

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2018) Manajemen sumber daya manusia adalah seni mengelola hubungan dan peran karyawan sehingga mereka berkontribusi secara efektif dan efisien untuk tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Menurut (Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, 2017) Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Sedarmayanti, 2017, pp. 3-4) MSDM adalah sebuah strategi dalam mengelola isu-isu masalah manusia berdasarkan tiga gagasan dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia merupakan komponen penting dan tak ternilai dari organisasi atau perusahaan dalam kesuksesan
2. Kesuksesan dimungkinkan ketika kebijakan dari perusahaan saling berhubungan antara semua pihak yang terlibat
3. Nilai budaya organisasi mempunyai pengaruh yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan

Berdasarkan beberapa pendapat diatas manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen untuk mengelola dan sebagainya yang berkaitan dengan manusianya serta sumber daya manusia memegang peranan penting dalam organisasi atau perusahaan.

2.1.1.2 Tujuan Sumber Daya Manusia

Menurut (Sedarmayanti, 2017, p. 9) tujuan sumber daya manusia yaitu

1. Menasihati manajemen tentang manajemen sumber daya manusia untuk memastikan bahwa perusahaan atau organisasi memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan termotivasi dalam bekerja
2. Memelihara kebijakan prosedur SDM untuk mencapai tujuan
3. Menyelesaikan segala permasalahan yang terjadi pada sumber daya manusia
4. Membantu strategi dan perkembangan perusahaan atau organisasi

2.1.1.3 Fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2017, p. 21) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Perencanaan
Perencanaan (*human resources planning*) adalah tahap rencana sumber daya manusia agar bekerja efektif dan efisien sehingga sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Pengorganisasian
Tahap untuk mengorganisasikan semua sumber daya manusia didalam perusahaan dalam menetapkan jam kerja, pembagian kerja, hubungan kerja, dan koordinasi dalam bagan organisasi atau perusahaan (*organization chart*).
3. Pengarahan
Mengarahkan semua sumber daya manusia agar bisa saling bekerja sama serta efektif dan efisien sehingga tujuan perusahaan atau organisasi bisa tercapai.
4. Pengendalian
Mengendalikan sumber daya manusia agar tetap bersikap dan berperilaku sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan atau organisasi.
5. Pengadaan
Proses penarikan atau seleksi sehingga sumber daya manusia seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi.
6. Pengembangan
Proses untuk meningkatkan sumber daya manusia dari berbagai aspek keterampilan.
7. Kompensasi

Pemberian balas jasa baik uang ataupun barang oleh perusahaan atau organisasi kepada sumber daya manusia.

8. Integritas

Mempersatukan kebutuhan sumber daya manusia dengan kepentingan perusahaan atau organisasi sehingga menguntungkan kedua belah pihak.

9. Pemeliharaan

Memelihara atau meningkatkan kondisi fisik atau mental dan loyalitas pelanggan.

10. Kedisiplinan

Kesadaran akan kepatuhan terhadap segala bentuk peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak.

11. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja sumber daya manusia oleh perusahaan atau organisasi.

2.1.2 Kinerja

2.1.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja menurut (Mangkunegara, 2017) merupakan hasil secara kuantitas dan kualitas yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Lalu (Kasmir, 2019, p. 182) kinerja adalah kinerja merupakan suatu perilaku, perbuatan, aksi dalam menunjukkan keterampilan atau keahlian dalam mengerjakan pekerjaannya.

Menurut (Afandi, 2018) kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk tujuan tetapi tidak bertentangan dengan hukum, moral dan etika. Sementara menurut (Ruland Jack, 2022) kinerja adalah hasil pekerjaan yang diperoleh seorang karyawan berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya, baik secara kualitas atau kuantitas

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dilakukan individu atau kelompok atas pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Afandi, 2018) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Kemampuan, minat pribadi dan profesional
2. Kejelasan gaji dan tugas yang diberikan
3. Tingkat motivasi serta kemauan diri untuk peningkatan kinerja
4. Kompetensi, yaitu keterkaitan antara pengetahuan, kemampuan dan sikap yang digunakan sebagai pedoman dalam bekerja
5. Fasilitas kerja, sesuatu penunjang dalam bekerja

2.1.2.3 Manfaat Kinerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) menyatakan bahwa “manfaat kinerja pegawai” antara lain :

1. Meningkatkan performa kerja
2. Memberikan kesempatan kerja yang adil
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
4. Penyesuaian kompensasi
5. Keputusan promosi dan demosi
6. Menyadari kesalahan pekerjaan
7. Evaluasi proses seleksi

2.1.2.4 Indikator Kinerja

Menurut (Robbins, 2015) ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja di perusahaan atau organisasi, yaitu :

1. Kuantitas pekerjaan
Jumlah pekerjaan atau seberapa banyak pekerjaan yang telah diselesaikan oleh individu atau kelompok.
2. Kualitas pekerjaan
Hasil apa yang dikerjakan oleh individu atau kelompok sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.
3. Ketepatan waktu

Rentang waktu terkait penyelesaian pekerjaan yang diberikan.

4. Komitmen kerja

Suatu hal dimana pekerja dituntut untuk setia terhadap organisasi atau perusahaan.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Rivai, 2018) disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan untuk membuat mereka mengubah perilaku mereka serta meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut (Hasibuan, 2017) disiplin kerja adalah suatu sikap dimana seseorang mengetahui dan mengikuti peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan suatu pelanggaran dapat dimintai pertanggungjawaban atas apa yang telah dilakukan.

Menurut (Sutrisno, 2019) disiplin kerja merupakan metode yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya sehingga mereka dapat mengubah kesadaran mereka dengan mematuhi semua peraturan dan norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap untuk mematuhi aturan dan standar sosial yang berlaku, jika melanggar akan menerima hukuman yang sesuai.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2019) berpendapat bahwa pemimpin memiliki pengaruh langsung terhadap disiplin kerja karyawan di tempat kerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan, yaitu:

1. Perhatian kepada karyawan

Pemimpin yang selalu memberi perhatian kepada karyawan akan menciptakan disiplin kerja. Pemimpin tersebut akan dihormati dan disukai oleh karyawan

karena perhatian tersebut, sehingga akan berpengaruh baik terhadap perusahaan.

2. Peraturan perusahaan atau tempat kerja

Dengan adanya peraturan maka itu akan menjadi acuan karyawan dalam bersikap dan berperilaku.

3. Keteladanan pemimpin dalam memimpin

Keteladanan pemimpin akan selalu menjadi contoh bagaimana sikap dan perilaku karyawan, sebagai contoh jika pemimpin datang terlambat maka akan menjadi contoh yang tidak baik.

4. Adanya kebiasaan-kebiasaan untuk mendukung disiplin kerja

Menciptakan kebiasaan yang bersifat positif dalam disiplin kerja, seperti saling bantu antar karyawan, hormat menghormati, melibatkan karyawan jika itu berkaitan dengan pekerjaan, dan lain-lain.

5. Kompensasi kepada karyawan

Pemberian kompensasi diberikan atas dasar kinerja karena mampu bekerja dengan sangat baik yang dilakukan karyawan dari perusahaan, sehingga hal tersebut amat baik untuk kedua belah pihak.

2.1.3.3 Indikator Dan Dimensi Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2019) indikator dan dimensi disiplin kerja seorang karyawan sebagai berikut :

1. Patuh atas peraturan perusahaan

Menaati aturan dasar perusahaan tentang cara berpakaian dan berperilaku yang baik

2. Patuh atas aturan waktu

Menaati aturan jam masuk, pulang dan istirahat kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan

3. Menaati perilaku dalam bekerja

Bersikap baik dan hormat terhadap atasan, berteman baik dengan sesama rekan kerja

4. Patuh atas aturan lainnya

Ikuti aturan lain tentang apa yang diperbolehkan dan apa yang tidak

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Winata, 2019) untuk tercapainya tujuan organisasi, karyawan membutuhkan motivasi untuk bekerja lebih giat. Dengan motivasi kerja yang kuat, karyawan akan bekerja lebih giat untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sebaliknya jika motivasi kerja karyawan rendah maka dia tidak akan memiliki semangat dalam bekerja, lebih mudah menyerah, dan lambat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut (Hasibuan, 2017) motivasi adalah sesuatu yang bisa mendorong seseorang dalam bekerja sehingga mencapai tujuan dari perusahaan. Motivasi kerja menurut (Hamali, 2018) adalah salah satu hal pada diri seseorang yang didorong oleh kebutuhan, keinginan untuk melakukan apa yang menjadi tujuan tersebut.

Berdasarkan beberapa pemikiran di atas bahwa motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan masalah emosional seseorang sehingga mereka lebih giat melakukan pekerjaannya untuk mencapai hasil yang lebih baik dan memuaskan. Dengan demikian semangat kerja berkaitan dengan suasana dan keadaan dimana sikap dan emosional seseorang atau sekelompok orang yang merasa terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan cara bekerja sama, disiplin dan lain lain agar mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun menurut (Afandi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. **Kebutuhan hidup**

Kebutuhan hidup, seperti makan, minum, bernafas dan lain-lain. Kebutuhan ini akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2. **Kebutuhan masa depan**

Kebutuhan masa depan bisa dibidang tujuan dari masing masing individu dalam hidup, sehingga jika mencapainya akan sangat Bahagia.

3. **Kebutuhan harga diri**

Kebutuhan atau diri dimana orang-orang disekitar mengakui individu dalam hidup atau berkelompok

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan prestasi kerja dengan kemampuan atau keterampilan yang dimiliki untuk mencapai keberhasilan atau tujuan pekerjaan.

2.1.4.3 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan, 2018) ada beberapa tujuan motivasi sebagai berikut :

1. Menumbuhkan gairah dan semangat kerja
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja
3. Meningkatkan produktivitas
4. Meningkatkan disiplin kerja
5. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan
7. Meningkatkan kinerja karyawan
8. Menciptakan suasana hubungan dalam bekerja

2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Afandi, 2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Balas jasa
 Sesuatu yang diterima dalam bentuk uang, barang atau jasa dari perusahaan kepada karyawan
2. Kondisi kerja
 Keadaan tempat kerja karyawan untuk menjalankan segala aktivitas kegiatan dengan mengharapkan rasa nyaman sehingga mendukung dalam bekerja
3. Fasilitas kerja
 Segala sesuatu baik utama atau pendukung karyawan dalam bekerja
4. Prestasi kerja
 Hasil akhir yang didapat oleh karyawan dalam bekerja
5. Pengakuan dari atasan
 Pernyataan dari atasan terhadap kinerja yang telah dilakukan karyawan

6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi penyemangat untuk pegawai lain.

Menurut (Robbins, 2015) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah :

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan dasar seperti makanan, air, dan tempat tinggal

2. Kebutuhan rasa aman

Sumber daya aman akan merasa khawatir dalam setiap Langkah yang dikerjakan, maka dari itu organisasi atau perusahaan diharapkan memberikan perlindungan kepada sumber daya manusia.

3. Kebutuhan sosial

Manusia merupakan makhluk sosial, dimana tidak bisa lepas dari orang lain, seperti halnya dalam dunia kerja yang harus saling bersosialisasi antara satu dengan yang lain.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaannya pasti mengharapkan atau balas jasa penghargaan dalam berupa uang, barang atau jabatan.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Sumber daya manusia pasti ingin mengembangkan potensi diri, maka dari itu perusahaan atau organisasi diharapkan mampu membantu hal tersebut.

2.1.5 Insentif

2.1.5.1 Pengertian Insentif

Menurut (Hasibuan, 2018) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Menurut (Sinambela, 2017) "Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat tergantung pada kinerja pegawai".

Menurut (Larasati, 2018) insentif sebagai bagian dari tunjangan, terutama bagi karyawan berprestasi. Oleh karena itu, adanya insentif dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, insentif adalah sesuatu yang diperoleh seseorang dalam bentuk uang, barang atau jasa setelah melakukan apa yang telah dilakukan dalam bekerja, dengan catatan kinerja sangat baik dan diatas rata-rata.

2.1.5.2 Tujuan Pemberian Insentif

Menurut (Sinambela, 2017) tujuan pemberian insentif adalah berusaha untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Karyawan akan bekerja lebih giat dan bersemangat sesuai dengan harapan perusahaan jika perusahaan peduli dan memenuhi segala kebutuhan karyawan, baik kebutuhan yang bersifat materi, maupun kebutuhan yang bersifat nonmateri. Menurut Gorda dalam Shalikhah (2018), pemberian insentif dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan membawa kepuasan serta meningkatkan produktivitas. Dalam menjalankan tugasnya, pemimpin selalu membutuhkan bawahannya untuk menjalankan rencananya.

Menurut (Anggiani, 2018) secara lebih spesifik tujuan pemberian insentif dapat dibedakan dua golongan yaitu:

1. Bagi bisnis

Tujuan bagi bisnis adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja sumber daya

2. Bagi sumber daya manusia

Agar sumber daya manusia menjadi lebih semangat dalam bekerja sehingga meningkatkan keuntungan bagi perusahaan atau sumber daya manusianya

Berdasarkan beberapa pendapat di atas tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan semangat dan kinerja sumber daya manusia dan berdampak kepada perusahaan dengan meningkatnya produktivitas kerja.

2.1.5.3 Indikator Pemberian Insentif

Menurut (Sinaulan, 2018) indikator pemberian insentif terdiri dari :

1. Insentif material

Insentif ditawarkan dalam bentuk komisi, bonus, dan pengembalian yang ditangguhkan sebagai jaminan pensiun.

2. Insentif non material

Insentif yang ditawarkan sebagai jaminan sosial, piagam, jabatan, pujian, atau secara tulisan.

3. Insentif sosial

Insentif yang diberikan dalam bentuk lebih kepada kondisi dan perilaku sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan.

2.2 Review Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah kumpulan hasil-hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Kajian penelitian mengenai disiplin kerja, motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja *Driver* telah banyak diteliti sebelumnya dari dalam maupun luar negeri. Berikut adalah hasil penelitian terdahulu yang relevan dan peneliti menggunakan sebagai referensi yaitu :

Penelitian pertama dilakukan oleh (Rahman dan Wahyuni, 2019) Metode kuantitatif, survei dengan kuesioner. Metode non probability sampling dengan metode *accidental sampling*. Menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *Driver* Grab di Surabaya, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *Driver* Grab di Surabaya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *Driver* Grab di Surabaya. Maka kompensasi motivasi dan disiplin kerja berpengaruh juga secara simultan terhadap kinerja *Driver* Grab di Surabaya.

Penelitian kedua dilakukan (Haq, 2020) Metode kuantitatif sampling jenuh dengan kuesioner. Penelitian menggunakan analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji kelayakan model, koefisien korelasi, determinasi parsial serta uji t dan uji F. Hasil menunjukkan bahwa motivasi, insentif dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

Penelitian ketiga dilakukan (Hima Barima, 2021) E-ISSN 2775-572X. Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT JNE di Tegal. Pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* dan sampel sebanyak 100 responden. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. JNE Cabang Kota Tegal, hal ini dibuktikan dengan nilai sig. hitung lebih besar dari pada 0,05, yaitu $0,604 > 0,05$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. JNE Cabang Kota Tegal, hal ini dibuktikan dengan nilai sig. hitung lebih kecil dari pada 0,05, yaitu $0,030 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. JNE Cabang Kota Tegal, hal ini dibuktikan dengan nilai sig. hitung lebih kecil dari pada 0,05, yaitu $0,046 > 0,05$. Kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki proporsi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 17,3% sedangkan sisanya 82,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam model regresi linier.

Penelitian keempat (Lubis, 2020). ISSN 1979-5408. Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT JNE di Tegal. Data dari kuesioner 109 responden dan memakai teknik analisis regresi berganda serta uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, determinasi, uji t dan uji F. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Eka Kurir.

Penelitian kelima dilakukan oleh (Januar, 2022) Sampling jenuh 115 responden dengan teknik analisis uji instrument, asumsi klasik, regresi, determinasi, uji t dan uji F. Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja, insentif dan IT *competency* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jalur Ngraha Eka Kurir Jakarta. Hal ini dapat dilihat dari nilai regresi linier sederhana yang didapat yaitu $Y=20,053+0,592X_2$, koefisien determinasi sebesar 25,2%, dan nilai t hitung $6,167 > t$ tabel 1,9811 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai regresi linier sederhana yang didapat yaitu $Y=30,357+0,317X_1$, koefisien determinasi sebesar 27%, dan nilai t hitung $6,471 > t$ tabel 1,9811 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. IT Competency berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai regresi linier sederhana yang didapat yaitu

$Y=25,201+0,470X_3$, koefisien determinasi sebesar 27,2%, dan nilai t hitung 6,498 > t tabel 1,9811 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Insentif, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi linier berganda $Y=13,090+0,222X_1+0,366X_2+0,253X_3$, koefisien determinasi sebesar 49,1%, dan nilai F hitung 35,723 > F tabel 3,08 dengan signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_1) insentif (X_2), dan IT Competency (X_3) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 49,1%, sedangkan sisanya sebesar 60,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian keenam dilakukan oleh (Pragiwani, 2020). Metode kuantitatif dengan sampel 128 orang menggunakan aplikasi SPSS. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, reliabilitas, koefisien determinasi, regresi linier berganda dan uji t. Hasil menunjukkan bahwa (1) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, (2) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Dan (4) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian ketujuh dilakukan oleh (Iptian, 2020) Ex-post facto dengan kualitatif, responden 40 dengan teknik total sampling dan metode analisis data menggunakan regresi berganda. Hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif simultan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 34,4% dan sebesar 65,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Penelitian kedelapan dilakukan (Marayasa, 2020) Sampel 61 karyawan untuk deskriptif dan *explanatory* survei dengan teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompetensi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kesembilan dilakukan oleh (Sulila, 2019) Metode kuantitatif multistage sampling bertahap dengan teknik regresi linier berganda menggunakan SPSS 16.0. Hasil menunjukkan disiplin kerja disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial atau simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dilihat dari thitung (4,388) \rightarrow ttabel(1,729); sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kinerja karyawan dilihat dari thitung (2,379) $>$ ttabel (1,729). Berdasarkan nilai hitung sebesar 13,532 dengan p-value (sig. Value) sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih rendah dari 0,05 yang artinya memiliki efek simultan. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,501. Nilai tersebut berarti 50,1% variabilitas mengenai Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam model (Disiplin dan Motivasi Kerja), sedangkan sisanya sebesar 49,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut (Nursalam, 2017) kerangka konseptual penelitian merupakan abstraksi dari suatu fakta sehingga dapat dikomunikasikan dan bentuk suatu teori yang menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti. Menurut (Sugiyono, 2019, p. 60) kerangka konseptual adalah kumpulan hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dijelaskan.

Kerangka konseptual merupakan penjelasan secara cerita atau grafis mengenai sesuatu hal yang akan diteliti (berupa variabel) dan penjelasan mengenai hubungan antar variabel

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja *Driver* Gojek (H1)

Menurut (Sutrisno, 2019) disiplin kerja merupakan cara yang dipakai oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bisa mengubah perilaku kesadaran dalam menaati segala peraturan dan norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dalam mematuhi peraturan dan norma sosial yang berlaku, apabila melanggar akan mendapatkan sanksi yang sesuai, semakin tinggi atau baik seseorang dalam bekerja maka semakin baik kinerjanya. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zainur Rahman dan Dewi Urip Wahyuni (2019) serta Hima Barima, Anastasia Anggar Dan Endah Lestari (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Driver Gojek. Begitu juga didukung oleh Iptian, Zamroni dan Riyato (2020)

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja *Driver* Gojek (H2)

Menurut (Hasibuan, 2017) motivasi kerja adalah sesuatu yang bisa mendorong seseorang dalam bekerja sehingga mencapai tujuan dari perusahaan. Motivasi muncul dari masing-masing individu karena dorongan kebutuhan. Individu yang punya motivasi tinggi selalu berupaya meningkatkan kinerja. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Moh Amirul Haq (2020) serta Ismet Sulila (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

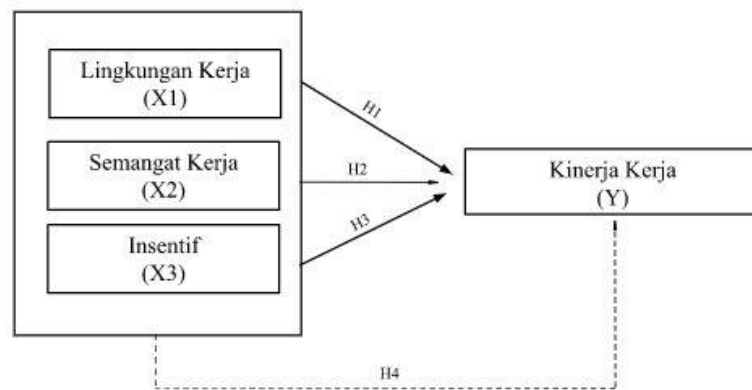
3. Pengaruh insentif terhadap kinerja *Driver* Gojek (H3)

Menurut (Hasibuan, 2018) insentif adalah imbalan tambahan yang diberikan kepada karyawan tertentu yang kinerjanya melebihi standar. Bagi karyawan insentif merupakan hak atas kewajiban yang telah mereka lakukan. Tetapi, insentif pula harus diberikan secara adil, apabila dirasa tidak adil maka akan timbul kecemburuan sosial yang mengakibatkan menurunnya kinerja. Sebaliknya apabila insentif yang diterima diberikan secara adil maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indra Januar Rukmana dan Shela Indah Savitri (2022) menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja.

4. Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan insentif terhadap kinerja *Driver* Gojek (H4)

Menurut (Afandi, 2018) kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan hak dan kewajiban masing-masing untuk tujuan yang ditetapkan tetapi dengan tidak

melanggar hukum, moral dan etika. Hal serupa juga diungkapkan oleh (Robbins, 2015) kinerja karyawan merupakan hasil akhir pekerjaan yang dilakukan individu atau kelompok untuk kontribusi dalam proses tujuan perusahaan. Kinerja ialah suatu proses atau kemampuan individu tau kelompok dalam mengerjakan sesuatu hal demi mencapai tujuan perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zainur Rahman dan Dewi Urip Wahyuni (2019) berbeda 1 variabel bebas yakni kompensasi dengan insentif namun diartikan tetap sama menyatakan bahwa kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja Driver.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2019, p. 63) hipotesis merupakan suatu hasil atau dugaan sementara terhadap rumusan masalah, dimana rumusan ditulis dalam kalimat pertanyaan. Berkaitan dengan konteks dan permasalahan di atas, maka dari itu hipotesis yang dapat disajikan peneliti sebagai berikut :

H1: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja *Driver* Gojek

H2 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja *Driver* Gojek

H3 : Terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja *Driver* Gojek

H4 : Terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan insentif terhadap kinerja *Driver* Gojek