

## Pengaruh *Work Engagement*, *Work Discipline* dan Kompensasi terhadap Kinerja *Driver* ShopeeFood (Studi Kasus *Driver* ShopeeFood Jember)

Satria Prima Dana\*<sup>1</sup>, Pawestri Winahyu<sup>2</sup>, Tatit Diansari Reskiputri<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Universitas Muhammadiyah Jember

Email : <sup>1</sup>\*[primadanasatria2@gmail.com](mailto:primadanasatria2@gmail.com), <sup>2</sup>[pawestri@unmuhjember.ac.id](mailto:pawestri@unmuhjember.ac.id), <sup>3</sup>[tatitdiansari@unmuhjember.ac.id](mailto:tatitdiansari@unmuhjember.ac.id)

Diterima: Mei 2026 | Disetujui: Juni 2026 | Dipublikasikan: Juni 2026

### Abstrak

Perkembangan layanan pengantaran makanan berbasis aplikasi membuat persaingan antar platform semakin meningkat sehingga kualitas kinerja *driver* menjadi hal yang penting untuk diperhatikan. Kinerja *driver* ShopeeFood dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti *work engagement*, *work discipline*, dan kompensasi. Namun, masih ditemukan perbedaan kinerja antar *driver* dalam hal ketepatan waktu, responsivitas, dan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work engagement*, *work discipline*, dan kompensasi terhadap kinerja *driver* ShopeeFood di Jember. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada para pengemudi ShopeeFood yang beroperasi di Kabupaten Jember. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work discipline* dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* ShopeeFood di Jember. Sementara itu, *work engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pemberian kompensasi yang baik mampu meningkatkan kualitas kinerja *driver* dalam menjalankan pekerjaannya.

Kata kunci: Kinerja Driver; Kompensasi; *Work Discipline*; *Work Engagement*

### Abstract

The rapid growth of app-based food delivery services has increased competition among platforms, making driver performance an important factor to consider. The performance of ShopeeFood drivers is influenced by several factors, including work engagement, work discipline, and compensation. However, differences in driver performance are still found in terms of punctuality, responsiveness, and service quality provided to customers. This study aims to analyze the effect of work engagement, work discipline, and compensation on the performance of ShopeeFood drivers in Jember. This study used a quantitative approach with data collected through questionnaires distributed to ShopeeFood drivers in Jember. The data analysis technique used multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS. The results showed that work discipline and compensation had a positive and significant effect on the performance of ShopeeFood drivers in Jember. Meanwhile, work engagement did not have a significant effect on driver performance. This study indicates that good work discipline and appropriate compensation can improve the quality of driver performance in carrying out their work.

**Keywords:** Compensations; Driver Performance; *Work Discipline*; *Work Engagement*

## PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi digital di Indonesia yang begitu pesat telah mendorong munculnya model kerja berbasis gig economy, salah satunya adalah pekerjaan sebagai pengemudi ojek online dan layanan pengantaran makanan. Platform seperti ShopeeFood memberikan kesempatan penghasilan bagi banyak pengemudi, namun di sisi lain juga memunculkan sejumlah tantangan, seperti ketidakstabilan pendapatan, jam kerja yang tidak menentu meski bersifat fleksibel, serta tekanan untuk terus memenuhi target pesanan demi tetap bersaing. Dalam situasi tersebut, performa pengemudi menjadi faktor yang sangat menentukan, baik dari sisi kepuasan pelanggan maupun kelangsungan operasional platform. Namun kenyataannya, tidak semua pengemudi mampu menjaga performa terbaiknya; sebagian di antaranya menunjukkan rendahnya keterlibatan emosional, kurangnya kedisiplinan dalam bekerja, atau merasa bahwa imbalan yang mereka terima tidak sebanding dengan usaha yang dikeluarkan, yang pada akhirnya dapat menurunkan efisiensi dan kualitas (Najiha & Herman, 2024).

Berdasarkan data SDC ShopeeFood Jember (2025), jumlah *driver* ShopeeFood di Jember menunjukkan tren pertumbuhan yang cukup signifikan, yakni dari sekitar 1.650 orang pada tahun 2021 menjadi 2.720 orang pada tahun 2025. Akan tetapi, pertumbuhan jumlah pengemudi tersebut tidak otomatis diiringi dengan peningkatan kualitas kinerja secara menyeluruh. Dalam praktik di lapangan, masih terlihat adanya kesenjangan performa antara satu pengemudi dengan yang lainnya, baik dalam hal ketepatan waktu pengiriman, kecepatan merespons pesanan, maupun kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan.

Dalam kajian manajemen sumber daya manusia, terdapat tiga faktor utama yang lazim dikaitkan dengan kinerja pekerja, yaitu keterlibatan kerja *work engagement*, disiplin kerja *work discipline*, dan kompensasi. Keterlibatan kerja mencerminkan sejauh mana seorang pekerja terlibat secara emosional dan psikologis dalam pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2022), disiplin kerja menggambarkan tingkat kepatuhan terhadap peraturan dan standar yang berlaku (Hasibuan, 2017), sedangkan kompensasi merujuk pada imbalan finansial yang diterima oleh pekerja (Hasibuan, 2017). Sebagian besar penelitian yang ada selama ini masih mengkaji ketiga variabel tersebut secara terpisah-pisah atau hanya difokuskan pada pekerja dengan status karyawan formal. Sementara itu, penelitian yang secara bersamaan membahas ketiga variabel tersebut dalam konteks pengemudi layanan pengantaran makanan berbasis aplikasi, khususnya di Jember, masih sangat minim. Atas dasar itulah, penelitian ini dirancang untuk menganalisis bagaimana pengaruh keterlibatan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pengemudi ShopeeFood di Jember.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang menggunakan pendekatan asosiatif kausal dengan metode kuantitatif sebagai kerangka analisisnya. Subjek dalam penelitian ini adalah keseluruhan pengemudi ShopeeFood yang aktif beroperasi di kawasan Jember. Mengingat jumlah pengemudi ShopeeFood di wilayah tersebut tidak dapat dipastikan secara tepat akibat sifat keanggotaan yang terus berubah, pengambilan sampel dilakukan melalui teknik purposive sampling dengan kriteria utama bahwa pengemudi tersebut masih aktif menjalankan aktivitas pengantaran. Besaran sampel ditentukan berdasarkan formula Ferdinand (2019), yaitu dengan mengalikan jumlah indikator dengan angka 5 hingga 10. Karena penelitian ini melibatkan 15 indikator, maka jumlah minimum responden yang

diperlukan adalah sebanyak 75 orang.

Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert rentang 1 hingga 5 kepada 75 pengemudi ShopeeFood aktif di Jember. Adapun data sekunder dihimpun dari berbagai sumber pendukung, meliputi literatur akademik, jurnal ilmiah, dan dokumen resmi SDC ShopeeFood Jember. Proses analisis data mencakup serangkaian pengujian, di antaranya uji validitas dan reliabilitas instrumen, analisis regresi linier berganda, serta pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Adapun model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ , di mana Y mewakili kinerja pengemudi, X1 merepresentasikan keterlibatan kerja, X2 mencerminkan disiplin kerja, dan X3 adalah kompensasi. Pengujian terhadap hipotesis penelitian dilakukan melalui uji t secara parsial pada taraf signifikansi sebesar 5%.

## HASIL

Berdasarkan kuesioner yang berhasil dikumpulkan dari 75 responden *driver* ShopeeFood Jember, diperoleh profil responden sebagai berikut: mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (92%), berusia 17–25 tahun (76,3%), dan telah aktif bekerja selama 1 tahun (36,8%). Seluruh data kemudian dianalisis melalui beberapa tahap pengujian statistik secara sistematis sebagaimana diuraikan berikut ini.

### Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana suatu instrumen kuesioner mampu mengukur hal yang memang hendak diukur secara tepat dan akurat. Sebuah kuesioner dinilai memiliki validitas yang baik apabila butir-butir pernyataan yang termuat di dalamnya benar-benar dapat menggambarkan konstruk atau konsep yang menjadi sasaran pengukuran (Ghozali, 2018). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi yang diperoleh dari perhitungan ( $r$  hitung) dengan nilai korelasi pada tabel ( $r$  tabel) yang ditentukan berdasarkan derajat kebebasan ( $df = n - 2$ ), di mana  $n$  menunjukkan jumlah responden penelitian. Suatu indikator atau butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai  $r$  hitung lebih tinggi daripada  $r$  tabel serta memiliki nilai korelasi yang positif. Pada penelitian ini, jumlah responden yang digunakan sebanyak 75 orang dengan tingkat signifikansi sebesar 5%, sehingga diperoleh nilai  $r$  tabel sebesar 0,227 sebagai dasar penentuan validitas instrumen.

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas**

| Variabel                    | R<br>5% (75) | R Hitung | Signifikansi | Keterangann |
|-----------------------------|--------------|----------|--------------|-------------|
| <i>Work Engagement(X1)</i>  |              |          |              |             |
| X1.1                        | 0,227        | 0,888    | 0,001        | Valid       |
| X1.2                        | 0,227        | 0,908    | 0,001        | Valid       |
| X1.3                        | 0,227        | 0,830    | 0,001        | Valid       |
| <i>Work Discipline (X2)</i> |              |          |              |             |
| X2.1                        | 0,227        | 0,929    | 0,001        | Valid       |
| X2.2                        | 0,227        | 0,895    | 0,001        | Valid       |
| X2.3                        | 0,227        | 0,956    | 0,001        | Valid       |
| X2.4                        | 0,227        | 0,952    | 0,001        | Valid       |
| <i>Kompensasi (X3)</i>      |              |          |              |             |
| X3.1                        | 0,227        | 0,845    | 0,001        | Valid       |
| X3.2                        | 0,227        | 0,891    | 0,001        | Valid       |
| X3.3                        | 0,227        | 0,832    | 0,001        | Valid       |

|             |       |       |       |       |
|-------------|-------|-------|-------|-------|
| X3.4        | 0,227 | 0,862 | 0,001 | Valid |
| Kinerja (Y) |       |       |       |       |
| Y1          | 0,227 | 0,866 | 0,001 | Valid |
| Y2          | 0,227 | 0,847 | 0,001 | Valid |
| Y3          | 0,227 | 0,901 | 0,001 | Valid |
| Y3          | 0,227 | 0,925 | 0,001 | Valid |

Sumber: Data Primer yang Diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang disajikan pada Tabel 1, diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian memenuhi kriteria validitas. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai  $r$  hitung setiap item yang berada di atas nilai  $r$  tabel sebesar 0,227. Pada variabel *work engagement* (X1), nilai  $r$  hitung berada pada rentang 0,830 sampai 0,908. Variabel *work discipline* (X2) memiliki nilai  $r$  hitung antara 0,895 sampai 0,956. Selanjutnya, variabel kompensasi (X3) menunjukkan nilai  $r$  hitung sebesar 0,832 sampai 0,891, sedangkan variabel kinerja *driver* (Y) memiliki nilai  $r$  hitung berkisar antara 0,847 sampai 0,925. Selain itu, seluruh item memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, seluruh pernyataan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengevaluasi tingkat konsistensi suatu kuesioner dalam mengukur variabel atau konstruk yang menjadi fokus penelitian. Suatu kuesioner dapat dikategorikan reliabel apabila responden memberikan jawaban yang relatif stabil dan konsisten terhadap setiap butir pernyataan, meskipun pengisian kuesioner dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Tolok ukur yang digunakan dalam pengujian ini adalah nilai Cronbach's Alpha, di mana sebuah instrumen penelitian baru dapat dinyatakan memiliki reliabilitas yang memadai apabila nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan melebihi angka 0,60 (Ghozali, 2018).

**Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                    | Cronbach<br>Alpa | Reliabilitas | Keterangan |
|-----------------------------|------------------|--------------|------------|
| <i>Work Engagement</i> (X1) | 0,60             | 0,847        | Reliabel   |
| <i>Work Discipline</i> (X2) | 0,60             | 0,950        | Reliabel   |
| Kompensasi (X3)             | 0,60             | 0,880        | Reliabel   |
| Kinerja (Y)                 | 0,60             | 0,903        | Reliabel   |

Sumber: Data Primer yang Diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada Tabel 2, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel *work engagement* (X1) sebesar 0,847, variabel *work discipline* (X2) sebesar 0,950, variabel kompensasi (X3) sebesar 0,880, dan variabel kinerja *driver* (Y) sebesar 0,903. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum reliabilitas sebesar 0,60. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki tingkat konsistensi yang baik, sehingga seluruh item pernyataan dalam kuesioner dapat dinyatakan reliabel. Oleh karena itu, instrumen penelitian yang digunakan dapat dipercaya dan layak digunakan dalam proses pengumpulan data.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda diterapkan dalam penelitian ini guna mengetahui arah serta besaran pengaruh yang diberikan oleh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Lebih dari itu, metode analisis ini juga berfungsi untuk menjelaskan apakah hubungan yang terbentuk di antara variabel-variabel yang diteliti bersifat positif atau negative

(Ghozali, 2018). Pada penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *work engagement* (X1), *work discipline* (X2), dan kompensasi (X3) terhadap kinerja pengemudi ShopeeFood (Y). Hasil pengolahan data menggunakan analisis tersebut kemudian disajikan secara rinci pada tabel berikut.

**Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

|                        | Unstandardized Coefficients |            |
|------------------------|-----------------------------|------------|
|                        | B                           | Std. Error |
| (Constant)             | .178                        | .828       |
| <i>Work Engagement</i> | .132                        | .122       |
| <i>Work Discipline</i> | .696                        | .082       |
| Kompensasi             | .189                        | .060       |

*Sumber: Data Primer yang Diolah (2026)*

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 3, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 0,178 + 0,132X_1 + 0,696X_2 + 0,189X_3 + e$ . Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 0,178 menggambarkan tingkat kinerja *driver* ketika variabel *work engagement*, *work discipline*, dan kompensasi diasumsikan tidak mengalami perubahan atau bernilai nol. Koefisien regresi *work engagement* (X1) sebesar 0,132 menunjukkan bahwa peningkatan *work engagement* sebesar satu satuan akan diikuti oleh kenaikan kinerja *driver* sebesar 0,132 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Selanjutnya, *work discipline* (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,696 yang mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja *driver* sebesar 0,696 satuan. Sementara itu, variabel kompensasi (X3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,189, yang berarti peningkatan kompensasi sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja *driver* sebesar 0,189 satuan dengan asumsi variabel lain tidak berubah. Seluruh koefisien regresi bernilai positif, sehingga dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen bersifat positif atau searah.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual atau kesalahan pengganggu dalam model regresi memiliki distribusi yang normal. Menurut (Ghozali, 2018), model regresi yang baik adalah model yang memiliki residual yang berdistribusi normal atau setidaknya mendekati distribusi normal. Pada penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai Asymp. Sig. yang diperoleh. Jika nilai Asymp. Sig. lebih besar dari 0,05, maka residual dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai Asymp. Sig. berada di bawah 0,05, maka residual dianggap tidak memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 4 Hasil Uji Normalitas**

|                                     |                                   | Unstandardized Residual |
|-------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------|
| N                                   |                                   | 75                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>    | Mean                              | .0000000                |
|                                     | Std. Deviation                    | 1.53287019              |
|                                     | Most Extreme Absolute Differences | .074                    |
|                                     | Positive                          | .045                    |
|                                     | Negative                          | -.074                   |
| Test Statistic                      |                                   | .074                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup> |                                   | .200 <sup>d</sup>       |

*Sumber: Data Primer yang Diolah (2026)*

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada Tabel 4, diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,074 dan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar daripada tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05, maka residual penelitian dapat dinyatakan berdistribusi normal. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas tersebut, model regresi yang digunakan telah memenuhi salah satu persyaratan analisis regresi sehingga data penelitian layak digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

### Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya keterkaitan atau korelasi antar variabel independen yang digunakan dalam model regresi. Suatu model regresi dikatakan baik apabila variabel-variabel independennya tidak memiliki hubungan yang kuat satu sama lain, sehingga hasil estimasi yang diperoleh dapat menggambarkan pengaruh masing-masing variabel secara lebih akurat.(Ghozali, 2018). Untuk mengidentifikasi keberadaan masalah multikolinieritas tersebut, pengujian dilakukan dengan mengamati dua nilai statistik, yaitu nilai Tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Sebagai acuan pengambilan keputusan, Suatu model regresi dinilai bebas dari masalah multikolinieritas jika nilai Tolerance pada masing-masing variabel independen berada di atas 0,10, sedangkan nilai VIF yang diperoleh tidak melebihi 10.

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

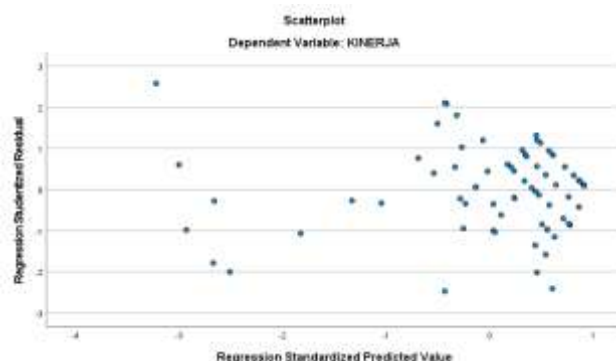
| Variabel                    | Tolerance | VIF   | Keterangan                  |
|-----------------------------|-----------|-------|-----------------------------|
| <i>Work Enggament (X1)</i>  | 0,255     | 3,920 | Tidak Ada Multikolinieritas |
| <i>Work Discipline (X2)</i> | 0,279     | 3,587 | Tidak Ada Multikolinieritas |
| Kompensasi (X3)             | 0,591     | 1,691 | Tidak Ada Multikolinieritas |

*Sumber: Data Primer yang Diolah (2026)*

Berdasarkan Tabel 5 di atas, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel *work engagement* (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,255 dan VIF sebesar 3,920; variabel *work discipline* (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,279 dan VIF sebesar 3,587; serta variabel kompensasi (X3) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,591 dan VIF sebesar 1,691. Seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinieritas, sehingga ketiga variabel independen tersebut layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

### Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menilai apakah varians residual dalam model regresi bersifat konstan atau justru mengalami perubahan pada setiap pengamatan. Model regresi yang memenuhi asumsi klasik adalah model yang menunjukkan kondisi homoskedastisitas, yaitu ketika varians residual memiliki nilai yang relatif sama pada seluruh observasi sehingga tidak terjadi penyimpangan akibat perbedaan varians. (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan cara mengamati pola sebaran titik pada grafik scatterplot. Jika titik-titik pada grafik tersebut tersebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang sistematis atau teratur, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan terbebas dari permasalahan heteroskedastisitas.



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

*Sumber: Data Primer yang Diolah (2026)*

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang teratur. Selain itu, penyebaran titik berada di atas maupun di bawah nilai 0 pada sumbu Y. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Oleh karena itu, asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi sehingga model regresi dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t parsial diterapkan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara sendiri-sendiri atau individual. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah apabila nilai t hitung melampaui nilai t tabel dan nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05, maka variabel independen yang bersangkutan dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, nilai t tabel dihitung berdasarkan derajat kebebasan  $df = n - k - 1 = 75 - 3 - 1 = 71$  dengan taraf signifikansi 5%. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai t tabel sebesar 1,999. Selanjutnya, hasil pengujian hipotesis secara parsial pada masing-masing variabel dapat dilihat secara rinci pada tabel berikut.

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

| Variabel                    | t hitung | t tabel | Signifikansi | Keterangan |
|-----------------------------|----------|---------|--------------|------------|
| <i>Work Engagement</i> (X1) | 1,082    | 1,999   | 0,283        | Ditolak    |
| <i>Work Discipline</i> (X2) | 8,499    | 1,999   | 0,001        | Diterima   |
| Kompensasi (X3)             | 3,169    | 1,999   | 0,002        | Diterima   |

*Sumber: Data Primer yang Diolah (2026)*

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan pada Tabel 6, dapat dijelaskan bahwa variabel *work engagement* (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 1,082, lebih kecil dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,999. Selain itu, nilai signifikansinya sebesar 0,283 atau lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *work engagement* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja *driver* ShopeeFood Jember. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dinyatakan ditolak. Selanjutnya, variabel *work discipline* (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 8,499 yang lebih tinggi daripada nilai t tabel sebesar 1,999. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,001, lebih kecil dari 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa *work discipline* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* ShopeeFood Jember. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) dapat diterima. Sementara itu, variabel kompensasi (X3) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,169 yang juga lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,999, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 yang berada di



bawah 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* ShopeeFood Jember. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) dinyatakan diterima.

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

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel independen mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen dalam model regresi. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang 0 hingga 1. Semakin kecil nilai  $R^2$  yang diperoleh, maka semakin rendah kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai  $R^2$  yang semakin mendekati angka 1 menunjukkan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang semakin besar dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen (Ghozali 2018). Selain itu, nilai koefisien determinasi juga dapat digunakan untuk menilai tingkat kecocokan model regresi dalam menggambarkan hubungan antara variabel penelitian. Adapun hasil pengujian koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

| Model | R                  | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0.926 <sup>a</sup> | .0.858   | 0.852             | 1.565                      |

*Sumber: Data Primer yang Diolah (2026)*

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 7, diperoleh nilai Adjusted  $R^2$  sebesar 0,852 atau 85,2%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *work engagement*, *work discipline*, dan kompensasi secara simultan mampu menjelaskan variasi kinerja *driver* ShopeeFood Jember sebesar 85,2%. Sementara itu, sebesar 14,8% variasi kinerja *driver* dipengaruhi oleh faktor lain, seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, fleksibilitas kerja yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Tingginya nilai Adjusted  $R^2$  mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan perubahan kinerja *driver* ShopeeFood Jember, sehingga model tersebut dapat dikatakan cukup baik untuk menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja *Driver* ShopeeFood Jember

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, diketahui bahwa variabel *work engagement* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja *driver* ShopeeFood Jember. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *t* hitung sebesar 1,082 yang lebih rendah dibandingkan nilai *t* tabel sebesar 1,999, serta nilai signifikansi sebesar 0,283 yang berada di atas batas signifikansi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) dinyatakan tidak diterima. Meskipun koefisien regresi menunjukkan arah hubungan yang positif, pengaruh *work engagement* terhadap kinerja *driver* belum cukup kuat untuk membuktikan adanya pengaruh yang signifikan secara statistik.

Secara teoretis, *work engagement* didefinisikan oleh Schaufeli & Bakker (2022) sebagai keadaan mental positif terkait pekerjaan yang ditandai oleh tiga dimensi utama: *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan). Teori ini dikembangkan dalam konteks hubungan kerja formal yang memiliki interaksi intensif antara karyawan dan organisasi. Namun dalam ekosistem *gig economy*, *driver* ShopeeFood beroperasi secara mandiri tanpa supervisi langsung, tidak terikat kontrak kerja permanen, dan minim interaksi kelembagaan. Kondisi ini menyebabkan keterlibatan emosional



dan psikologis *driver* tidak selalu termanifestasi secara konsisten dalam perilaku kerja sehari-hari, sebagaimana ditegaskan Gao (2023) bahwa dalam ekosistem *gig economy*, *work engagement* bersifat lebih fluktuatif dibandingkan pada karyawan formal.

Temuan ini diperkuat oleh Fiqly & Supriyanto (2024) yang menemukan bahwa *work engagement* tidak selalu memberikan dampak langsung terhadap kinerja, melainkan berfungsi lebih efektif sebagai variabel mediator antara disiplin kerja, motivasi, dan kinerja. Dalam konteks *driver* ShopeeFood Jember, *work engagement* tampaknya lebih berperan sebagai variabel pendukung daripada sebagai pendorong langsung kinerja. Temuan ini membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk mengeksplorasi peran *work engagement* sebagai variabel mediasi atau moderasi dalam konteks *gig economy*.

### **Pengaruh *Work Discipline* terhadap Kinerja *Driver* ShopeeFood Jember**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, diketahui bahwa variabel *work discipline* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* ShopeeFood Jember. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 8,499 yang lebih besar dibandingkan nilai  $t$  tabel sebesar 1,999, serta nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) dapat diterima. Selain itu, *work discipline* merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja *driver* dibandingkan variabel independen lainnya, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi tertinggi yaitu sebesar 0,696.

Menurut Hasibuan (2017) disiplin kerja dapat dimaknai sebagai bentuk kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mematuhi seluruh aturan yang ditetapkan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku. Pengelolaan disiplin kerja yang efektif dinilai mampu mendorong kepatuhan karyawan yang pada gilirannya berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka. Dalam konteks pengemudi ShopeeFood yang menjalankan pekerjaannya secara mandiri tanpa pengawasan langsung dari atasan, kedisiplinan pribadi menjadi satu-satunya mekanisme kendali yang dapat menjaga konsistensi performa. Pengemudi yang memiliki disiplin tinggi cenderung merespons pesanan dengan sigap, mampu mengelola waktu secara efisien, patuh terhadap prosedur pengantaran yang berlaku, serta konsisten mempertahankan durasi aktif online sesuai target yang ditetapkan. Seluruh perilaku tersebut pada akhirnya tercermin secara langsung dalam berbagai indikator kinerja, seperti tingkat penyelesaian pesanan, ketepatan waktu pengiriman, dan penilaian yang diberikan oleh pelanggan.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Ilham *et al.* (2023), Febriyanti & Yanuarti (2024), serta Gulo & Pohan (2024) yang secara konsisten menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor. Dalam ekosistem *gig economy* yang minim pengawasan struktural, *work discipline* tampil sebagai faktor pembeda terkuat antara *driver* berkinerja tinggi dan *driver* berkinerja rendah.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja *Driver* ShopeeFood Jember**

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* ShopeeFood Jember, dengan nilai  $t$  hitung sebesar 3,169 >  $t$  tabel 1,999 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Temuan ini menegaskan bahwa sistem penghargaan finansial yang diterapkan platform tidak hanya berfungsi sebagai balas jasa, tetapi juga berperan aktif sebagai pendorong semangat kerja yang nyata.

Rachmawati *et al.* (2024) menjelaskan bahwa kompensasi memiliki kekuatan untuk mendorong karyawan meningkatkan produktivitas demi memaksimalkan imbalan yang diterima. Dalam konteks *driver* ShopeeFood, sistem insentif bertingkat—yang mencakup program JOS 1, JOS 2, JOS 3, dan

insentif harian—mensyaratkan pencapaian target *order*, jam *online*, tingkat penyelesaian pesanan, dan *rating* minimum. Sistem ini secara langsung menghubungkan kompensasi yang diterima *driver* dengan kualitas kinerjanya, sehingga menciptakan motivasi ekstrinsik yang kuat bagi *driver* untuk mempertahankan dan meningkatkan performanya.

Selain faktor finansial, persepsi keadilan kompensasi juga memainkan peran penting. *Driver* yang merasa kompensasinya adil dan sebanding dengan usaha yang dikeluarkan cenderung lebih termotivasi untuk mempertahankan bahkan meningkatkan standar kinerjanya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Nurhidayah (2018), Febriyanti & Yanuarti (2024), serta Gulo & Pohan (2024) yang menemukan bahwa kompensasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja. Platform digital seperti ShopeeFood perlu terus mengevaluasi dan menyempurnakan sistem kompensasinya agar tetap relevan, kompetitif, dan mampu mempertahankan motivasi kerja *driver* dalam jangka panjang.

### KESIMPULAN

*Work engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* ShopeeFood Jember. Kondisi ini dapat dipahami mengingat pola kerja pada sektor *gig economy* menempatkan *driver* sebagai mitra independen tanpa keterikatan organisasional yang kuat, sehingga keterikatan psikologis *driver* terhadap pekerjaannya tidak selalu berbanding lurus dengan output kinerja yang dihasilkan. *Work discipline* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* ShopeeFood Jember dan merupakan variabel yang paling dominan di antara ketiga variabel yang diteliti. Dalam situasi kerja mandiri tanpa pengawasan atasan secara langsung, kemampuan *driver* dalam mengelola diri, mematuhi prosedur layanan, menepati waktu pengantaran, serta menjaga konsistensi jam kerja aktif menjadi penentu utama kualitas kinerja. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *driver* ShopeeFood Jember. Pengaruh ini erat kaitannya dengan mekanisme insentif bertingkat yang diberlakukan ShopeeFood, di mana besaran penghasilan *driver* sangat bergantung pada pencapaian target kinerja tertentu, sehingga secara tidak langsung mendorong *driver* untuk berupaya meningkatkan performa kerjanya demi memaksimalkan pendapatan.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Pawestri Winahyu, S.Psi., MM. selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Tatit Diansari Reskiputri, S.E., MM. selaku Dosen Pembimbing II atas segala bimbingan, arahan, dan saran yang diberikan selama proses penelitian hingga penulisan artikel ini. Terima kasih pula kepada SDC ShopeeFood Jember yang telah memberikan data yang diperlukan, serta kepada seluruh *driver* ShopeeFood Jember yang telah bersedia meluangkan waktunya sebagai responden dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Febriyanti, R., & Yanuarti, M. (2024). Pengaruh Disiplin kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sarana Farmasi Majutama. *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, 4(3), 499–509. <https://doi.org/10.32493/jism.v4i3.43335>
- Ferdinand, A. (2019). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen* (5th ed.). Universitas Diponegoro.
- Fiqlly, M. B. J. H., & Supriyanto, A. S. (2024). *The Impact Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance: The Mediating Role Of Engagement The Impact Of Motivation And Work Discipline On Employee Perfomance: The Mediating Role Of Employee Performance: The Mediating Role Of Employee Engagement.*
- Gao, Y. (2023). Research on employee engagement of delivery riders in the background of Gig Economy: study on the relationship between psychological contract, perceived organizational support and job performance. *Advances in Economic Development and Management Research*, 1(1), 9. <https://doi.org/10.61935/aedmr.1.1.2023.p9>
- Ghozali, I. (2018). *Processing Data Penelitian Menggunakan Spss* (1st Ed.). Universitas Dipenogoro.
- Gulo, A. F., & Pohan, Y. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yumeida Utama Industry. *Urnal Dunia Pendidikan*, 4(3), 1125–1137. <https://doi.org/https://doi.org/10.55081/jurdip.v4i3.1978>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksara. (ed.)).
- Ilham, Nasir, M., & Kamidin, M. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pendahuluan*. 6(2), 116–126.
- Najiha, I., & Herman, S. (2024). Factors Affecting the Gig Economy of Labor Productivity in Ride Hailing Services. *Digital Economics Review*, 1(1). <https://doi.org/10.58968/der.v1i1.474>
- Nurhidayah, F. (2018). “Analisis Sistem Kompensasi Terhadap Kinerja Driver Transportasi Online.” *..” Jurnal Akuntansi Maranatha*, 10(2). <https://doi.org/doi:10.28932/jam.v10i2.1083>.
- Rachmawati, D., Handayati, P., & Zagladi, A. N. (2024). Kompensasi sebagai penyemangat kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Akademika*, 22(1), 35–41. <https://doi.org/https://doi.org/10.51881/jak.v22i1.113>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2022). “*Work Engagement: A Critical Assessment of the Concept and Its Measurements.*” (Gander). andbook of Positive Psychology Assessment.