

**PENGARUH PENGHARGAAN DAN INSENTIF  
TERHADAP PRODUKTIFITAS  
KARYAWAN PT WOM  
KOTA BENGKULU**



**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

**Oleh:**

**RONALDE NESU PARERA**  
**NIM. 1711140115**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
JURUSAN EKONOMI ISLAM  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SOEKARNO  
BENGKULU 2022 M/1443 H**

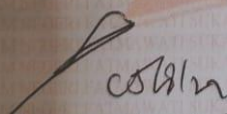
## PERSETUJUAN PEMBIMBING


Skripsi yang ditulis oleh Ronalde Nesu Parera, NIM 1711140115 dengan judul Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap Produktifitas Karyawan PT WOM Kota Bengkulu, Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam Telah ddiperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran Pembimbing I dan Pembimbing II. Oleh Karena Itu, Skripsi ini Disetujui dan Layak untuk diujikan Dalam Sidang *Munaqasyah* Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Soekarno Bengkulu.

Bengkulu, Juni 2022

Pembimbing I

Pembimbing II

  
**Prof. Andang Sunarto, Ph.D**  
NIP. 197611242006041002

  
**Kustin Hartini, MM**  
NIDN. 2002038102



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Selebar Kota Bengkulu 38211

Telepon (0736) 51276-51171-51172 Faximile (0736) 51171

Website: [www.iainbengkulu.ac.id](http://www.iainbengkulu.ac.id)

**HALAMAN PENGESAHAN**

**Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap  
Produktifitas Karyawan PT WOM Kota Bengkulu**

1. Nama/NIM/Prodi : Ronalde Nesu Parera/1711140115/Perbankan Syariah
2. Penulis ke : 1/2/3 (lingkari)
3. Nama Jurnal : COSTING
4. Status Jurnal : Terakreditasi/Belum Terakreditasi
5. Peringkat Jurnal : Sinta 4

Telah diujikan dalam kegiatan persentasi artikel Jurnal Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Islam UINFAS Bengkulu pada:

Hari : rabu

Tanggal : 27 Juli 2022 M / Dzulhijjah 1443 H

Dinyatakan LULUS. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan  
sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Perbankan  
Syariah dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Bengkulu, Agustus 2022 M

Muharram 1444 H

**Tim Sidang Munaqasyah**

Ketua

Idwal, B.MA

NIP. 198307092009121005

Sekretaris

Kustih Hartini, MM

NIDN.2002038102

Penguji I

Idwal, B.MA

NIP. 198307092009121005

Penguji II

Drs. H. Syaifuddin, MM

NIP. 19620408198903008

Mengetahui,

Dekan

  
Dr. H. Supardi, M.Ag  
NIP.  
196504101993031007

## **MOTO**

“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang diberikan ilmu pengetahuan beberapa derajat”.(Qs.Almujalah :11)

“sesungguhnya ilmu pengetahuan menepatkan orangnya kepada kedudukan terhormat dan mulia (tinggi). Ilmu pengetahuan adalah keindahan bagi ahlinya di dunia dan akhirat “(H.R ar-rabii’)

Aku akan berjalan bersama mereka yang berjalan, karena aku tidak akan berdiri diam sebagai penonton yang menyaksikan dunia berlalu.

Orang yang sukses bukanlah orang yang tidak pernah gagal, tetapi orang yang sukses adalah orang yang selalu bangkit dan selalu berusaha lebih baik saat gagal.

## **PERSEMBAHAN**

Setelah melewati waktu yang tidak sebenar dan dengan cara yang tidak mudah akhirnya cita harapanku tercapai,skripsi ini ku persembahkan untuk:

- ❖ Kedua orang tuaku yang sangat kubanggakan yang selalu memberikan semangat, membimbing,mendidik, dan selalu mendoakan ku. Betapa diri ini ingin melihat kalian bangga dan bahagia pada ku, dan terimakasih atas dukungan moril maupun materil selama ini.
- ❖ Buat sahabat-sahabatku terimakasih atas perhatian kalian yang ternilai harganya, hari-hari bersama kalian adalah hari-hari terbaik dalam perjalan hidupku, semoga allah S.W.T Membalas kebaikan kalian semua amin.
- ❖ Dosen pembimbing dan dosen penguji Skripsiku, ucapan terimakasih tak terhingga atas ilmu dan bimbingannya selama ini.
- ❖ Dosen-dosen ku yang telah menjadi orang tua kedua ku,yang namanya tak bisa kusebutkan satu persatu yang selalu member motivasi untuk ku ,selalu peduli dan perhatian, ucapan terimakasih tak terhingga atas ilmu yang kalian berikan sangatlah bermanfaat untukku.
- ❖ Almamaterku
- ❖ Kampus UIN Fatmawati Provinsi Bengkulu


## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Tugas Akhir dengan judul Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap Produktifitas Karyawan di PT WOM Kota Bengkulu adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas Islam Negeri Fatmawati Soekarno Bengkulu maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Tugas Akhir ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam tugas akhir ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, Juni 2022 M  
Mahasiswa Yang Menyatakan



  
Ronalde Nesu Parera  
NIM. 1711140115



## ABSTRAK

Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap Produktifitas  
Karyawan di PT WOM Kota Bengkulu Oleh Ronalde Nesu Parera  
NIM. 1711140115

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah penghargaan dan insentif yang diberikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT WOM Kota Bengkulu. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dan menggunakan metode analisis regresi serta sampel yang digunakan sebanyak 45 responden. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah menyebarkan kuisioner. Hasil penelitian ini secara simultan nilai  $F_{ratio}$  sebesar 15.351 dengan nilai probabilitas (sig.)= 0.000. artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai (sig.)  $0,000 < 0,05$ . Artinya variabel Penghargaan (X1), Insentif (X2) sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT WOM Kota Bengkulu. Hasil penelitian secara parsial, penghargaan berpengaruh terhadap produktifitas kerja dengan koefisien nilai  $\beta$  0,419 dan signifikansi  $0,036 < 0,05$ , yang artinya semakin Tinggi penghargaan maka akan semakin Tinggi pula produktifitas kerja karyawan PT WOM Kota Bengkulu, dengan kata lain setiap peningkatan Penghargaan maka produktifitas kerja akan meningkat, Artinya Penghargaan (X1) dan produktifitas kerja (Y) memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja dengan koefisien nilai  $\beta$  0,738 dan signifikansi  $0,034 < 0,05$ , yang artinya bahwa insentif maka akan semakin Tinggi pula produktifitas kerja karyawan PT WOM Kota Bengkulu.

**Kata kunci :** *Penghargaan, Insentif, Produktivitas kerja karyawan.*



## **ABSTRACT**

*The Effect of Awards and Incentives on Employee Productivity at  
PT WOM Bengkulu City By Ronalde Nesu Parera  
NIM. 1711140115*

*The purpose of this study was to determine whether the awards and incentives given had an effect on the work productivity of PT WOM Bengkulu City employees. The research method used in this study is quantitative and uses regression analysis methods and the sample used is 45 respondents. The technique used in data collection is distributing questionnaires. The results of this study simultaneously Fratio value of 15.351 with a probability value (sig.) = 0.000. meaning that the significance value is smaller than the probability value of 0.05 or the value (sig.)  $0.000 < 0.05$ . This means that the award variable (X1), Incentive (X2) both have a positive and significant effect on the Work Productivity of PT WOM Bengkulu City Employees. The results of the partial study show that the award has an effect on work productivity with a coefficient of 0.419 and a significance of  $0.036 < 0.05$ , which means that the higher the award, the higher the work productivity of PT WOM Bengkulu City employees, in other words, every increase in the award means work productivity. will increase, which means that rewards (X1) and work productivity (Y) have a positive and significant relationship. Incentives have a positive and significant effect on work productivity with a coefficient of 0.738 and a significance of  $0.034 < 0.05$ , which means that incentives will also increase the work productivity of PT WOM Bengkulu City employees. The better the incentives provided, the higher the work productivity of employees.*

**Keywords:** *Award; Incentive; Employee productivity.*

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji bagi Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul “Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap Produktifitas Karyawan di PT WOM Kota Bengkulu” shalawat dan salam semoga selalu senantiasa dilimpahkan pada manusia terbaik di muka bumi ini Nabi Allah Muhammad SAW.

Penulisan ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah, Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Fatmawati Soekarno Bengkulu. Dalam penyusunan Tugas Akhir ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Kh Zulkarnaen, M.Pd. selaku Rektor UIN Fatmawati Soekarno Bengkulu yang telah memfasilitasi penulis dalam menimba ilmu menyelesaikan tugas akhir ini.

2. Dr. H. Supardi, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Fatmawati Soekarno Bengkulu.
3. Debby Arisandi, MBA, selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Fatmawati Soekarno Bengkulu.
4. Bapak Prof. Andang Sunarto, Ph.D selaku pembimbing I yang senantiasa sabar dan telah meluangkan waktu untuk membantu menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Ibu Kustin Hartini, MM selaku Pembimbing II yang senantiasa sabar dan telah meluangkan waktu, dan pemikiran dalam memberikan bimbingan, dan petunjuk serta motivasinya kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Kedua orang tuaku dan adik-adik kandungku yang selalu memberi semangat dan mendo'akan kelancaran dan yang terbaik untukku.
7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Fatmawati Soekarno Bengkulu yang telah mengajar dan membimbing serta memberikan ilmunya dengan penuh keiklasan.

8. Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Fatmawati Soekarno Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal administrasi.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan /penyusunan Tugas Akhir ini, penulis menyadari akan banyak kelemahan dan kekurangan dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini kedepan.

Bengkulu, Februari 2022  
Hormat saya

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
MOTO .....	iii
PERSEMBAHAN .....	iv
SURAT PERNYATAAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR BAGAN .....	xv
DAFTAR GRAFIK .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang .....	1
B. Batasan Masalah .....	6
C. Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan Penelitian .....	7
E. Kegunaan Penelitian .....	7
F. Penelitian Terdahulu .....	8
G. Sistematika Penulisan .....	15

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritis .....	17
1. Produktifitas Kerja .....	17
a. Pengertian .....	17
b. Indikator .....	18
c. Aspek Dalam Produktifitas Kerja .....	21
d. Faktor yang mempengaruhi produktifitas .....	23
2. Penghargaan/ <i>Riward</i> .....	27
a. Pengertian .....	27
b. Pengukuran Penghargaan .....	28
c. Indikator .....	29

d. Tujuan diberikan Penghargaan .....	30
3. Pemberian Insentif .....	31
a. Pengertian .....	31
b. Tujuan .....	32
c. Bentuk Pemberian Insentif .....	32
d. Indikator .....	34
B. Kerangka Berfikir .....	37
C. Hipotesis .....	38

### **BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	39
1. Jenis Penelitian .....	39
2. Pendekatan Penelitian .....	39
B. Waktu dan Lokasi Penelitian .....	40
1. Waktu Penelitian .....	40
2. Lokasi Penelitian .....	40
C. Populasi dan Sampel .....	41
D. Sumber data dan Teknik Pengumpulan Data .....	42
1. Sumber Data .....	42
2. Teknik Pengumpulan Data .....	42
E. Defenisi Operasional .....	43
F. Instrument Penelitian .....	44
G. Teknik Analisis Data .....	45
1. Penguji Kualitas Data .....	46
a. Uji Validitas .....	46
b. Uji Reabilitas .....	47
2. Uji Asumsi Dasar .....	47
a. Uji Normalitas .....	47
b. Uji Homogenitas .....	48
3. Uji Asumsi Klasik .....	49
a. Uji Multikolinieritas .....	49
4. Pengujian Hipotesis .....	50
a. Analisa Regresi Berganda .....	50
b. Uji Parsial (Uji t) .....	52
c. Uji Simultan (Uji F).....	53
5. Koefisien Determinan ( $R^2$ ) .....	54

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	55
1. Srjarah Berdirinya PT WOM .....	55
2. Visi dan Misi .....	57
3. Tujuan PT WOM .....	58
4. Produk Yang Ditawarkan .....	58
5. Struktur Organisasi .....	64
6. Deskripsi Responden .....	82
B. Hasil Penelitian dan Pembahasan .....	57
1. Uji Validitas dan Reabilitas .....	85
a. Hasil Uji Validitas .....	85
b. Hasil Uji Reabilitas .....	88
2. Hasil Uji Asumsi Dasar .....	89
a. Uji Normalitas .....	90
b. Uji Homogenitas .....	91
3. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	91
a. Multikolinearitas .....	92
4. Pengujian Hipotesis .....	93
a. Regresi Linier Berganda .....	93
b. Pengujian secara Parsial ( $t_{value}$ ) .....	95
c. Pengujian Secara Simultan (Uji F) .....	97
5. Pengujian Koefisien Determinan ( $R^2$ ) .....	98
C. Pembahasan .....	64
1. Pengaruh Penghargaan Terhadap Produktifitas .....	99
2. Pengaruh Insentif Terhadap Produktifitas .....	101
3. Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap Produktifitas Kerja .....	103

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	108
B. Saran .....	109

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>111</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Instrument Skala Likert .....	10
Tabel 3.1	Pengukuran skala likert pengaruh penghargaan dengan pemberian insentif terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan.....	43
Tabel 3.2	Tingkat Reabilitas .....	47
Tabel 4.1	Jenis Kelamin responden .....	82
Tabel 4.2	Usia Responden .....	83
Tabel 4.3	Pendidikan Responden .....	84
Tabel 4.4	Lama Bekerja Responden .....	84
Tabel 4.5	Hasil uji validitas X1 .....	85
Tabel 4.6	Hasil uji validitas X2 .....	86
Tabel 4.7	Hasil uji validitas Y1 .....	87
Tabel 4.8	Hasil uji Reabilitas X1 .....	88
Tabel 4.9	Hasil uji Reabilitas X2 .....	88
Tabel 4.10	Hasil uji Reabilitas Y1 .....	89
Tabel 4.11	Hasil uji Normalitas .....	91
Tabel 4.12	Hasil uji Multikolinearitas .....	92
Tabel 4.13	Hasil analisa regresi linier berganda coefficients .....	94
Tabel 4.14	Pengujian secara Parsial .....	95
Tabel 4.15	Pengujian ANOVA .....	97
Tabel 4.16	Pengujian Koefisien determinasi .....	98



## **DAFTAR BAGAN**

Bagan 2.1	Kerangka Berfikir .....	25
-----------	-------------------------	----

## **DAFTAR GRAFIK**

Bagan 4.1	Hasil Uji Normalitas .....	90
-----------	----------------------------	----

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Kuisisioner Penelitian
Lampiran 2	Data Output SPSS
Lampiran 3	Hasil Olahan Data SPSS
Lampiran 4	Draf Publikasi Jurnal
Lampiran 5	LOA Publikasi Jurnal
Lampiran 6	Surat pengajuan judul
Lampiran 7	Halaman pengesahan penunjukan pembimbing
Lampiran 8	Lembar bimbingan skripsi



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Pendahuluan**

Setiap perusahaan baik besar maupun kecil tentu menginginkan kelangsungan dan pertumbuhan usahanya. Seiring dengan ketatnya persaingan usaha dengan pesatnya laju perkembangan teknologi, mengakibatkan banyak pula masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan atau CV. Perusahaan dalam kegiatannya menghasilkan produk baik barang maupun jasa, tentu ingin memperoleh hasil yang sebesar-besarnya dengan menggunakan sumber daya yang dimilikinya dan salah satu sumber daya yang dimiliki adalah tenaga kerja. Masalah tenaga kerja itu sendiri sangat erat hubungannya dengan semangat kerja. Karena semangat kerja yang buruk dapat dilihat absensi yang tinggi, jumlah kecelakaan yang besar, rasa menggerutu di mana-mana<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Jessica Chrisnasari, “Terhadap Produktivitas Kerja ( Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang )” *Jurnal ekonomi syariah*, edisi 2, No. 1 volume 14 oktober 2016, Fakultas universitas muhamadiyah malang (2016): 82–90.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya semangat yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja sama karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, tapi sebaliknya dengan karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah akan sukar untuk mencapai hasil yang baik, semangat kerja yang rendah yang dimiliki oleh karyawan lebih tidak menguntungkan pada saat terjadinya kesukaran karyawan, dan akan mudah menyerah daripada berusaha mengatasi kesukaran tersebut. Hal ini akan berlainan jika karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi akan berusaha keras untuk mengatasi kesukaran berkenaan dengan tugas dan pekerjaan<sup>2</sup>.

Seorang karyawan mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, mungkin pula tidak. Kalau bawahan telah menjalankan tugasnya dengan baik itu memang yang kita harapkan, tapi kalau tugas yang diberikan tidak bisa terlaksana dengan baik maka perlu mengetahui

---

<sup>2</sup> Aldila Saga Prabu Et Al., “Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Divisi Penjualan PT . United Motors Center Suzuki Ahmad Yani , Surabaya )” *Jurnal ekonomi dan bisnis*, edisi 5, No. 2 Universitas Muhamadiyah Surabaya (2016): 104–117.

sebab-sebabnya, mungkin itu tidak mampu menyelesaikan mungkin juga tidak ada dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik menjadi salah satu tugas dari seorang pemimpin untuk bisa memberikan dorongan dan pengawasan yang baik agar bisa bekerja sesuai dengan diharapkan atau distandarkan<sup>3</sup>.

Karena itulah pengetahuan tentang motivasi perlu diketahui setiap pimpinan, setiap orang bekerja perlu adanya pemberian penghargaan dan upah insentif supaya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pemberian penghargaan dapat dilaksanakan apabila seorang pegawai telah mengerjakan target melebihi kapasitas yang telah ditentukan oleh perusahaan, Dengan adanya penghargaan ini, pegawai diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja, serta keinginan untuk menjadi lebih unggul dalam melakukan pekerjaan. Penghargaan didasarkan pada asas keadilan dalam pemberiannya, penghargaan ini pun dapat berupa insentif,

---

<sup>3</sup> Lenny Hasan, “Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Ii Sumatera Barat,” *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, edisi 8 (2018): 1–9.

bonus, piagam, promosi jabatan, dan lain-lain. Dalam pemberian penghargaan ini menumbuhkan rasa ingin lebih unggul bagi pegawai dan mampu bersaing untuk memberikan manfaat bagi diri sendiri serta bagi perusahaan<sup>4</sup>.

Penghargaan diberikan kepada karyawan yang loyal dan berprestasi yang berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik. Pemberian penghargaan ini pun merupakan suatu tanda apresiasi dari perusahaan dan bertujuan menaikkan produktivitas kerja karyawan yang lain agar termotivasi untuk berhasil juga. Pada saat ini penghargaan dan insentif sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Upah insentif sendiri memiliki arti imbalan yang layak diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Upah insentif ini memiliki dua jenis, yaitu berupa uang ataupun yang tidak berupa uang atau bisa dikatakan sebagai fasilitas lain seperti barang dan yang lainnya. Sehingga para karyawan

---

<sup>4</sup> Sofiyani Lazuardi, "Kerjaterhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Merchandising PT . Indomarco Prismaatama Gresik ( Salary , Incentive And Environmental Effect Working On Employee Productivity Division", *Jurnal ekonomi dan bisnis syariah*, edisi 5, No. 3 (2020): 219–228.



disamping bekerja dengan rasa senang hati dapat juga menimbulkan semangat kerja yang tinggi, serta mendapatkan imbalan uang yang diterima digunakan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan lain dari karyawan<sup>5</sup>.

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya<sup>6</sup>. Sedangkan produktivitas adalah Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> Puji Priyadi, “Pengaruh Penghargaan Dan Hukuman Terhadap produktifitas Kerja di PT Krakatau ” *Jurnal ekonomi dan bisnis*, edisi 21, No. 2 (2020): 68–79.

<sup>6</sup> Andhika Risda Lestari, M Aziz Firdaus, And Rachmatulaily Tinakartika Rinda, “Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap” *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, edisi 4, No. 1 (2021): 28–33.

<sup>7</sup> Ikbal. M Haedar, “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Suraco Jaya Abadi Motor Di Masamba Kabupaten Luwu Utara,” *Equilibrium, Jurnal 05*, No. 01 (2015): 15–21.

Berdasarkan hal tersebut di atas, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “**pengaruh penghargaan dan insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT WOM Kota Bengkulu**”.

## **B. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan maka penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh pemberian penghargaan dan insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT WOM Kota Bengkulu.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat ditarik kesimpulan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT WOM Kota Bengkulu?
2. Apakah pemberian insentif berpengaruh peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT WOM Kota Bengkulu?
3. Apakah penghargaan dan insentif secara simultan dapat

mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT WOM Kota Bengkulu?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT WOM Kota Bengkulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT WOM Kota Bengkulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan dan insentif secara simultan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT WOM Kota Bengkulu.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan informasi yang berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan dibidang manajemen sumber daya manusia pada

khususnya dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh pemberian penghargaan dan insentif terhadap produktifitas kerja.

## 2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan guna memberikan penghargaan dan insentif yang lebih tepat terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan, serta dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menganalisis masalah serupa.

## **F. Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh Oberlian tahun 2019 dengan judul *Pengaruh Sistem Reward, Motivasi Dan Keterampilan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Agen Asuransi Sequis Life Jakarta*. Penelitian ini membahas tentang seberapa besar pengaruh Sistem *Reward*, Motivasi

dan Keterampilan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Agen Asuransi Sequis Life Jakarta. Responden adalah agen asuransi Sequis Life yang berjumlah 365 orang yang diminta mengisi kuesioner. Data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner, dianalisis menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel Sistem Reward, Motivasi, dan Keterampilan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja, yang berarti bahwa penurunan atau peningkatan pada Sistem Reward, Motivasi, dan Keterampilan Komunikasi akan diikuti dengan searah oleh Produktivitas Kerja Agen Asuransi Sequis Life. Keterampilan komunikasi merupakan faktor yang paling dominan dalam memberi pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, disusul oleh sistem reward pada urutan kedua dan motivasi pada urutan ketiga. Maka untuk meningkatkan produktivitas kerja agen asuransi sequis life, perlu konsistensi perusahaan dalam meningkatkan kegiatan-kegiatan yang meningkatkan keterampilan

komunikasi, mempertahankan dan jika memungkinkan meningkatkan sistem reward yang sudah berlangsung selama ini, serta memperkuat hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi agen asuransi sequis life<sup>8</sup>.

Penelitian Kuantitatif yang dilakukan Putra, Tahun 2017 dengan judul *Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Secara Parsial Dan Simultan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat*. Penelitian ini menganalisis pengaruh reward (penghargaan) dan punishment (sanksi) secara parsial dan simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling sehingga dari seluruh populasi tersebut digunakan dalam penelitian ini sebanyak 76 responden, metode pengumpulan data yang

---

<sup>8</sup> Oberlian, "Pengaruh Sistem Reward , Motivasi Dan Produktivitas Kerja Agen Asuransi Sequis Life," *Jurnal Ekonomi Manajemen* 5, No. November (2019): 124–133.

digunakan adalah dengan menggunakan observasi, angket, keperpustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, variabel reward (penghargaan) dan punishment (sanksi) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat didapatkan  $Y = 32,468 + 2,176 X_1 + 3,227 X_2 + e$ . Dari uji t yang dilakukan didapatkan variabel reward (penghargaan) berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,160 > 1,666$ ) dan variabel punishment (sanksi) dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,769 > 1,666$ ). Dari hasil uji F terbukti bahwa variabel reward (penghargaan) dan punishment (sanksi) secara bersamaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat, hal ini dapat di buktikan dengan

F hitung > F tabel yaitu  $21,208 > 3.12$ . Sementara hasil koefisien determinasi didapatkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sebesar 35% dan sisanya 65% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti promosi jabatan<sup>9</sup>.

Penelitian lestari tahun 2019 dengan judul *Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Yang Diberikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bogor*. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dan menggunakan metode analisis jalur serta sampel yang digunakan sebanyak 58 responden. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah observasi, wawancara, dan menyebarkan kuisioner. Hasil penelitian ini adalah variabel penghargaan (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) memiliki pengaruh langsung sebesar 0,510 atau 51%

---

<sup>9</sup> Dkk Saputra, D, “Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Secara Parsial Dan Simultan Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Ii Sumatera Barat,” *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 8 (2017).



yang artinya adalah signifikan, variabel insentif (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) memiliki pengaruh langsung sebesar 0,584 atau 58,40% yang artinya signifikan. Dan variabel penghargaan (X1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) melalui insentif (X2)<sup>10</sup>.

Penelitian yang dilakukan Irawan Tahun 2018 tentang *Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo*. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan membagikan kuisisioner kepada responden. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Mahkota Sakti Jaya sejumlah 110 Responden. Obyek penelitian ini adalah dilokasi perusahaan yang mencakup tentang letak dan batas wilayah lingkup perusahaan pada PT.Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo. Dalam isi kuisisioner identitas responden dibagi menjadi 7 bagian yaitu Usia

---

<sup>10</sup> Lestari, Firdaus, and Rinda, "Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen* 5, No. November (2019): 78–84"

responden, Jenis kelamin, Pendidikan, Penghasilan, Jumlah Keluarga, Lama Kerja, Memilih kerja. Untuk analisis data dalam penelitian ini digunakan analisis uji t dan uji f melalui program SPSS Ver.15, yang berguna untuk menguji variable bebas dan terikat, baik secara parsial maupun simultan. Analisis uji t dan uji f bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan. Model penelitian yang digunakan adalah regresi linear berganda. Kesimpulan dari penelitian ini adalah  $Y = 1,854 + 0,215X_1 + 0,329 X_2$  diketahui bahwa variable bebas yang bertanda positif. Dari analisis uji t semua variabel bebas berpengaruh secara nyata terhadap Produktivitas Kerja. Dari hasil uji f secara simultan bahwa variable Gaji dan Insentif berpengaruh secara nyata terhadap peningkatan produktivitas kerja <sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Muhammad Rizal Nur Irawan, "Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo," *Ecopreneur*.12 1, no. 1 (2018): 36–41, <https://e-journal.umaha.ac.id/index.php/ecopreneur/article/view/196>.

## **G. Sistematika Penulisan**

Sistematika Pembahasan Untuk memudahkan penyusunan Skripsi ini, pembahasan dibagi dalam lima bab yaitu sebagai berikut:

- a. Bab Pertama pendahuluan, yang memuat tentang latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu, metode penelitian dan sistematika penulisan.
- b. Bab Kedua kajian teoritis, yang memuat tentang definisi penghargaan, insentif, produktifitas dan faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas.
- c. Bab Ketiga gambaran umum objek penelitian, yang memuat tentang gambaran umum objek penelitian, populasi sampel, analisa data penelitian.
- d. Bab Keempat hasil penelitian dan pembahasan, yang memuat tentang pengaruh penghargaan dan insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT WOM Kota Bengkulu.

- e. Bab Kelima penutup, yang memuat tentang kesimpulan dan saran-saran serta menjawab hipotesis awal serta memberikan anjuran yang diberikan peneliti kepada pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian dan berguna bagi penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERFIKIR**

#### **A. Kajian Teoritis**

##### **1. Produktivitas kerja**

###### **a. Pengertian**

Produktivitas kerja berasal dari bahasa Inggris, yaitu *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive*, yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability make or create, creative*. Perkataan itu dipergunakan di dalam bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu. Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Dilihat dari segi Psikologi produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (*output*) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya. Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya, lebih khusus

lagi di bidang kerja atau organisasi kerja<sup>12</sup>.

## **b. Indikator**

Indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

### 1) Kemampuan Kerja.

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

### 2) Meningkatkan hasil kerja terus menerus.

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu

---

<sup>12</sup> Slamet Nurmawanto, "Pengaruh Insentif Terhadap Produktifitas Kerja Di Kantor (Representatif Office) PT. Asuransi Takaful Keluarga Cipulir," *Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Ilmu Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta* (2014). *Journal Of Islamic Management And Bussines*, Vol. 1, No. 1 April 2018, h. 11.

pekerjaan.

3) Semangat kerja.

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.

Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri.

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya. Pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Peningkatan Mutu kerja.

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang

dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi kerja.

Pebandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator dari produktivitas kerja yaitu kemampuan kerja, perbaikan terus menerus, peningkatan mutu hasil pekerjaan, semangat kerja pengembangan diri dan efisiensi kerja, karena di setiap aspek disimbolkan pengukuran yang dapat dijadikan sebagai dasar pembuatan alat ukur untuk mengungkapkan produktivitas kerja karyawan.



### **c. Aspek dalam Produktivitas Kerja**

Aspek-aspek produktivitas kerja antara lain yaitu :

#### 1) Perbaikan terus-menerus

Dalam upaya pencapaian produktivitas kerja, salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Hal tersebut dikarenakan suatu pekerjaan selalu dihadapkan pada tuntutan yang terus-menerus berubah seiring dengan perkembangan zaman.

#### 2) Peningkatan mutu hasil pekerjaan

Peningkatan mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan, baik berupa barang maupun jasa akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan di mana organisasi terlibat. Hal tersebut mengandung arti, mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang dalam organisasi.

3) Tugas pekerjaan yang menantang

Harus diakui bahwa tidak semua orang dalam bekerja bersedia menerima tugas yang penuh tantangan. Artinya, dalam jenis pekerjaan apapun akan selalu terdapat pekerja yang menganut prinsip minimalis, yang berarti sudah puas jika melaksanakan tugasnya dengan hasil yang sekedar memenuhi standar minimal. Akan tetapi tidak sedikit orang yang justru menginginkan tugas yang penuh tantangan. Tugas-tugas yang bersifat rutinistik dan mekanistik akan menimbulkan kebosanan dan kejenuhan yang pada gilirannya berakibat pada sering terjadinya kesalahan, mutu hasil pekerjaan rendah.

4) Kondisi fisik tempat bekerja

Telah umum diakui baik oleh para pakar maupun oleh para praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan

produktivitas kerja<sup>13</sup>.

#### **d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan, yang dapat menentukan besar kecilnya produktivitas kerja, yaitu :

- 1) Pengetahuan (*knowledge*) adalah faktor yang lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif
- 2) Keterampilan (*skills*) yaitu suatu faktor yang menekankan pada kemampuan dan penguasaan

---

<sup>13</sup> Kojo Osvaldo W, “Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara,” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5, no. 3 (2017): 3008–3017.

teknisi operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekayaan. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknik, seperti keterampilan kopter, keterampilan bengkel.

- 3) Kemampuan (*abilities*) yaitu suatu faktor yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk dari kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi pul<sup>14</sup>.

- 4) Penghargaan/*Reward*

*Reward* merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang

---

<sup>14</sup> Ibid.

pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. Para pegawai harus mendapat perhatian dalam arti bahwa reward yang diterima atas jasa yang diberikan kepada perusahaan harus memungkinkannya mempertahankan harkat dan martabat sebagai insan yang terhormat. Oleh sebab itu, memberikan berbagai macam jenis reward untuk pegawai yang berprestasi dan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Selain memberikan reward dalam bentuk gaji, perusahaan juga masih memberikan reward dalam bentuk lainnya. Bentuk reward tersebut yaitu berupa penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi dan sudah cukup lama mengabdikan pada perusahaan<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Hasan, “*Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api*”

## 5) Pemberian Insentif

Metode insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik. Pelaksanaan pemberian insentif dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang mempunyai produktivitas<sup>16</sup>.

---

*Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.*” (Fakultas Ilmu Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sumatra Barat, Padang, 2018)

<sup>16</sup> Muhammad Rizal Nur Irawan, “Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo,” *Ecopreneur Journal*.12 1, no. 1 (2018): 36–41, <https://e-journal.umaha.ac.id/index.php/ecopreneur/article/view/196>.

## 2. Penghargaan/*Reward*

### a. Pengertian

Penghargaan/*reward* merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial<sup>17</sup>. Lainnya menyebutkan bahwa *reward* adalah ganjaran, hadiah, atau imbalan. Dalam konsep manajemen *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi para pegawai, metode ini bisa juga mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang berulang-ulang, selain motivasi *reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi yang telah dapat dicapainya. Maka dapat disimpulkan bahwa *reward* adalah segala imbalan balas jasa yang diberikan oleh

---

<sup>17</sup> Priyadi And Indriyani, "Pengaruh Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mandiri, Tbk." *DINAMIS-Journal Of Islamic Management And Bussines*, Vol. 1, No. 1 April 2018, h. 11.

perusahaan atas kontribusi karyawan<sup>18</sup>.

**b. Pengukuran *Riwards*/penghargaan**

*Rewards* dalam penelitian ini akan diukur menggunakan dimensi yang digunakan dengan dimensi *rewards* sebagai berikut:

a. *Financial Rewards*

Adalah *rewards* atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang atau finansial seperti gaji, bonus dan tunjangan.

b. *Inherent Rewards*

Adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk kebanggaan dan rasa empati dari pihak perusahaan.

---

<sup>18</sup> Hasan, "Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Ii Sumatera Barat." *Millah: Jurnal Studi Agama*, Vol. XVII, No. 1 (2017), Pp. 31-46, DOI: 10.20885/Millah.Vol17.Iss1.Art2. h. 31.



c. *Non-Financial Rewards*

Adalah *rewards* atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk bukan uang seperti wewenang, apresiasi dan penunjukan pegawai sebagai perwakilan perusahaan<sup>19</sup>.

**c. Indikator**

Indikator penghargaan/ *reward* dibagi ke dalam beberapa bentuk, yaitu sebagai berikut:

- 1) Tingkat kesesuaian penghargaan dengan kinerja
- 2) Tingkat kesesuaian penghargaan dengan tanggungjawab
- 3) Tingkat kesesuaian penghargaan dengan pangkat dan jabatan.

Seberapa lama penghargaan diberikan dibandingkan aktifitas dalam bekerja<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup> Ibid.

<sup>20</sup> Prabu Et Al., “Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Divisi Penjualan Pt . United Motors Center Suzuki Ahmad Yani , Surabaya ).” *Jurnal-Clik Sistem Informasi dan Manajemen Informatika*, Vol 4, No 1, 2017), h.75.

**d. Tujuan diberikan *reward*/penghargaan**

Tujuan diberikannya *reward* oleh perusahaan kepada karyawannya adalah sebagai berikut:

1) Menarik SDM

Hendaknya setiap penghargaan kepada pegawai dapat menimbulkan ketertarikan/hasrat bagi pegawai untuk memperolehnya.

2) Memotivasi SDM

Penghargaan pegawai harus memotivasi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik, lebih bersemangat dan lebih berkinerja tinggi.

3) Mengembangkan SDM

Penghargaan pegawai hendaknya dapat memberi peluang kepada pegawai untuk berkembang, berkekmbang kemampuan dan wawasannya, berkembang kariernya dan berkembang pendapatannya.

#### 4) Memuaskan SDM

Hendaknya setiap penghargaan dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai yang memperolehnya.

#### 5) Memelihara SDM

Penghargaan pegawai hendaknya dapat mempertahankan keberadaan pegawai pada organisasi tertentu sehingga tingkat *turn over* atau keluar dari organisasi rendah <sup>21</sup>.

### 3. Pemberian Insentif

#### a. Pengertian

Insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materil maupun bersifat non materil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja

---

<sup>21</sup> Priyadi and Indriyani, “*Pengaruh Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mandiri, Tbk.*” Skripsi (Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta, 2017), h. 13-15.

lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai<sup>22</sup>.

#### **b. Tujuan**

Tujuan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan bergairah dalam bekerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Insentif juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan tugasnya, karena itu pemberian insentif harus dilaksanakan tepat pada waktunya, agar dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja secara lebih baik dari sebelumnya<sup>23</sup>.

#### **c. Bentuk Pemberian insentif**

Beberapa bentuk dalam pemberian insentif, yaitu sebagai berikut :

1) *Piecework* merupakan pembayaran diukur menurut

---

<sup>22</sup> Ni Putu Sri Mariyatni and I Made Setena, “Dampak Implementasi Insentif Dan Jaminan Sosial Membantu Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Kembang Batu Lestari Di Mengwi Badung,” *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)* 20, no. 2 (2021): 110–117.

<sup>23</sup> Nurmawanto, “Pengaruh Insentif Terhadap Produktifitas Kerja Di Kantor (Representatif Office) PT. Asuransi Takaful Keluarga Cipulir.”

banyaknya unit atau satuan barang atau jasa yang dihasilkan.

- 2) *Production bonuse* merupakan penghargaan yang diberikan atas prestasi yang melebihi target yang ditetapkan.
- 3) *Commissions* merupakan persentase harga jual atau jumlah tetap atas barang yang dijual.
- 4) *Maturity curves* merupakan pembayaran berdasarkan kinerja ranking menjadi :*marginal, below average, average, good, outstanding.*
- 5) *Merit raises* merupakan pembayaran kenaikan upah diberikan setelah evaluasi kinerja.
- 6) *Pay-for-knowledge/Pay-for-skills* merupakan kompensasi karena kemampuan menumbuhkan inovasi.
- 7) *Non-monetary incentives* merupakan penghargaan yang diberikan dalam bentuk plakat, sertifikat, liburan dan lain-lain.
- 8) *Executive incentives* merupakan insentif yang diberikan

kepada eksekutif yang perlu dipertimbangkan keseimbangan hasil jangka pendek dengan kinerja jangka panjang.

9) *International incentives* diberikan karena penempatan seseorang untuk penempatan diluar negeri<sup>24</sup>.

#### **d. Indikator**

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat insentif karyawan suatu organisasi, diantaranya:

##### 1) Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih

---

<sup>24</sup> Haedar, "Pengaruh Pemberian *Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Suraco Jaya Abadi Motor Di Masamba Kabupaten Luwu Utara.*" Skripsi (Universitas Sanata Dharma, Yoyakarta, 2017), h. 13-15.

produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak *favourable* bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

## 2) Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

## 3) Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka

bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (*junior*) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

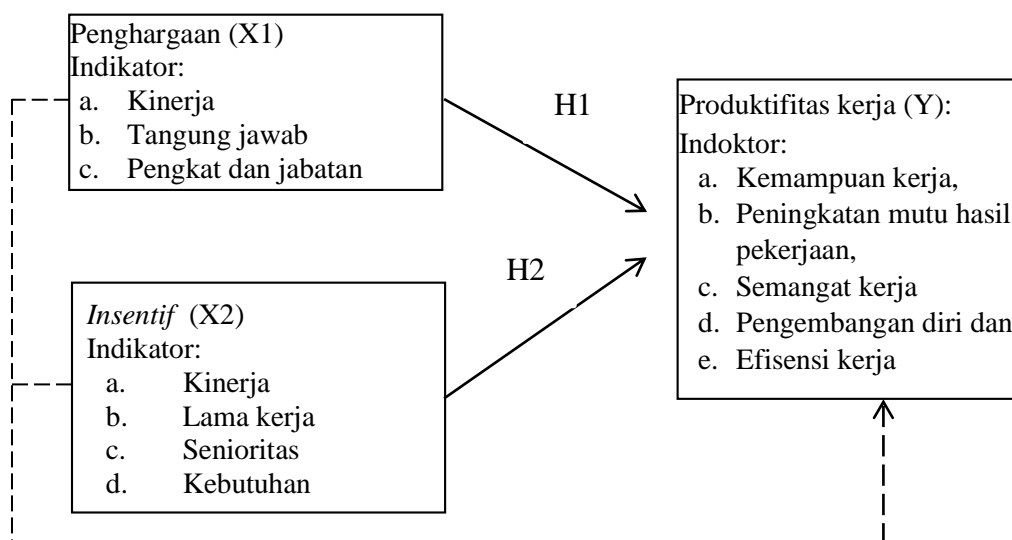
#### 4) Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini



memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi<sup>25</sup>.

## B. Kerangka Berfikir



**Gambar 2.1 Kerangka Berfikir**

Keterangan :

- X1 : Variabel penghargaan dengan indikator Kinerja, tangung jawab, dan pangkat jabatan
- X2 : Variabel Insentif dengan indikator kinerja, lama kerja senioritas dan kebutuhan

<sup>25</sup> Jawariah. H, "Pengaruh Pelatihan, Upah, Insentif Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Pg Krebet Baru Malang)," Skripsi Universitas Brawijaya (2016).

- Y : Varabel Produktifitas Kerja dengan indikator kemampuan kerja, peningkatan mutu hasil pekerjaan, semangat kerja pengembangan diri dan efisiensi kerja
- : Garis arah pengaruh secara parsial
- — — : Garis Arah pengaruh secara simultan

### C. Hipotesis

Atas dasar pertimbangan di dalam rumusan masalah, maka hipotesis yang penulis kemukakan adalah :

- H1 : Penghargaan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT WOM Kota Bengkulu
- H2 : Insentif berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT WOM Kota Bengkulu
- H3 : Penghargaan dan insentif secara simultan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT WOM Kota Bengkulu

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

##### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian Asosiatif bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih sehingga dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dalam penelitian ini menjelaskan dan menguji pengaruh Penghargaan dan insentif secara simultan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

##### **2. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen

penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan data berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh penghargaan dengan pemberian insentif terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu penelitian ini termasuk katagori kuantitatif korelasi, maka variabel yang dilibatkan ada dua macam, yaitu variabel X (*independent variable*) dan variabel Y (*dependent variable*).

## **B. Waktu dan Lokasi Penelitian**

### **1. Waktu Penelitian**

Penelitian ini Mulai dilakukan pada bulan Desember 2021 s/d Januari 2022.

### **2. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor PT WOM Finance di Kota Bengkulu.

### C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh kelompok orang (manusia), kejadian, atau hal-hal yang menarik perhatian peneliti di mana peneliti tersebut ingin melakukan investigasi terhadapnya dan menarik kesimpulan terhadapnya. populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Swasta yang bekerja di PT *WOM Finance*.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dapat mempresentasikan populasi. Teknik penetapan sampel dalam penelitian ini adalah dengan teknik *sampel Jenuh*. teknik *sampel Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT *WOM Finance* yang berjumlah 45 orang.

## **D. Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini berupa data sekunder terkait jumlah karyawan di PT WOM kota Bengkulu, sementara untuk menilai variabel penghargaan, insentif dan produktifitas kerja menggunakan data sekunder yang didapatkan melalui pengisian kuisisioner yang di lakukan oleh peneliti.

### **2. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti menggunakan kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data yang berkaitan dengan objek yang akan di teliti.daftar kuisisioner kemudian di sebarakan ke sampel yang telah ditetapkan oeh peneliti, pernyataan di setiap kuisisioner merupakan pertanyaan bersifat positif yang memiliki nilai 1-5. Skala yang digunakan adalah skala likert digunakan untuk mengukur persepsi seseorang terhadap variabel penelitian.

Tabel 3.1  
Pengukuran Skala Likert Pengaruh Penghargaan Dengan Pemberian  
Insentif Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan

<b>Simbol</b>	<b>Alternative</b>	<b>Skore</b>
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Sumber: Sugiono, 2015

## **E. Definisi operasional**

### **1. Variabel Independen (Y)**

- a. Produktifitas Kerja (Y) adalah Kemampuan dalam menghasilkan barang dan jasa dengan membandingkan hasil hasil yang diperoleh dengan waktu yang telah ditentukan dengan adanya peran dan tenaga kerja karyawan indikator meliputi kemampuan kerja, peningkatan mutu hasil pekerjaan, semangat kerja pengembangan diri dan efisensi kerja.

## **2. Variabel Dependent (X)**

- a.** Penghargaan (X1) adalah sebuah bentuk perlakuan atau pemberian penghargaan berupa uang yang diberikan kepada sales terhadap pemimpin perusahaan atau organisasi atas kinerja yang memuaskan atau mencapai target.
- b.** Insentif (X2) adalah sebuah program yang diberikan oleh perusahaan yang berupa material dan non material untuk memotivasi karyawan agar karyawan tersebut jauh lebih giat lagi dalam bekerja dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya di dalam perusahaan.

## **F. Instrumen Penelitian**

Dalam Penelitian ini dapat dikumpulkan dengan teknik penyebaran kuisioner Tertutup yaitu teknik pengumpulan data yang berkaitan dengan objek yang akan di teliti. daftar kuisioner kemudian di sebar ke sampel yang telah ditetapkan oleh peneliti, pernyataan di setiap kuisioner merupakan pertanyaan bersifat positif yang memiliki nilai 1-5. Skala yang digunakan



adalah skala likert digunakan untuk mengukur persepsi seseorang terhadap variabel penelitian.

## **G. Teknik Analisis Data**

Uji instrumen dilakukan agar penelitian ini memiliki kemampuan dalam mengukur variabel yang diteliti, pada penelitian ini digunakan sampel khusus yaitu 20 responden pada penelitian sebelumnya. Untuk memudahkan peneliti dalam menganalisis datanya, uji validitas dan realibilitas dilakukan dengan bantuan software statistik SPSS 16 for windows.

Berikut ini pengujian analisis pada penelitian ini :

### **1. Pengujian Kualitas Data**

Uji instrumen dilakukan agar penelitian ini memiliki kemampuan dalam mengukur variabel yang diteliti, pada penelitian ini digunakan sampel khusus yaitu 20 responden pada penelitian sebelumnya. Untuk memudahkan peneliti dalam menganalisis datanya, uji validitas dan realibilitas

dilakukan dengan bantuan software statistik SPSS 16 for windows.

Berikut ini pengujian analisis pada penelitian ini :

**a. Uji Validitas**

Angket yang diberikan kepada responden adalah merupakan instrumen penelitian, yang digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Oleh karena itu instrument angket tersebut harus dapat digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel, maka sebelum instrument angket tersebut diberikan pada responden, maka perlu diuji validitas dan reliabilitasnya.

Pengujian signifikan dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika nilai positif dan r hitung  $>$  r tabel maka item dapat dinyatakan valid, jika r hitung  $<$  tabel maka item dinyatakan tidak valid. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran dua kali atau

lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama.

## b. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah sebagai berikut: “Instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.” Suatu dikatakan reliabel jika nilai dari koefisien *Cronbach Alpha*  $> 0,70$  sedangkan jika sebaliknya maka data tersebut dikatakan tidak reliable.

**Tabel 3.2**  
**Tingkat Reabilitas**

$> 0,9$	Sangat Reliabel
$0,7 - 0,9$	Reliabel
$0,4 - 0,7$	Cukup Reliabel
$0,2 - 0,4$	Kurang Reliabel
$< 0,2$	Tidak Reliabel

## 2. Uji Asumsi Dasar

### a. Uji Normalitas

Tujuan dilakukannya uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah

populasi data berdistribusi normal atau tidak. Ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data, salah satunya adalah Metode *Kolmogorov-Smirnov*. Metode ini memiliki prinsip kerja membandingkan frekuensi kumulatif distribusi teoritik dengan frekuensi kumulatif distribusi empirik. Kaidah pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Data berdistribusi normal jika nilai probabilitasnya (sig.) > 0,05.
- 2) Data berdistribusi tidak normal jika nilai probabilitasnya (sig.) < 0,05.

#### **b. Uji Homogenitas**

Uji homogenitas data ini dilakukan untuk menentukan apakah varian dari sampel itu sama atau tidak untuk menguji sampel sama tidak menggunakan *levene test* yaitu *homogeneity of wariance test* dengan pedoman sebagai berikut:

- a. Signifikan uji ( $\alpha$ )= 0,05

- b. jika  $\text{sig} > \alpha$  msks variansi setiap sampel sama (homogeny)
- c. jika  $\text{sig} < \alpha$ , maka varian setiap sampel tidak sama (tidak homogen).

### **3. Uji Asumsi Klasik**

Menurut Hasan, dalam penggunaan regresi, terdapat beberapa asumsi dasar. Asumsi dasar juga dikenal sebagai asumsi klasik. Dengan terpenuhinya asumsi klasik, maka hasil yang diperoleh dapat lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan. Maka harus dilakukan Uji asumsi klasik yaitu:

#### **a. Uji Multikolinieritas**

Masalah asumsi klasik regresi bukan hanya terletak kepada adanya hubungan antardata dalam satu variabel, tetapi juga hubungan antara sesama variabel independen. Jika dua atau lebih variabel independen dalam model regresi memiliki hubungan linear yang erat, maka model regresi ini tergejala oleh kondisi

multikolinearitas. Multikolinearitas berarti adanya hubungan linear yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Ada atau tidaknya *multikolinearitas* dapat diketahui atau dilihat dari koefisien korelasi masing-masing variabel bebas. Jika koefisien antara variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (lebih dari 0,900) maka hal ini menunjukkan adanya *multikolinearitas* atau jika nilai *tolerance* (kurang dari 0,100) atau VIF (Lebih dari 10), maka hal ini dapat menunjukkan adanya *multikolinearitas*.

#### **4. Hipotesis**

Untuk membuktikan hipotesis yang diduga sebelumnya, dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan baik secara simultan maupun secara persial yang meliputi uji F dan uji t. Agar memudahkan dalam menganalisis datanya secara statistik, pengujian hipotesis dalam penelitian ini yang

menggunakan uji F dan uji t dilakukan dengan bantuan *Software* statistik SPSS 16 For Windows.

**a. Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Sugiyono (2010), dikatakan regresi berganda karena jumlah variabel independennya lebih dari satu. Analisis regresi berganda dapat dilakukan apabila terdapat minimal 2 variabel independen. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (terikat), dengan menggunakan rumus Adapun bentuk matematisnya regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Produktivitas Kerja

a : Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> : Koefisien Regresi

$X_1$  : *Penghargaan*

$X_2$  : *Insentif*

$E$  : *Error term*

**b. Uji Parsial (Uji t)**

Uji hipotesis menggunakan uji t dengan model regresi linier berganda yaitu untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independent terhadap 40 variabel dependent secara parsial dengan menggunakan SPSS versi 22. Uji t digunakan untuk membuktikan apakah indikator penghargaan dan upah insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu :

- 1) Jika probabilitas ( $\text{sig}$ ) <  $\alpha$  0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, yang berarti bahwa secara parsial penghargaan dan upah insentif berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan
- 2) Jika probabilitas ( $\text{sig}$ ) >  $\alpha$  0,05 maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, yang berarti bahwa secara parsial penghargaan dan upah insentif tidak berpengaruh



signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

**c. Uji Simultan (Uji F)**

Uji signifikan yaitu untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau untuk mengetahui model regresi yang digunakan baik atau tidak dengan menggunakan SPSS versi 16 (Ghozali, 2012) Pengujian hipotesis secara simultan digunakan untuk mengetahui variabel bebas (X) yaitu penghargaan dan upah insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu peningkatan produktivitas kerja karyawan. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu :

- 1) Jika probabilitas ( $\text{sig}$ ) <  $\alpha$  0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, yang berarti bahwa secara simultan penghargaan (X1) dan upah insentif (X2) berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan (Y)

2) Jika probabilitas ( $\text{sig}$ ) >  $\alpha$  0,05 maka  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, yang berarti bahwa secara simultan penghargaan (X1) dan insentif (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan (Y).

### 5. Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai *adjusted*  $R^2$  yang semakin besar (mendekati 1) menunjukkan  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$  adanya pengaruh variabel bebas (X) yaitu Penghargaan dan upah insentif yang besar terhadap variabel terikat (Y) yaitu peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya jika *adjusted*  $R^2$  semakin kecil (mendekati 0) maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas (X) adalah kecil terhadap variabel terikat (Y)<sup>26</sup>.

---

<sup>26</sup> sugiono,2014 *Metode Penelitian Bisnis*. . Alfabeta: Bandung.

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Berdirinya PT WOM**

WOM Finance PT Wahana Ottomitra Multiartha Tbk (“WOM Finance” atau Perseroan) Didirikan pada tahun 1982 dengan nama PT Jakarta Tokyo Leasing yang bergerak di bidang pembiayaan sepeda motor, khususnya pembiayaan untuk sepeda motor merek Honda. Perseroan mengubah nama menjadi PT Wahana Ottomitra Multiartha pada Tahun 2000 sejalan dengan transformasi bisnis yang dilakukan. Perseroan terus mengalami perkembangan dan tidak hanya melayani pembiayaan sepeda motor merek Honda namun melayani pula pembiayaan sepeda motor merek Jepang lainnya, seperti Yamaha, Suzuki dan Kawasaki. Perseroan mendapatkan pernyataan efektif dari Otoritas Jasa Keuangan/OJK (d/h Badan Pengawas Pasar Modal dan Lembaga Keuangan/Bapepam-LK) untuk melakukan Penawaran Umum Saham Perdana. Pada

kesempatan tersebut, Perseroan menawarkan sebanyak 200.000.000 (dua ratus juta) lembar saham dengan nilai nominal Rp100,- (seratus Rupiah) per saham dan harga penawaran sebesar Rp700 (tujuh ratus Rupiah) persaham. Saham-saham tersebut telah dicatatkan pada PT Bursa Efek Jakarta dan PT Bursa Efek Surabaya (sekarang bernama PT Bursa Efek Indonesia) pada tanggal 13 Desember 2014.

Pada tahun 2005, perseroan menjadi bagian dari kelompok usaha PT Bank Maybank Indonesia Tbk (d/h PT Bank Internasional Indonesia Tbk) setelah PT Bank Maybank Indonesia Tbk mengakuisisi 43% (empat puluh tiga persen) kepemilikan saham Perseroan. Pada tahun 2015, Perseroan melakukan right issue melalui Penawaran Umum Terbatas, di mana PT Bank Maybank Indonesia Tbk bertindak sebagai standby buyer. Dalam right issue ini, Perseroan menerbitkan 1.481.481.480 (satu miliar empat ratus delapan puluh satu juta empat ratus delapan puluh satu ribu empat ratus delapan puluh) saham baru. Kemudian kepemilikan saham PT Bank Maybank

Indonesia Tbk di Perseroan berubah menjadi 68,55% (enam puluh delapan koma lima puluh lima persen).

Perseroan terus berupaya untuk mewujudkan visi Perseroan menjadi salah satu perusahaan pembiayaan terbaik di Indonesia. Untuk itu, Perseroan akan terus meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada seluruh pelanggan, salah satunya dengan memanfaatkan perkembangan Teknologi Informasi, sehingga pelanggan dapat terlayani dengan cepat, tepat, efektif, dan efisien. Salah satu cabang terdapat di Kota Bengkulu dengan jumlah Karyawan 45 orang yang terdiri dari 14 perempuan dan 31 orang laki-laki.

## **2. Visi dan Misi**

Visi

Menjadi salah satu perusahaan pembiayaan terbaik di Indonesia dengan menerapkan tata kelola perusahaan yang baik.

Misi

a. Mengutamakan kepuasan konsumen dan mitra kerja lainnya

- b. Membangun infrastruktur berbasis IT untuk melaksanakan proses yang baik.
- c. Pengembangan dan perluasan jaringan usaha, terutama didaerah potensial.
- d. Mengoptimalkan kinerja perusahaan.

### **3. Tujuan PT WOM**

Tujuan PT Wahana Ottomitra Multiartha Tbk adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan mutu layanan melalui program menarik serta strategi pemasaran yang smart sehingga kepercayaan pelanggan tetap terjaga di masa mendatang.
- b. Membuka peluangpeluang baru di samping tetap memelihara hubungan baik yang telah bertahuntahun terbina dengan para pelanggan.

### **4. Produk Yang Ditawarkan**

PT Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan. Perusahaan pembiayaan adalah suatu bentuk perusahaan yang

memfokuskan bisnisnya kepada pemberian dana atau pembiayaan kepada pihak lain atas suatu benda atau barang yang akan dibeli atau dimiliki oleh pihak tersebut. Setiap melakukan pemberian dana atau pembiayaan kepada pihak lain perusahaan akan mengenakan bunga atas setiap dana yang diberikan atau dipinjamkan. Besarnya bunga ditentukan oleh perusahaan dengan melihat kondisi perkembangan tingkat suku bunga yang berlaku. Perusahaan ini bergerak dalam bidang pembiayaan.

Adapun pembiayaan tersebut adalah :

a. Pembiayaan sepeda motor.

Sepeda motor baru dan bekas dengan berbagai merk seperti:

- 1) Merk honda
- 2) Merk suzuki
- 3) Merk yamaha
- 4) Merk kawasaki.

b. Pembiayaan kredit syariah

Pembiayaan syariah merupakan bagian dari ekonomi syariah, dimana ekonomi syariah merupakan bagian dari muamalat (hubungan antara manusia dengan manusia). Oleh karena itu, pembiayaan syariah tidak bisa dilepaskan dari al Qur`an dan As Sunnah sebagai sumber hukum Islam. Semenjak tahun 2010 WOM Finance mengembangkan bisnis pembiayaan syariah, dimana bisnis model ini adalah bertujuan untuk mengakomodasi permintaan pasar yang tidak bisa diserap melalui pembiayaan konvensional. Beberapa kalangan masyarakat masih mempertanyakan perbedaan antara pembiayaan syariah dengan konvensional.

Bahkan ada sebagian masyarakat yang menganggap pembiayaan syariah hanya trik kamufase untuk menggaet bisnis dari kalangan muslim segmen emosional. Akad perjanjian yang dipergunakan oleh WOM Syariah adalah akad Murabahah yaitu akad jual beli antara nasabah



dengan Lembaga Keuangan Syariah, dimana Lembaga Keuangan Syariah akan membeli barang kebutuhan nasabah untuk kemudian menjual barang tersebut kepada nasabah dengan margin yang telah disepakati. Harga jual (pokok 14 pembiayaan + margin) tersebut akan dicicil setiap bulan selama jangka waktu yang disepakati antara nasabah dengan Lembaga Keuangan Syariah.

Karena harga jual sudah disepakati di muka, maka angsuran nasabah bersifat tetap selama jangka waktu pembiayaan. Saat ini hampir di seluruh jaringan WOM Finance sudah bisa melayani pembiayaan syariah Produk WOM Syariah membiayai Motor Baru (NB) maupun Motor Bekas (UB) dengan berbagai kemudahan yang ditawarkan kepada konsumen antara lain :

- 1) Persyaratan mudah
- 2) Proses cepat
- 3) Margin Menarik
- 4) Pembayaran cicilan yang mudah

5) BPKB Motor anda aman Keuntungan mengambil pembiayaan syariah adalah bebas riba, jumlah angsuran tetap sepanjang tenor, denda keterlambatan diperuntukkan untuk kegiatan sosial

Syarat dan Mekanisme Pengajuan Pembiayaan Syariah

- 1) Syarat Kelengkapan Dokumen
- 2) Melakukan pengisian dengan lengkap formulir Permohonan Pembelian Kendaraan Secara Angsuran (PPKSA).

Langkah- langkah mengajukan pembiayaan Syariah:

- 1) Konsumen memenuhi kelengkapan Dokumen yang dibutuhkan.
- 2) Petugas WOM akan membantu konsumen mengisi Formulir PPKSA secara benar dan lengkap.
- 3) Petugas WOM akan menjelaskan tentang Paham Murabahah kepada konsumen.

- 4) Petugas WOM akan melakukan verifikasi baik melalui telepon maupun kunjungan.
- 5) Apabila permohonan Pembiayaan disetujui maka petugas WOM akan menghubungi konsumen
- 6) WOM akan mengirimkan perintah pengiriman barang (PO) ke dealer
- 7) Konsumen membayar Uang Muka ke dealer (atau pada saat kendaraan dikirm).
- 8) Barang dikirim oleh dealer ke alamat konsumen.
- 9) Konsumen menandatangani Berita Acara Serah Terima Kendaraan (BASTK).
- 10) Konsumen akan menerima welcome pack yang berisi copy perjanjian yang mencantumkan No Kontrak dan Tanggal Jatuh Tempo Angsuran.
- 11) Tanggal jatuh tempo angsuran adalah disesuaikan dengan tanggal konsumen menerima kendaraan.

12) Pembayaran dapat dilakukan di ATM : BCA, BII, Mandiri dan setor tunai di jaringan Kantor POS, Alfamart dan seluruh cabang WOMNasional.

## **5. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi PT Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk adalah berbentuk garis dan pada manajemen puncak telah dilakukan penataan fungsi dan peran kerja yang lebih Koordinatif. Upaya ini diikuti pula dengan berbagai penyempurnaan struktur organisasi perusahaan. Penyempurnaan tata laksana organisasi perusahaan ini dijabarkan melalui penyederhanaan maupun peningkatan status, fungsi, dan tanggung jawab. Hal ini dapat dilihat pada bagan struktur organisasi PT Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk PT Wahana Ottomitra Multiartha, Tbk memiliki pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab sesuai dengan bagiannya masing-masing.

a. CMO (*Credit Marketing Officer*)

Tugas-tugas dan tanggung jawab CMO (*Credit Marketing Officer*) antara lain :

- 1) Menerima aplikasi permohonan kredit dari calon Debitor melalui Dealer yang telah menjalin kerjasama dengan Cabang.
- 2) Memberikan dan membantu calon Debitor mengisi Form Aplikasi Permohonan Pembiayaan (FAPP).
- 3) Menawarkan kepada calon *Debitor price list*/paket pembiayaan perusahaan yang telah disetujui oleh Kantor Pusat atau membantu calon Debitor menghitung besarnya angsuran yang diinginkan.
- 4) Mengarahkan calon Debitor pada struktur kredit yang terbaik bagi perusahaan dan calon Debitor.
- 5) Melakukan pengecekan fisik kendaraan dengan STNK & BPKB asli, jika ada permohonan kredit untuk unit bekas.

- 6) Menyiapkan kelengkapan dokumen-dokumen dan data-data yang dibutuhkan untuk melakukan survey.
- 7) Melakukan survey ke rumah calon Debitor, dan melakukan survey ke tempat usaha calon Debitor (jika ada usaha).
- 8) Melakukan verifikasi terhadap kebenaran dan legalitas dokumen- dokumen persyaratan kredit yang diberikan oleh calon Debitor dengan memberikan stempel “COPY SESUAI ASLI” pada semua dokumen persyaratan kredit yang diperoleh.
- 9) Melengkapi dokumen persyaratan kredit yang masih belum diserahkan oleh Debitor (Memo Pending) dalam waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- 10) Memberikan rekomendasi terhadap permohonan aplikasi Kredit dari calon Debitor setelah melakukan *survey*.

b. MH (*Marketing Head*)

Tugas-tugas dan tanggung jawab dari MH (*Marketing Head*) antara lain :

- 1) Memantau pasar penjualan kendaraan di berbagai Dealer,
- 2) Menyusun strategi penjualan dengan membuat Paket dan Promosi dengan persetujuan Kepala Cabang dan Kantor Pusat,
- 3) Memberikan dan menawarkan kepada Dealer price list/paket pembiayaan perusahaan yang telah disetujui oleh Kantor Pusat
- 4) Menentukan besarnya refund dengan persetujuan Kepala Cabang,
- 5) Membina dan memberikan arahan kepada CMO dalam melakukan survey ke tempat calon Debitor,
- 6) Memeriksa adanya Memo Pending dari CMO agar segera dilengkapi, g. Ikut menjaga hubungan baik dengan Dealer (*Relationship Dealer*) dan Debitor,

- 7) Bersama-sama dengan CMO dan Kepala Cabang menjalin kerjasama dengan Dealer dan menawarkan paket penjualan yang telah disetujui Kantor Pusat,
- 8) Meminta biaya pembatalan perjanjian kredit kepada Debitor/Dealer.

c. CA (*Credit Analyst*)

Tugas-tugas dan tanggung jawab dari CA (*Credit Analyst*) antara lain :

- 1) Memeriksa kelayakan dokumen persyaratan kredit calon Debitor beserta kekuatan legalitas dokumen persyaratan kredit calon Debitor.
- 2) Melakukan kunjungan langsung ke lapangan atau survey ke calon Debitor terhadap aplikasi kredit baru (*new order*), pengulangan (*repeat order*) atau tambahan (*additional order*) jika Credit Analyst meragukan kebenaran dan validitas data analisa CMO dan CMH
- 3) Melakukan survey sampling kepada Debitor potensial *Bad Debt* bahwa Debitor mempunyai agung > 30 hari



pada angsuran 1 s/d 6. Survey ulang harus dilakukan minimal sekali dalam seminggu dengan diketahui oleh Kepala Cabang

- 4) Mewakili Kepala Cabang menandatangani "*Purchase Order*" apabila Kepala Cabang berhalangan
- 5) Membuat Pemetaan dan pengumpulan data atau informasi identifikasi tumbuhnya "*Red Area*" (dalam hal pemetaan ini CA dapat berkoordinasi dengan Credit Screener, CMH/MH, A/R Head, Kepala Cabang)
- 6) Memonitor CMO dengan status "*Stop Selling*" sampai CMO tersebut dapat berstatus "*Selling*" kembali
- 7) Memberikan masukan kepada CMO, hal-hal yang menyangkut criteria kelayakan kredit serta memberikan masukan kepada manajemen untuk memperbaharui kondisi Kebijakan Kredit.

d. Data Entry

Tugas-tugas dan tanggung jawab dari Data Entry antara lain :

- 1) Bertanggungjawab terhadap input data calon Debitor di Sistem dan kebenarannya serta pencetakan dokumen pendukung dalam proses kredit (PO, SP BPKB) dan dokumen Kontrak sesuai standard prosedur yang telah ditentukan perusahaan,
- 2) Memeriksa kelengkapan data calon debitur.
- 3) Cetak Dokumen Kontrak, Surat Pesanan (PO) dan Surat Penyerahan BPKB setelah aplikasi disetujui oleh Komite Kredit dan didistribusi ke calon Debitor dan Dealer untuk di tandatangani dan di stempel.

e. *Credit Processor*

Tugas-tugas dan tanggung jawab dari *Credit Processor* antara lain :

- 1) Melakukan pemeriksaan ulang terhadap data di Sistem yang telah di input oleh *Data Entry*
- 2) Bertanggungjawab terhadap kelengkapan, kebenaran dan keabsahan tagihan Dealer serta mencegah terjadinya

pelaksanaan PPD sebelum Memo Pending dokumen tagihan dilengkapi oleh Dealer

- 3) Melakukan *follow up* Memo Pending Tagihan Dealer kepada CMO dan CMH/MH atau langsung ke Dealer
- 4) Melakukan konfirmasi kepada calon Debitor untuk memastikan Berita Acara Serah Terima Kendaraan /Surat jalan dari Dealer
- 5) Melakukan input dokumen tagihan Dealer di sistem.

f. Credit Admin

Tugas-tugas dan tanggung jawab dari Credit Adminantara lain :

- 1) Mempersiapkan form blanko dokumen kontrak, Form Aplikasi Permohonan Pembiayaan dan Lembar Analisa Survey Rekomendasi Perorangan/Perusahaan (LASRP) untuk digunakan survey ke Debitor oleh CMO
- 2) Bertanggung jawab dalam penyimpanan dan pemeliharaan semua dokumen dalam map Perjanjian

Kredit dengan tetap mempertahankan kelengkapan dan kerapian dokumenter tersebut secara lengkap dan rapi

- 3) Mencatat setiap peminjaman dokumen dalam buku register dan memonitor jangka waktu pengembaliannya dengan diketahui oleh AdH atau Kepala Cabang,
- 4) Melakukan *Follow Up* terhadap setiap dokumen Memo Pending kepada CMO dan mengontrol pelaksanaan Stop Selling CMO.

g. Staff Collateral

Tugas-tugas dan tanggung jawab dari Staff Collateral antara lain:

- 1) Menerima dan memeriksa kelengkapan berkas dokumen BPKB dari CMO dan Credit Admin
- 2) Memastikan bahwa semua BPKB yang belum diterima dari Dealer adalah sama jumlahnya dengan SP BPKB
- 3) Menerima dan memeriksa fisik buku BPKB unit baru dan bekas saat diterima dari Dealer

- 4) Membantu Debitor melalui *Customer Service* dalam melakukan proses perpanjangan / penggantian STNK dan Balik Nama BPKB
- 5) Menyerahkan dan menerima BPKB dari Biro Jasa yang telah ditunjuk untuk proses BBN
- 6) Menyerahkan Berkas BPKB ke Kantor Pusat/Bank Pendanaan kepada Credit admin untuk dikirimkan ke Kantor Pusat,
- 7) Melakukan permintaan BPKB ke Kantor Pusat (untuk preterm).

#### h. Staff Finance

Tugas-tugas dan tanggung jawab dari Staff Finance antara lain:

- 1) Bertanggungjawab terhadap penerimaan non cash (transfer dan PDC), cash dari Teller, penyetoran ke Bank, pembayaran dan mengontrol atau mengawasi cash flow keuangan perusahaan

- 2) Membuat dan filling Kartu Kontrol Kesehatan, Service Kendaraan, bensin dan Pulsa *Handphone*
- 3) Meminta dan filling semua bukti pembayaran,
- 4) Menerima dan menyetorkan penerimaan dari Teller ke Bank via *Messenger* sesuai dengan laporan atau pencatatan membuat laporan serantauang tunai yang belum disetorkan, e. Menginput pembayaran Debitor via transfer berdasarkan bukti yang ada
- 5) Membayarkan tagihan pihak eksternal sesuai dengan ketentuan yang berlaku dengan cermat dan akurat serta membuat laporan kas Bank harian dan memeriksa kebenaran bukti pendukungnya
- 6) Membuat rekonsiliasi Bank sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

i. Staff Asuransi

Tugas-tugas dan tanggung jawab dari Staff Asuransiantara lain :

- 1) Mengasuransikan unit pembiayaan kendaraan Debitor dalam rangka mengurangi resiko kerugian jika terjadi kehilangan dengan tetap mengutamakan kepuasan pelanggan dan bertanggung jawab terhadap kebenaran laporan,
  - 2) Menutup (*cover*) asuransi setiap unit pembiayaan kendaraan sesuai dengan ketentuan yang berlaku,
  - 3) Melakukan pengecekan terhadap Polis dan tagihan asuransi yang dikirimkan oleh Perusahaan Asuransi
  - 4) Melakukan penginputan No. Polis ke dalam Sistem
  - 5) Mendistribusikan no. Polis yang sudah diterima dari Perusahaan Asuransi kepada Credit Admin
  - 6) Melakukan *follow-up* terhadap perkembangan proses klaim yang diajukan,
  - 7) Melakukan proses endorsement terhadap polis asuransi yang terdapat kesalahan.
- j. Staff Accounting Tugas-tugas dan tanggung jawab dari Staff Accounting antara lain:

- 1) Bertanggungjawab terhadap pencatatan, pemeriksaan dan pengumpulan data dalam rangka penyajian laporan keuangan sesuai dengan standar akuntansi yang telah Kantor Pusat serta menyimpan, memelihara dan mengamankan seluruh bukti transaksi yang ada
- 2) Memeriksa bukti-bukti pendukung setiap transaksi sebelum melakukan penjurnalan,
- 3) Menjurnal setiap transaksi non cash sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku
- 4) Menyimpan bukti jurnal dan bukti-bukti pendukung transaksi dengan rapi dan aman
- 5) Mencetak (*hard copy*) dan menyimpan data (*soft copy*) seluruh transaksi dan laporan keuangan setiap periode,
- 6) Memeriksa setiap otomatis jurnal dari transaksi Trade dan *Non Trade* yang dilakukan oleh divisi atau bagian lain dalam satu hari.



k. Teller

Tugas-tugas dan tanggung jawab dari Tellerantara

lain:

- 1) Menerima pembayaran angsuran secara tunai dari Debitor
- 2) Memasukkan data pembayaran tunai ke dalam Sistem dengan benar dan akurat sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan
- 3) Menerima setoran tunai dari A/R Officer dan Remedial Admin dengan TTS
- 4) Setiap hari seluruh penerimaan Teller dilaporkan dan disetorkan kepada *staff Finance* untuk disetorkan ke Bank
- 5) Jika terjadi selisih penerimaan uang dengan input di sistem, sepenuhnya menjadi tanggung jawab Teller yang bersangkutan
- 6) Setiap penerimaan uang kertas wajib diperiksa dengan menggunakan lampu ultraviolet karena jika terdapat uang palsu menjadi tanggung jawab Teller.

1. AdH (*Administrasion Head*)

Tugas-tugas dan tanggung jawab dari Administrasion

Head antara lain:

- 1) Memonitor produktifitas staff *Data Entry*
- 2) Memonitor produktifitas staff *Credit Processor*
- 3) Memonitor produktifitas staff Asuransi
- 4) Memonitor produktifitas staff Collateral
- 5) Memonitor produktifitas staff Finance
- 6) Memonitor produktifitas staff Accounting
- 7) Memonitor produktifitas staff Teller
- 8) Memeriksa keabsahan dan kebenaran data permohonan pembiayaan,
- 9) Mengontrol kondisi kantor (bangunan, peralatan, inventaris) dan pengamanannya.

m. *Desk Call*

Tugas-tugas dan tanggung jawab dari Desk

Callantara lain:

- 1) *Memfollow up* Debitor-Debitor yang telah membuat janji,

- 2) Membuat Insentif performance *Desk Call*
- 3) Melaksanakan seluruh aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan tugasnya sebagai *Desk Call* dengan baik dan bertanggung jawab terhadap segala aktivitas yang telah dilakukannya
- 4) Berkoordinasi dengan bagian-bagian terkait dalam menunjang pelaksanaan aktivitasnya.

n. Admin

Tugas-tugas dan tanggung jawab dari A/R

Adminantara lain:

- 1) Membuat, mencetak dan mengirimkan Surat Peringatan (SP) I, II dan Surat Peringatan Terakhir (SPT)
- 2) Memberikan laporan tentang SP I, II dan SPT yang telah dicetak kepada A/R *Head* dalam bentuk Rekap SP I, II dan SPT
- 3) Membuat tanda terima SP I, II dan SPT, d.  
Mempersiapkan administrasi untuk tugas A/R Officer dalam menangani Debitor yang menunggak

- 4) Membuat dan mencetak Daftar Kunjungan Harian A/R *Officer*.

o. A/R Officer

Tugas-tugas dan tanggung jawab dari A/R Officer antara lain:

- 1) Bertanggung jawab atas terlaksananya kegiatan penagihan A/R Overdue yang ditugaskan kepadanya secara tepat waktu di wilayahnya
- 2) Menyiapkan administrasi yang diperlukan dalam penagihan seperti TTS, DKH ARO, SP I/SP II/SPT,
- 3) Menerima uang angsuran, denda dan biaya tagih dari Debitor dengan memberikan TTS sebagai bukti penerimaan
- 4) Menyetorkan hasil tagihan ke Kasir/Finance tepat waktu pada sore hari atau maksimal keesokkan harinya.

p. *Remedial Admin*

Tugas-tugas dan tanggung jawab dari Remedial Admin antara lain:

- 1) Membuat, mencetak dan mengirimkan Surat Tugas Penarikan (STP) buat Remedial Officer atau Surat Kuasa Penarikan (SKP) untuk *Proff Coll*
- 2) Memberikan laporan tentang STP/SKP yang telah dicetak kepada A/R Head dalam bentuk Rekap STP/SKP.
- 3) Mempersiapkan administrasi untuk tugas Remedial *Officer* dan *Proff Coll* dalam melakukan penarikan unit
- 4) Melakukan verifikasi/Rekondisi terhadap Kendaraan tarikan yang berhasil ditarik.

q. Remedial Officer

Tugas-tugas dan tanggung jawab dari Remedial Officer antara lain:

- 1) Bertanggung jawab atas terlaksananya kegiatan penagihan atau penarikan terhadap unit kendaraan Debitor yang menunggak

- 2) Mengunjungi Debitor yang menunggak untuk melakukan penagihan atau penarikan unit sesuaidengan DKHR, bucket dan wilayahnya,
- 3) Memberikan Surat Tugas Penarikan kepada nasabah yang menunggak.

## 6. Deskripsi Responden

Deskripsi responden ini merupakan suatu proses mendeskripsikan para responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan. Pada penelitian didapat sebanyak 45 responden dimana hasil ini diketahui dari jumlah hasil penyebaran kuesioner adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

**Tabel 4.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	36	80,0
2	Perempuan	9	20,0
Total		45	100

Sumber Data Primer diolah 2022

Dari tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa dari 45 responden yang dijadikan sampel, hampir sebagian besar responden 80,0% dengan jenis kelamin laki-laki dari perempuan 20,0%.

b. Berdasarkan Usia Responden

**Tabel 4.2**  
**Usia Responden**

<b>No</b>	<b>Usia Responden</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	21-38	26	57,8
2	Diatas 40	19	42,2
	Total	45	100

Sumber Data Primer diolah 2022

Dari tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa dari 45 responden yang dijadikan sampel, hampir sebagian besar responden 57,8% dengan usia 21-38 tahun, dari diatas 40 tahun sebanyak 42,2%.

- c. Berdasarkan Pendidikan Responden

**Tabel 4.3**  
**Pendidikan Responden**

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	18	40,0
2	Sarjana (DIII/S1)	27	60,0
Total		45	100

Sumber Data Primer diolah 2022

Dari tabel 4.3 di atas dapat diketahui bahwa dari 45 responden yang dijadikan sampel, hampir sebagian besar responden 60,0% dengan pendidikan terakhir Sarjana (DIII/S1), dari pendidikan SMA 40,0%.

- d. Berdasarkan Lama Bekerja Responden

**Tabel 4.4**  
**Lama Bekerja Responden**

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	3-5 Tahun	21	46,6
2	>5 Tahun	24	53,4
Total		45	100

Sumber Data Primer diolah 2022



Dari tabel 4.4 di atas dapat diketahui bahwa dari 45 responden yang dijadikan sampel, hampir sebagian besar responden 53,4% dengan lama bekerja >5 tahun, dari 3-5 tahun 46,6%.

## B. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 1. Uji Validitas dan Reabilitas

#### a. Uji Validitas

#### b. Variabel Penghargaan

**Tabel 4.5**

**Hasil Uji Validitas X1**

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0,369	0,1698	Valid
2	0,762	0,1698	Valid
3	0,783	0,1698	Valid
4	0,732	0,1698	Valid
5	0,783	0,1698	Valid
6	0,460	0,1698	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil uji validitas variabel penghargaan menunjukkan bahwa variabel penghargaan memiliki kriteria valid untuk semua aitem pertanyaan berdasarkan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

**c. Variabel Insentif**

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas X2**

<b>No</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,250	0,1698	Valid
2	0,867	0,1698	Valid
3	0,867	0,1698	Valid
4	0,626	0,1698	Valid
5	0,261	0,1698	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil uji validitas variabel insentif menunjukkan bahwa variabel insentif memiliki kriteria valid untuk semua aitem pertanyaan berdasarkan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

**d. Variabel Produktivitas Karyawan**

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Y1**

<b>No</b>	<b>R Hitung</b>	<b>R Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,373	0,1698	Valid
2	0,341	0,1698	Valid
3	0,672	0,1698	Valid
4	0,693	0,1698	Valid
5	0,479	0,1698	Valid
6	0,510	0,1698	Valid
7	0,359	0,1698	Valid
8	0,650	0,1698	Valid
9	0,241	0,1698	Valid
10	0,381	0,1698	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil uji validitas variabel produktivitas karyawan menunjukkan bahwa variabel produktivitas memiliki kriteria valid untuk semua aitem pertanyaan berdasarkan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

e. Uji Reabilitas

1) Variabel Penghargaan

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Reabilitas X1**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.745	6

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel Diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *reliability coeffecients* pada alpha dalam pertanyaan kuisisioner ini mempunyai nilai lebih besar dari 0,70.

2) Variabel Insentif

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reabilitas X2**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.552	5

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel Diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *reliability coeffecients* pada alpha dalam pertanyaan kuisisioner ini mempunyai nilai lebih besar dari 0,70.

### 3) Variabel Produktivitas Karyawan

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reabilitas Y1**

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.610	10

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel Diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *reliability coeffecients* pada alpha dalam pertanyaan kuisisioner ini mempunyai nilai lebih besar dari 0,70.

## 2. Hasil Uji Asumsi Dasar

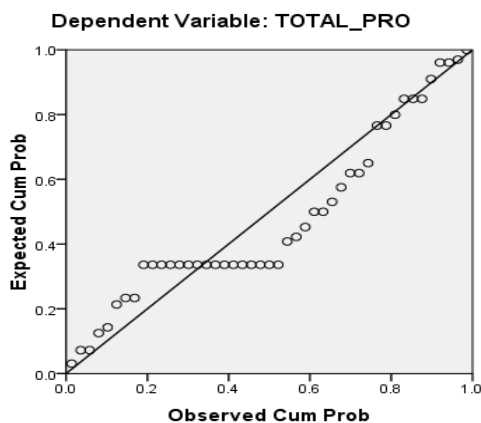
Menurut Hasan, dalam penggunaan regresi, terdapat beberapa asumsi dasar. Asumsi dasar juga dikenal sebagai asumsi klasik. Dengan terpenuhinya asumsi klasik, maka hasil

yang diperoleh` dapat lebih akurat dan mendekati atau sama dengan kenyataan. dalam pengajuan asumsi klasik asumsi yang digunakan adalah normalitas dan multikolineritas.

**a. Uji Normalitas**

**Grafik 4.1**  
**Hasil Uji Normalitas**

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2022

Uji normalitas model moderator regression analisa dilakukan dengan melihat grafik p-p plot pada persamaan pertama dan kedua. Uji normalitas memiliki titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal, dengan demikian

maka data tersebut berdistribusi normal, bila data normal akan dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.

b. Uji Homogenitas

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**Tes Of Homogeneity Of Variance**

	Levence statistic	df1	df2	Sig.
Penghargaan	3.714	2	42	.226
Insentif	1.593	2	42	.221

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2022

Berdasarkan Hasil tabel diatas dapat dilihat bahwa data pada penelitian ini memiliki variansi yang sama atau tidak jauh beda keragamannya. hal ini dapat dilihat signifikansi uji yang lebih besar 0,226 dan 0,221

### 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda. Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji mana dulu yang harus dipenuhi. Model regresi yang baik (tidak termasuk model regresi sederhana) harus memenuhi asumsi klasik. Pemenuhan asumsi klasik dimaksudkan agar dalam pengerjaan model regresi tidak menemukan masalah-masalah statistik. Selain itu,

model regresi yang dihasilkan dapat memenuhi standar statistik sehingga parameter yang diperoleh logis dan masuk akal. Proses pengujian asumsi klasik dilakukan bersama dengan proses uji regresi sehingga langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian asumsi klasik menggunakan langkah kerja yang sama dengan uji regresi. Setidaknya ada tiga uji asumsi klasik, yaitu uji multikolinearitas.

a. Multikolinearitas

**Grafik 4.12**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constan)	15.783	4.914		3.212	.003		
	Penghargaan	.419	.193	.352	2.172	.036	.524	1.907
	Insentif	.738	.336	.355	2.193	.034	.524	1.907

a. Dependent Variable: TOTAL\_PRODUKTIVITAS

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk variabel penghargaan dan insentif memiliki nils tolerance yang lebih besar dari 0,1 sedangkan VIF lebih kecil dari 10



sehingga masing-masing variabel independen diatas bebas (dari gejala multikolieritas). bila data terbebas dari gejala multikolieritas, maka dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.

#### **4. Pengujian Hipotesis**

Dalam penelitian ini penulis meneliti tentang “Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap Produktifitas Kariyawan di PT WOM Kota Bengkulu” Pengujian Hipotesis pada penelitian ini menggunakan  $F_{ratio}$ ,  $t_{value}$ , dan Koefisien Determinasi yang diuji menggunakan bantuan SPSS 16. Digunakan untuk menguji “Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap Produktifitas Kariyawan di PT WOM Kota Bengkulu”.

##### **a. Regresi Linier Berganda**

Model ini adalah untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap dependen. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.13.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.783	4.914		3.212	.003
	Total_P	.419	.193	.352	2.172	.036
	Total_IN	.738	.336	.355	2.193	.034

a. Dependent Variable: TOTAL\_PRO

Berdasarkan tabel 4.13 diatas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut:  $Y = 15,783 + 0,419(X_1) + 0,738(X_2)$ , dapat diartikan bahwa :

- 1) Nilai (*constant*) sebesar 15.783 mempunyai arti bahwa apabila variable Penghargaan ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ), sama dengan nol maka variable Produktifitas kerja ( $Y$ ) akan tetap sebesar 15.783.
- 2) Koefisien regresi Penghargaan ( $X_1$ ) sebesar 0.419 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel penghargaan dapat meningkatkan nilai variabel Produktifitas Kerja ( $Y$ ) sebesar 0.419, dengan asumsi jika variabel Insentif ( $X_2$ ) tetap atau = 0.

- 3) Koefisien regresi *Insentif* ( $X_2$ ) sebesar 0.738 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel *insentif* dapat meningkatkan nilai variabel Produktifitas Kerja (Y) sebesar 0.738, dengan asumsi jika variabel penghargaan ( $X_1$ ) tetap atau = 0.

**b. Pengujian Secara Parsial ( $t_{value}$ )**

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS 16, maka didapat hasil seperti yang dijelaskan oleh Tabel berikut :

**Tabel 4.14 Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.783	4.914		3.212	.003
	Total_P	.419	.193	.352	2.172	.036
	Total_IN	.738	.336	.355	2.193	.034

a. Dependent Variable: TOTAL\_PRO

Berdasarkan uji secara parsial ( $t_{value}$ ), diperoleh hasil sebagai berikut

- 1) Hipotesis 1 (pertama) dengan menggunakan uji  $t_{value}$  dapat dilihat pada tabel 4.14 yang memberikan hasil kesimpulan bahwa Penghargaan berpengaruh terhadap produktifitas kerja

dengan koefisien nilai  $\beta$  0,419 dan signifikansi  $0,036 < 0,05$ , yang artinya semakin Tinggi penghargaan maka akan semakin Tinggi pula produktifitas kerja karyawan PT WOM Kota Bengkulu . Dengan kata lain setiap peningkatan Penghargaan maka produktifitas kerja akan meningkat, Artinya Penghargaan (X1) dan produktifitas kerja (Y) memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

- 2) Hipotesis 2 (dua) yang memberikan hasil kesimpulan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja dengan koefisien nilai  $\beta$  0,738 dan signifikansi  $0,034 < 0,05$ . Yang artinya bahwa insentif maka akan semakin Tinggi pula produktifitas kerja karyawan PT WOM Kota Bengkulu. Semakin baik insentif yang diberikan maka akan semakin tinggi produktifitas kerja karyawan. Artinya *insentif* (X2) dan produktifitas kerja (Y) memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

### c. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Berdasarkan pengujian Hipotesis menggunakan SPSS 16, maka didapat hasil hipotesis yang akan dijelaskan pada tabel berikut

**Tabel 4.15 ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.127	2	29.064	15.351	.000 <sup>a</sup>
	Residual	79.517	42	1.893		
	Total	137.644	44			

a. Predictors: (Constant), Total\_IN, Total\_P

b. Dependent Variable: TOTAL\_PRO

Pengujian hipotesis secara simultan nilai  $F_{ratio}$  sebesar 15.351 dengan nilai probabilitas (sig.)= 0.000. artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai (sig.)  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima. Artinya variabel Penghargaan (X1), Insentif (X2) sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT WOM Kota Bengkulu.

## 5. Pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Berdasarkan uji statistik SPSS 16 hasil koefisien determinasi pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.16**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.650 <sup>a</sup>	.422	.395	1.376

A. Predictors: (Constant), Inentif, Penghargaan

B. Dependent Variable: Produktivitas

Selanjutnya pengujian koefisien determinasi, berdasarkan hasil penelitian pada table 4.16 Hasil Pengolahan Data terlihat bahwa besarnya koefisien determinasi berganda atau  $R^2$  model regresi pada pengaruh daya tarik dan infrastruktur terhadap minat kunjungan adalah sebesar ( $R^2$ ) = 0,422. Hasil tersebut bila dinyatakan dalam persen 42,2 %. Dapat diartikan bahwa 42,2% Pengaruh variabel penghargaan Dan variabel insentif Terhadap variabel Produktifitas Karyawan di PT WOM Kota Bengkulu, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

## C. Pembahasan

Responden dalam penelitian ini berjumlah 45 orang karyawan PT WOM kota Bengkulu, yang dapat memberikan informasi mengenai Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan di PT WOM Kota Bengkulu, Dengan penjelasan sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Penghargaan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan di PT WOM Kota Bengkulu**

Berdasarkan uji Hipotesis 1 (pertama) dengan menggunakan uji  $t_{value}$  dapat dilihat pada pada tabel 4.2 yang memberikan hasil kesimpulan bahwa Penghargaan berpengaruh terhadap produktifitas kerja dengan koefisien nilai  $\beta$  0,419 dan signifikansi  $0,036 < 0,05$ , yang artinya semakin Tinggi penghargaan maka akan semakin Tinggi pula produktifitas kerja karyawan PT WOM Kota Bengkulu . Dengan kata lain setiap peningkatan Penghargaan maka produktifitas kerja akan meningkat, Artinya Penghargaan (X1) dan produktifitas kerja (Y) memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

Pemberian penghargaan akan menimbulkan efek yang baik terhadap perusahaan karena karyawan memiliki produktivitas yang baik, produktivitas karyawan merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari karyawan yang dipergunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan<sup>27</sup>.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2021) hasil penelitian ini adalah variabel penghargaan (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) memiliki pengaruh langsung sebesar 0,510 atau 51% yang artinya adalah signifikan, variabel insentif (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) memiliki pengaruh langsung sebesar 0,584 atau 58,40% yang artinya signifikan. Dan variabel

---

<sup>27</sup> Saputra, D, "Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Secara Parsial Dan Simultan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat."



penghargaan (X1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) melalui insentif (X2)<sup>28</sup>.

Penghargaan yang berlaku di PT. WOM meliputi gaji, insentif, dan jenjang karir. Untuk pemberian gaji di PT. WOM nominal atau besaran gajinya sesuai dengan posisi pekerjaan yang mereka kerjakan dan diberikan per bulannya sesuai dengan target pencapaian bulanan tiap orang.

## **2. Pengaruh Insentif Terhadap Produktifitas Kerja Kariyawan di PT WOM Kota Bengkulu**

Berdasarkan hasil Hipotesis 2 (dua) yang memberikan hasil kesimpulan bahwa bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja dengan koefisien nilai  $\beta$  0,738 dan signifikansi  $0,034 < 0,05$ . Yang artinya bahwa insentif maka akan semakin Tinggi pula produktifitas kerja karyawan PT WOM Kota Bengkulu. Semakin baik insentif yang diberikan maka akan semakin tinggi produktifitas kerja

---

<sup>28</sup> Lestari, Firdaus, and Rinda, "Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan."

karyawan. Artinya *insentif* (X2) dan produktifitas kerja (Y) memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

Selain gaji dan insentif yang diberikan, karyawan juga bisa mendapatkan jenjang karir yang berlaku di perusahaan tersebut. Dimana untuk jenjang karir karyawan yang bisa menerima adalah karyawan yang memiliki kemampuan untuk menjaga penjualannya tetap bagus dan stabil. Jadi nantinya karyawan tersebut dapat naik ke jabatan yang lebih tinggi baik di perusahaan itu sendiri atau di cabang lain<sup>29</sup>.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian upah dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Secara parsial, pemberian upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Instansi perlu terus memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi

---

<sup>29</sup> Abdi Sugiarto and Disiplin Kerja, “Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Infomedia Nusantara” 4, no. 2 (2021): 1227–1237.

produktivitas kerja pegawai. Hal ini penting dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat<sup>30</sup>.

### **3. Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan di PT WOM Kota Bengkulu**

Pengujian hipotesis secara simultan nilai  $F_{ratio}$  sebesar 15.351 dengan nilai probabilitas (sig.)= 0.000. artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai (sig.)  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima. Artinya variabel Penghargaan (X1) , Insentif (X2) sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT WOM Kota Bengkulu.

Dengan adanya insentif, karyawan perusahaan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja, kualitas kerja, pemikiran yang berorientasi memajukan instansi, menurunkan tingkat absensi maupun perputaran tenaga kerja, sehingga hal tersebut dapat mendorong karyawan bekerja lebih

---

<sup>30</sup> Osvaldo W, "Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara."

giat, semangat dan rasa penuh tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang bisa berefek juga menurunkan angka korupsi dikalangan karyawan tersebut, Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara insentif dengan produktivitas karyawan PT Infomedia Nusantara. Pada dasarnya tujuan pokok dari semua program insentif adalah meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif<sup>31</sup>.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa insentif berpengaruh terhadap produktivitas, Insentif yang sesuai akan menaikkan produktivitas dikarena meningkatkan kepuasan kerja. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat

---

<sup>31</sup> Lestari, Firdaus, and Rinda, "Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." Skripsi (Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta, 2017), h. 13-15.

pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT Infomedia Nusantara<sup>32</sup>.

Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan secara signifikan sebagaimana yang diperoleh dari hasil penelitian ini didukung dari hasil penelitian-penelitian lain. Insentif memiliki dua aspek kepentingan, yaitu untuk perusahaan dan untuk karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, insentif dilaksanakan dengan maksud untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi dan memotivasi karyawan yang kurang berprestasi. Bagi karyawan, selain mendorong mereka untuk bekerja lebih giat, pemberian insentif dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Apabila kesejahteraan karyawan tercukupi maka karyawan akan lebih baik dan diharapkan berpengaruh pula terhadap prestasi kerjanya<sup>33</sup>.

---

<sup>32</sup> Prabu et al., "Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Divisi Penjualan PT . United Motors Center Suzuki Ahmad Yani , Surabaya )." *Journal of Economics and International Finance*. Vol. 5 (5): pp 199-211

<sup>33</sup> Nurmawanto, "Pengaruh Insentif Terhadap Produktifitas Kerja Di Kantor (Representatif Office) PT. Asuransi Takaful Keluarga Cipulir." *Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia*.

Sebagai faktor yang penting dalam perusahaan, harusnya perusahaan memberikan suatu perhatian kepada karyawan, dengan demikian akan memberi semangat bagi kinerja seorang karyawan, keberhasilan perusahaan juga akan tercapai karena prestasi yang baik oleh kemampuan seorang karyawan dalam perusahaan itu, insentif penting juga bagi perusahaan karena mencerminkan upaya suatu perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya, pemberian kompensasi baik berupa pengupahan dan balas jasa jika tidak dilaksanakan secara tepat maka perusahaan akan kehilangan para karyawannya<sup>34</sup>.

Penghargaan didasarkan pada asas keadilan dalam pemberiannya, penghargaan ini pun dapat berupa insentif, bonus, piagam, promosi jabatan, dan lain-lain. Dalam pemberian penghargaan ini menumbuhkan rasa ingin lebih unggul bagi pegawai dan mampu bersaing untuk memberikan manfaat bagi diri sendiri serta bagi perusahaan. Penghargaan diberikan kepada karyawan yang loyal dan berprestasi yang berhasil

---

<sup>34</sup> Sugiarto, "Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Infomedia Nusantara. *International Journal of Business and Management Tomorrow*. Vol. 2 (12): pp 1-11."

menyelesaikan tugasnya dengan baik. Pemberian penghargaan ini pun merupakan suatu tanda apresiasi dari perusahaan dan bertujuan menaikkan produktivitas kerja karyawan yang lain agar termotivasi untuk berhasil juga<sup>35</sup> .

---

<sup>35</sup> Havivah Milaenia Fitri and Meira Hidayati, "Pengaruh Lama Waktu Tunggu Pendaftaran Terhadap Kepuasan Pasien Di Puskesmas Waringinkurung," *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia* 1, no. 12 (2021): 1789–1795, <https://cerdika.publikasiindonesia.id/index.php/cerdika/article/view/262/500%0Ahttps://cerdika.publikasiindonesia.id/index.php/cerdika/article/view/262>.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang didapat dalam penelitian ini ,maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Penghargaan berpengaruh terhadap produktifitas kerja artinya semakin Tinggi *penghargaan* maka akan semakin tinggi pula produktifitas kerja karyawan PT WOM Kota Bengkulu, dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,036 < 0,05$  yang artinya  $H_a$  dapat diterima  $H_o$  ditolak.
2. Insentif berpengaruh terhadap Produktifitas kerja karyawan PT WOM. Yang artinya Insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktifitas kerja karyawan. Semakin baik *insentif* yang diberikan maka akan semakin tinggi Produktifitas kerja karyawan dapat dilihat dari nilai signifikansi  $0,034 < 0,05$  yang artinya  $H_a$  dapat diterima  $H_o$  ditolak.



3. Terdapat pengaruh Penghargaan dan insentif terhadap produktifitas kerja karyawan PT WOM Kota Bengkulu, Secara simultan nilai  $F_{ratio}$  sebesar 15.351 dengan nilai probabilitas (sig.)= 0.000. artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai p robabilitas 0,05 atau nilai (sig.)  $0,000 < 0,05$ , yang artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama antar variabel.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat digunakan sebagai pertimbangan yaitu :

1. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan dan pertimbangan untuk perusahaan untuk dapat selalu berupaya meningkatkan penghargaan dan insentif kepada karyawan untuk meningkatkan produktifitas karyawan dalam bekerja sehingga dapat menguntungkan karyawan.

2. Untuk yang akan melakukan penelitian lebih lanjut terutama yang berhubungan dengan penghargaan dan insentif terhadap produktifitas kerja karyawan hendaknya mempertimbangkan variable lain yang diduga berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Dan Dujja, 2016. Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Iii Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, Volume 2, Nomor 1 , 54-66.
- Chrisnasari, Jessica. “Terhadap Produktivitas Kerja ( Studi Pada Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Malang )” 41, No. 1 (2016): 82–90.
- Fitri, Havivah Milaenia, And Meira Hidayati. “Pengaruh Lama Waktu Tunggu Pendaftaran Terhadap Kepuasan Pasien Di Puskesmas Waringinkurung.” *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia* 1, No. 12 (2021): 1789–1795. <https://Cerdika.Publikasiindonesia.Id/Index.Php/Cerdika/Article/View/262/500%0ahttps://Cerdika.Publikasiindonesia.Id/Index.Php/Cerdika/Article/View/262>.
- Haedar, Ikbal. M. “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Suraco Jaya Abadi Motor Di Masamba Kabupaten Luwu Utara.” *Equilibrium, Jurnal* 05, No. 01 (2015): 15–21.
- Hasan, Lenny. “Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Ii Sumatera Barat.” *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 8 (2018): 1–9.
- Irawan, Muhammad Rizal Nur. “Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo.” *Ecopreneur.12* 1, No. 1 (2018): 36–41. <https://E-Journal.Umaha.Ac.Id/Index.Php/Ecopreneur/Article/View/196>.
- Jawariah. H. “Pengaruh Pelatihan, Upah, Insentif Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Pg Kreet Baru Malang).” *Skripsi Universitas Brawijaya* (2016).
- Lestari, Andhika Risda, M Aziz Firdaus, And Rachmatulaily Tinakartika Rinda. “Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 4, No. 1 (2021): 28–33.
- Mariyatni, Ni Putu Sri, And I Made Setena. “Dampak Implementasi

Insentif Dan Jaminan Sosial Membantu Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ud Kembang Batu Lestari Di Mengwi Badung.” *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)* 20, No. 2 (2021): 110–117.

Nurmawanto, Slamet. “Pengaruh Insentif Terhadap Produktifitas Kerja Di Kantor (Representatif Office) Pt. Asuransi Takaful Keluarga Cipulir.” *Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Ilmu Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta* (2014).

Oberlian. “Pengaruh Sistem Reward , Motivasi Dan Produktivitas Kerja Agen Asuransi Sequis Life.” *Jurnal Ekonomi Manajemen* 5, No. November (2019): 124–133.

Oswaldo W, Kojo. “Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara.” *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 5, No. 3 (2017): 3008–3017.

Prabu, Aldila Saga, Universitas Negeri Surabaya, Dewie Tri Wijayanti, And Universitas Negeri Surabaya. “Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Divisi Penjualan Pt . United Motors Center Suzuki Ahmad Yani , Surabaya )” 5, No. 2 (2016): 104–117.

Priyadi, Puji, And Siwi Nur Indriyani. “Pengaruh Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mandiri, Tbk.” *Jurnal Ekonomi Dan Industri* 21, No. 2 (2020): 68–79.

Saputra, D, Dkk. “Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Secara Parsial Dan Simultan Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Ii Sumatera Barat.” *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 8 (2017).

Sofiyon Lazuardi. “Kerjaterhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Merchandising Pt . Indomarco Prismatama Gresik ( Salary , Incentive And Environmental Effect Working On Employee Productivity Division” 5, No. 3 (2020): 219–228.

Sugiarto, Abdi, And Disiplin Kerja. “Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt . Infomedia Nusantara” 4, No. 2 (2021): 1227–1237.

Sugiono. *Metode Peneltian Bisnis. Bandung: Alfabeta*. Vol. 693, 2014.

**KUISIONER PENELITIAN**

Petunjuk Pengisian:

Kepada Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara/ i untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. b. Berilah tanda (V) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai hati nurani Anda. c. Ada empat alternatif jawaban, yaitu: 1 = Sangat Tidak Setuju (STS) 2 = Tidak Setuju (TS) 3 = Netral (N) 4 = Setuju (S) 5 = Sangat Setuju (SS).

**A. Karakteristik Responden**

N a m a : \_\_\_\_\_

U s i a : \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin : \_\_\_\_\_

Pendidikan : \_\_\_\_\_

Lama Bekerja : \_\_\_\_\_

J a b a t a n : \_\_\_\_\_

**B. Penghargaan Karyawan**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Perusahaan memberikan gaji kepada karyawan					
2	Perusahaan memberikan upah kepada karyawan					
3	Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan					
4	Perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan					

5	Perusahaan memberikan penghargaan interpersonal atas hasil kerja anda					
6	Karyawan diberikan kesempatan untuk mempromosi					
<b>Total</b>						

Sumber: Faiqoh, 2018. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja. Skripsi. Universitas Brawijaya.

### C. Insentif Karyawan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Insentif yang saya terima memuaskan					
2	Insentif yang saya terima memenuhi kebutuhan hidup					
3	Insentif yang saya terima selalu mengalami peningkatan					
4	Insentif yang diterima memotivasi semangat kerja saya					
5	Insentif yang saya terima selalu tepat waktu					
<b>Total</b>						

Sumber: Anwar dan Dujja, 2016. Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Wilayah I Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen, Volume 2, Nomor 1*, 54-66.

#### D. Produktifitas Kerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.					
2	Saya menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaanpekerjaan saya.					
3	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					
4	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan					
5	Saya sering terlambat masuk kerja					
6	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya.					
7	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung-jawab saya.					
8	Terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani.					
9	Saya selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
10	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					
<b>Total</b>						

Sumber: Faiqoh, 2018. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja. Skripsi. Universitas Brawijaya.



## Lampiran 2

**HASIL OLAHAN DATA SPSS****Hasil Uji Validitas dan Reabilitas**

## 1. Variabel Penghargaan

		Correlations						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total_P
P1	Pearson Correlation	1	.175	.100	.122	.100	.218	.369*
	Sig. (2-tailed)		.249	.513	.424	.513	.151	.012
	N	45	45	45	45	45	45	45
P2	Pearson Correlation	.175	1	.419**	.781**	.419**	.200	.762**
	Sig. (2-tailed)	.249		.004	.000	.004	.188	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
P3	Pearson Correlation	.100	.419**	1	.318*	.882**	.135	.783**
	Sig. (2-tailed)	.513	.004		.033	.000	.375	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
P4	Pearson Correlation	.122	.781**	.318*	1	.318*	.333*	.732**
	Sig. (2-tailed)	.424	.000	.033		.033	.025	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
P5	Pearson Correlation	.100	.419**	.882**	.318*	1	.135	.783**
	Sig. (2-tailed)	.513	.004	.000	.033		.375	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
P6	Pearson Correlation	.218	.200	.135	.333*	.135	1	.460**
	Sig. (2-tailed)	.151	.188	.375	.025	.375		.001
	N	45	45	45	45	45	45	45
Total_P	Pearson Correlation	.369*	.762**	.783**	.732**	.783**	.460**	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	45	45	45	45	45	45	45

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Reliability**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.745	6

## 2. Variabel Penghargaan

Correlations							
		IN1	IN2	IN3	IN4	IN5	Total_I N
IN1	Pearson Correlation	1	.000	.000	.000	.000	.250
	Sig. (2-tailed)		1.000	1.000	1.000	1.000	.097
	N	45	45	45	45	45	45
IN2	Pearson Correlation	.000	1	1.000**	.384**	.040	.867**
	Sig. (2-tailed)	1.000		.000	.009	.793	.000
	N	45	45	45	45	45	45
IN3	Pearson Correlation	.000	1.000**	1	.384**	.040	.867**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.000		.009	.793	.000
	N	45	45	45	45	45	45
IN4	Pearson Correlation	.000	.384**	.384**	1	-.157	.626**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.009	.009		.302	.000
	N	45	45	45	45	45	45
IN5	Pearson Correlation	.000	.040	.040	-.157	1	.261
	Sig. (2-tailed)	1.000	.793	.793	.302		.083
	N	45	45	45	45	45	45
Total_IN	Pearson Correlation	.250	.867**	.867**	.626**	.261	1
	Sig. (2-tailed)	.097	.000	.000	.000	.083	
	N	45	45	45	45	45	45

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.552	5

## 3. Variabel Produktifitas

Correlations												
		Produktivitas 1	Produktivitas 2	Produktivitas 3	Produktivitas 4	Produktivitas 5	Produktivitas 6	Produktivitas 7	Produktivitas 8	Produktivitas 9	Produktivitas 10	Total_ produktifitas
Produktivitas 1	Pearson correlation	1	.027	.030	.000	-.078	.047	-.055	.549**	.021	.690**	.373*
	Sig. (2-tailed)		.860	.847	1.000	.609	.759	.719	.000	.892	.000	.012
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Produktivitas 2	Pearson correlation	.027	1	.360*	.410**	.266	.573**	-.305*	.049	-.369*	.019	.341*
	Sig. (2-tailed)	.860		.015	.005	.078	.000	.041	.749	.013	.903	.022
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Produktivitas 3	Pearson correlation	.030	.360*	1	.898**	.425**	.468**	-.134	.274	-.291	.020	.672**
	Sig. (2-tailed)	.847	.015		.000	.004	.001	.380	.068	.052	.894	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Produktivitas 4	Pearson correlation	.000	.410**	.898**	1	.446**	.536**	-.112	.245	-.254	.000	.693**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.005	.000		.002	.000	.465	.104	.093	1.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Produktivitas 5	Pearson correlation	-.078	.266	.425**	.446**	1	.038	-.044	.295*	-.134	-.054	.479**
	Sig. (2-tailed)	.609	.078	.004	.002		.805	.772	.049	.380	.724	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Produktivitas 6	Pearson correlation	.047	.573**	.468**	.536**	.038	1	-.053	.086	-.101	.033	.510**
	Sig. (2-tailed)	.759	.000	.001	.000	.805		.728	.575	.510	.832	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Produktivitas 7	Pearson correlation	-.055	.305*	.134	.112	.044	.053	1	.146	.756**	.076	.359*
	Sig. (2-tailed)	.719	.041	.380	.465	.772	.728		.338	.000	.619	.015
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Produktivitas 8	Pearson correlation	.549**	.049	.274	.245	.295*	.086	.146	1	.069	.379*	.650**

s8	Sig. (2-tailed)	.000	.749	.068	.104	.049	.575	.338		.652	.010	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Produktivitas9	Pearson correlation	.021	-.369*	-.291	-.254	-.134	-.101	.756**	.069	1	.144	.241
	Sig. (2-tailed)	.892	.013	.052	.093	.380	.510	.000	.652		.345	.111
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Produktivitas10	Pearson correlation	.690**	.019	.020	.000	-.054	.033	.076	.379*	.144	1	.381**
	Sig. (2-tailed)	.000	.903	.894	1.000	.724	.832	.619	.010	.345		.010
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Total produktivitas	Pearson correlation	.373*	.341*	.672**	.693**	.479**	.510**	.359*	.650**	.241	.381**	1
	Sig. (2-tailed)	.012	.022	.000	.000	.001	.000	.015	.000	.111	.010	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

## Reliability

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.610	10

## NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Total_P	Total_IN	PRODUKT IVITAS10
N		45	45	45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	24.51	20.16	4.04
	Std. Deviation	1.487	.852	.208
Most Extreme Differences	Absolute	.323	.417	.540
	Positive	.323	.417	.540
	Negative	-.277	-.339	-.416
Test Statistic		.323	.417	.540
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>	.000 <sup>c</sup>	.000 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				

## Regression

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 <sup>a</sup>	.422	.395	1.376
a. Predictors: (Constant), Total_IN, Total_P				
b. Dependent Variable: TOTAL_PRODUKTIVITAS				

## Tes Of Homogeneity Of Variance

	Levence statistic	df1	df2	Sig.
Penghargaan	3.714	2	42	.226
Insentif	1.593	2	42	.221

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.783	4.914		3.212	.003		
	Total_P	.419	.193	.352	2.172	.036	.524	1.907

Total_IN	.738	.336	.355	2.193	.034	.524	1.907
----------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: TOTAL\_PRODUKTIVITAS

### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Produktivitasportions		
				(Constant)	Total_P	Total_IN
1	1	2.998	1.000	.00	.00	.00
	2	.002	40.866	.47	.54	.00
	3	.001	70.185	.53	.46	1.00

a. Dependent Variable: TOTAL\_PRODUKTIVITAS

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.127	2	29.064	15.351	.000 <sup>a</sup>
	Residual	79.517	42	1.893		
	Total	137.644	44			

a. Predictors: (Constant), Total\_IN, Total\_P

b. Dependent Variable: TOTAL\_PRO

### Coefficients<sup>a</sup>

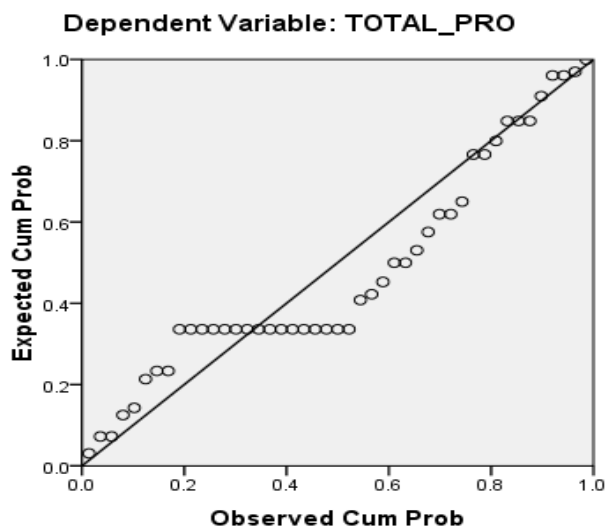
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.783	4.914		3.212	.003
	Total_P	.419	.193	.352	2.172	.036
	Total_IN	.738	.336	.355	2.193	.034

a. Dependent Variable: TOTAL\_PRO

### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	38.27	44.47	40.91	1.149	45
Residual	-2.576	4.418	.000	1.344	45
Std. Predicted Value	-2.298	3.096	.000	1.000	45
Std. Residual	-1.872	3.211	.000	.977	45

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Lampiran 3

Res.	Nama	JK	Penghargaan						Total	Insentif					Total	Produktivitas Kerja										Total			
			1	2	3	4	5	6		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10				
1	RINA	P	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	ANGGA	L	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	DERO	L	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	PRIMA	L	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
5	DAHTUL	L	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	DWI	P	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	APRIZAL	L	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	43
8	CANDRA	L	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
9	JAYAK	L	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
10	SISKA	P	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	ZUL	L	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	HAKIM	L	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
13	RENAL	L	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
14	RIKA	P	4	4	3	4	3	4	22	4	4	4	4	3	19	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	37
15	DEBY	L	4	5	5	5	5	4	28	4	5	5	5	4	23	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	45
16	HERY	L	4	3	4	3	4	4	22	4	3	3	4	4	18	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
17	ZAENAL	L	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
18	VIVI	P	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
19	ANGGI	P	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	RATU	P	4	4	3	4	3	4	22	4	4	4	4	3	19	4	3	3	3	3	3	5	4	5	4	4	4	37	
21	TATO	L	4	4	5	4	5	3	25	4	4	4	5	3	20	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	40	
22	RARA	P	4	4	5	4	5	4	26	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	44	
23	VERA	P	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	
24	RAGIL	L	4	5	4	5	4	4	26	4	5	5	4	4	22	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	43	
25	ZUHRI	L	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	45	
26	PUTRI	P	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43	
27	DARIL	L	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	HENGKY	L	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	HABIBI	L	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
30	IDA	P	4	4	5	4	5	5	27	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	OJK	L	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	PANJI	L	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	ALIF	L	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	19	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	41	
34	PERDI	L	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	CILLA	P	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
36	SANDI	L	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	EKO	L	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
38	ADI	L	4	4	4	5	4	5	26	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	44
39	ROBIN	L	4	5	5	5	5	4	28	4	5	5	5	4	23	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	43
40	BOBI	L	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	40	
41	DIMAS	L	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	SANATA	L	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	41	
43	EDO	L	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
44	TARA	L	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	RIO	L	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40



**Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap Produktifitas  
Karyawan PT WOM  
Kota Bengkulu**

***THE EFFECT OF AWARDS AND INCENTIVES ON EMPLOYEE  
PRODUCTIVITY OF PT WOM BENGKULU CITY***

**Ronalde Nesu Parera<sup>1</sup>, Andang Sunarto<sup>2</sup>, Kustin  
Hartini<sup>3</sup>**

*Jurusan Ekonomi Perbankan Syariah IAIN  
Bengkulu,<sup>123</sup>*

[Ronaldenesu@gmail.com](mailto:Ronaldenesu@gmail.com)

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah penghargaan dan insentif yang diberikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT WOM Kota Bengkulu. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dan menggunakan metode analisis regresi serta sampel yang digunakan sebanyak 45 responden. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah menyebarkan kuisioner. Hasil penelitian ini secara simultan nilai  $F_{ratio}$  sebesar 15.351 dengan nilai probabilitas (sig.)= 0.000. artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai (sig.)  $0,000 < 0,05$ . Artinya variabel Penghargaan (X1), Insentif (X2) sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT WOM Kota Bengkulu. Hasil penelitian secara parsial, penghargaan berpengaruh terhadap produktifitas kerja dengan koefisien nilai  $\beta$  0,419 dan signifikansi  $0,036 < 0,05$ , yang artinya semakin Tinggi penghargaan maka akan semakin Tinggi pula produktifitas kerja karyawan PT WOM Kota Bengkulu, dengan kata lain setiap peningkatan Penghargaan maka produktifitas kerja akan meningkat, Artinya Penghargaan (X1) dan produktifitas kerja (Y) memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja dengan koefisien nilai  $\beta$  0,738 dan signifikansi  $0,034 < 0,05$ , yang artinya bahwa insentif maka akan semakin Tinggi pula produktifitas kerja karyawan PT WOM Kota Bengkulu. Semakin baik insentif yang diberikan maka akan semakin tinggi produktifitas kerja karyawan. Artinya *insentif* (X2) dan produktifitas kerja (Y) memiliki hubungan yang

positif dan signifikan. Diharapkan memberikan masukan dan pertimbangan untuk selalu berupaya meningkatkan penghargaan dan insentif karyawan agar semakin meningkatkan produktifitas kerja di Kota Bengkulu.

**Kata kunci : Penghargaan; Insentif; Produktivitas kerja karyawan.**

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine whether the awards and incentives given had an effect on the work productivity of PT WOM Bengkulu City employees. The research method used in this study is quantitative and uses regression analysis methods and the sample used is 45 respondents. The technique used in data collection is distributing questionnaires. The results of this study simultaneously Fratio value of 15.351 with a probability value (sig.) = 0.000. meaning that the significance value is smaller than the probability value of 0.05 or the value (sig.)  $0.000 < 0.05$ . This means that the award variable (X1), Incentive (X2) both have a positive and significant effect on the Work Productivity of PT WOM Bengkulu City Employees. The results of the partial study show that the award has an effect on work productivity with a coefficient of 0.419 and a significance of  $0.036 < 0.05$ , which means that the higher the award, the higher the work productivity of PT WOM Bengkulu City employees, in other words, every increase in the award means work productivity. will increase, which means that rewards (X1) and work productivity (Y) have a positive and significant relationship. Incentives have a positive and significant effect on work productivity with a coefficient of 0.738 and a significance of  $0.034 < 0.05$ , which means that incentives will also increase the work productivity of PT WOM Bengkulu City employees. The better the incentives provided, the higher the work productivity of employees. This means that incentives (X2) and work productivity (Y) have a positive and significant relationship. It is expected to provide input and consideration to always strive to increase employee rewards and incentives in order to further increase work productivity in Bengkulu City.*

**Keywords: Award; Incentive; Employee productivity.**

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan baik besar maupun kecil tentu menginginkan kelangsungan dan pertumbuhan usahanya. Seiring dengan ketatnya persaingan usaha dengan pesatnya laju perkembangan teknologi, mengakibatkan banyak pula masalah dan tantangan yang harus dihadapi oleh perusahaan atau CV. Perusahaan dalam kegiatannya menghasilkan produk baik barang maupun jasa, tentu ingin memperoleh hasil yang sebesar-besarnya dengan menggunakan sumber daya yang dimilikinya dan salah satu sumber daya yang dimiliki adalah tenaga kerja. Masalah tenaga kerja itu sendiri sangat erat hubungannya dengan semangat kerja. Karena semangat kerja yang buruk dapat dilihat absensi yang tinggi, jumlah kecelakaan yang besar, rasa menggerutu di mana-mana (Jesika, 2016).

Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya semangat yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja sama karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, tapi sebaliknya dengan karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah akan sukar untuk mencapai hasil yang baik, semangat kerja yang

rendah yang dimiliki oleh karyawan lebih tidak menguntungkan pada saat terjadinya kesukaran karyawan, dan akan mudah menyerah daripada berusaha mengatasi kesukaran tersebut. Hal ini akan berlainan jika karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi akan berusaha keras untuk mengatasi kesukaran berkenaan dengan tugas dan pekerjaan (Aldila, 2016).

Seorang karyawan mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, mungkin pula tidak. Kalau bawahan telah menjalankan tugasnya dengan baik itu memang yang kita harapkan, tapi kalau tugas yang diberikan tidak bisa terlaksana dengan baik maka perlu mengetahui sebab-sebabnya, mungkin itu tidak mampu menyelesaikan mungkin juga tidak ada dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik menjadi salah satu tugas dari seorang pemimpin untuk bisa memberikan dorongan dan pengawasan yang baik agar bisa bekerja sesuai dengan diharapkan atau distandarkan (Hasan, 2018).

Karena itulah pengetahuan tentang motivasi perlu diketahui setiap pimpinan, setiap orang bekerja perlu

adanya pemberian penghargaan dan upah insentif supaya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pemberian penghargaan dapat dilaksanakan apabila seorang pegawai telah mengerjakan target melebihi kapasitas yang telah ditentukan oleh perusahaan, Dengan adanya penghargaan ini, pegawai diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja, serta keinginan untuk menjadi lebih unggul dalam melakukan pekerjaan. Penghargaan didasarkan pada asas keadilan dalam pemberiannya, penghargaan ini pun dapat berupa insentif, bonus, piagam, promosi jabatan, dan lain-lain. Dalam pemberian penghargaan ini menumbuhkan rasa ingin lebih unggul bagi pegawai dan mampu bersaing untuk memberikan manfaat bagi diri sendiri serta bagi perusahaan (Sofiyan, 2020).

Penghargaan diberikan kepada karyawan yang loyal dan berprestasi yang berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik. Pemberian penghargaan ini pun merupakan suatu tanda apresiasi dari perusahaan dan bertujuan menaikkan produktivitas kerja karyawan yang lain agar termotivasi untuk berhasil juga. Pada saat ini penghargaan dan insentif sangat mempengaruhi produktivitas

kerja karyawan. Upah insentif sendiri memiliki arti imbalan yang layak diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Upah insentif ini memiliki dua jenis, yaitu berupa uang ataupun yang tidak berupa uang atau bisa dikatakan sebagai fasilitas lain seperti barang dan yang lainnya. Sehingga para karyawan disamping bekerja dengan rasa senang hati dapat juga menimbulkan semangat kerja yang tinggi, serta mendapatkan imbalan uang yang diterima digunakan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan lain dari karyawan (Fuji, 2020).

Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya (Andhika, 2021). Sedangkan produktivitas adalah Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal (Ikbal, 2015).

Berdasarkan hal tersebut di atas, penulis tertarik melakukan: “analisis pengaruh penghargaan dan insentif terhadap peningkatan

produktivitas kerja karyawan di PT WOM Kota Bengkulu”.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan data berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh penghargaan dengan pemberian insentif terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu penelitian ini termasuk kategori kuantitatif korelasi, maka variabel yang dilibatkan ada dua macam, yaitu variabel X (*independent variable*) dan variabel Y (*dependent variable*).

populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Swasta yang bekerja di PT WOM Finance. Teknik penetapan sampel dalam penelitian ini adalah dengan teknik *sampel Jenuh*. Teknik *sampel Jenuh*

adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT WOM Finance yang berjumlah 45 orang.

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian adalah kuisisioner (angket) dan dokumentasi. Kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan yang digunakan untuk memperoleh data dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal lain yang perlu diketahui. Kuisisioner terbagi menjadi dua yaitu: 1) Angket terbuka, yaitu yang disajikan dalam bentuk sederhana sehingga responden dapat memberikan isian sesuai dengan kehendak dan keadaanya. 2) Angket tertutup, yaitu angket yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan memberi tanda silang atau *checlish* (y). Sedangkan dokumentasi berupa data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber, baik dari

literatur, artikel, data perusahaan, dan lain-lain yang dianggap relevan dengan peneliti.

Sementara untuk uji analisa data untuk melihat pengaruh antar variabel X dan Y menggunakan Pengujian hipotesis dilakukan baik secara simultan maupun secara persial yang meliputi uji F dan uji T.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. HASIL

#### b. Regresi Linier Berganda

Model ini adalah untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap dependen. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.1.

**Tabel 4.1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.783	4.914		3.212	.003
Total_P	.419	.193	.352	2.172	.036
Total_I	.738	.336	.355	2.193	.034

a. Dependent Variable: TOTAL\_PRO

Berdasarkan tabel 4.10 diatas maka persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut:  $Y = 15,783 + 0,419(X_1) +$

$0,738(X_2)$ , dapat diartikan bahwa :

- 4) Nilai (*constant*) sebesar 15.783 mempunyai arti bahwa apabila variable Penghargaan ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ), sama dengan nol maka variable Produktifitas kerja (Y) akan tetap sebesar 15.783.
- 5) Koefisien regresi Penghargaan ( $X_1$ ) sebesar 0.419 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel penghargaan dapat meningkatkan nilai variabel Produktifitas Kerja (Y) sebesar 0.419, dengan asumsi jika variabel Insentif ( $X_2$ ) tetap atau = 0.
- 6) Koefisien regresi *Insentif* ( $X_2$ ) sebesar 0.738 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel *insentif* dapat meningkatkan nilai variabel Produktifitas Kerja (Y) sebesar 0.738, dengan asumsi jika variabel penghargaan ( $X_1$ ) tetap atau = 0.

#### c. Pengujian Secara Parsial ( $t_{value}$ )

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS 16, maka didapat hasil seperti

yang dijelaskan oleh Tabel berikut :

Tabel 4.2 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.783	4.914		3.212	.003
Total_P	.419	.193	.352	2.172	.036
Total_IN	.738	.336	.355	2.193	.034

a. Dependent Variable: TOTAL\_PRO

Berdasarkan uji secara parsial ( $t_{value}$ ), diperoleh hasil sebagai berikut :

- 3) Hipotesis 1 (pertama) dengan menggunakan uji  $t_{value}$  dapat dilihat pada tabel 4.2 yang memberikan hasil kesimpulan bahwa Penghargaan berpengaruh terhadap produktifitas kerja dengan koefisien nilai  $\beta$  0,419 dan signifikansi  $0,036 < 0,05$ , yang artinya semakin Tinggi penghargaan maka akan semakin Tinggi pula produktifitas kerja karyawan PT WOM Kota Bengkulu . Dengan kata lain setiap peningkatan Penghargaan maka produktifitas kerja akan meningkat, Artinya Penghargaan (X1) dan produktifitas kerja (Y)

- memiliki hubungan yang positif dan signifikan.
- 4) Hipotesis 2 (dua) yang memberikan hasil kesimpulan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja dengan koefisien nilai  $\beta$  0,738 dan signifikansi  $0,034 < 0,05$ . Yang artinya bahwa insentif maka akan semakin Tinggi pula produktifitas kerja karyawan PT WOM Kota Bengkulu. Semakin baik insentif yang diberikan maka akan semakin tinggi produktifitas kerja karyawan. Artinya *insentif* (X2) dan produktifitas kerja (Y) memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

#### d. Pengujian Secara Simultan

Berdasarkan pengujian Hipotesis menggunakan SPSS 16, maka didapat hasil hipotesis yang akan dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.3 ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	58.127	2	29.064	15.351	.000 <sup>b</sup>
Residual	79.517	42	1.893		
Total	137.644	44			

**Tabel 4.3 ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	58.127	2	29.064	15.351	.000 <sup>a</sup>
Residual	79.517	42	1.893		
Total	137.644	44			

a. Predictors: (Constant), Total\_IN, Total\_P

b. Dependent Variable: TOTAL\_PRO

Pengujian hipotesis secara simultan nilai  $F_{ratio}$  sebesar 15.351 dengan nilai probabilitas (sig.)= 0.000. artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai (sig.)  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima. Artinya variabel Penghargaan (X1), Insentif (X2) sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT WOM Kota Bengkulu.

**a. Pengujian Koefisien Determinasi**

Berdasarkan uji statistik SPSS 16 hasil koefisien determinasi pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.4 Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.650 <sup>a</sup>	.422	.395	1.376

A. Predictors: (Constant), Inentif, Penghargaan

B. Dependent Variable: Produktivitas

Selanjutnya pengujian koefisien determinasi, berdasarkan hasil penelitian pada

table 4.4 Hasil Pengolahan Data terlihat bahwa besarnya koefisien determinasi berganda atau  $R^2$  model regresi pada pengaruh daya tarik dan infrastruktur terhadap minat kunjungan adalah sebesar ( $R^2$ ) = 0,422. Hasil tersebut bila dinyatakan dalam persen 42,2 %. Dapat diartikan bahwa 42,2% Pengaruh variabel penghargaan Dan variabel insentif Terhadap variabel Produktifitas Karyawan di PT WOM Kota Bengkulu, dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

**2. PEMBAHASAN**

**2. Pengaruh Penghargaan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan di PT WOM Kota Bengkulu**

Berdasarkan uji Hipotesis 1 (pertama) dengan menggunakan uji  $t_{value}$  dapat dilihat pada pada tabel 4.2 yang memberikan hasil kesimpulan bahwa, penghargaan berpengaruh terhadap produktifitas kerja dengan koefisien nilai  $\beta$  0,419 dan signifikansi  $0,036 < 0,05$ , yang artinya semakin Tinggi penghargaan maka akan semakin Tinggi pula produktifitas kerja karyawan PT WOM Kota Bengkulu, dengan kata lain setiap peningkatan Penghargaan maka produktifitas kerja akan



meningkat, Artinya Penghargaan (X1) dan produktifitas kerja (Y) memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

Pemberian penghargaan akan menimbulkan efek yang baik terhadap perusahaan karena karyawan memiliki produktivitas yang baik, produktivitas karyawan merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai sebagai tolak ukur jika ekspansi dan aktivitas dari karyawan yang dipergunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2021) hasil penelitian ini adalah variabel penghargaan (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) memiliki pengaruh langsung sebesar 0,510 atau 51% yang artinya adalah signifikan, variabel insentif (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) memiliki pengaruh langsung sebesar 0,584 atau 58,40% yang artinya signifikan. Dan variabel penghargaan (X1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) melalui insentif (X2)<sup>6</sup>.

Penghargaan yang berlaku di PT. WOM meliputi gaji, insentif, dan jenjang karir.

Untuk pemberian gaji di PT. WOM nominal atau besaran gajinya sesuai dengan posisi pekerjaan yang mereka kerjakan dan diberikan per bulannya sesuai dengan target pencapaian bulanan tiap orang.

### 3. Pengaruh Insentif Terhadap Produktifitas Kerja Karyiawan di PT WOM Kota Bengkulu

Berdasarkan hasil Hipotesis 2 (dua) yang memberikan hasil kesimpulan bahwa bahwa, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja dengan koefisien nilai  $\beta$  0,738 dan signifikansi  $0,034 < 0,05$ . Yang artinya bahwa insentif maka akan semakin Tinggi pula produktifitas kerja karyawan PT WOM Kota Bengkulu. Semakin baik insentif yang diberikan maka akan semakin tinggi produktifitas kerja karyawan. Artinya *insentif* (X2) dan produktifitas kerja (Y) memiliki hubungan yang positif dan signifikan.

Selain gaji dan insentif yang diberikan, karyawan juga bisa mendapatkan jenjang karir yang berlaku di perusahaan tersebut. Dimana untuk jenjang karir karyawan yang bisa menerima adalah karyawan yang memiliki kemampuan untuk

menjaga penjualannya tetap bagus dan stabil. Jadi nantinya karyawan tersebut dapat naik ke jabatan yang lebih tinggi baik di perusahaan itu sendiri atau di cabang lain<sup>9</sup>.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian upah dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Secara parsial, pemberian upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Instansi perlu terus memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Hal ini penting dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat Osvaldo W, "Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara."

**c) Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT WOM Kota Bengkulu**

Pengujian hipotesis secara simultan nilai  $F_{ratio}$  sebesar 15.351 dengan nilai probabilitas (sig.)= 0.000.

artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai (sig.)  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  diterima. Artinya variabel Penghargaan (X1) , Insentif (X2) sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT WOM Kota Bengkulu.

Dengan adanya insentif, karyawan perusahaan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja, kualitas kerja, pemikiran yang berorientasi memajukan instansi, menurunkan tingkat absensi maupun perputaran tenaga kerja, sehingga hal tersebut dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat, semangat dan rasa penuh tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang bisa berefek juga menurunkan angka korupsi dikalangan karyawan tersebut, Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara insentif dengan produktivitas karyawan PT Infomedia Nusantara. Pada dasarnya tujuan pokok dari semua program insentif adalah meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa insentif berpengaruh terhadap produktivitas, Insentif yang sesuai akan menaikkan

produktivitas dikarenakan meningkatkan kepuasan kerja. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan PT Infomedia Nusantara.

Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan secara signifikan sebagaimana yang diperoleh dari hasil penelitian ini didukung dari hasil penelitian-penelitian lain. Insentif memiliki dua aspek kepentingan, yaitu untuk perusahaan dan untuk karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, insentif dilaksanakan dengan maksud untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi dan memotivasi karyawan yang kurang berprestasi. Bagi karyawan, selain mendorong mereka untuk bekerja lebih giat, pemberian insentif dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Apabila kesejahteraan karyawan tercukupi maka karyawan akan lebih baik dan diharapkan berpengaruh pula terhadap prestasi kerjanya. Sebagai faktor yang penting

dalam perusahaan, harusnya perusahaan memberikan suatu perhatian kepada karyawan, dengan demikian akan memberi semangat bagi kinerja seorang karyawan, keberhasilan perusahaan juga akan tercapai karena prestasi yang baik oleh kemampuan seorang karyawan dalam perusahaan itu, insentif penting juga bagi perusahaan karena mencerminkan upaya suatu perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya, pemberian kompensasi baik berupa pengupahan dan balas jasa jika tidak dilaksanakan secara tepat maka perusahaan akan kehilangan para karyawannya.

Penghargaan didasarkan pada asas keadilan dalam pemberiannya, penghargaan ini pun dapat berupa insentif, bonus, piagam, promosi jabatan, dan lain-lain. Dalam pemberian penghargaan ini menumbuhkan rasa ingin lebih unggul bagi pegawai dan mampu bersaing untuk memberikan manfaat bagi diri sendiri serta bagi perusahaan. Penghargaan diberikan kepada karyawan yang loyal dan berprestasi yang berhasil menyelesaikan tugasnya dengan baik. Pemberian penghargaan ini pun merupakan suatu tanda apresiasi dari perusahaan dan bertujuan menaikkan produktivitas kerja

karyawan yang lain agar termotivasi untuk berhasil juga.

## KESIMPULAN

1. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja artinya semakin Tinggi *penghargaan* maka akan semakin Tinggi pula Produktifitas kerja karyawan PT WOM Kota Bengkulu. Dengan kata lain setiap peningkatan penghargaan maka Produktifitas kerja karyawan akan meningkat.
2. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas kerja karyawan PT WOM. Yang artinya Insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktifitas kerja karyawan. Semakin baik *insentif* yang diberikan maka akan semakin tinggi Produktifitas kerja karyawan.
3. Secara simultan nilai  $F_{ratio}$  sebesar 15.351 dengan nilai probabilitas (sig.)= 0.000. artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai

probabilitas 0,05 atau nilai (sig.)  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima. Artinya variabel Penghargaan ( $X_1$ ), Insentif ( $X_2$ ) sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT WOM Kota Bengkulu.

## SARAN

1. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan dan pertimbangan untuk perusahaan untuk dapat selalu berupaya meningkatkan penghargaan dan insentif kepada karyawan untuk meningkatkan produktifitas karyawan dalam bekerja sehingga dapat menguntungkan karyawan.
2. Untuk yang akan melakukan penelitian lebih lanjut terutama yang berhubungan dengan penghargaan dan insentif terhadap produktifitas kerja karyawan Hendaknya mempertimbangkan variable lain yang diduga berpengaruh terhadap produktifitas kerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Dan Dujja, 2016. Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Bina Marga Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional Iii Satker Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen, Volume 2, Nomor 1* , 54-66.
1. Jawariah. H. Pengaruh Pelatihan, Upah, Insentif Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt. Pg Krebet Baru Malang). *Skripsi Univ Brawijaya*. Published Online 2016.
  2. Prabu As, Surabaya Un, Wijayanti Dt, Surabaya Un. Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Divisi Penjualan Pt . United Motors Center Suzuki Ahmad Yani , Surabaya ). 2016;5(2):104-117.
  3. Hasan Lenny. Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Ii Sumatera Barat. *J Manaj Dan Kewirausahaan*. 2018;8:1-9. Doi:10.31227/Osf.Io/Wz5xe
  4. Sofiyan Lazuardi. Kerjaterhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Merchandising Pt . Indomarco Prismatama Gresik ( Salary , Incentive And Environmental Effect Working On Employee Productivity Division. 2020;5(3):219-228.
  5. Priyadi P, Indriyani Sn. Pengaruh Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mandiri, Tbk. *J Ekon Dan Ind*. 2020;21(2):68-79. Doi:10.35137/Jei.V21i2.438
  6. Lestari Ar, Firdaus Ma, Rinda Rt. Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *J Ilmu Manaj*. 2021;4(1):28-33.
  7. Haedar Im. Pengaruh Pemberian Insentif

- Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Suraco Jaya Abadi Motor Di Masamba Kabupaten Luwu Utara. *Equilibrium, J.* 2015;05(01):15-21.
8. Saputra, D Dkk. Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Secara Parsial Dan Simultan Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Ii Sumatera Barat. *J Manaj Dan Kewirausahaan.* 2017;8.
  9. Sugiarto A, Kerja D. Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt . Infomedia Nusantara. 2021;4(2):1227-1237.
  10. Osvaldo W K. Pengaruh Pemberian Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *J Emba J Ris Ekon Manajemen, Bisnis Dan Akunt.* 2017;5(3):3008-3017.  
Doi:10.35794/Emba.V5i3.17327
  11. Fitri Hm, Hidayati M. Pengaruh Lama Waktu Tunggu Pendaftaran Terhadap Kepuasan Pasien Di Puskesmas Waringinkurung. *Cerdika J Ilm Indones.* 2021;1(12):1789-1795.  
<https://Cerdika.Publikasiindonesia.Id/Index.Php/Cerdika/Article/View/262/500%0ahttps://Cerdika.Publikasiindonesia.Id/Index.Php/Cerdika/Article/View/262>
  12. Nurmawanto S. Pengaruh Insentif Terhadap Produktifitas Kerja Di Kantor (Representatif Office) Pt. Asuransi Takaful Keluarga Cipulir. *Jur Manaj Dakwah Fak Ilmu Dakwah Dan Ilmu Komun Univ Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.* Published Online 2014.

## Lampiran 5



JURNAL KEPERAWATAN SILAMPARI (JKS)  
INSTITUT PENELITIAN MATEMATIKA KOMPUTER,  
KEPERAWATAN, PENDIDIKAN, DAN EKONOMI  
(IPM2KPE)

---

Alamat : Jl.Gunung Sari Kel.Karya Bakti. Kec.Lubuklinggau Timur II Kota Lubuklinggau

---

### LETTER OF ACCEPTED (LOA)

Kepada Yth  
Ronalde Nesu Parare  
Andang Sunarto  
Kustin Hartini  
Universitas Islam Negeri (UIN), Fatmawati Bengkulu

Berdasarkan hasil telaah tim COSTING: Journal of Economic, Bussines, and accounting **Accreditation Grade 4** artikel yang berjudul "PENGARUH PENGHARGAAN DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIFITAS KARYAWAN PT WOM KOTA BENGKULU " akan diterbitkan pada edisi **Vol. 5, No. 1, Juli-Desember 2022**. Saat ini sedang proses editing dan review dari editor dan reviewer. Demikianlah *Letter of Accepted* (LOA) ini dibuat semoga dapat dipergunakan sebagaimana mustinya.

Lubuklinggau, 28 Mei 2022

Editor In Chief



Zeung Waluyo,P.hD

---

FORM 2 PENGAJUAN JUDUL TUGAS AKHIR  
JURNAL ILMIAH, BUKU, PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT,  
PROGRAM KREATIVITAS MAHASISWA

Identitas Mahasiswa  
Nama : Ronalde Nesu Parera  
NIM : 1711140115  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Anggota : -

Pilihan Tugas Akhir:

Jurnal Ilmiah

Judul Tugas Akhir:

PENGARUH PENGHARGAAN DAN INSETIF TERHADAP PRODUKTIFITAS KARYAWAN

II. Proses Validasi:

A. Dosen Pembimbing Rencana Tugas Akhir

Catatan: *Pengaruh honor insentif & bonus yg diterima*

Bengkulu, 12 Juli 2021

Dosen Pembimbing Rencana Tugas Akhir

*[Signature]*  
Andang Sunario, Ph.D  
NIP. 197611242006041000

B. Ketua Jurusan

Judul yang disetujui:

*Pengaruh honor insentif & bonus yg diterima*

Penunjukkan Dosen Pembimbing:

*Andang S. Ph.D*

Bengkulu, .....

Mengesahkan  
Kajur Ekis/Manajemen

*[Signature]*  
Deji Langni M.A.  
NIP. 196303192000032000

Ketua Tim  
Mahasiswa

*[Signature]*  
Ronalde Nesu Parera





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211  
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172  
Website: www.iainbengkulu.ac.id

**SURAT PENUNJUKAN**

Nomor: 0029/ln.11/ F.IV/PP.00.9/1/2022

Dalam rangka penyelesaian akhir studi mahasiswa maka Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dengan ini menunjuk Dosen :

1. N A M A : Andang Sunarto, Ph.D  
NIP : 197611242006041002  
Tugas : Pembimbing Tugas Akhir
2. N A M A : Kustin Hartini, M. M  
NIDN : 2002038102  
Tugas : Pembimbing Tugas Akhir

Untuk membimbing, mengarahkan, dan mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan penyusunan jurnal ilmiah, kegiatan penelitian sampai persiapan ujian tugas akhir bagi mahasiswa yang namanya tertera di bawah ini :

N A M A : Ronalde Nesu Parera  
NIM : 1711140115  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Penghargaan dan Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan  
Keterangan : Jurnal Ilmiah

Demikian surat penunjukan ini dibuat untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bengkulu  
pada Tanggal : 6 Januari 2022



Ditujukan :  
Wakil Rektor I  
Dosen yang bersangkutan;  
Mahasiswa yang bersangkutan;  
Arsip.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SOEKARNO KOTA  
BENGKULU**

Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Bengkulu Tlp. (0736) 53848 Fax. (0736) 53848

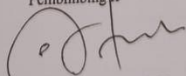
**LEMBAR BIMBINGAN**

Nama Mahasiswa : Ronalde Nesu Parare  
NIM : 1711140115  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul Jurnal : Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan di PT WOM Kota Bengkulu  
Pembimbing II : Kustin Hartini, MM

NO	HARI/ TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	SARAN/ TINDAK LANJUT	PARAF
1	Senin 31-02-2022	Bab I-II	<ul style="list-style-type: none"><li>- Perbaiki latar belakang</li><li>- Gunakan foot note bukan body note</li><li>- Gunakan buku pedoman penulisan tugas akhir</li><li>- Kajian teori di perbaiki dan di tambah untuk faktoe-faktor yang mempengaruhi produktivitas</li></ul>	/
2	Senin 07-02-2022	Bab I-III	<ul style="list-style-type: none"><li>- Perbaiki rumusan masalah</li><li>- Tambah kajian teori</li><li>- Perbaiki susunan</li><li>- Tambahkan penelitian terdahulu</li><li>- Gunakan buku pedoman penulisan skripsi</li></ul>	/
3	Selasa 08-02-2022	Bab I-III	<ul style="list-style-type: none"><li>- Tambahkan penelitian terdahulu, banyak yang dari jurnal</li><li>- Penentuan</li></ul>	/

			sampel, di perbaiki - Kuisisioner di perbaiki	/
4	Jumat 11-02-2022	Bab I-III Kuisisioner	- Perbaiki metode penelitian - Perbaiki lagi kuisisioner	/
5	Rabu 16-02-2022	Bab I-III	Acc dapat di lanjutkan ke pembimbing	/
6	Jumat 04-02-2022	Bab IV-V	- Perbaiki lagi pembahasan - (foot note) - Perbaiki kesimpulan	/
7	Selasa 08-03-2022		- Tuangkan kedalam bentuk jurnal - Out keseluruhan dari hasil (keluaran spss)	/
8	Selasa 17-05-2022	Bab I-V	Acc dapat di lanjutkan ke pembimbing I	/

Bengkulu, A.....2022  
Pembimbing II

  
(Kustin Hartini, MM)  
NIDN. 2002038102



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI FATMAWATI SOEKARNO KOTA  
BENGKULU


Jl. Paden Fatah Pagar Dewa Bengkulu Tlp. (0736) 53848 Fax. (0736) 53848

LEMBAR BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : Ronalde Nesu Parare  
NIM : 1711140115  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Judul Jurnal : Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan di PT WOM Kota Bengkulu  
Pembimbing I : Andang Sunarto, Ph.D

NO	HARI/ TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	SARAN/ TINDAK LANJUT	PARAF
1	17/6/22	bab 1 - 5	revisi	RS
2	24/6/22	bab 2 - 5	revisi	RS
3	27/6/22	bab 2 - 5	revisi	RS
4	27/6/22	bab 9	revisi	RS
5	29/6/22	revisi		RS

Bengkulu, 28/6/2022  
Pembimbing I

  
Andang Sunarto, Ph.D  
NIP. 197611242006041002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**FATMAWATI SUKARNO BENGKULU**

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211  
Telepon (0736) 51276-51171-51172- Faksimili (0736) 51171-51172  
Website: [www.uinfbengkulu.ac.id](http://www.uinfbengkulu.ac.id)

**SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIARISME**

Nomor: 091/SKLP-FEBI/02/7/2022

Ketua Tim Uji Plagiarisme Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu menerangkan bahwa mahasiswa berikut:

Nama : Ronalde Nesu Parera  
NIM : 1711140115  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Jenis Tugas Akhir : Jurnal  
Judul Tugas Akhir : **Pengaruh Penghargaan dan Insentif Terhadap Produktifitas Karyawan PTWOM Kota Bengkulu**

Dinyatakan lulus uji cek plagiasi menggunakan turnitin dengan hasil **20%**. Surat keterangan ini digunakan sebagai prasyarat untuk mengikuti ujian tugas akhir.

Demikian surat keterangan ini disampaikan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Bengkulu, 19 Juli 2022  
Ketua TIM 7 Wakil Dekan 1

  
**Dr. Nurul Hak, MA**  
NIP. 196606161995031002