

PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DRIVER PT. INDOMARCO PRISMATAMA DISTRIBUTION CENTER CABANG BANDUNG

Hadi Susilo¹, Yuyu Rahayu²

¹Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, hadisusilo89@gmail.com

²Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, yuyu.sr09@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja driver untuk mencapai tujuan dengan baik yaitu dengan memberikan insentif dan motivasi kepada driver. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui insentif dan motivasi yang dilakukan PT. Indomarco Prismatama Distribution Center cabang Bandung terhadap kinerja driver. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif verifikatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, studi kepustakaan dan kuesioner. Jumlah sampel sebanyak 68 responden menggunakan metode probability sampling dengan teknik simple random sampling. Analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda, uji t dan uji f, lalu koefisien korelasi dan determinasi. Hasil analisis deskriptif menunjukkan kinerja dalam kategori sangat baik lalu insentif dan motivasi dalam kategori baik. Berdasarkan hasil analisis verifikatif menunjukkan hasil uji t dan uji f terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif dan motivasi terhadap kinerja driver. Hubungan insentif dan motivasi terhadap kinerja driver termasuk kategori sangat kuat.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Insentif, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

Human resources have an important role in a company to achieve goals. One way to improve the performance of drivers to achieve goals well is to provide incentives and motivation to drivers. This study aims to determine the incentives and motivations of PT. Indomarco Prismatama Distribution Center Bandung branch on driver performance. This research uses descriptive verification method. Sources of data used are primary and secondary data. Data collection techniques were carried out by means of interviews, literature studies and questionnaires. The number of samples as many as 68 respondents using probability sampling method with simple random sampling technique. Analysis of the data used is multiple linear regression test, t test and f test, then the correlation coefficient and determination. The results of the descriptive analysis show that the performance is in the very good category, then the incentives and motivation are in the good category. Based on the results of the verification analysis shows the results of the t test and f test there is a significant influence between incentives and motivation on driver performance. The relationship between incentives and motivation to driver performance is in the very strong category.

Keywords: Human Resources, Incentives, Motivation

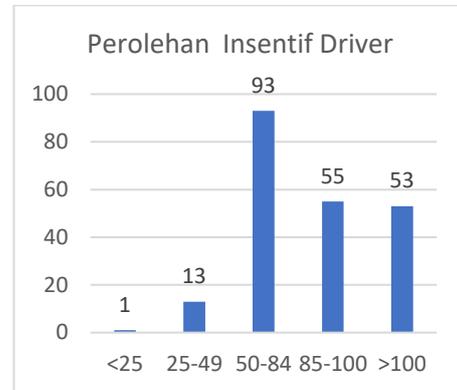
PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, maka dari itu kesuksesan suatu perusahaan beralwal dari pemberdayaan sumber daya manusia yang baik. Setiap perusahaan yang ingin eksis diharapkan mampu membangun serta mempertahankan kepercayaan yang tinggi dari masyarakat. Guna mencapai keseimbangan dalam membangun dan mempertahankan bisnis tersebut, perusahaan diharapkan mampu mengelola sumberdaya manusia yang dimilikinya secara optimal sehingga berdampak baik bagi perusahaan.

PT. Indomarco Prismatama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Ritel, yang kesehariannya menjual berbagai produk kebutuhan masyarakat. Salah satu cabang PT.Indomarco Prismatama yang ada di Bandung yaitu *Distribution Center* cabang Bandung. Kegiatan *Distribution Center* cabang Bandung ini adalah mendistribusikan barang ke seluruh toko wilayah Bandung, Bandung selatan, Tasikmalaya, Garut, dan Cianjur. Perusahaan tersebut berdiri pada tahun 1988 dan di *Distribution Center* cabang Bandung tercatat April 2021 memiliki 215 *driver*. Pada mulanya, PT.Indomarco Prismatama memiliki konsep penyelenggaraan gerai 200 m² yang berlokasi di dekat hunian konsumen demi menyediakan berbagai kebutuhan pokok maupun kebutuhan sehari-hari serta untuk melayani konsumen yang bersifat majemuk. Namun seiring berjalannya waktu dan kebutuhan pasar, Indomaret terus menambah gerai di berbagai kawasan perumahan, perkantoran, niaga, wisata dan apartemen. maka terjadilah proses pembelajaran untuk pengoperasian suatu jaringan retail yang berskala besar, lengkap dengan berbagai pengalaman yang kompleks dan bervariasi. Sebagai perusahaan penyedia kebutuhan masyarakat peran *driver* sangat dibutuhkan di perusahaan ini untuk mengirimkan barang ke toko. Tentunya kinerja *driver* sangat di perlukan untuk mengoptimalkan pengiriman barang dari Gudang ke toko.

Berdasarkan hasil studi awal kunjungan dengan bagian delivery didapatkan fakta bahwa terdapat perolehan

insentif *driver* yang tidak merata oleh sebagian *driver* maka, dapat terlihat bahwa belum terwujudnya kinerja *driver* pada PT. Indomarco Prisma *Distribution Center* cabang Bandung secara merata.



Sumber: Data diolah penulis (2021)

Gambar 1. Data rata-rata perolehan insentif driver periode April 2020 sampai dengan Maret 2021

Sumber data internal PT.Indomarco Prismatama *Distribution Center* cabang Bandung

Pada gambar diatas dapat diketahui bahwa *driver* yang memperoleh insentif kurang dari 25 poin sebanyak 1 orang (0%) lalu yang memperoleh 25-49 poin sebanyak 13 orang (6%), lalu yang memperoleh 50-84 poin sebanyak 43 orang (43%), lalu yang memperoleh 85-100 poin sebanyak 55 orang (26%) dan yang memperoleh lebih dari 100 poin sebanyak 53 orang (25%).

Berdasarkan penelitian diatas, penulis tertarik untuk menyusun sebuah penelitian tentang manajemen sumber daya manusia melalui kinerja *driver*. Penelitian ini berjudul “Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja *driver* PT. Indomarco Prismatama *Distribution Center* cabang Bandung”.

KAJIAN LITERATUR Insentif

Simamora (2004) menegaskan bahwa insentif adalah suatu program yang mengaitkan bayaran dengan produktifitas kerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2009) dalam Effendy & Fadhilah (2019) insentif adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi

kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktifitas kerjanya.

Indikator insentif

Menurut Sarwoto (2010) menjelaskan insentif menjadi dua golongan yaitu: (1) insentif materiil diantaranya dalam bentuk uang yaitu bonus uang, komisi, profit share, kompensasi program balas jasa. Lalu dalam bentuk jaminan sosial diantaranya pembuatan rumah dinas, pengobatan secara gratis, berlangganan surat kabar gratis, cuti dan sakit tetap mendapatkan bayaran, biaya pindah, pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan, (2) insentif non materiil diantaranya pemberian gelar secara resmi, pemberian tanda jasa, pemberian piagam penghargaan, pemberian pujian lisan dan non lisan, ucapan terima kasih secara formal, pemberian hukum untuk menggunakan suatu atribut jabatan.

Motivasi

Menurut Handoko (2010) dalam Rahayu (2017) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama. Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Samsudin 2010).

Faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Sunyoto (2013) dalam Alamsyah (2019) terdapat tujuh faktor motivasi yakni:

1. Promosi
Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik.
2. Prestasi kerja
Pangkal tolak pengembangan karir seseorang.
3. Pekerjaan itu sendiri
Tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja.
4. Penghargaan
Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan.
5. Tanggung jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

6. Pengakuan
Merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu.
7. Keberhasilan dalam bekerja

Indikator motivasi

Menurut Hamzah (2009) indikator motivasi dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Motivasi internal
 - a. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
 - b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
 - c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.
 - d. Ada umpan balik atas pekerjaannya.
 - e. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
 - f. Selalu berusaha mengungguli orang lain.
 - g. Mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
2. Motivasi eksternal
 - a. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup.
 - b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
 - c. Bekerja dengan ingin mendapatkan insentif.
 - d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Kinerja

Menurut Rivai (2008) dalam Jaya & Mulyadi (2012) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, dan kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara (2009) dalam Akbar (2018) menerangkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yakni:

1. Faktor kemampuan

2. Faktor motivasi

Indikator kinerja

Menurut Simamora (2004) dalam Nisakurohma (2018) kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas
Meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.
2. Kualitas
Meliputi kesesuaian produksi dengan acuan yang berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan.
3. Ketepatan waktu
Yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuannya penelitian ini merupakan penelitian deskriptif verifikatif. Penelitian ini biasanya dilakukan saat peneliti sudah mengetahui variabel untuk mengukur suatu objek tetapi belum mengetahui hubungan antar variabel tersebut.

Tujuan dari penelitian Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan suatu variabel mandiri, baik hanya pada saat satu variabel atau lebih (variabel itu sendiri) tanpa membuat perbandingan dengan variabel lain dan menggambarkan karakteristik atau fungsi dari suatu variabel atau beberapa variabel dalam suatu situasi (Indrawati, 2015).

Menurut Sugiyono (2013) penelitian verifikatif adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk menguji teori dan penelitian yang akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah yakni status hipotesis, yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Selanjutnya analisis data, asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, dan data yang dihasilkan berdistribusi normal. Setelah pemenuhan uji asumsi klasik dilakukan selanjutnya analisis regresi linear sederhana, uji koefisien kolerasi, uji koefisien determinasi dan rancangan uji hipotesis yaitu uji t (uji parsial).

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada setiap variabel menggunakan SPSS 25.

Berikut adalah hasil uji validitas untuk variabel insentif (X1) dari 9 pernyataan didapat hasil berikut:

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel insentif

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,794	0,235	valid
2	0,837	0,235	valid
3	0,667	0,235	valid
4	0,754	0,235	valid
5	0,540	0,235	valid
6	0,751	0,235	valid
7	0,740	0,235	valid
8	0,529	0,235	valid
9	0,807	0,235	valid

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa untuk hasil uji validitas semua item diperoleh nilai r_{hitung} pernyataan untuk variabel insentif melebihi nilai korelasi dari 0,235 sehingga valid digunakan dalam analisis data selanjutnya.

Berikut adalah hasil uji validitas untuk variabel motivasi (X2) dari 9 pernyataan didapat hasil berikut:

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel motivasi

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,563	0,235	valid
2	0,702	0,235	valid
3	0,820	0,235	valid
4	0,803	0,235	valid
5	0,723	0,235	valid
6	0,729	0,235	valid
7	0,695	0,235	valid
8	0,800	0,235	valid
9	0,789	0,235	valid

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa untuk hasil uji validitas semua item diperoleh nilai r_{hitung} pernyataan untuk variabel motivasi melebihi nilai korelasi dari 0,235 sehingga valid digunakan dalam analisis data selanjutnya.

Berikut adalah hasil uji validitas untuk variabel kinerja (Y) dari 9 pernyataan didapat hasil berikut:

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel kinerja

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,551	0,235	valid
2	0,636	0,235	valid
3	0,759	0,235	valid
4	0,809	0,235	valid
5	0,528	0,235	valid
6	0,700	0,235	valid
7	0,687	0,235	valid
8	0,727	0,235	valid
9	0,732	0,235	valid

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa untuk hasil uji validitas semua item diperoleh nilai r_{hitung} pernyataan untuk variabel kinerja melebihi nilai korelasi dari 0,235 sehingga valid digunakan dalam analisis data selanjutnya.

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas yaitu apabila Cronbach's Alpha > 0,60, maka dinyatakan nilai r_{hitung} > r_{tabel}.

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas

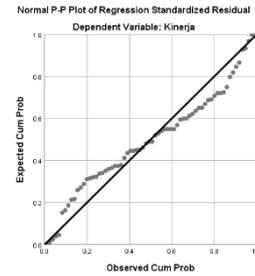
Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan n	Keterangan n
Insentif	0,880	0,60	Reliabel
Motivasi	0,896	0,60	Reliabel
Kinerja	0,858	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Berdasarkan tabel 4 diatas, menunjukkan hasil uji reliabilitas variabel insentif sebesar 0,880, motivasi 0,896 dan kinerja 0,858. Dengan demikian item pernyataan dari X₁, X₂ dan Y dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Metode yang digunakan dalam uji normalitas ini menggunakan uji normalitas probabilitas plot. Berikut ini merupakan hasil uji normalitas ada penelitian ini.



Sumber: Data diolah penulis (2021)

Gambar 2. Hasil uji normalitas

Berdasarkan gambar 1 diatas menunjukkan pola distribusi normal, dapat dilihat dari titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa memiliki sebaran data yang merata yang mewakili populasi dan telah memenuhi uji normalitas.

Uji regresi berganda

Tabel 5. hasil uji regresi berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	
(Constant)	3,758	
1 Insentif	0,421	
Motivasi	0,491	

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Berdasarkan tabel V diatas menunjukkan pada kolom B, tercantum nilai konstanta dan nilai nilai koefisien regresi untuk variabel bebas. Berdasarkan nilai tersebut maka model regresi dinyatakan dalam bentuk perseamaan sebagai berikut.

$$Y = 3,758 + 0,421 X_1 + 0,491 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut besar perubahan tingkat kinerja driver sebesar 3,758 artinya jika tidak ada insentif dan motivasi pada driver, maka besarnya peningkatan kinerja driver 3,758. Koefisien regresi pada variabel insentif adalah sebesar 0,421 yang apabila terjadi pemberlakuan insentif sebesar 1, maka terjadi peningkatan kinerja driver sebesar 0,421. Koefisien regresi pada variabel motivasi adalah sebesar 0,491 yang apabila terjadi pemberian motivasi sebesar 1, maka terjadi peningkatan kinerja driver sebesar 0,491.

Uji koefisien korelasi

Berdasarkan tabel VI dibawah ini, nilai sig. F change $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan antara insentif dan motivasi terhadap kinerja *driver*

Tabel 6. hasil uji koefisien korelasi berganda

Model	R	Sig. F Change
1	0,903	0,000

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Hipotesis:

- H₀ : insentif dan motivasi tidak berhubungan secara signifikan dengan kinerja *driver*
 H_a : insentif dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja *driver*.

Terdapat hubungan antara insentif dan motivasi terhadap kinerja, serta korelasi yang dihasilkan bahwa hubungan ketiga variabel dalam kategori sempurna (0,81-1,00) dengan nilai $r = 0,903$.

Uji Koefisien determinasi

Tabel 7. hasil uji koefisien determinasi

Model	R Square
1	0,815

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Berdasarkan tabel VII diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,815. Hal ini berarti 81,5% variasi variabel kinerja *driver* (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu insentif (X1) dan motivasi (X2). Sedangkan sisanya 18,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji t (Uji parsial)

Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat berpengaruh secara parsial. Menurut Imam Ghazali (2018) jika Sig. $t_{hitung} > 0,05$ maka H₀ diterima dan jika Sig. $t_{hitung} < 0,05$ maka H₀ ditolak. Sedangkan kriteria pengujian koefisien regresi secara parsial dengan uji t ini yaitu jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H₀

diterima dan apabila $t_{hitung} < -t_{tabel}$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H₀ ditolak.

Tabel 8. hasil uji t (Uji parsial)

Model	T	Sig.
(Constant)	1,774	0,081
1 Insentif	5,546	0,000
Motivasi	7,781	0,000

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, pengaruh antara insentif terhadap kinerja *driver* diperoleh $t_{hitung} (5,546) >$ dari $t_{tabel} (1,998)$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai 5,546 lebih besar dari 1,998 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel insentif (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, pengaruh antara motivasi terhadap kinerja *driver* diperoleh $t_{hitung} (7,781) >$ dari $t_{tabel} (1,998)$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai 7,781 lebih besar dari 1,998 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Uji f (Uji simultan)

Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat berpengaruh secara simultan.

Tabel 9. hasil uji f (Uji simultan)

Model	F	Sig.
1 Regression	143,173	0,000

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Berdasarkan tabel IX diatas dapat diketahui bahwa nilai f_{hitung} adalah 143,173 dengan tingkat signifikansi 0,000, sedangkan $f_{tabel} 3,15$. Dengan demikian $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ yakni $143,173 \geq 3,15$, nilai 143,173 lebih besar dari 3,15 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H₀ ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan secara simultan antara insentif dan motivasi terhadap kinerja *driver*.

PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA

Berdasarkan hasil uji diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa secara parsial insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*.

Temuan ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Candrawati, Musadieg, & Hakam (2013), "menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan". Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zulkarnaen & Suwarna (2016), "menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara insentif terhadap kinerja."

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA

Berdasarkan hasil uji diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*.

Temuan ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Juniantara & Riana (2015), "menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja". Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya & Andreani (2015), "menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kinerja."

PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA

Berdasarkan hasil uji diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa secara simultan insentif dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja *driver*.

Temuan ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusuma (2015) bahwa apabila insentif dan motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Pemberlakuan insentif pada *driver* PT. Indomarco Prismatama *Distribution Center* cabang Bandung memberikan respon dan dampak yang positif. Hal ini terbukti dari pengolahan penyebaran kuesioner kepada *driver* pada variabel insentif dengan hasil uji statistik memaparkan bahwa insentif dapat membantu kinerja *driver*. Terbukti dengan hasil penelitian dilapangan yaitu: Banyak nya responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan "perusahaan sering memberikan pujian pada *driver*". Dengan besarnya skor total bisa ditarik kesimpulan bahwa insentif berpengaruh sangat baik terhadap kinerja *driver*.
2. Motivasi pada *driver* PT. Indomarco Prismatama *Distribution Center* cabang Bandung adalah baik. Hal ini terbukti dari hasil pengolahan kuesioner variabel motivasi, mayoritas karyawan menyatakan setuju dengan pernyataan. "saya melakukan tanggung jawab sebagai *driver* dan saya melakukan pekerjaan dengan hasil yang jelas". Hal tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dalam melakukan pekerjaan.
3. Kinerja pada *driver* PT.Indomarco Prismatama *Distribution Center* cabang Bandung adalah baik. Hal ini terbukti dari hasil pengolahan kuesioner variabel kinerja, mayoritas responden menyatakan setuju dengan pernyataan "saya bisa memenuhi jumlah standar kiriman dari perusahaan dan saya melakukan pengiriman melebihi standar perusahaan". Hal tersebut bisa ditarik kesimpulan bahwa kinerja *driver* pada PT. Indomarco Prismatama *Distribution Center* baik.
4. Pemberian insentif pada *driver* di PT. Indomarco Prismatama *Distribution Center* cabang Bandung berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*.
5. Pemberian motivasi pada *driver* di PT. Indomarco Prismatama *Distribution Center* cabang Bandung berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*.

6. Pemberian insentif dan motivasi pada *driver* di PT. Indomarco Prismatama *Distribution Center* cabang Bandung berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*.

REFERENSI

- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS (Jurnal Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Administrasi Bisnis)*, 3(1), 1–17. <https://doi.org/10.31227/osf.io/v62c3>
- Alamsyah, M.Barok Triyo., E. S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. United Indo Surabaya). *Jurnal Hasil Penelitian LPPM Untag Surabaya*.
- Candrawati, D., Musadieg, M., & Hakam, M. (2013). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Duta Catering-CV Darma Utama Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 1(2), 150–157.
- Effendy, A. A., & Fadhilah, A. (2019). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Calibramed Jakarta Selatan. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(3), 85–96. <https://doi.org/10.32493/frkm.v1i3.2551>
- Imam Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis : Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Jaya, Maryana Kuswandi & Mulyadi, Dedi., E. S. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada kantor kementerian Agama Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen*, 10.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 09(4), 611–628.
- Kusuma, H. (2015). PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA (Studi pada Karyawan Hotel Grand Pujon View Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 23(1), 85991.
- Nisakurohma, Agustya Hariski., B. S. S. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(3), 109–115.
- Rahayu, K. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177–182.
- Samsudin Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sarwoto. (2010). *Dasar - Dasar Organisasi dan Manajemen* (Ghalia, Ed.). Jakarta.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Yogyakarta: STIE YPKN.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan:(pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*. Alfabeta.
- Uno, H. B. (2009). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37–45.
- Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2016). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik Pt. Erlangga Aditya Indramayu. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(1), 33–52. <https://doi.org/10.31955/mea.vol1.iss1.pp33-52>

BIODATA PENULIS

HADI SUSILO, Dilahirkan di Bandung tepatnya di Cicadas Kecamatan Cibeunying kidul pada tanggal 8 Juli 1993. Anak ketiga dari tiga bersaudara pasangan dari Yuswo (Alm) dan Ai Emin. Peneliti menyelesaikan pendidikan di Sekolah Dasar di SDN Cisaranten Kulon di Kecamatan Arcamanik Bandung pada tahun 2005. Pada tahun itu juga peneliti melanjutkan Pendidikan di SMP Muhammadiyah 9 Bandung dan tamat pada tahun 2008 kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Pelita Bandung pada tahun 2008 dan selesai pada tahun 2011. Pada tahun 2017 peneliti melanjutkan Pendidikan di perguruan tinggi, tepatnya di Universitas ARS (Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya) Fakultas Ekonomi pada Program Studi Pendidikan Manjaemen. Dengan ketekunan, dan motivasi untuk terus belajar dan berusaha, penulis saat ini telah berhasil menyelesaikan pengerjaan tugas akhir skripsi ini, semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.