

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era modern saat ini dengan berkembangnya teknologi tiap orang mempunyai beragam aktivitas dan untuk memenuhi aktivitas tersebut tiap orang memerlukan adanya transportasi sebagai alat bantu dalam melakukan aktivitasnya. Teknologi komunikasi, media dan informatika yang semakin berkembang pesat serta meluasnya perkembangan infrastruktur informasi global telah membawa pengaruh cara dan pola kegiatan bisnis industri perdagangan, pemerintahan sosial dan politik. Teknologi informasi dan komunikasi banyak membantu masalah-masalah sosial dan ekonomi, hal itu didukung dengan pernyataan (Rahardjo, 2002:41) yaitu adanya teknologi informasi dapat membantu mengatasi masalah, kendala atau ketidakmampuan kita pada sesuatu. Salah satu kemajuan teknologi yang banyak digunakan oleh orang, organisasi maupun perusahaan adalah internet.

Pertumbuhan pengguna internet di tahun 2017 kemarin sangat didukung oleh pertumbuhan penggunaan perangkat mobile, khususnya smartphone. Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII) merilis hasil survei bahwa tingkat penetrasi internet Indonesia sepanjang tahun 2022-2023 mencapai 215,63 juta orang. Jumlah tersebut meningkat 2,67% dibandingkan pada periode sebelumnya yang sebanyak 210,03 juta pengguna. Jumlah pengguna internet tersebut setara dengan 78,19% dari total populasi Indonesia yang sebanyak 275,77 juta jiwa. Simon Kahn, *SMO Google Asia*

Pacific, menambahkan, 67 % pemilik smartphone di Indonesia berbelanja langsung lewat smartphone mereka dan juga terdapat pengaruh dari smartphone pada saat mereka berbelanja di toko. Maka cukup jelas bahwa bisnis di Indonesia perlu memiliki strategi pemasaran seluler.

Perkembangan teknologi ini dijadikan suatu alasan yang memudahkan penyelenggara pelayanan jasa transportasi dalam memenuhi kualitas pelayanan dan memudahkan konsumen atau masyarakat dalam mengakses jasa transportasi. Beberapa tahun lalu, kita mengenal ojek adalah jasa transportasi yang menawarkan jasa tumpangan dengan sepeda motor. Pada saat itu ojek memakai sistem pangkalan berbasis wilayah di tempat-tempat yang sekiranya ramai terjadinya aktivitas. Untuk menggunakan jasa ojek, pemakai jasa harus membayar sesuai kehendak pengemudi. Namun saat ini manusia dapat beradaptasi maupun turut mengembangkan dan memanfaatkan teknologi yang terus berkembang, mulai dari sistem elektronik, sistem perbankan, navigasi bahkan hal yang tidak terpikirkan sebelumnya, yaitu digunakan sebagai penunjang ojek. Hal ini kemudian berkembang menjadi lebih kreatif sehingga terciptalah ojek-okek yang berbasis online.

Pada dasarnya ojek online muncul karena desakan permintaan dari konsumen yang membutuhkan transportasi yang cepat dan mudah diakses khususnya di dalam kota-kota besar yang banyak terjadi kemacetan. Pada awal penerapan ojek online, pemesan memanfaatkan *call center* perusahaan untuk menghubungkan pemesan dengan pengemudi sebagai cara untuk memesan ojek, namun kini dapat menggunakan smartphone dan aplikasi-aplikasinya yang semakin mudah didapatkan. Hingga kini tren tersebut

diterapkan terhadap perusahaan yang menaungi pengemudi-pengemudi ojek online dengan aplikasi yang mereka buat sendiri. Contoh perusahaan jasa transportasi yang kini sudah mempunyai nama besar di Indonesia seperti Gojek yang memudahkan pengguna jasa melakukan aktivitas.

Dalam situs resminya Gojek adalah perusahaan berjiwa sosial yang memimpin revolusi industri transportasi ojek. Gojek bermitra dengan para pengendara ojek berpengalaman di Jakarta, Bandung, Bali dan Surabaya dan menjadi solusi utama dalam pengiriman barang, pesan antar makanan, berbelanja dan bepergian di tengah kemacetan. Dengan menggunakan gojek app dapat memesan gojek driver untuk mengakses semua layanan. Menurut PT Gojek Indonesia, penyedia layanan gojek secara online terus menunjukkan progresivitasnya. Gojek didirikan pada tahun 2011, awalnya gojek melayani lewat panggilan telepon saja seperti panggilan pada taksi, gojek semakin berkembang pada awal tahun 2015 kemarin meluncurkan aplikasi android gojek untuk lebih memudahkan para pengguna melihat sekarang smartphone seperti menjadi gaya hidup bagi orang perkotaan. Inovasi ini memberikan keuntungan lebih banyak bagi pendiri dan driver gojek. Dengan aplikasi ini konsumen dapat memesan secara online, melakukan pembayaran secara kredit dan mengetahui keberadaan *driver* yang akan menjemputnya.

PT Gojek memiliki peranan penting dalam meningkatkan mutu serta kualitas baik dari sumber daya manusia maupun output yang dimiliki. Untuk mencapai itu semua tidak terlepas dari masalah pemberian insentif yang berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan, idealnya perusahaan

harus memberikan insentif yang layak kepada setiap karyawan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, kemudian untuk memperoleh karyawan yang berkualitas PT Gojek harus mencanangkan program insentif yang menarik agar calon karyawan yang akan datang memiliki kualifikasi sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Pimpinan sangat berperan dalam mengelola kedisiplinan setiap karyawan juga diperlukan sebagai acuan kepada seluruh karyawan agar memiliki kesadaran untuk melaksanakan aturan serta tata tertib yang diterapkan oleh perusahaan, tingginya tingkat kesadaran karyawan terhadap peraturan dan tata tertib maka dengan begitu akan menumbuhkan kegairahan dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja.

Kinerja merupakan suatu bentuk pekerjaan yang dihasilkan baik secara keseluruhan selama periode tertentu dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang sudah ditentukan dan telah disepakati bersama. Menurut Afandi, (2019) 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. 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 jawab.

Kinerja akan optimal apabila suatu organisasi dapat menentukan karyawan yang memiliki motivasi dan kepandaian dengan pekerjaan yang

akan ia lakukan sehingga tujuan dari pekerjaan tersebut dapat dicapai dan berjalan dengan baik. Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin, motivasi dan pemberian insentif.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, pemimpin harus meningkatkan kedisiplinan dalam pelaksanaan aktivitas karyawannya. Menurut Hasibuan (2018) Disiplin adalah kesadaran dan kemauan untuk mematuhi dan menaati semua peraturan perusahaan standar yang berlaku. Disiplin juga cara kerja merupakan sistem pengendali bagaimana perilaku kerja dihadirkan, agar tercipta efektivitas. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahman dan Wahyuni (2019) serta Barima (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja driver Gojek. Hal ini memiliki perbedaan seperti yang ditemukan oleh Saputri, *et al* (2021) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin, kinerja juga dapat ditingkatkan melalui motivasi kerja. Motivasi kerja adalah keadaan dalam kepribadian seseorang yang menumbuhkan keinginan seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu guna

mencapai tujuan. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya untuk meningkatkan kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat melaksanakan tugasnya sesuai standar atau bahkan melebihi standar karena motif dan motivasinya tidak terpenuhi (Ekhsan, 2019). Menurut penelitian Haq (2020) dan Sulila (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal berbeda ditemukan oleh Pragiwani (2020) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

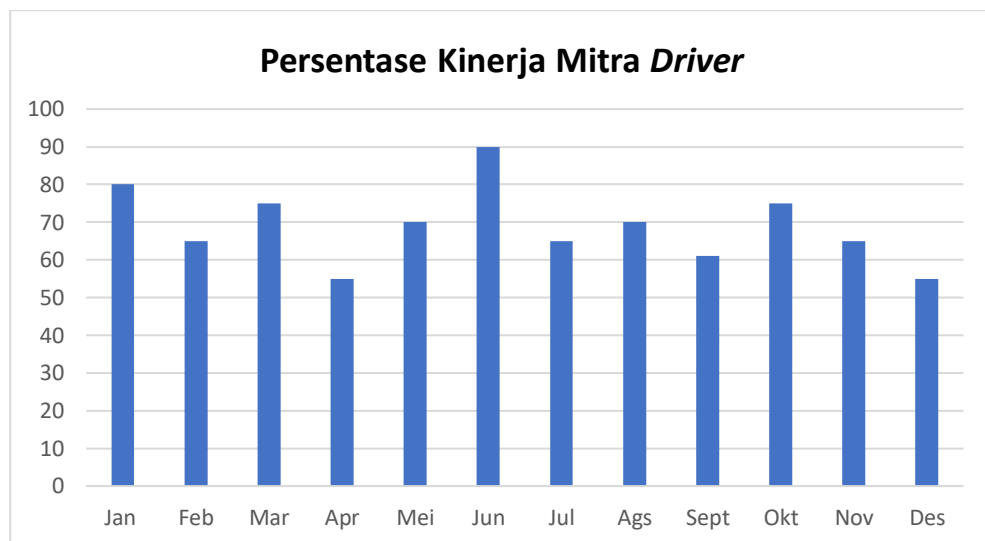
Memperhatikan sangat pentingnya peranan strategis sumber daya manusia ini maka perusahaan harus memanfaatkan sumber daya manusia nya dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian insentif yang sesuai dengan balas jasa kepada karyawan atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan, ini dikarenakan setiap orang bekerja memiliki motif untuk mendapat keuntungan atau manfaat dalam bekerja.

Menurut Larasati, (2018) insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama diberikan kepada karyawan yang kinerjanya bagus. Oleh karena itu keberadaan insentif dapat meningkatkan semangat dalam bekerja. Definisi lain dari insentif menyatakan bahwa insentif merupakan imbalan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang kinerjanya melebihi standar (Hasibuan, 2018). Tetapi, insentif pula harus diberikan secara adil, apabila dirasa tidak adil maka akan timbul kecemburuan sosial yang mengakibatkan menurunnya kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh Saputri, *et al.* (2021) menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Piri, *et al.* (2022) menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambar 1.1

Kinerja mitra *driver* Gojek di Kabupaten Badung pada tahun 2022



Sumber: Data kinerja mitra *driver* Gojek di Kabupaten Badung tahun 2022

Berdasarkan Gambar 1.1 menunjukkan tingkat kinerja *driver* yang cukup rendah karena tidak mencapai target seratus persen. Dimana pada bulan Juni mengalami kenaikan sebesar 90% dan mengalami penurunan pada bulan Juli sebesar 65%. Mulai dari bulan Juli sampai Desember kinerja *driver* tidak stabil. Hal itu menjadi permasalahan bagi para perusahaan baik itu swasta maupun pemerintahan serta tidak memandang perusahaan tersebut bergerak dalam bidang apapun. Salah satunya yaitu PT Gojek. Disiplin kerja yang dimiliki *driver* Gojek juga akan mempengaruhi kinerja tersebut. Banyak oknum *driver* Gojek yang tidak mematuhi peraturan. Contohnya, *driver* yang

tidak memakai atribut yang diberikan karena itu juga bermaksud untuk jaga-jaga jika mengalami kendala di jalan.

Pada saat ini juga mitra yang berhenti menjadi *driver* karena kurangnya motivasi dalam bekerja yang dikarenakan pendapatan yang mereka terima tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan. Pemberian insentif juga menjadi masalah bagi *driver* dimana seiring berjalannya waktu, pemberian insentif yang diberikan perusahaan sedikit bahkan sudah tidak ada lagi insentif yang diberikan, tetapi hanya beberapa voucher potongan harga makan, paket data, *service* kendaraan dan lainnya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah sebelumnya, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja mitra *driver* Gojek di Kabupaten Badung ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja mitra *driver* Gojek di Kabupaten Badung ?
3. Apakah pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja mitra *driver* Gojek di Kabupaten Badung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka menjadi tujuan dilaksanakn penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja mitra *driver* Gojek di Kabupaten Badung.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mitra *driver* Gojek di Kabupaten Badung.
3. Untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja mitra *driver* Gojek di Kabupaten Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dalam pengembangan ilmu Ekonomi, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan ide dan gagasan untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menambah bahkan meningkatkan pengetahuan maupun wawasan dalam membuat maupun melakukan penelitian terkait dengan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja mitra *driver* Gojek.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan informasi yang dapat dijadikan dasar di dalam strategi untuk mempengaruhi disiplin, motivasi dan pemberian insentif terhadap tingkat kinerja mitra *driver* Gojek.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori harapan (*Expectancy Theory*)

Expectancy theory yang dikemukakan oleh Vroom dalam (Munandar, 2001), mengemukakan suatu teori yang disebutkan sebagai “Teori Harapan”. Menurut teori ini beragumen bahwa kekuatan dari kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh output tertentu dan tergantung pada daya tarik output tersebut bagi suatu individu. Dalam istilah yang lebih praktis, teori harapan menyatakan bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkan itu rendah, maka kemauan untuk berupaya akan menjadi rendah. Teori harapan didasarkan pada asumsi bahwa karyawan akan memilih untuk memberikan usaha yang maksimal apabila terdapat kesempatan yang patut bahwa pekerjaan yang diberikan oleh karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan.

Dalam kaitannya dengan penelitian ini, kinerja pengemudi akan semakin baik apabila terdapat suatu motivasi dari pihak perusahaan misalnya dalam bentuk jumlah insentif yang diberikan perusahaan ataupun sesuatu yang lain sehingga dengan sendirinya pengemudi akan merasa terdorong untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan maksimal.

2.1.2 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

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.

Menurut Rivai, (2019:825) disiplin kerja merupakan suatu cara yang dipakai dengan para atasan untuk berhubungan dengan karyawan agar mereka bersedia untuk memperbaiki perilaku serta meningkatkan pemahaman dan kesediaan dalam memenuhi segala peraturan yang telah diterapkan perusahaan.

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. 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:

a. 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.

b. Peraturan perusahaan atau tempat kerja

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

c. 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.

d. Adanya kebiasaan-kebiasaan untuk mendukung disiplin kerja

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

e. 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 belak pihak.

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno, (2019) indikator disiplin kerja seseorang karyawan sebagai berikut :

a. Patuh atas peraturan perusahaan

Menaati aturan dasar perusahaan tentang cara berpakaian dan berperilaku yang baik

b. Patuh atas aturan waktu

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

c. Menaati perilaku dalam bekerja

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

d. Patuh atas aturan lainnya

Ikuti aturan lain tentang apa yang diperbolehkan dan apa yang tidak.

2.1.3 Motivasi Kerja

1. Definisi 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 pekerjaan dengan baik. Sebaliknya jika motivasi kerja karyawan rendah maka dia tidak akan memiliki semangat dalam bekerja, lebih mudah menyerah, dan lambat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Motivasi kerja menurut Bambang *et. al*, (2020:6) motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang ada pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif.

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

kelompok orang yang merasa terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan cara bekerja sama, disiplin dan lain-lain agar mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang dalam melakukan tanggung jawabnya dan perannya agar dapat mencapai tujuan.

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

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

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

3. Tujuan Motivasi Kerja

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

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

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

mengajarkan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi penyemangat untuk pegawai lain.

2.1.4 Pemberian Insentif

1) Definisi Insentif

Menurut Hasibuan, (2018) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Menurut Rivai, (2020) insentif adalah imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

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) Tujuan Pemberian Insentif

Menurut 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. Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak, yaitu:

a) Bagi perusahaan

1. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap perusahaan.
2. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
3. Meningkatkan produktivitas perusahaan yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.

b) Bagi pegawai

1. Meningkatkan standar kehidupan dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok.
2. Meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik.

3) Indikator Pemberian Insentif

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

a. Insentif material

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

b. Insentif non material

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

c. Insentif sosial

Insentif yang diberikan dalam bentuk lebih kepada kondisi dan

perilaku sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Afandi, (2019) 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. 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 jawab.

Menurut Saputri, *et al.* (2021) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

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

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

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Hanah, (2019) ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja di perusahaan atau organisasi, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu berkaitan dengan dimulainya pekerjaan, proses dan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu yang telah ditentukan.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dimana dengan maksud menaikkan keuntungan dengan memaksimalkan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.

5. Kemandirian

Sikap dewasa karyawan dalam menjalankan pekerjaan dengan memenuhi kriteria dan spesifikasi pekerjaan yang baik yang dilaksanakan dan dikerjakan dengan upaya kemampuan sendiri tanpa meminta bantuan dari orang lain.

6. Komitmen

Komitmen berarti bahwa karyawan mempunyai keterkaitan akan kepedulian dan kesadaran terhadap suatu pekerjaan yang dijalankan dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya tersebut.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya 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 sebelumnya yang relevan dan peneliti menggunakan sebagai referensi yaitu:

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Rahman dan Wahyuni, (2019) Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja *Driver* Grab di Surabaya. Metode kuantitatif, survei dengan kuisioner. 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 terhadap kinerja driver Grab di Surabaya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver Grab di Surabaya. Maka kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh juga secara simultan terhadap kinerja driver Grab di Surabaya.

- 2) Penelitian yang dilakukan Haq, (2020) Pengaruh motivasi, insentif dan kepuasan kerja terhadap kinerja driver ojek online. Metode kuantitatif sampling jenuh dengan kuisioner. 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.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Januar, (2022) Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif dan IT Competency terhadap Kinerja Karyawan pada PT JNE Jakarta. Samping 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 dapat 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 yang dapat yaitu $Y = 13,090 + 0.222X_1 + 0.366X_2 + 0,253X_3$, 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, insentif dan IT Competency memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 49,1%, sedangkan sisanya sebesar 60,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Pragiwani, (2020) Pengaruh Motivasi, Kompetensi, disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group). 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 Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Lubis, (2020). ISSN 1979-5408. Pengaruh kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT JNE di Tegal. Data dari kuisioner 109 responden dan memakai Teknik analisis regresi berganda serta uji validitas, reabilitas,

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.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Iptian, (2020) *The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. 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.
- 7) Penelitian yang dilakukan Barima, (2021) *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 daripada 0,05 yaitu $0,604 > 0,05$. Yaitu $0,030 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.JNE Cabanf Kota Tegal, hal ini dibuktikan dengan nilai sig. hitung lebih kecil daripada 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.

- 8) Penelitian yang dilakukan Marayasa, (2020) *Development of Employee Performance through Leadership and Compensation with Work Motivation as a Mediating Variable*. 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.
- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Parodoran, *et al.* (2019) meneliti tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, studi kasus pada PT. Prima Bumi Pakuwon Jaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan sampel sebanyak 80 karyawan produksi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hasil yang sama juga terjadi pada variabel motivasi kerja yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Sulila, (2019) *The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance*, BTPN Gorontalo. Metode kuantitatif multistage sampling bertahap dengan Teknik regresi linier berganda menggunakan SPSS 16.0 Hasil menunjukkan 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 t hitung

4,388 > t tabel 1,729 sedangkan variable motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kinerja karyawan dilihat dari t hitung 2,379 > t tabel 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 49,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

11) Penelitian yang dilakukan Saputri, *et al.* (2021) meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Putra Karisma Palembang. Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda untuk menganalisis data. Sampel dipilih menggunakan Teknik sampel jenuh dengan jumlah 57 responden. Hasil penelitian bahwa secara parsial baik disiplin kerja maupun pemberian insentif masing-masing tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

12) Penelitian yang dilakukan Piri, *et al.* (2022) meneliti tentang pengaruh penilaian kinerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Manado Dive Club. Penelitian ini menggunakan menggunakan teknik analisis linier berganda dengan bantuan SPSS versi 22. Sampel yang digunakan berjumlah 30 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

karyawan. Penilaian kinerja dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Manado Dive Club.

