

## PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA *DRIVER* PT. TOKOTON MEIWA INDONESIA

**Yayu Rahayu**

Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya

Email : [yayu.sr09@gmail.com](mailto:yayu.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. Tokoton Meiwa Indonesia 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

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, maka dari itu kesuksesan suatu perusahaan salah satunya berawal dari pemberdayaan sumber daya manusia yang baik. Samsuni (2017) menerangkan bahwa sumber daya manusia adalah perencanaan (*planning*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengontrolan (*controlling*) terhadap sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Dari semua bidang usaha yang dilakukan perusahaan, sumber daya manusia ini menjadi sangat penting dalam memberikan *output* untuk

perusahaan tersebut. Setiap perusahaan yang ingin tetap ada dan terkenal, diharapkan mampu membangun serta mempertahankan kepercayaan yang tinggi dari masyarakat. Untuk mencapai keseimbangan dalam membangun dan mempertahankan bisnis tersebut, perusahaan diharapkan mampu mengelola sumberdaya manusia yang dimilikinya secara optimal sehingga berdampak baik bagi perusahaan.

Perusahaan juga diharapkan mempunyai cara dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya. Menurut Marnis Priyono (2008) sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari

daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi antara lain dapat dilakukan dengan cara pemberian insentif ataupun motivasi kepada karyawan, yang pada akhirnya akan mempengaruhi terhadap peningkatan hasil kinerja karyawan sehingga capaian perusahaan dapat tercapai, baik berupa tujuan jangka pendek, menengah, dan panjang.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Insentif**

Simamora (2004) memaparkan bahwa Insentif adalah suatu program yang mengaitkan bayaran dengan produktifitas kerja. Panggabean (2004) mengemukakan bahwa Insentif merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Sedangkan Menurut Hasibuan (2009) dalam Effendy & Fadhilah (2019) Insentif adalah suatu rangsangan atau dorongan yang diberikan kepada karyawan atau pegawai tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan tersebut terdorong untuk meningkatkan produktifitas kerjanya. Insentif merupakan suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang

atau pendorong yang diberikan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. (Sarwoto, 2010). Berdasarkan pemaparan para ahli diatas dapat disimpulkan insentif adalah bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya karena sudah mencapai mencapai target tertentu atau melakukan dedikasi yang tinggi.

### **Motivasi**

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, Bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.(Hasibuan, 2005). Sedangkan 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, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Sedangkan menurut Samsudin (2010) Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Dari pemaparan para ahli diatas dapat penulis simpulkan

Motivasi adalah suatu dorongan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk dapat mencapai tujuan akhir.

### **Kinerja**

Bernardin & Russel dalam Rialmi & Morsen (2020) Pengertian kinerja yaitu merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sedangkan menurut Rivai (2008) dalam Maryana Kuswandi Jaya & Dedi 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 ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Supardi (2013) dalam Piko Dharma Putra (2019) Kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Sedangkan menurut Chan (2006) dalam Srie Wijaya Kesuma Dewi et al. (2014) Kinerja adalah salah satu elemen yang penting dari setiap organisasi dan faktor yang menentukan bagi keberhasilan organisasi. Manajemen kinerja dapat diartikan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas dan efektivitas. Pengertian kinerja sering diidentikan dengan prestasi kerja karena persamaan antara kinerja

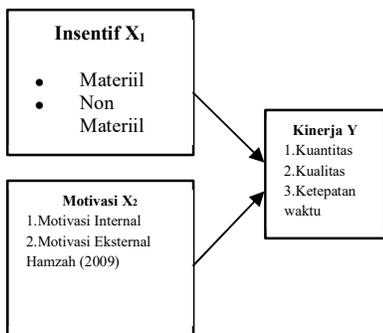
dengan prestasi kerja. Kinerja lebih sering disebut dengan prestasi yang merupakan hasil dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi.

Dari pemaparan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya.

### **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif. Dimana Sugiyono (2013) metode penelitian berlandaskan positivism, digunakan untuk meneliti kondisi suatu objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah *experimen*) dimana, peneliti menjadi sebagai instrumen kunci. pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan). Dengan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yaitu seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu insentif ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) lalu yang menjadi variabel dependen adalah kinerja ( $Y$ ).

### Kerangka Penelitian



Gambar 1.1 Kerangka Penelitian

## PEMBAHASAN

### Pengaruh insentif terhadap kinerja *driver*

Menurut Siagian (2010) dalam Mariam (2017) memaparkan bahwa insentif diberikan guna mendorong produktifitas kerja yang lebih tinggi bagi karyawannya.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja *driver* yang diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (5,546) >  $t_{tabel}$  (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  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja *driver*. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Candrawati, Musadieq, & Hakam (2013),”menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan”. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zulkarnaen &

Suwarna (2016), “menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara insentif terhadap kinerja.”

Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah hanya menggunakan 1 variabel X yaitu Insentif sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel Insentif ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ )

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel insentif ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja ( $Y$ ), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara insentif terhadap kinerja *driver* secara nyata.

### Pengaruh motivasi terhadap kinerja *driver*

Menurut Ermita (2019) dalam Yunarsih (2019), menjelaskan bahwa “faktor motivasi seseorang akan mempengaruhi pelaksanaan tugas atau kinerja yang dilakukannya.” Berdasarkan hasil pengujian secara parsial terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja *driver* yang mana diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (7,781) >  $t_{tabel}$  (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 pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja *driver*.

Hal 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.”

Perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah hanya menggunakan 1 variabel X yaitu Motivasi sedangkan dalam penelitian ini menggunakan variabel Insentif ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ )

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja (Y), yang artinya bahwa terdapat pengaruh atau hubungan yang searah antara motivasi terhadap kinerja secara nyata.

#### **Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja *driver***

Berdasarkan hasil perhitungan bahwa nilai  $f_{hitung}$  adalah 143,173 dengan tingkat signifikansi 0,000, sedangkan  $f_{tabel}$  3,15 dengan signifikansi 0,05. 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  $t_{tabel}$ , yang artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan antara insentif dan motivasi terhadap kinerja *driver*.

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusuma (2015) bahwa apabila insentif dan motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Nilai R square pada penelitian ini adalah 0,815 atau 81,5% menunjukkan sekitar 81,5% variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel insentif ( $X_1$ ) dan variabel motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y) dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

#### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja *driver* PT. Tokoton Meiwa Indonesia, dapat disimpulkan bahwa :

1. Pemberlakuan insentif pada *driver* PT. Tokoton Meiwa Indonesia memberikan respon dan dampak yang baik. 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. Tokoton Meiwa Indonesia 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* Tokoton Meiwa Indonesia 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. Tokoton Meiwa Indonesia baik.
4. Pemberian insentif pada *driver* di PT. Tokoton Meiwa Indonesia berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*.
5. Pemberian motivasi pada *driver* di PT. Tokoton Meiwa Indonesia berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*.
6. Pemberian insentif dan motivasi pada *driver* di PT. Tokoton Meiwa Indonesia

berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver*.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disampaikan, maka saran yang dapat penulis sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Pemberlakuan insentif di PT. Tokoton Meiwa Indonesia sudah baik, akan tetapi harus ditingkatkan lagi. Terutama pada indikator cuti dan sakit tetap mendapatkan bayaran, karena pada variabel insentif dengan indikator ini memiliki persentase skor terendah yaitu 80%, sehingga hal tersebut diharapkan dapat menjadi perhatian lebih oleh perusahaan.
2. Pemberian motivasi sudah baik, namun terdapat hal yang sebaiknya diperbaiki yaitu menjaga hubungan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahnya supaya *driver* dapat bekerja dengan mengenyampingkan senioritas.
3. Kinerja di PT. Tokoton Meiwa Indonesia sudah baik, hal ini harus dipertahankan maupun lebih ditingkatkan lagi. Terutama pada indikator kesesuaian produksi kegiatan yang dihasilkan, karena pada variabel kinerja dengan indikator ini memiliki persentase skor terendah yaitu 81%, sehingga hal tersebut diharapkan dapat menjadi perhatian lebih oleh perusahaan.

4. Dalam meningkatkan hasil kinerja *driver* yang lebih baik lagi, hendaknya perusahaan juga harus memperhatikan pengaruh lain yang dapat meningkatkan kinerja *driver* selain masalah yang telah diteliti dalam penelitian ini. Agar meneliti lebih luas dengan menambahkan faktor lainnya seperti budaya organisasi, disiplin kerja, dan lain-lain.
5. Penelitian ini dilakukan pada PT. Tokoton Meiwa Indonesia. Untuk penelitian lebih lanjut diharapkan dapat memperluas objek penelitian agar ditemukan hasil dan kesimpulan yang berbeda.
6. Perbanyak lagi riset mengenai motivasi dengan tinjauan aspek-aspek variabel lain agar penelitian-penelitian mengenai kinerja *driver* dapat lebih berkembang.

## REFERENSI

- Candrawati, D., M. Musadieg, And M. Hakam. 2013. "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Duta Catering-Cv Darma Utama Batu)." *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya* 1(2): 150–57.
- Effendy, Aidil Amin, And Armina Fadhillah. 2019. "Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Calibrated Jakarta Selatan." *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)* 1(3): 85–96.
- Hasibuan Malayu. 2005. *Organisasi Dan*

*Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara.

- Juniantara, I Wayan, And I Gede Riana. 2015. "Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar." *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 09(4): 611–28.
- Kusuma, H. 2015. "Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Hotel Grand Pujon View Kabupaten Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya* 23(1): 85991.
- Mariam, Iis. 2017. "Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Individu Pengguna Sistem Informasi Akuntansi (Survey Pada Skpd Kabupaten Bandung Barat)." *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya* 23(1): 85991.
- Marnis Priyono. 2008. *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Maryana Kuswandi Jaya, Dedi Mulyadi, Eman Sulaeman. 2012. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Karawang." *Jurnal Manajemen* 10.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua*. Ghalia Indonesia.
- Piko Dharma Putra, Febri Susanti. 2019. "Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Fif Group Pos Painan." : 1–10.
- Rahayu, Krisnawati. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur." *Ekonomia* 6(1): 177–82.
- Rialmi, Zackharia, And Morsen Morsen. 2020. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Utama Metal Abadi." *Jenius*

- (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3(2): 221. Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya
- Samsudin Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Cv. Pustaka Setia.
- Samsuni. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan* 17(1): 113–24.
- Sarwoto. 2010. *Dasar - Dasar Organisasi Dan Manajemen*. Ed. Ghalia. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3rd Ed. Yogyakarta: Stie Ypkn.
- Srie Wijaya Kesuma Dewi, Ali Amran, Gartika Rahmasari. 2014. "Telaah Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja." *Konferensi Nasional Ilmu Sosial & Teknologi (Knist)*.
- Sugiyono, P D. 2017. "Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D." *Penerbit Cv. Alfabeta: Bandung*.
- Wijaya, Tanto, And Fransisca. Andreani. 2015. "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama." *Agora* 3(2): 37–45.
- Yunarsih, Weni. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Suatu Perusahaan/Organisasi."
- Zulkarnaen, Wandy, And Asep Suwarna. 2016. "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Mekanik Pt. Erlangga Aditya Indramayu." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)* 1(1): 33–52.

#### **BIODATA PENULIS**

Yayu Rahayu adalah dosen tetap yayasan pada program studi manajemen