

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT. SABAS
INDONESIA KOTA MEDAN*****THE INFLUENCE OF INCENTIVES ON WORK MOTIVATION AT PT. SABAS
INDONESIA, MEDAN CITY*****Cantika Wijaya Putri Siregar**

Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Islam Riau, Jln Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan Pekanbaru,
Riau, Indonesia 9022

Email: cantikawijaya014@student.uir.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sabas Indonesia Kota Medan. tipe penelitian yang digunakan adalah survey deskriptif dengan metode penelitian kuantitatif karena peneliti mengumpulkan data dengan menganalisa data dan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data dengan cara melakukan pengamatan ditempat penelitian. Teknik penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan metode purposive sampling dengan menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh 55 responden penelitian. Teknik analisa data menggunakan uji regresi sederhana dengan bantuan software aplikasi SPSS 22. Adapun hasil penelitian diperoleh bahwa insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja, pemberian insentif yang tepat dapat memberikan motivasi kerja bagi karyawan karena karyawan merasa dihargai sesuai dengan kemampuan dan kinerja mereka. Insentif dapat juga meningkatkan kesejahteraan hidup dan membangun motivasi kerja sehingga kinerja dapat dicapai secara maksimal. .

Kata Kunci : Insentif, Motivasi Kerja

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of incentives on employee work motivation at PT. Sabas Indonesia Medan City. The type of research used is a descriptive survey with quantitative research methods because the researcher collects data by analyzing the data and by describing or illustrating the data by making observations at the research site. The sampling technique in this research used a purposive sampling method using the Slovin formula to obtain 55 research respondents. The data analysis technique uses a simple regression test with the help of the SPSS 22 application software. The research results show that incentives have an effect on work motivation, providing the right incentives can provide work motivation for employees because employees feel appreciated according to their abilities and performance. Incentives can also improve welfare and build work motivation so that performance can be achieved optimally.

Keywords : Incentives, Work Motivation

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman saat ini merupakan era dimana ilmu pengetahuan sedang mengalami kemajuan dan perkembangan sangat pesat serta sangat mempengaruhi pola hidup suatu masyarakat, mulai dari aspek ekonomi, sosial, teknologi, komunikasi dan lain sebagainya. Dalam suatu perusahaan setiap usaha yang dilakukan pasti mempunyai tujuan, yaitu tujuan teknis dan tujuan ekonomis. Adapun tujuan teknis perusahaan adalah bagaimana perusahaan dapat menghasilkan barang yang sesuai dengan selera konsumen, sedangkan tujuan ekonomis adalah bagaimana perusahaan dapat menghasilkan laba atau keuntungan yang semaksimal mungkin.

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang. Seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional.

Sebuah kenyataan yang tidak dapat disangkal bagi kebanyakan orang menjadi karyawan pada suatu organisasi tertentu adalah mencari nafkah. Dalam bekerja masalah insentif dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dilakukan oleh manajemen suatu perusahaan. Dikatakan suatu tantangan karena insentif oleh para pekerja tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuasan kebutuhan

materielnya, akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia. Sebaliknya perusahaan cenderung melihatnya sebagai beban yang harus dipikul oleh perusahaan tersebut dalam

Berikut ini ditampilkan jenis insentif yang ada pada PT. Sabas Indonesia Kota Medan diantaranya adalah:

Data Matriks Insentif Kehadiran Perbulan PT. Sabas Indonesia Kota Medan.

Level	Nilai/Bulan	Keterangan
Top Managers	Rp.450.000	Poin pengurang=0 akan mendapatkan 100%
Midle Managers	Rp.400.000	Poin pengurang=1 akan mendapatkan 75%
Lower Managers	Rp.370.000	Poin pengurang=2 akan mendapatkan 50%
		Poin pengurang=3 akan mendapatkan 25%
		Poin pengurang \geq 4 tidak mendapat insentif

Sumber:PT. Sabas Indonesia Kota Medan,2023

Data Poin Pengurangan PT. Sabas Kota Medan

Parameter	Poin Pengurang
Terlambat >5 Menit	1 Poin dan berlaku kelipatan
Pulang cepat >5	1 Poin dan berlaku kelipatan
Tidak masuk dengan atau tanpa keterangan	1 Poin dan berlaku kelipatan

Sumber:PT. Sabas Indonesia Kota Medan,2023

Cara yang lumayan banyak diterapkan di suatu perusahaan adalah dengan pemberian insentif, berdasarkan tabel diatas pada PT. Sabas Indonesia Kota Medan menerapkan salah satu sistem

insentif yang dihitung data selama satu periode penggajian perbulan. Jika dalam satu periode penggajian karyawan selalu hadir tanpa terlambat dan pulang cepat maka akan mendapatkan insentif sesuai dengan nilai yang sudah ditentukan dan disepakati oleh perusahaan dengan perwakilan karyawannya.

Data Jenis Insentif pada PT. Sabas Kota Medan

No	Kategori insentif	Keterangan
1	Bonus Kinerja	Pemberian insentif berdasarkan target individu atau tim berupa tambahan gaji.
2	Program Pengakuan	Dapat berupa penghargaan seperti sertifikat penghargaan sesuai pencapaian.
3	Fasilitas dan layanan	Berupa subsidi kuota internet perbulan
4	Program pengembangan dan latihan	Pengembangan karir agar karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya.
5	Program Kesejahteraan	Seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, atau tunjangan kesehatan tambahan.
6	Kesempatan karier dan kenaikan jabatan	Memberikan insentif berupa peluang kepada karyawan yang berkinerja baik.
7	Program dana pensiun atau tabungan	Perusahaan memebrikan kontribusi tambahan program dana pensiun atau tabungan karyawan.
8	THR	Berupa Tunjangan Hari Raya
9	Tunjangan CHR	Berupa Tunjangan Cuti Hari Raya

Sumber: PT. Sabas Indonesia kota medan 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa pada PT. Sabas Indonesia Kota

Medan memberikan insentif yang bervariasi kepada setiap karyawannya. Dengan adanya pemberian insentif maka akan mendorong karyawan untuk mencapai target kerja yang ditentukan. Adanya penawaran insentif yang menarik dapat membuat karyawan pada PT. Sabas Indonesia Kota Medan untuk bekerja secara efisien dan berkontribusi secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Tujuan PT. Sabas Indonesia Kota Medan memberikan insentif yang kompetitif ini agar dapat membantu dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas, sehingga nantinya insentif yang terkait dengan tujuan perusahaan dapat membantu dalam mendorong pencapaian tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan adanya pemberian insentif yang dilakukan secara relevan sesuai dengan strategi bisnis, maka karyawan akan merasa terlibat dalam mencapai kesuksesan PT. Sabas Indonesia Kota Medan.

Disamping itu perusahaan harus berperan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berpotensi agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (turn over). Tingkat turn over yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif bagi suatu perusahaan, seperti menciptakan ketidak stabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Individu yang merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat dalam bekerja.

Dalam melaksanakan tugas-tugasnya karyawan selalu mempunyai motivasi yang mendorong dirinya untuk melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pemberian insentif ini akan dapat memberikan suatu dorongan bagi karyawan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja dengan hasil yang lebih tinggi dan lebih baik, sehingga hasil pekerjaan dapat ditingkatkan dan pada akhirnya tujuan perusahaan akan dapat tercapai.

Berdasarkan hasil paparan latar belakang diatas dan pengamatan dalam penelitian ini, terdapat fenomena seperti

berikut:

1. Pemberian insentif yang terlalu lama
2. Banyaknya penunggakan utang yang belum di bayar oleh customer
3. Profit yang tidak mencapai target

Berdasarkan latar belakang tersebut untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh insentif terhadap motivasi kerja maka penulis bermaksud melakukan penelitian dan kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk penelitian dengan judul “Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Sabas Indonesia Kota Medan”

Rumusan Masalah.

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan dan dijelaskan seperti yang diatas, maka dapat diperoleh rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Bagaimanakah insentif karyawan pada PT. Sabas Indonesia Kota Medan?
- 2) Bagaimanakah motivasi kerja karyawan pada PT. Sabas Indonesia Kota Medan?
- 3) Bagaimanakah pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sabas Indonesia Kota Medan?

Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menganalisis insentif karyawan pada PT. Sabas Indonesia Kota Medan
- 2) Untuk menganalisis motivasi kerja karyawan pada PT. Sabas Indonesia Kota Medan
- 3) Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sabas Indonesia Kota Medan

Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis.
Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu administrasi bisnis khususnya bagi yang membahas tentang insentif terhadap motivasi kerja.
2. Kegunaan Akademis.

Sebagai sumbangan pemikiran, perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya atau pembahasan yang sama dimasa yang akan datang.

3. Kegunaan Praktis.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran yang dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam menentukan insentif terhadap motivasi kerja.

STUDI KEPUSTAKAAN

Insentif.

Pengertian insentif adalah sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat. Terdapat beberapa definisi tentang Insentif menurut para ahli:

1. Menurut Melayu S.P Hasibuan (2008:117), menyatakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.
2. Menurut Mangkunegara dalam Ruslan et al (2020) menyatakan pengertian insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi.
3. Menurut Mutiara S.Pengabean (2002: 77), mengemukakan bahwa insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang

ditentukan. Mengasumsikan bakwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja, sedangkan insentif adalah suatu sarana motivasi berupa materi, yang diberikan agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi (Gorda,2004 : 141).

Menurut Sarwoto dalam Mujanah (2010:156), indikator-indikator dari insentif dapat dibagi menjadi dua golongan besar, yaitu:

1. Insentif Material

- a. Berupa Uang Bonus yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan. Biasanya pemberiannya secara selektif dan khusus kepada karyawan yang berhak menerima dan diberikan sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang.
- b. Berupa Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang mampu menghasilkan penjualan yang melebihi target dan biasanya dibayarkan dan diberikan kepada bagian penjualan.
- c. Berupa Profit Share adalah salah satu jenis bonus tertua. Sistem pembayarannya dapat berupa pembagian laba bersih yang disetorkan kedalam bentuk dana moneter yang kemudian disalurkan masing-masing kedalam rekening pendapatan setiap tenaga kerja secara merata.

2. Insentif Jaminan Sosial

Insentif dalam bentuk jaminan sosial sering kali diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuknya antara lain sebagai berikut, yaitu :

- a. Pemberian rumah dinas.
- b. Pengobatan secara gratis.
- c. Berlangganan surat kabar secara gratis.

3. Insentif Non Material

Insentif non material bisa diberikan dalam bentuk sebagai berikut:

- a. Pemberian tanda jasa atau penghargaan medali.
- b. Pemberian piagam penghargaan.
- c. Ucapan terima kasih secara resmi atau formal dan juga secara tidak resmi atau informal.

Motivasi Kerja.

Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri orang yang akan memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku seseorang untuk melakukan pekerjaannya,(Uno 2012). Sedangkan menurut Pinder (2013), Motivasi kerja adalah kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorongnya untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan arah, intensitas, dan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Agustini (2019:45) Banyak hal yang dapat mempengaruhi apakah motivasi dapat memberikan hasil yang diinginkan atau tidak, hal ini tergantung dari bagaimana perusahaan mampu mengelola faktor-faktor yang terkait sehingga tujuan pemberian motivasi dapat berjalan sesuai rencana. Motivasi sebagai proses psikologis pada diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Menurut Sukardi (2022) dimensi dan indikator dari motivasi sebagai berikut ini:

Motivasi Kerja Dorongan Internal

Motivasi kerja sebagai dorongan internal adalah daya dorong yang ada di dalam diri seseorang sering disebut motif.

Motivasi Kerja Dorongan Eksternal

Motivasi sebagai dorongan eksternal adalah motivasi seseorang yang dipengaruhi oleh lingkungan di sekitarnya (eksternal), atau berkembang melalui proses interaksinya dengan lingkungan melalui proses belajar.

Teknik Pengukuran

Pengukuran terhadap setiap indikator atau skala likert (Sugiyono, 2020:146) yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau

sekelompok orang tentang fenomena sosial. Setiap item dari kuesioner tersebut memiliki 5 (lima) jawaban dengan bobot atau nilai yang berbeda-beda. Setiap pilihan jawaban akan diberikan skor, maka responden harus menggambarkan dan mendukung pertanyaan (item positif hingga item negatif) skor tersebut berguna untuk mengetahui alternatif jawaban yang dipilih oleh responden. Adanya skor ini dapat memberikan masing-masing jawaban pernyataan alternatif.

Pengukuran indikator variabel pada penelitian ini diklasifikasikan menjadi tiga kategori yaitu : sangat setuju, setuju dan tidak setuju. Untuk tiap item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini masing – masing jawaban terdiri atas 5 item skor adalah sebagai berikut.

Tabel Pengukuran Skala Likert

Kategori Penelitian	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Skala Likert

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian.

Tipe penelitian yang penulis gunakan adalah tipe penelitian survey deskriptif dengan metode penelitian kuantitatif karena peneliti mengumpulkan data dengan menganalisa data dan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data dengan cara melakukan pengamatan ditempat penelitian.

Lokasi Penelitian.

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Sabas Indonesia Kota Medan yang beralamatkan di JL. Pulau Bunaken No. A-11,20259 Medan, Sumatera Utara, dikarenakan ingin mengetahui pengaruh insentif terhadap motivasi kerja.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi

yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik Kesimpulan (Sugiyono, 2020: 126). Berdasarkan pendapat ahli tersebut, populasi dalam penelitian jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Dan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sabas Indonesia Kota Medan yang berjumlah 119 karyawan.

Sampel

Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sabas Indonesia Kota Medan. Teknik penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin Sehingga peneliti mengambil jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 55.

Jenis dan Sumber Data.

Dalam mengambil dan memperoleh data pada penelitian ini, peneliti akan memperoleh dari berbagai sumber yang mendukung untuk pembahasan ini yaitu :

1. Data Primer
2. Data Sekunder

Teknik Pengumpulan Data.

1. Observasi
2. Kuisisioner.
3. Dokumentasi
4. Teknik Analisa Data

Menurut Sugiyono (2020:104) teknik pengumpulan data merupakan bagian paling penting dalam sebuah penelitian. Dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang sesuai akan menghasilkan proses analisis data yang standar. Pengambilan data yang tidak sesuai akan menyebabkan data yang diambil tidak sesuai standar yang ditetapkan. Peneliti mencatat, mencermati sumber data sebagai bahan kajian dalam analisis data. Selanjutnya teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2020:193-330) dapat dilakukan dengan cara wawancara, kuesioner, observasi,

dokumentasi, dan triangulasi

Hasil Dan Pembahasan

Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Insentif (X)

No	Indikator	Skor	Interprestasi
1	Insentif Material	580	Cukup baik
2	Insentif Jaminan Sosial	561	Tidak baik
3	Insentif Non Material	598	Cukup Baik

Sumber: Olahan Penelitian 2023

Dari tabel di atas diraih skor tanggapan terhadap variabel insentif dengan kategori cukup baik. Dengan demikian dapat

diartikan bahwa karyawan telah menerima insentif yang diberikan oleh PT. Sabas Indonesia Kota Medan telah baik..

Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (Y)

No	Indikator	Skor	Interprestasi
1	Motivasi Kerja Dengan Dorongan Internal	574	Cukup baik
2	Motivasi Kerja Dengan Dorongan Eksternal	572	Cukup baik

diatas diraih skor tanggapan terhadap variabel Motivasi Kerja dengan kategori cukup baik. Dengan demikian dapat diartikan bahwa PT. Sabas Indonesia Kota Medan sudah cukup baik dalam

memotivasi kerja karyawan secara internal dan eksternal tetapi banyak karyawan kurang memanfaatkan kesempatan yang telah diberikan.

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Tabel Hasil Uji Validitas Instrumen

Insentif (X)				
No	Item	r hitung	r tabel (a=0,05)	Keterangan
1	X1	0.791	0,2656	Valid
2	X2	0.803	0,2656	Valid
3	X3	0.855	0,2656	Valid
4	X4	0.783	0,2656	Valid
5	X5	0.763	0,2656	Valid
6	X6	0.761	0,2656	Valid
7	X7	0.789	0,2656	Valid

8	X8	0.684	0,2656	Valid
9	X9	0.826	0,2656	Valid
Motivasi kerja(Y)				
1	Y 1	0.843	0,2656	Valid
2	Y 2	0.811	0,2656	Valid
3	Y 3	0.816	0,2656	Valid
4	Y 4	0.708	0,2656	Valid
5	Y 5	0.723	0,2656	Valid
6	Y 6	0.716	0,2656	Valid

Sumber: data olahan peneliti 2023

Dari Tabel diatas, nilai r hitung keseluruhan item pernyataan variabel > r table (0,2656).

Maka diartikan item-item pernyataan pervariabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah mengevaluasi keandalan kuesioner yang digunakan sebagai indikasi variabel dengan memeriksa nilai

Cronbach's Alpha. Indikator dianggap dapat dipercaya atau reliable jika $\alpha \geq 0,60$. Temuan uji reliabilitas ialah:

Tabel Hasil Uji Reabilitas.

Item-Total Statistics			Keputusan
Variabel	Hasil Cronbach's Alpha	Koefisien Cronbach's Alpha	
Insentif	0.921	>0,60	Reliabel
Motivasi kerja	0.863	.>0,60	Reliabel

Sumber: data olahan peneliti 2023

Dari Tabel, nilai reliabilitas kedua variabel (0,921 dan 0,863) $\geq 0,6$, maka alat ukur ini reliable atau dapat dipercaya.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk memperkirakan seberapa jauh berubah nilai variabel dependen dengan

berubahnya nilai variabel independent. Dari pengujian yang dilaksanakan, didapat hasil persamaan regresi linier sederhana:

Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	2.304	1.478		1.559	.125
Insentif	.586	.046	.870	12.871	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Olahan Penulis, 2023

Berdasarkan Tabel diatas, dapat dibuat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = \alpha + B \cdot X + e$$

$$Y = 2.304 + 0.586X + e$$

Penjelasan dari persamaan tersebut yakni: Nilai konstanta (α) ialah 2.304. Dengan demikian, Artinya adalah apabila insentif diasumsikan nol (0), maka motivasi kerja 2.304.

Nilai koefisien regresi variabel insentif ialah sebesar 0,586. Dengan demikian, jika faktor-faktor lain tetap konstan, setiap kenaikan satu satuan dalam insentif akan menghasilkan kenaikan 0,586 dalam motivasi kerja dan sebaliknya.

Standar error (e), yang mencerminkan semua variabel yang berdampak pada Y tetapi tidak diperhitungkan dalam persamaan, memiliki distribusi probabilitas.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan demi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam mengartikan variabel terikat.

Dari pengujian yang dilakukan, hasilnya yakni:

Tabel Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Menggunakan SPSS

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.870 ^a	.758	.753	2.488	2.209
a. Predictors: (Constant), Insentif					
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja					

Sumber : Data Olahan SPSS,23

Dari Tabel diatas diraih nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,758 atau 75,8%. Maka 75,8% motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh insentif. Sedangkan Employee engagement mempengaruhi tingkat komitmen organisasi sebesar

sisanya 24,2% (100%-75,8%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Seperti promosi jabatan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja 57,7%.

Uji T

Uji t dirancang demi memeriksa pengaruh secara parsial dari faktor independen terhadap variabel tidak bebas dengan menganggap variabel lain konstan. Uji parsial (uji t) diaplikasikan demi menguji pengaruh variabel independen (insentif) terhadap variabel dependen (motivasi kerja). Berikut temuan pengujian hipotesis yang diraih dari pengujian yang dilakukan:

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1					
	(Constant)	2.304		1.559	.125
	Insentif	.586	.046	.870	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Dari Tabel, nilai t hitung 1.559 dengan signifikansi 0,000. Dengan nilai t tabel = 2,00758. Maka diketahui nilai t hitung (12.871) < t table (2,005) atau signifikansi (0,000) < α (0,05). Maka, hipotesis yang diajukan diterima, artinya insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Sabas Indonesia Kota Medan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT. Sabas Indonesia Kota

Medan yang di landasi dengan kajian teori dari perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Setelah dilakukan penelitian terhadap variabel insentif pada PT. Sabas Indonesia Kota Medan dapat diketahui bahwa skor berada pada kategori sangat baik, yang artinya bahwa insentif pada PT. Sabas Indonesia Kota Medan terlaksana dengan sangat baik.
2. Setelah dilakukan penelitian terhadap variabel motivasi kerja pada PT. Sabas Indonesia Kota Medan dapat diketahui bahwa skor berada pada kategori sangat baik, yang artinya bahwa motivasi kerja pada PT. Sabas Indonesia Kota Medan terlaksana dengan sangat baik.
3. Dari hasil pengujian yang dilakukan insentif memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja sudah baik, dapat dilihat pada indikator insentif yang tertinggi adalah insentif non material. Semakin baik insentif yang diberikan PT. Sabas Indoneisa Kota Medan, maka akan meningkatkan

motivasi kerja karyawan dan sebaliknya. Semakin buruk insentif yang diberikan PT. Sabas Indonesia Kota Medan, maka akan menurunkan motivasi kerja karyawan.

Saran

Dari hasil kesimpulan dan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumber sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis sebagai berikut:

Secara keseluruhan insentif yang diterapkan oleh PT. Sabas Indonesia Kota Medan dinilai sudah sangat baik. Namun perusahaan hendaknya memberikan komisi yang baik untuk karyawan, dan tetap memberikan gaji kepada karyawan yang cuti sakit secara adil, serta perusahaan harus tetap memberikan penghargaan bila karyawan sudah bekerja sangat keras, supaya karyawan tetap bekerja secara maksimal.

Dari hasil diketahui bahwa motivasi kerja berada pada kategori cukup baik, karena perusahaan telah memotivasi karyawan cukup baik seharusnya karyawan dapat memanfaatkan kesempatan tersebut sebagai motivasi dalam bekerja dan keberlangsungan karir untuk kedepannya.

Sampel yang digunakan pada penelitian ini hanya terbatas pada karyawan PT. Sabas Indonesia Kota Medan, penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat memperluas ruang lingkup responden dengan menambahkan variabel penelitian untuk mengkaji hal-hal yang mempengaruhi motivasi kerja dan pada objek yang berbeda, bukan hanya pada PT. Sabas Indonesia Kota Medan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013,

Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Abd Rahman, F., Agustin, H., Sasraningsih, E., Noor, A. N. B. M., Ismail, I. B., Abdullah, N. A. B. N., & Ibrahim, I. I. B. (2023). Analysis of the Influence of Zakat Distribution on Poverty Rates in Riau Province during the Covid-19 Pandemic. *Res Militaris*, 13(2), 328-339.

Afrizal, A., Munaf, Y., Yogia, M. A., Suri, D. M., Prayuda, R., & Amri, P. (2023). Government-Owned Digital Services to Overcome the Spread of COVID-19, Case in Indonesia. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 15(5), 1553-1563.

Agustin, H., Yusrawati, E. S., Hidayah, T. H. N., & Arizza, N. V. The Impact of Income Smoothing on Bank Performance: An Islamic Perspective on Listed Banks in Indonesia (2014-2018).

Agustin, H., Almuttaqin, M. A., Yusnita, R. R., & Safitri, N. (2023). Analyzing Business Feasibility: A Comprehensive Study Using Hamdi's Method. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 521-534.

Agustin, H., Indrastuti, S., Sundari, E., & Yusrawati, Y. (2023). Feasibility Analysis of Boutique Business Development "Myfashionproject" In Pekanbaru. *Journal of System and Management Science*, 13(1), 85-102.

Agustini, Fauzia. 2019. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press Biro Rektor U

Aditya, Luh Putu. D. (2021). Pengaruh Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Gaya

- Kepemimpinan terhadap Fraud (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Bachrun, Saifuddin. 2022. *Menghitung Tunjangan, Insentif, Bonus dan Fasilitas dalam Praktik*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Barusman, M. Y. S., & Amelia, E. 2021. *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja di Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung*. Universitas Bandar Lampung
- Bilhamd, R. B., Handayani, S. R., & Susilo, H. 2016. *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Kebon Agung Malang*. Doctoral dissertation, Brawijaya University.
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. 2019. *Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. Bisma: Jurnal Manajemen, 5(2), 121-130.
- Faishol, M. L., Yogia, M. A., Prayuda, R., & Wahyudi, S. (2024). *Evaluating Conservation Assistance Programs in the Anambas Islands Marine Protected Area Using the CIPP Model*. *International Journal of Sustainable Development & Planning*, 19(4).
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2015. *Pengantar Administrasi Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Fayol, Henry. 2016. *General and Industrial Management*. London: Ravenoi Books.
- Ghani, M. M., Osman, M. N., Omar, S. Z., Radzi, S. R. K. M., Mustafa, W. A., & Mardatillah, A. (2024). *Current Approaches of Artificial Intelligence (AI) in Leading Behavioural Change: The Latest Review*. *Journal of Advanced Research in Applied Sciences and Engineering Technology*, 35(1), 143-155.
- Grahayudha, G. R. 2014. *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Hamim, S., Karya, D., Indrastuti, S., Zubaidah, E., & Yuna, S. E. (2022). *Teamwork Strategy of the Development Planning Consultative Team of the Food Security Program*. *Social Science Journal*, 12(4), 2278-2289.
- Herlena, S. Z., Yogia, M. A., Rahman, K., Prayuda, R., & Munaf, Y. (2021). *Analysis of the performance of state civil servants in the functional provision of salary in the department of education and culture Pelalawan District*. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(3), 303-321.
- Handyaningrat, Soewarno. 2011. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV. Haji Masagung.
- H. B. Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan. Administratif dan Operasional*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrastuti, S., Rachmawati, E. N., Agustin, H., & Yusnita, R. R.

- (2022). The Influence of the Quality of Human Resources and Organizational Commitment on Employee Performance at the Secretariat of the Regional People's Representative Council of Riau Province. *Central European Management Journal*, 30, 735-741.
- Imam, Sentot Wahjono. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Januarti, Indira. (2019). Pemilihan karir profesi akuntan publik dengan expectancy theory. *Jurnal Reviu Akuntansi dan Keuangan UMM*, 9(2), 162-176.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kamaroellah, Agoes. 2014. *Manajemen Pemerintahan Daerah*. Surabaya: Pustaka Raja
- Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Labaso, A. H. 2020. Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Marketing pada PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Poso. *Ekomen*, 15(1), 47-52.
- Mardatillah, A., Rosmayani, R., & Ramadani, S. (2020). Sustainable competitive advantage of Riau Malay weaving industry based on local wisdom. *International Research Journal of Business Studies*, 13(3).
- Mardatiilah, A., & Rosmayani, R. (2023). The effect of innovation on sustainable competitive advantage through local wisdom in Padang restaurants in Pekanbaru. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(4), 506-516.
- Mardatillah, A. (2020). The enterprise culture heritage of Minangkabau cuisine, West Sumatra of Indonesia as a source of sustainable competitive advantage. *Journal of Ethnic Foods*, 7(1), 34.
- Mardhatillah, A. (2020). Model of intention to behave in online product purchase for Muslim fashion in Pekanbaru, Indonesia. *Journal of Islamic Marketing*, 11(6), 1419-1441.
- Mahpud, M. 2022. *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada PT. Gawi Makmur Kalimantan Kebun Tengah Kecamatan Batu Ampar Kabupaten Tanah Laut)*. Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Maslow, A. H. (2016). *Motivation and Personality* (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah). Yogyakarta: Cantrik Pustaka
- Mujanah, Siti. 2019. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- Mustofa, G. 2017. pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi (Studi pada Agen PT. Jiwasraya Kantor Cabang Malang Kota). *Manajemen Bisnis*, 7(2).
- Nurman, Yusriadi, Y., & Hamim, S. (2022). Development of pluralism education in Indonesia. *Journal of Ethnic and Cultural Studies*, 9(3), 106-120.
- Nurman, N., Kumalasari, E., Erlina, E., & Yuli, A. R. (2024). Dynamics The Zonation Policy System For Upper Secondary Student Admissions In Kampar District Riau Province. *CosmoGov: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 10(1), 20-30.
- Oktarini, R. 2015. Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja

- Karyawan Pada Pt. Seftya Utama Balikpapan. *eJournal Administrasi Bisnis*, 2015, 3 (3): 638-649
- Pakpahan, O. P., Moreira, L., Camelo, A., Karya, D., Martins, A. C., Gaspar, P. D., & Santo, C. E. (2023). Evaluation of comparative scenarios from different sites of chestnut production using life cycle assessment (LCA): Case study in the Beira Interior region of Portugal. *Heliyon*, 9(1).
- Prayuda, R., Syafrinaldi, S., Akbar, D., Nurman, N., & Sary, D. V. (2022). Development of Penyengat Island Area as an International Tourism Area Based on Heritage Tourism. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 17(4), 1367-1371.
- Putr, S. H., & Zulhelmy, P. D. (2021). A Glance of Sea Tribes People in Batam, Riau Archipelago, Indonesia Multidisciplinary Perspective. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(14), 4225-4230.
- Pratama, M. R. 2015. Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Atria Hotel And Conference Malang). Doctoral dissertation, Brawijaya University.
- Rahman, F. A., & Khairunnisa, H. A. Determinants of Corporate Social Responsibility Disclosure: The Influence of Non-Financial Factors in Indonesian Energy and Pulp & Paper Industries.
- Riauan, M. A. I. (2020). Analisis Framing" Aksi Bela Islam" Sebagai Dakwah Islam di Riau Pos"(A Framing Analysis Of "Islam Defense Action" As Islamic Dakwah On Riau Pos Newspaper). *Jurnal Dakwah Risalah*, 31(1).
- Rinaldi, K. (2023). The Legal Consequences for Victims in Illegal Online Agreements. *Jurnal Akta*, 10(2), 163-172.
- Rinaldi, K. (2024). Prison efforts to protect escaped prisoners (study at prison class II B Kuantan Singingi, Riau Province). *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 10(2), 600-607.
- Rinaldi, K., & Ardianto, J. (2022). The Effect Of Thief Labeling On Youths. *International Journal Of Social Science*, 1(6), 869-872.
- Rivai, Veitzal & Ella Jauvani. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P 2012. *Administrasi Pembangunan (Konsep, Dimensi Dan. Strategi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Akarsa.
- Siagian. Sondang P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukardi, S., & Purwanto, H. (2022). Motivasi Kerja Dalam Dimensi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT. Sung Shim International. *MAGNA: Journal of Economics, Management, and Business*, 1(1), 33-42.
- Supriyanto. 2016. *Retrospektif Ilmu Administrasi Bisnis*. Jakarta: Mitra Wacana.
- Tsauri, Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember:

- STAIN Jember Press
- Usman. 2013. *Manajemen Teori, praktik dan Riset Pendidikan*. Edisi 4 Cetakan 1. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wahyudi, S., Sukresna, I. M., & Simatupang, R. A. (2022). Unlocking Potential Social Value Creation to Improve Digital Startup Performance: The Role of Government Institutional Support and Social Entrepreneurship. *Scientific Papers of the University of Pardubice. Series D. Faculty of Economics and Administration*, 30(1).
- Wahyudi, S., Yogia, M. A., & Amrillah, M. F. (2023). Unlocking user-driven innovation and sustainable competitive advantage through partnership: An open innovation perspective. *Scientific Papers of the University of Pardubice. Series D. Faculty of Economics and Administration*, 31(1).
- Yogia, M. A., Syafaruddin, Z., Wahyudi, S., & Suyastri, C. (2024). Tailoring Service Delivery Innovation Architecture: A Service-Dominant Logic Theory Perspective for Micro Small and Medium Enterprises. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 39(1), 61-79.
- Yefina, S. 2015. *Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Blitar)*. (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Adnan, I. M., & Hamim, S. (2019). A feasibility study of the expansion of the districts of Pelalawan Regency, South Riau, Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 10(4), 41-57.
- Agustin, H., Indrastuti, S., Tanjung, A. R., & Said, M. (2018). Ownership structure and bank performance. *Banks and Bank Systems*, 13(1), 80-87.
- Agustin, H., Rosyadi, M. I., & Firdaus Abd Rahman, A. (2021). Islamic Financial Theory in Overcoming Economic Crisis Due to COVID-19 Pandemic. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 48(5).
- Azni, A., Yuanda, L., Hatta, Z. M., & Mariyanti, T. (2016). ANALISIS LAPORAN KEUANGAN SEBAGAI ALAT DALAM MEMPREDIKSI KECENDERUNGAN TERJADINYA KEBANGKRUTAN PADA BANK UMUM SYARIAH; BNI SYARIAH, BRI SYARIAH, MANDIRI SYARIAH, MEGA SYARIAH, BUKOPIN SYARIAH (Suatu Studi Penggunaan Model Altman's Z-Score). *Jurnal Dakwah Risalah*, 27(1), 1-9.
- Azwirman, A., Zulhelmy, Z., & Suryadi, A. (2019). Analysis of islamicity performance index on sharia banks in Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 10(3), 221-232.
- Eka Nuraini Rachmawati, A. (2017). *Pengaruh Struktur Modal, Agency Cost, dan Dividend Payout Ratio terhadap Kinerja Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Tahun 2008-2012*. *Jurnal Al-Iqtishad*, 10(1), 55-67.
- Ghani, M. M., Osman, M. N., Omar, S. Z., Mohd Radzi, S. R. K., Mustafa, W. A., & Mardatillah, A. (2023). Current Approaches of Artificial Intelligence (AI) in Leading Behavioural Change: The Latest Review. *Journal of Advanced Research in Applied Sciences and Engineering*

- Technology, 35(1), 143-155.
- Ginting, W. R., & Hamim, S. (2016). Pelaksanaan Pengawasan Oleh Dinas Kesehatan Terhadap Produksi Air Bersih Isi Ulang Di Kota Pekanbaru. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 2(2), 128-143.
- Hamim, S., & Indrastuti, S. (2019). The Open System of Strategic Planning for the Development of Rural Autonomy in Riau, Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 10(4), 27-40.
- Hamim, S., & Vianda, L. (2019). Strategi Pembangunan Kontekstual Terpadu Sektor Perkebunan, Pertanian, Peternakan, Perikanan Dan Industrialisasi Pengolahan Menjadi Pakan Ternak dan Ikan. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(2), 206-216.
- Hamim, S., Vianda, L., & Pitaloka, S. (2020). Penerapan Prinsip Prinsip Pelayanan Publik Di Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk Dan Catatan Sipil Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Pekanbaru. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 6(1), 1-10.
- Karya, D., Hasan, H., & Kadir, E. A. (2017). Impact of forest fire to economic and environment in Riau Province Indonesia. *International Business Management*.
- Kausarian, H., Sumantyo, J. S., Kuze, H., Karya, D., & Panggabean, G. F. (2016). Silica Sand Identification using ALOS PALSAR Full Polarimetry on The Northern Coastline of Rupa Island, Indonesia. *International Journal on Advanced Science, Engineering and Information Technology*, 6(5), 568-573.
- Mardatila, A. (2012). Peranan Wanita dalam pengembangan usaha kecil rumah tangga untuk meningkatkan pendapatan keluarga. *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(2), 207-214.
- Mardatillah, A., Raharja, S. U. J., Hermanto, B., & Herawaty, T. (2019). Riau Malay food culture in Pekanbaru, Riau Indonesia: commodification, authenticity, and sustainability in a global business era. *Journal of Ethnic Foods*, 6, 1-10.
- Mardatillah, A., Rosmayani, R., & Prayuda, R. (2023). Sustainability of Business Strategy Based on Indigenous Product Creativity in the Weaving Industry of Palm Oil Waste in Riau, Indonesia. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18(8), 2571-2578.
- Mardatillah¹, A., Raharja, S. J., Hermanto, B., & Herawaty, T. (2020). Human Capital and Partnership to Achieve of Sustainable Competitive Advantage in Micro and Small Business. *Int. J Sup. Chain. Mgt Vol*, 9(5), 1415.
- Nurman, N., Sujianto, S., Saputra, T., & Prayuda, R. (2020). Participatory Village Development Planning Model. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(5), 324-336.
- Prihatin, P. S., & Rinaldi, K. (2013). The Policy Implementation in Development Water Front City in District Senapelan Pekanbaru. *Jurnal Studi Pemerintahan*.
- Rachmawati, E. N. (2017). Akad jual beli dalam perspektif fikih dan praktiknya di pasar modal Indonesia. *Al-'Adalah*, 12(2), 785-806.

- Rachmawati, E. N. (2017). Akad Penerbitan Sukuk di Pasar Modal Indonesia dalam Perspektif Fikih. *Al-'Adalah*, 14(1), 225-262.
- Rachmawati, E. N., & Ab Muminbin Ab Ghani, A. J. (2015). Beli dalam Perspektif Fikih dan Praktikanya di Pasar Modal Indonesia. *Al-'Adalah*, 12(4).
- Rachmawati, E. N., & Purwanti, S. V. (2017). Pengaruh ukuran perusahaan, debt to equity ratio (DER), rating bond dan maturitas terhadap yield obligasi pada sektor perbankan yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 186-199.
- Rachmawati, E. N., & Saputra, R. (2019). The Influence of Institutional Ownership and Profitability to The Value of Property Company and Real Estate in Indonesia Stock Exchange. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 24-36.
- Rachmawati, E. N., Azmansyah, A., & Utami, T. T. (2019). Analisis Zakat Produktif Dan Dampaknya Terhadap Pertumbuhan Usaha Mikro Dan Penyerapan Tenaga Kerja Serta Kesejahteraan Mustahik Di Kota Pekanbaru Provinsi Riau. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 1-14.
- Rauf, R., Nurman, N., Sharifah Zarina, S. Z., & Muhammad Rizal Razman, M. R. R. (2017). Strategic issues on primary students' knowledge towards sustainability of human habitat and environment.
- Rinaldi, K. (2019). The emergence of crime areas in Pekanbaru city in the view of anomie theory. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 10(3).
- Rosmayani, R. (2019). Employee Performance Factors in Service Quality at Regent's/City's Investment and One Stop Integrated Services (DPMPTSP) in Riau Province. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH*.
- Rosmayani, R. (2020). Perspektif Bisnis: Kajian Lingkungan Eksternal Dan Lingkungan Internal Pemanfaatan Limbah Lidi Kelapa Sawit di Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau. *Jurnal Ilmu Lingkungan*, 43-50.
- Rusby, Z., Hamzah, Z., Karya, D., & Abdul Kadir, E. (2016). Application of Mudharabah Financing toward Small and Medium Entrepreneur in Bank Muamalat Pekanbaru Branch Indonesia. *International Business Management*, 10(6), 778-783.
- Syofia, N., Yogya, M. A., Prayuda, R., Prihatin, P. S., Rosmayani, R., & Ismardi, I. (2022). Analysis of transformational leadership style of junior high school principals of 30 Pekanbaru cities. *International Journal of Health Sciences*, (IV), 589-598.
- Yogya, M. A., & Suri, D. M. (2020). Implementasi Kebijakan Pemberdayaan Masyarakat Melalui Program Usaha Ekonomi Kelurahan. *Sosio Konsepsia*, 9(03), 247-256.
- Yogya, M. A., Wedayanti, M. D., & Nurmandi, A. (2019). Regional Development Management through CSR in Pelalawan District, Riau Province. *INTERNATIONAL JOURNAL OF INNOVATION, CREATIVITY AND CHANGE (IJICC)*, 10(3), 239-255.
- Yunisman, Y., Salioso, H., Febrianto, S., Prayuda, R., & Mardatillah, A. (2022). Analysis of quality of

animal health services by
veterinary medical and
veterinary paramedic services in
food security and agricultural
agency of Rokan Hilir Regency.
International Journal of Health
Sciences, 14(3), 1030-1046.