



**PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA *DRIVER GRAB BIKE***

(STUDI KASUS PADA *DRIVER GRAB BIKE* KOTA MALANG)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Administrasi Bisnis

Oleh:

ELKY ULFA QUMAIROH

NPM 21901092184



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
MALANG**

2023

RINGKASAN

Elky Ulfa Qumairoh, 2023. **Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja *Driver* Grab Bike (Studi Kasus pada *Driver* Grab Bike Kota Malang)**. Dosen Pembimbing 1: Dra. Ratna Nikin Hardati, M.Si, Dosen Pembimbing 2: Karina Utami Anastuti, S.AB., M.AB.

Penelitian ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar sarjana, untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja *driver*, untuk mengetahui kontribusi naik turunnya variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja *driver*. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu Komunitas *Driver* Grab *Bike* (Bravo Singha Malang). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan *simple random sampling* dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 100 orang yang diolah menggunakan IBM SPSS *Statistics* versi 25.

Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel insentif (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja *driver*, dengan bukti nilai t hitung sebesar 0,128 dengan nilai signifikan sebesar $0,898 > 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,014. Variabel motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja *driver*, dengan bukti nilai t hitung sebesar 7,707 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 0,472. Pada uji simultan F terdapat pengaruh signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar 125.805 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Insentif, Motivasi dan Kinerja *Driver*

SUMMARY

Elky Ulfa Qumairoh, 2023. The Influence of Incentives and Motivation on Grab Bike Driver Performance (Case Study on Grab Bike Drivers in Malang City). Advisor 1: Dra. Ratna Nikin Hardati, M.Si, Advisor 2: Karina Utami Anastuti, S.AB., M.AB.

This study aims to fulfill the requirements for obtaining a bachelor's degree, to determine the effect of incentives and motivation on driver performance, to determine the contribution of the ups and downs of the independent variable (X) to the dependent variable (Y), and to determine the dominant variable that influences driver performance. This type of research uses quantitative research, with data collection techniques using questionnaires and documentation. The population in this study is the Grab Bike Driver Community (Bravo Singha Malang). The sampling technique in this study was using simple random sampling with the number of samples used in this study, namely 100 people who were processed using IBM SPSS Statistics version 25.

The results of this study indicate that the incentive variable (X1) has no significant effect on driver performance, with evidence of a t-value of 0.128 with a significant value of $0.898 > 0.05$ and a regression coefficient of 0.014. The motivation variable (X2) has a significant effect on driver performance, with evidence that the t-value is 7.707 with a significant value of $0.000 < 0.05$ and a regression coefficient of 0.472. In the simultaneous F test there is a significant effect of $0.000 < 0.05$ and a regression coefficient of 125,805 with a significant value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Incentives, Motivation and Driver Performance

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut Badan Pusat Statistik pada perkembangan digitalisasi sejalan dengan Revolusi Industri 4.0 telah mendorong terbentuknya masyarakat digital, seperti contoh salah satunya yaitu penggunaan internet. Setiap tahunnya mengalami peningkatan pada persentase penduduk yang mengakses internet di Indonesia. Di Tahun 2016, pada pengguna internet di Indonesia berkisar 25,4%.



Gambar 1 Persentase Penduduk Usia 10 Tahun ke Atas yang Bekerja dan Mengakses Internet untuk Berbagai Keperluan, 2018-2021

Sumber: Diolah dari BPS (2022c)

Tahun 2021 mencapai 62,1% (BPS, 2022b) pada angka tersebut mengalami peningkatan cukup pesat. Peningkatan tersebut diikuti dengan penggunaan internet yang bervariasi, contoh untuk bekerja, keperluan sekolah dan untuk melakukan aktivitas lainnya. Persentase pada pengguna internet oleh penduduk yang aktivitas utamanya bekerja juga cukup tinggi pula. Di Tahun 2021 banyak penduduk yang menggunakan internet sebanyak 62,6% yang dapat dilihat pada gambar 1 diatas.

Diera digital sekarang ini teknologi semakin didepan dan sangat canggih, sudah banyak menggunakan sistem internet salah satunya sarana transportasi *online* yang banyak diminati oleh masyarakat Indonesia. Transportasi *online* sangat memudahkan masyarakat untuk mendapatkan transportasi dengan cepat, nyaman, dan aman. Aplikasi (*software*) layanan transportasi ini tidak hanya menawarkan jasa mobilitas transportasi mengangkut orang saja, namun ada beberapa macam jasa yang ditawarkan seperti pembelian makanan, pengiriman barang, jasa untuk pembelian berbagai macam keperluan rumah tangga dan lain sebagainya. Tahun 2015 terciptanya perdana alat transportasi *online* di Indonesia sampai pada tahun 2017, dari situ mulai banyak perusahaan-perusahaan *startup* memulai bermain di sektor transportasi secara *online* atau daring. Besarnya peluang usaha di sektor ini membuat perkembangan transportasi *online* berkembang pesat karena dampak respon positif pengguna dari masyarakat serta tergolong teknologi transportasi sangat cepat di Indonesia. Di Tahun 2020 adanya kompetisi dalam dunia industri transportasi daring atau

online dengan berjalannya waktu semakin hari semakin ketat banyak keluarnya perusahaan-perusahaan baru yang menjadi penyedia layanan transportasi *online*.

Pengertian *driver* itu sendiri adalah seorang pengemudi yang difasilitasi oleh aplikasi untuk mengantarkan seorang pelanggan dari tempat penjemputan hingga sampai tempat tujuan, tidak hanya mengantarkan pelanggan saja tetapi sekarang sudah bisa mengantarkan makanan, barang dan lain-lain. Sehingga pelanggan bisa merasakan kenyamanan, cepat dan lebih mudah. *Driver* merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan yang perlu ditingkatkan dan harus memiliki keunggulan dari perusahaan lain, karena seorang *driver* menjadi ujung tombak serta penggerak kinerja pada perusahaan dan juga memegang *image* perusahaan. Menurut pendapat Sedarmayanti (2017:3) Sumber Daya Manusia adalah daya pikir dan karya manusia yang masih tersimpan di dalam dirinya, yang perlu digali, dibina, dikembangkan agar dapat digunakan dengan sebaik-baiknya untuk kesejahteraan hidup manusia. Sumber Daya Manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melakukan suatu kegiatan (teknis atau manajerial). Didalam sebuah perusahaan membangun Sumber Daya Manusia yang baik tidaklah mudah, pastinya banyak kendala yang terjadi pada perusahaan tersebut salah satunya pemikiran yang kurang sejalan, kondisi yang kurang memungkinkan dan masih banyak lagi. Maka

dari itu perusahaan sangat membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkompeten serta handal, perusahaan perlu mengelola sumber dayanya dengan baik agar tujuan suatu perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

Terciptanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang dikelola dengan baik pada perusahaan maka akan menimbulkan kinerja yang ulet dalam bekerja dan produktivitas semakin meningkat. Menurut pendapat Wibowo (2014:70) kinerja dapat dilihat sebagai suatu proses atau hasil kerja. Kinerja adalah suatu proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Dari hasil kinerja karyawan seorang pimpinan akan mengetahui bagaimana kinerja karyawan yang dilakukan saat ini, apakah sudah sesuai dengan target perusahaan atau belum. Perusahaan sangat perlu mengetahui dan memahami kebutuhan karyawan, sebab semangat kerja karyawan bekerja dilihat dari kebutuhan hidup yang diberikan kepada karyawan. Karyawan akan mendapatkan kepuasan apabila kebutuhan karyawan terpenuhi. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan oleh perusahaan dengan memberikan insentif dan juga motivasi, dengan diberikannya insentif dan motivasi diharapkan dapat mempermudah pencapaian tujuan perusahaan serta menunjang karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja apabila ada insentif yang diberikan sesuai dengan pekerjaan pegawai. Menurut pendapat Wibowo (2014:301) insentif adalah sebuah penghargaan atau imbalan

yang diberikan kepada karyawan yang tidak berdasarkan jam kerja atau senioritas. Meskipun insentif diberikan kepada kelompok, mereka sering menghargai perilaku individu. Program insentif dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja pekerja. Program insentif dapat berupa insentif individu, insentif seluruh perusahaan, dan manfaat program. Seorang karyawan sangat layak mendapatkan insentif dari perusahaan karena ketidak seimbangan yang sama dengan pekerjaan karyawan tersebut. Adanya insentif yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk lebih semangat dalam bekerja. Menurut pendapat Sedarmayanti (2017:154) motivasi adalah suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal secara positif atau mengarahkannya sangat tergantung pada ketangguhan kepemimpinannya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang mendorong atau menggairahkan untuk bekerja. Adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan maka akan timbul rasa semangat dalam bekerja dan minim terjadi penurunan kinerja. Maka dari itu perusahaan membutuhkan penyeimbang seperti insentif yang diberikan secara sengaja dan motivasi untuk karyawan.

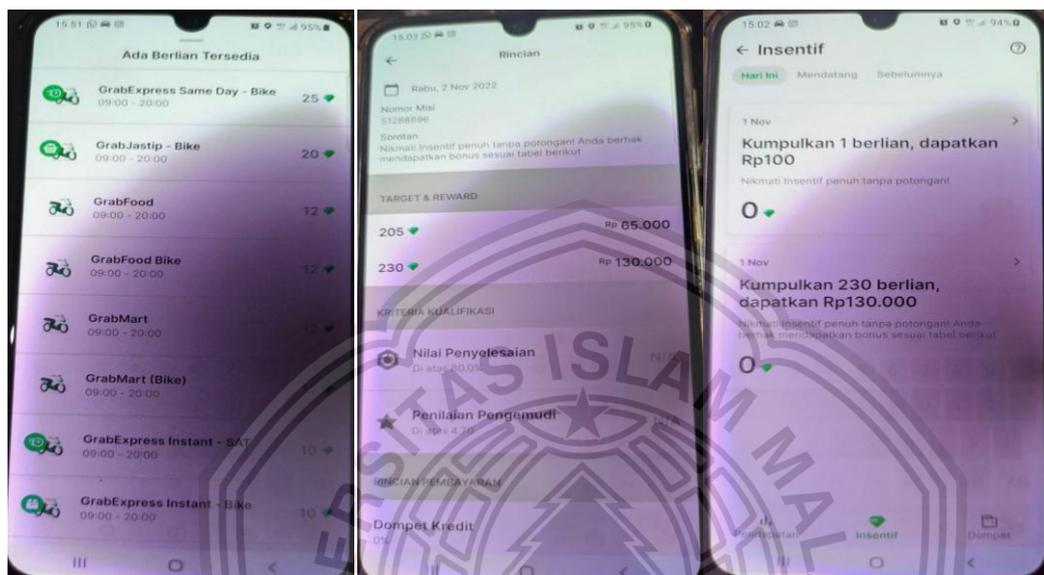
Pada saat ini pemberian insentif dan juga motivasi sudah diberlakukan di Grab, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja mitra *driver*. Grab adalah perusahaan teknologi dari negara Malaysia yang didirikan pada tahun 2011 dan sampai sekarang ini Grab berkembang pesat dan menjadi salah satu penyedia aplikasi transportasi *online* di

Indonesia yang telah bergabung dengan PT. Grab Indonesia. Grab menyediakan aplikasi layanan transportasi umum yang meliputi kendaraan roda dua dan roda empat seperti *Grab Taxi*, *Grab Car*, *Grab Bike*, *Grab Express*, *Grab Food*, *Grab Hitch*. Dengan menggunakan aplikasi Grab ini, masyarakat dapat dengan mudah mencari *driver* untuk menuju ke lokasi yang dituju dan juga dapat memesan makanan dan mengirim paket lewat aplikasi Grab, sehingga masyarakat tidak perlu menunggu waktu yang cukup lama untuk mendapatkan transportasi yang diperlukan.

Grab sudah menerapkan sistem insentif yang sudah bisa didapatkan di aplikasi salah satunya pada aplikasi *driver* *Grab bike*. Bekerja di mitra *Grab bike* adalah pekerjaan yang tidak terikat oleh waktu atau fleksibel. Berlian atau diamond merupakan pendapatan insentif atau gaji yang harus didapatkan oleh seorang *driver* *Grab bike*. Banyak masyarakat yang tertarik dalam pekerjaan ini, tetapi setiap pekerjaan yang diambil pastinya mempunyai resiko yang besar juga. Pada pengambilan insentif pada *driver* *Grab bike* tidak diberikan secara langsung pada hari itu juga, tetapi diberikan di keesokan harinya.

Penelitian ini mengambil salah satu komunitas yang ada di kota Malang yaitu komunitas BSM (Bravo Singha Malang), grup *WhatsApp* pada komunitas tersebut dibuat pada tahun 2019 hingga sampai sekarang. Pada tahun 2022 jumlah *driver* *Grab bike* yang bergabung di komunitas BSM (Bravo Singha Malang) semakin meningkat, hingga mencapai 421 *driver*. Berikut ini adalah pengamatan yang telah dilakukan oleh peneliti

dari aplikasi milik salah satu dari *driver* komunitas BSM (Bravo Singha Malang) mengenai perolehan insentif berbagi poin berlian yang didapatkan gambar berikut ini:



Gambar 2 Skema Insentif Harian *Driver* Grab bike

Sumber: Pemilik Akun Wahyu (01 November 2022) Aplikasi *Driver* Grab bike kota Malang

Jika dilihat dari gambar diatas bahwa dalam mendapatkan insentif harian *driver* Grab bike harus memenuhi persyaratan yang sudah ditentukan oleh aplikasi *driver* Grab bike tersebut. Bahwa setiap harinya *driver* Grab bike harus mendapatkan nominal berlian pada aplikasi *driver* Grab bike, persyaratan atau ketentuannya yaitu *driver* Grab bike harus mendapatkan minimal 205 berlian yang dirupiahkan menjadi Rp. 65.000 per harinya dan maksimal 230 berlian yang dirupiahkan menjadi Rp. 130.000 perharinya. Pada gambar aplikasi diatas ditunjukkan bahwa hanya membedakan bentuk layanan dan pendapatan berlian saja tetapi untuk pendapatan berlian di setiap harinya semua layanan sama harus

mendapatkan minimal 205 dan maksimal 230 berlian yang harus didapatkan oleh *driver*. Ketentuan dalam mendapatkan berlian tersebut terdapat jangka waktu, yang dimulai pada jam 09.00-20.00 di semua bentuk layanan yang ada di aplikasi *driver* tersebut. Contohnya jika Grab *food* sekitar 18 orderan baru bisa mendapatkan insentif, diluar dari jam tersebut *driver* Grab *bike* tidak bisa mendapatkan insentif harian. Motivasi seorang *driver* Grab *bike* untuk tetap bekerja di *driver* yaitu untuk mendapatkan berlian atau *diamond* yang nantinya menjadi gaji dari seorang *driver*. Dari hal tersebut yang sudah dijabarkan terdapat nominal berlian yang harus didapatkan oleh *driver* Grab *bike* sangat tinggi, dan apabila nominal berlian tersebut tidak terpenuhi maka mitra *driver* tidak mendapatkan insentif yang diberikan di setiap harinya kepada *driver* Grab *bike*. Pada saat itu banyak sekali masyarakat yang mendaftar sebagai *driver* Grab *bike* walaupun pendaftaran sudah ditutup, hal tersebut dipengaruhi dengan insentif yang sangat tinggi. Motivasi yang didapatkan *driver* untuk memenuhi target dan agar tetap bisa bekerja di *driver* Grab *bike*. Oleh karena itu masyarakat termotivasi untuk mendaftarkan diri sebagai *driver* Grab *bike*. Dalam hal ini alasan peneliti memilih objek Grab *bike* sebab Grab *bike* termasuk alat transportasi *online* yang sedang maraknya digunakan oleh masyarakat khususnya masyarakat Malang. Komunitas yang peneliti angkat sebagai objek penelitian ini karena komunitas tersebut berkaitan dengan adanya permasalahan yang muncul pada *driver* Grab *bike* kota Malang. Dari permasalahan yang dijelaskan

diatas peneliti ingin mengetahui apakah insentif dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dituangkan dalam judul “**Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja *Driver Grab Bike* (Studi Kasus pada *Driver Grab Bike Kota Malang*)**”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah insentif berpengaruh secara parsial terhadap kinerja *driver Grab bike* Kota Malang?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja *driver Grab bike* Kota Malang?
3. Apakah insentif dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja *driver Grab bike* Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja *driver Grab bike* Kota Malang.
2. Mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja *driver Grab bike* Kota Malang
3. Mengetahui pengaruh insentif dan motivasi secara simultan terhadap kinerja *driver Grab bike* Kota Malang.

D. Manfaat Penelitian

Penulisan dalam penelitian ini memiliki manfaat yang bisa dirasakan oleh beberapa pihak, yaitu seperti manfaat bagi peneliti, manfaat

bagi karyawan, manfaat pada Universitas Islam Malang dan juga manfaat bagi peneliti selanjutnya.

1. Manfaat Bagi Peneliti

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah agar bisa menambah pengalaman secara langsung dan wawasan yang terkait dengan Sumber Daya Manusia di sebuah perusahaan mengenai pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja *driver Grab bike*.

2. Manfaat Bagi Perusahaan

Manfaat dalam penelitian ini diharapkan bisa menambah pengalaman dan juga wawasan mengenai Sumber Daya Manusia (SDM) di perusahaan agar dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan target perusahaan. Dan dibuat bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan pada perusahaan dalam menerapkan insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang mendukung kinerja *driver Grab bike* menjadi lebih baik.

3. Manfaat bagi Universitas Islam Malang

Penelitian yang ditulis ini, harapannya bisa menjadi referensi dan juga menjadi bahan bacaan yang terkait dengan pengaruh insentif, motivasi terhadap kinerja *driver Grab bike* bagi Universitas Islam Malang (UNISMA).

4. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Adapun manfaat bagi peneliti selanjutnya adalah bisa menjadi bahan rujukan atau referensi tentang pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang sama dengan topik ini.

E. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini agar dapat memudahkan peneliti dan pembaca, maka dibuat adanya sistematika pembahasan dari awal bab hingga akhir bab yang mana semuanya saling keterkaitan antara bab awal hingga yang lainnya. Sebelum memasuki bab pertama terdapat sampul, halaman judul, halaman motto lembar persetujuan skripsi, lembar pengesahan majelis penguji, halaman pernyataan orisinalitas, ringkasan, summary, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar atau bagan dan daftar lampiran. Selanjutnya uraian bab selanjutnya yaitu sebagai berikut:

BAB I

Bagian bab satu ini menjelaskan tentang latar belakang permasalahan dalam penelitian, rumusan masalah, tujuan peneliti, manfaat peneliti dan sistematika pembahasan.

BAB II

Bagian bab dua ini menjelaskan tentang penelitian terdahulu, landasan teori, hubungan antar variabel, kerangka hipotesis, dan hipotesis.

BAB III

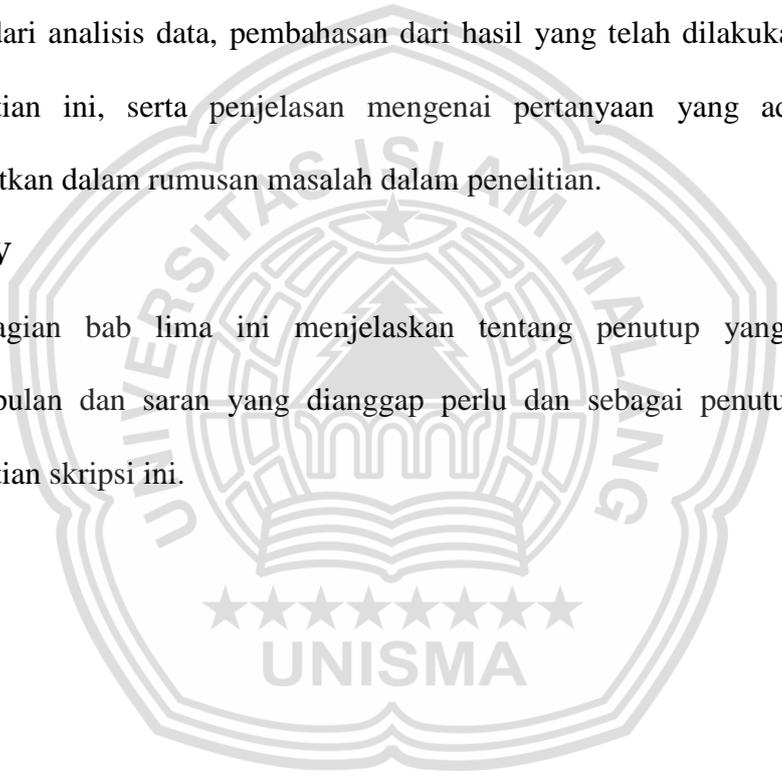
Bagian bab tiga ini menjelaskan tentang jenis penelitian yang diambil, lokasi penelitian, variabel dan pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV

Bagian bab empat ini menjelaskan tentang gambaran umum objek penelitian yang dipilih, gambaran umum responden dan penyajian data, hasil dari analisis data, pembahasan dari hasil yang telah dilakukan pada penelitian ini, serta penjelasan mengenai pertanyaan yang ada atau disebutkan dalam rumusan masalah dalam penelitian.

BAB V

Bagian bab lima ini menjelaskan tentang penutup yang berisi kesimpulan dan saran yang dianggap perlu dan sebagai penutup pada penelitian skripsi ini.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Variabel insentif secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja *driver* Grab *Bike* Komunitas BSM (Bravo Singha Malang) Kota Malang.
2. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja *driver* Grab *Bike* Komunitas BSM (Bravo Singha Malang) Kota Malang.
3. Variabel insentif dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja *driver* Grab *Bike* Komunitas BSM (Bravo Singha Malang) Kota Malang.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan
 - a) Berdasarkan dari penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel insentif pada indikator “kebutuhan” dengan mendapatkan skor terendah sebesar (3,96), maka dari itu PT Grab Indonesia fokus perbaikannya dalam hal insentif yaitu pada indikator kebutuhan. Perbaikan kebutuhan yang dilakukan pada *event* Grab yang

diadakan setiap beberapa bulan sekali bisa lebih dimaksimalkan dan juga pada pendapatan hampers *event* semua Grab bisa mendapatkannya tidak hanya untuk yang memenuhi persyaratan saja, agar bisa terbagi rata oleh semua *driver* Grab *bike*. Karena dengan memberikan hampers selain insentif dari gaji tersebut agar bisa lebih mengoptimalkan kinerja pada perusahaan Grab.

b) Berdasarkan dari penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel motivasi pada indikator “harapan (*expectation*)” dengan mendapatkan skor terendah sebesar (4,05), maka dari itu PT Grab Indonesia fokus perbaikannya dalam hal motivasi yaitu pada indikator harapan (*expectation*). Perbaikan harapan (*expectation*) bisa ditambahkan bonus kepada kinerja *driver* selain pendapatan gaji yang diperoleh dari berlian tersebut. Karena dengan hal ini bisa membuat para pekerja *driver* Grab *bike* termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyadari dalam penelitian ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, karena banyaknya keterbatasan peneliti. Peneliti mengharapkan kepada peneliti selanjutnya dapat menggali lebih dalam informasi variabel-variabel dalam penelitian ini, serta menambahkan variabel lain yang mungkin juga berpengaruh terhadap kinerja misalnya kedisiplinan kerja, kepuasan kerja, pelatihan kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, S. P., & Kamaruddin, K. (2017). Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru (*Doctoral dissertation, Riau University*).
- Danang. S. 2012. Dasar-dasar Manajemen Pemasaran, Cetakan Pertama. Yogyakarta.
- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(5).
- Febriantora, M. A. H. A., & Fuadati, S. R. (2020). Pengaruh Motivasi, Insentif dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja *Driver* Ojek *Online*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(9).
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis *Multivariate* dengan *IBM SPSS 25*. Edisi Kelima. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kedelapan belas, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2013.
- Heidjrachman, Ranupandojo dan Husnan, Suad. 2012. Manajemen Personalialia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(9), 611-628.
- Kusuma, Y. W., & Mashariono, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. FA Manajemen. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(2).

- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Insentif dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Zuri Duri. *Jurnal Daya Saing*, 4(1), 10-16.
- Maya, S., & Alvino, M. R. (2020). Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 212-217.
- Narsiah, N. (2018). Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hurip Utama Cikampek. *Value: Journal of Management and Business*, 2(2).
- Omollo, P. A., & Oloko, M. A. (2015). *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. International journal of human resource studies*, 5(2), 87-103.
- Priadana, M. Sidik dan Sunarsi Denok. Metode Penelitian Kuantitatif. Tangerang: *Pascal Book*, 2021
- Rangkuti, D. A., Chairunnisa, S., & William, W. (2019). Pengaruh Insentif dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Graha Indonesia. *Jurnal Global Manajemen*, 8(1), 108-120.
- Rizki, A. B., Saryadi, S., & Dewi, R. S. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing PT. Nasmoco Gombel Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 117-121.
- Rivai, V. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek, Raja grafindo persada, Bandung.
- Rozalia, N. A., Nayati, H., & Ruhana, U. I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2).

- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung
- Salim. Syahrudin. 2012. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Bandung: Cipta Pustaka.
- Simamora, H. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia (3rd ed.). Yogyakarta: STIE YPKN.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: PT. Alfabeta.
- _____. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: PT. Alfabeta.
- _____. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: PT. Alfabeta.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Maharani Vivin. 2013. Metodologi Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data. Malang: UIN-Malang Press
- Susilo, H., & Rahayu, Y. (2022). Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja *Driver* PT. Indomarco Prismaatama *Distribution Center* Cabang Bandung. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(2), 113-121.
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- Zahara, H. (2014). Pengaruh Insentif Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana Di Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi*, 1(1), 72487.