan cepat, dan memesan makanan dengan praktis (Santika, Perizade dan Hadjri, 2020).

Transportasi online semakin tumbuh pesat serta memiliki banyak pengguna ataupun mitra, karena kemudahannya dalam penggunaan aplikasi serta banyaknya *driver* yang tersedia di mana saja dan kapan saja. Salah satu contoh aplikasi transportasi online di Indonesia yang paling sering digunakan yaitu aplikasi gojek. Gojek merupakan penyedia layanan jasa transportasi yang berdiri di Indonesia sejak tahun 2011. Gojek adalah sebuah perusahaan teknologi berjiwa sosial yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja di berbagai sektor informal di Indonesia. Perusahaan gojek ini bermitra dengan sekitar 200.000 (dua ratus ribu) pengemudi ojek yang berpengalaman dan terpercaya di Indonesia, untuk menyediakan berbagai macam layanan (Kurniawan, 2019). Saat ini, layanan gojek tidak hanya menyediakan armada motor saja, namun juga terdapat layanan armada taksi online atau *go-car*, layanan pesan antar makanan online atau *go-food*, layanan delivery online atau *go-send*, dan masih banyak layanan lainnya.

Banyaknya fitur layanan yang tersedia, perusahaan gojek memiliki banyak *driver* yang telah bergabung menjadi mitra gojek, yang mana menjadi sumber penggerak kehidupan organisasi perusahaan. Untuk itu, ada beberapa hal yang harus diperhatikan dan dipikirkan secara matang, agar setiap keputusan yang diambil tidak hanya menguntungkan untuk pihak perusahaan, tapi juga tidak merugikan pihak *driver*. Oleh karena itu, salah satu cara untuk terus mempertahankan para *driver* adalah mengetahui hal-hal apa saja yang dapat meningkatkan kinerja mereka, salah satunya yaitu terkait penilaian kinerja menggunakan rating bintang.

Penilaian kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas (Rivai, Veithzal and Basri, 2012). Sedangkan sistem pemberian rating merupakan bagian dari evaluasi terhadap kinerja karyawan. Untuk bisnis jasa transportasi online, pada umumnya, rating diperoleh dari review yang menggunakan simbol bintang untuk mengekspresikan komentar dari pelanggan. Diharapkan dengan adanya rating bintang yang besar, dapat menjadikan *driver* gojek lebih disiplin dalam bekerja dan berpengaruh terhadap kinerja *driver* untuk menjadi lebih baik agar kualitas layanan gojek semakin memuaskan pelanggan. Diketahui bahwa jika pelanggan senang dengan layanan yang diberikan oleh *driver* gojek, maka pelanggan akan memberikan rating bintang 5 pada akhir pesanan di aplikasi gojek yang berarti penilaian kinerja *driver* gojek tersebut bagus atau memuaskan.

Penelitian ini tidak hanya membahas penilaian kinerja dan disiplin kerja saja, tetapi perusahaan juga harus mengetahui kinerja dari seorang *driver* gojek apakah mereka bekerja sudah sesuai prosedur dan mematuhi peraturan-peraturan yang di berikan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Fahmi, 2017). Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang, 2014).

Sebagaimana penelitian tentang penilaian kinerja telah dilakukan sebelumnya oleh beberapa studi oleh antara lain Januari, Utami, dan Ruhana (2015), Muharsih (2016), Lopes (2016) serta Lailiyah dan Wahyuningsih (2019). Penelitian tersebut meneliti tentang penilaian kinerja, kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian yang pertama oleh Januari, Utami, dan Ruhana (2015) menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja. Penelitian kedua yang dilakukan oleh Muharsih (2016) tentang penilaian kinerja menggunakan rating bintang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja. Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Lopes (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Dan penelitian yang terakhir dilakukan oleh Lailiyah dan Wahyuningsih (2019) ditemukan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa sumber diatas, menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penggunaan sistim penilaian kinerja menggunakan teknik *rating* bintang, sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan sistim penilaian kinerja pada umumnya. Hasil pemaparan dari berbagai sumber di atas, dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja merupakan pemediasi antara sistem penilaian kinerja menggunakan teknik *rating* bintang dan kinerja *driver*.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka persoalan yang diangkat dalam penelitian ini adalah: 1). Apakah Penilaian kinerja menggunakan rating bintang berpengaruh terhadap disiplin kerja?; 2). Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, 3). Apakah disiplin kerja mampu memediasi antara sistem penilaian kinerja menggunakan rating bintang terhadap kinerja *driver*?

METODE PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka jenis penelitian ini adalah merupakan jenis penelitian kuantitatif. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah pengambilan data dengan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan yang secara langsung diberikan kepada responden *driver* Gojek. Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu sistem penilaian kinerja menggunakan teknik *rating* bintang, disiplin kerja dan kinerja *driver*.



Gambar 1. Model Penelitian

Driver gojek yang berada di sekitar wilayah Ungaran, Kabupaten Semarang merupakan populasi dalam penelitian ini. Sedangkan Teknik pengambilan sampel yang digunakan merupakan *non probability sampling* yaitu *accidental sampling*. Teknik pengambilan sampel *accidental sampling* merupakan teknik penentuan sampel menurut kebetulan, yaitu responden yang secara kebetulan atau insidental bertemu bertemu driver Gojek yang berada di sekitar wilayah Ungaran, Kab. Semarang. Penelitian ini melakukan penyebaran kuesioner secara online kepada 106 responden dan mendapatkan sampel sebanyak 97 responden.

Berdasarkan karakteristik usia responden driver gojek diketahui terdapat responden berusia antara antara 20-30 tahun yakni 63 orang (64,9%), responden yang berusia 31-40 tahun ada 23 orang (23,7%), responden yang berusia 41-50 tahun ada 3 orang (3,1%), dan responden yang berusia lebih dari 50 tahun ada 4 orang (4,1%). Sebagian besar dari 97 responden memiliki latar belakang pendidikan SMA yakni 62 orang (63,9%), responden yang berpendidikan SMP yakni 3 orang (3,1%) responden yang berpendidikan Diploma Tiga (D3) sebanyak 5 orang (5,2%), dan responden yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 27 orang (27,8%). Dari 97 responden yang di peroleh bahwa 91 responden (93,8%) driver gojek adalah berjenis kelamin laki-laki dan 6 responden (6,2%) berjenis kelamin perempuan dengan lama kerja 1 – 3 tahun yakni 52 orang (53,6%), responden yang lama kerja kurang dari 1 tahun yakni 36 orang (37,1%) dan responden yang dengan lama kerja lebih dari 3 tahun sebanyak 9 orang (9,3%).

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data peneliti yaitu kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2016). Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner yang berisi pertanyaan yang secara langsung diberikan kepada responden *driver* gojek.

Pengujian data dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Validitas adalah mengukur secara aktual konsep dalam pertanyaan, serta bahwa konsep dapat diukur secara akurat. Sedangkan uji reliabilitas adalah derajat sejauh mana ukuran menciptakan respon yang sama sepanjang waktu dan lintas situasi. Uji hipotesis penelitian menggunakan regresi sederhana dengan software SPSS. Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan uji signifikan parameter individual (uji t) dan uji signifikan simultan (uji F). Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh sistem penilaian

kinerja dengan rating bintang (X) terhadap kinerja *driver* (Y) secara parsial. Sedangkan Uji F digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh sistem penilaian kinerja dengan rating bintang (X) terhadap kinerja *driver* (Y2) melalui disiplin kerja (Y1) secara simultan. Untuk pengujian hipotesis mediasi menggunakan uji Sobel. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel (Y2) melalui variabel mediasi (Y1). Signifikansi pengaruh tidak langsung, dilakukan dengan cara menghitung nilai t dari koefisiensi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data penelitian sudah di uji dengan uji asumsi klasik. Hasil uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji normalitas kolmogorov smirnov test, diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar untuk model regresi 1 diperoleh nilai signifikansi Z sebesar 0,529; untuk model regresi 2 diperoleh nilai nilai signifikansi Z sebesar 0,088 dan untuk model regresi 3 diperoleh nilai nilai signifikansi Z sebesar 0,218. Oleh karena nilai signifikansi Z lebih besar dari 0,05, maka persebaran data residual pada model regresi 1, 2 dan 3 dapat disimpulkan telah berdistribusi normal.

Hasil uji multikolinieritas pada model regresi 1 dapat diketahui bahwa variabel sistem penilaian kinerja dengan rating bintang memiliki nilai tolerance sebesar 1,000 dan nilai VIF sebesar 1.000. Oleh karena sistem penilaian kinerja dengan rating bintang memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi 1. Pada model regresi 2 dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai tolerance sebesar 1,000 dan nilai VIF sebesar 1.000. Oleh karena pada model kedua menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi 2. Pada model regresi 3 dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai tolerance sebesar 1,000 dan nilai VIF sebesar 1.000. Oleh karena pada model ketiga menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi 3.

Hasil uji heterokedastisitas dengan uji Glejer pada model regresi diketahui bahwa variabel sistem penilaian kinerja dengan rating bintang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,132. Oleh karena nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($>0,05$) maka variabel sistem penilaian kinerja dengan rating bintang tidak berpengaruh signifikan dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi 1 tidak terdapat permasalahan heterokodestisitas. Pada model regresi 2 diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,412,. Oleh karena nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($>0,05$) maka variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi 2 tidak terdapat permasalahan heterokodestisitas. Pada model regresi 3 diketahui bahwa variabel penilaian kinerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,064. Oleh karena nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($>0,05$) maka variabel penilaian kinerja tidak berpengaruh signifikan dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi 3 tidak terdapat permasalahan heterokodestisitas.

Tabel 1. Koefisien Determinasi (R^2) Model 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,755 ^a	,570	,565	,40304

a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Hasil koefisien determinasi model 1 di atas menunjukkan bahwa nilai *R Square* diperoleh sebesar 0,565. Hal ini menunjukkan bahwa variabel sistem penilaian kinerja dengan rating bintang memberi pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 56,5% sedangkan 43,5% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijadikan model dalam penelitian ini.

Tabel 2. Koefisien Determinasi (R^2) Model 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,857 ^a	,735	,732	,33319

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil koefisien determinasi model regresi ke 2 di atas menunjukkan bahwa nilai *R Square* diperoleh sebesar 0,732. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja sebesar 73,2%; sedangkan 26,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijadikan model dalam penelitian ini.

Tabel 3. Koefisien Determinasi (R^2) Model 3

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,753 ^a	,567	,563	,42598

a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja

b. Dependent Variable: Kinerja

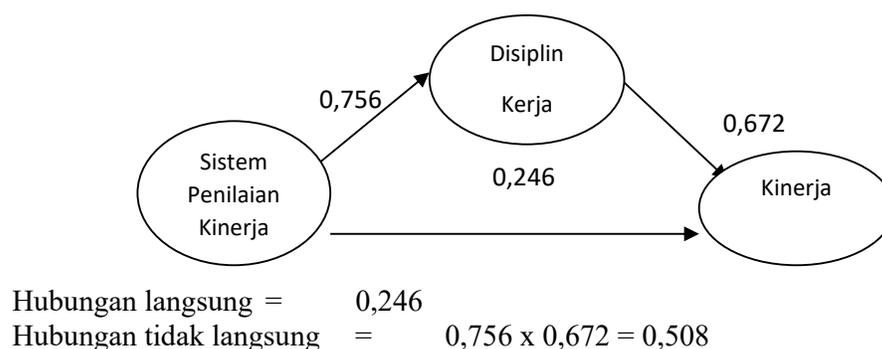
Hasil koefisien determinasi model regresi ke 3 di atas menunjukkan bahwa nilai *R Square* diperoleh sebesar 0,563. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel sistem penilaian kinerja dalam mempengaruhi kinerja sebesar 56,3%; sedangkan 43,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijadikan model dalam penelitian ini.

Tabel 4. Uji T

Hipotesis	Model	t-hitung	Sig.	Keterangan
H ₁	X → Y ₁	11,221	0,000	Diterima
H ₂	Y ₁ → Y ₂	16,239	0,000	Diterima
H ₃	X → Y ₂	11,155	0,000	Diterima

Berdasarkan hasil output diatas hasil uji t parsial dapat dilihat pada: Hipotesis 1 = Hasil penelitian menunjukkan nilai t-hitung sebesar 11,221 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih

kecil dari 0,05 (<5%) maka dapat dikatakan H_1 diterima. Artinya bahwa sistem penilaian kinerja dengan rating bintang berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja driver. Hipotesis 2 = diperoleh nilai t-hitung sebesar 16,239 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (<5%) maka dapat dikatakan H_2 diterima. Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja driver. Hipotesis 3 = diperoleh nilai t-hitung sebesar 11,155 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (<5%) maka dapat dikatakan bahwa H_3 diterima. Artinya bahwa sistem penilaian kinerja dengan rating bintang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Driver.



Gambar 2. Keofisien Jalur Model Penelitian

Hasil uji mediasi menunjukkan, dimana diperoleh hasil pengaruh tidak langsung sebesar 0,508. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa hasil pengaruh tidak langsung (0,508) diketahui lebih besar dari nilai pengaruh langsung sebesar 0,246. Jadi disiplin kerja berperan sebagai mediasi antara sistem penilaian rating bintang terhadap kinerja.

Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Dengan Rating Bintang Terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji mediasi menunjukkan, dimana diperoleh hasil pengaruh tidak langsung sebesar 0,508. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa hasil pengaruh tidak langsung (0,508) diketahui lebih besar dari nilai pengaruh langsung sebesar 0,246. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh sistem penilaian kinerja dengan rating bintang terhadap kinerja. Dari hasil pengujian diperoleh nilai t-hitung sebesar 11,221 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (<5%) maka dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama diterima. Artinya bahwa sistem penilaian kinerja dengan rating bintang berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja *driver*.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem penilaian kinerja dengan rating bintang akan meningkatkan disiplin kerja *driver*. Hal ini dikarenakan bila orang ditempatkan dalam sistem di tempat kerja yang memiliki kejelasan maka akan meningkatkan disiplin kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Januari (2015), Muharsih (2016), Lopes (2016) serta Lailiyah and Wahyuningsih (2019) yang menyatakan bahwa melalui

mekanisme penilaian kinerja berpengaruh dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dari seorang karyawan dan seberapa jauh hasilnya yang mana akan menentukan disiplin kerja dalam memenuhi standar yang telah ditentukan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dari perolehan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja *driver* online akan meningkatkan tingkat kinerja *driver*. Penilaian kinerja adalah sistem yang sangat formal digunakan untuk beberapa periode waktu tertentu untuk menilai prestasi kerja seorang karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Hasil ini sejalan dengan penelitian Januari (2015), Muharsih (2016), Lopes (2016) serta Lailiyah and Wahyuningsih (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh bagi kinerja pegawai, dengan disiplin yang tinggi kinerja pegawai akan meningkat.

Peranan Disiplin Kerja sebagai Pemeditasi antara Sistem Penilaian Kinerja Dengan Rating Bintang Terhadap Kinerja

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa hasil pengaruh tidak langsung sebesar 0,508 diketahui dan nilai pengaruh langsung sebesar 0,246. Dengan demikian maka terdapat pengaruh tidak langsung yang lebih besar. Jadi disiplin kerja berperan sebagai mediasi antara sistem penilaian rating bintang terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem penilaian kinerja dengan rating bintang akan mempengaruhi disiplin kerja *driver* dan berdampak pula pada kinerja *driver*. Sistem penilaian kinerja dengan rating yang ditetapkan perusahaan gojek membuat *driver* gojek memiliki disiplin yang tinggi, sehingga akan membuat kinerja *driver* gojek meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Romadlon (2019) variabel mediasi disiplin kerja pada mitra berpengaruh terhadap kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain: pertama yaitu tentang pengaruh sistem penilaian kinerja dengan rating bintang terhadap disiplin kerja *driver* ternyata terbukti secara positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan jika sistem penilaian kerja dengan rating bintang meningkat, maka disiplin kerja *driver* juga akan meningkat. Kedua yaitu tentang disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja *driver* ternyata terbukti secara positif dan signifikan, artinya jika disiplin kerja meningkat maka kinerja *driver* akan meningkat. Ketiga yaitu peranan dari disiplin kerja terbukti bisa menjadi pemeditasi antara sistem penilaian kinerja terhadap kinerja *driver* secara positif dan signifikan.

Saran yang dapat disampaikan untuk ke depannya yaitu perusahaan bisa menerapkan beberapa upaya yang dapat meningkatkan disiplin dan kinerja, selain

sistem penilaian kinerja dengan rating bintang, misalnya: pengembangan karir, kompensasi, gaya kepemimpinan, pemberdayaan kerja, pemberian *reward*, dan faktor lainnya. Dengan menerapkan hal hal tersebut, diharap selain meningkatkan disiplin dan kinerja juga dapat memberikan citra yang lebih baik untuk perusahaan dan meningkatkan kepercayaan para *driver* kepada perusahaan karena telah memperhatikan kesejahteraan para *driver*.

DAFTAR RUJUKAN

- Aspiyah, M. and Martono, S. (2016) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja', *Management Analysis Journal*, 5(4).
- Astutik, M. (2016) 'Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan', 14(2).
- Bernardin, H. *et al.* (2003) *Human resource management (An Experimental Approach International Edition)*. Singapore: Mc. Graw-Hill Inc.
- Evita, S.N., Muizu, W.O.Z. and Atmojo, R.T.W. (2017) 'Penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management by Objectives (studi kasus pada PT Qwords Company International)', *PEKBIS (Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis)*, 9(1), pp. 18–32.
- Fahmi, I. (2017) *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Frendy (2011) *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Januari, C.I. (2015) *Pengaruh penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja (studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, tbk wilayah malang)*. Brawijaya University.
- Kurniasari, C. and Ghozali, I. (2013) 'Analisis pengaruh rasio CAMEL dalam memprediksi financial distress perbankan Indonesia', *Diponegoro Journal of Accounting*, pp. 98-107.
- Kurniawan, R. (2019) *Analisis Upah Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Pada Driver Gojek DI Jember*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Lailiyah, U.W. and Wahyuningsih, T.. (2019) 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Driver Grab-Bike Kabupaten Banjarnegara', *Jurnal Media Ekonomi*, pp. 190–201.
- Lopes, E. (2016) 'Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Direcção Geral Dos Serviços Corporativos Ministério Das

- Obras Públicas Dili Timor-Leste’, *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 6(2).
- Muharsih, L. (2016) ‘Analisis Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Rumah Sakit Rawamangun Jakarta Timur’, *Psychopedia*, 1(1), pp. 56–68.
- Pranitasari, D. and Khotimah, K. (2021) ‘Analisis Disiplin Kerja Karyawan. Jurnal’, *Akuntansi dan Manajemen*, 18(01), pp. 22–38.
- Rivai, Veithzal and Basri (2012) *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Romadlon, D.W. (2019) *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Santika, V., Perizade, B. and Hadjri, M.I. (2020) *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pengemudi Grabbike (Studi Kasus Pada Pengemudi Grabbike Di Bukit Besar Palembang)*. Sriwijaya University.
- Setiobudi, E. (2017) ‘Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana’, *JABE (Journal of Applied Business and Economics)*, 3(3), pp. 170–182.
- Silalahi, U. (2015) *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono and Hariyanto (2012) *Belajar dan Pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Torang, S. (2014) *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: ALFABETA.