

b. *Marketing Agent Officer (MAO)*

Bertugas melakukan pengembangan market di cabang yang menjadi tanggung jawabnya dengancara melakukan penjualan melalui strategi marketing agen.

2. *Branch Marketing Head Mobilku*

Bertugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, dan mengendalikan fungsi dan kebijakan pemasaran khususnya dalam pemasaran mobil dan melakukan implementasi kebijakan. Kepala divisi ini membawahi :

a. *Credit Marketing Officer (CMO)*

Bertugas melakukan fungsi marketing dan survey terhadap calon konsumen dan *follow up* konsumen dengan memastikan ketelitian dan kebenaran dara pelaporan survey dalam proses analisa kelayakan.

b. *Marketing Agent Officer (MAO)*

Bertugas melakukan pengembangan market dicabang yang menjadi tanggung jawabnya dengancara melakukan penjualan melalui strategi marketing agen.

3. *Branch Marketing Head Reguler*

Bertugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, dan mengendalikan fungsi dan kebijakan pemasaran khususnya dalam pemasaran motor baru dan melakukan implementasi kebijakan. Kepala divisi ini membawahi *Credit Marketing Officer (CMO)* yang bertugas melakukan fungsi *marketing* dan survey terhadap calon konsumen dan *follow up*

konsumen dengan memastikan ketelitian dan kebenaran data pelaporan survey dalam proses analisa kelayakan.

4. *Branch Collection Head*

Bertugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, dan mengendalikan fungsi dan kebijakan penagihan terhadap konsumen dan melakukan implementasi kebijakan. Kepala divisi ini membawahi :

a. *Supervisor*

Bertugas mengatur bawahan dan melakukan pengarahan kepada staff bawahan mengontrol dan memberikan evaluasi. Spv membawahi:

b. *Collection Officer*

Bertugas melakukan penagihan menangani masalah-masalah yang berkaitan dengan tunggakan angsuran atau keterlambatan pembayaran kewajiban (kredit macet) yang dilakukan oleh nasabah atau debitur berdasarkan rentang waktu tertentu biasanya satu sampai dengan tigapuluh hari.

5. *Branch Remedial Head*

Bertugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, dan mengendalikan fungsi dan kebijakan perbaikan dan melakukan implementasi kebijakan. Kepala divisi ini membawahi :

a. *Remedial Officer*

Bertugas melakukan penagihan menangani masalah-masalah yang berkaitan dengan tunggakan angsuran atau keterlambatan pembayaran kewajiban (kredit macet) yang dilakukan oleh nasabah atau debitur

berdasarkan rentang waktu tertentu biasanya satu sampai dengan sembilan puluh hari.

b. *Admin*

Bertugas menyiapkan tagihan serta kelengkapan untuk ditagihkan mencatat semua data piutang pelanggan.

6. *Branch Operation Head*

Bertugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, dan mengendalikan fungsi dan kebijakan operasional dan melakukan implementasi kebijakan. Kepala divisi ini membawahi :

a. *Customer Service*

Bertugas menanggapi pertanyaan dari pelanggan menjawab panggilan telepon mengisi dokumen dan mempertahankan sikap positif empati dan profesional terhadap pelanggan setiap saat.

b. *Teller*

Bertugas melayani pembayaran melakukan pemeriksaan kas dan menghitung transaksi harian menggunakan computer, memeriksa dan memverifikasi jumlah dan kuakuratan slip setoran konsumen.

c. *Transactional Staff*

Bertugas mencatat dan memproses data hasil transaksi bisnis di perusahaan, seperti memeriksa mencatat memproses hasil penjualan dan pembelian.

d. *Security*

Bertugas menjaga keamanan dan ketertiban di lingkungan tempat kerja, serta melakukan dan melaksanakan pemerintah aturan guna menjaga ketertiban lingkungan kerja.

e. *Office Boy*

Bertugas membersihkan dan merapihkan perlengkapan kantor, membersihkan ruangan kantor, menyediakan minum untuk karyawan serta melayani pegawai lainnya.

3.1.4 Sebaran Karyawan

Jumlah keseluruhan karyawan PT. WOM Finance Tbk cabang Tasikmalaya 2020 adalah sebanyak 45 orang yang terdiri dari 6 orang manajer dan 37 orang karyawan non manajer. Jumlah karyawan non manajer PT. WOM Finance Tbk cabang Tasikmalaya adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Sebaran Karyawan Non Manajer di PT. WOM Finance Tbk
Cabang Tasikmalaya

No	Pekerjaan	Jumlah
1.	Div. <i>Marketing</i> Motorku	9
2.	Div. <i>Marketing</i> Mobilku	2
3.	Div. <i>Marketing</i> Reguler	2
4.	Div. <i>Collection</i>	15
5.	Div. <i>Remedial</i>	3
6.	Div. <i>Operation</i>	6
JumlahKaryawan		37

Sumber : PT. WOM Finance Tbk cabang Tasikmalaya (2021)

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan adalah dengan menggunakan metode penelitian survey. Menurut Sugiyono (2015:14), metode survey yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

Agar dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami unsur-unsur yang menjadi dasar dalam suatu penelitian, yang termuat dalam operasionalisasi variabel penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas atau independen (X), yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/terikat. Sugiyono (2016:39), variabel bebas dalam penelitian ini adalah insentif (X_1) dan tunjangan (X_2).
2. Variabel terikat atau dependen (Y), yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Sugiyono (2016:39), variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Lebih jelasnya mengenai operasionalisasi variabel di atas, dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut.

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Insentif (X ₁)	Insentif adalah setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai, yang berarti menawarkan sesuatu insentif kepada karyawan non manajer untuk mencapai hasil yang lebih baik.	Bonus	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Retensi ▪ Keahlian 	O
		Promosi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pengalaman ▪ Kecakapan 	R
				D
				I
		Pemberian penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prestasi ▪ Loyalitas 	N
		A		
			L	
Tunjangan (X ₂)	Tunjangan adalah pendapatan tambahan selain gaji yang diterima seorang karyawan non manajer, seperti tunjangan jabatan, tunjangan kendaraan, tunjangan makan, tunjangan kesehatan, tunjangan telepon, tunjangan istri, tunjangan anak, dan lain sebagainya.	Ketepatan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tepat waktu ▪ Tepat sasaran 	O
				R
		Kelayakan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kecukupan ▪ Keadilan 	D
				I
		Pembiayaan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kesesuaian ▪ Kepuasan 	N
		A		
			L	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai seorang karyawan non	Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jam kerja ▪ Jam istirahat 	O
		Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pencapaian target 	R

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	manajer dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Kosistensi pegawai	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pemahaman ▪ Pengetahuan 	D
		Sikap pegawai	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bertanggung jawab 	I
				N
				A
				L

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang dilakukan untuk mendapatkan data yang diperlukan dan sesuai untuk mendukung jalannya penelitian sehingga dapat menghasilkan suatu gambaran dalam pemecahan masalah yang dikajinya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

3.2.2.1 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data ordinal yang diambil dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. WOM Finance Cabang Tasikmalaya. Jenis data yang dikumpulkan dikelompokkan menjadi dua, sesuai sumber-sumber data penelitian. Jenis data tersebut antara lain:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti untuk kepentingan studi yang bersangkutan. Salah satunya yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan memberikan kuesioner yang diisi langsung oleh objek yang diteliti dan wawancara langsung dengan pihak terkait. Untuk

objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan PT. WOM Finance Cabang Tasikmalaya.

2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh tidak langsung dari objek penelitian, misalnya artikel, buku, jurnal penelitian, majalah dan dokumen-dokumen perusahaan. Data sekunder ini digunakan untuk menunjang dan menguatkan data primer.

3.2.2.2 Populasi Sasaran

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2016:80), adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan non manajer di PT. WOM Finance Tbk Cabang Tasikmalaya sebanyak 37 karyawan.

3.2.2.3 Penentuan Sampel

Menurut Syahrudin dan Salim (2014:113), Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian. Sampel yang digunakan adalah teknik sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 37 karyawan non manajer.

3.2.2.4 Prosedur Pengumpulan Data

Pada proses penelitian ini prosedur pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Wawancara

Menurut Creswell dalam Sugiyono (2013:224), teknik pengumpulan yang dilakukan dengan cara merekam jawaban atas pertanyaan yang diajukan kepada responden. Peneliti mengajukan pertanyaan kepada responden dengan pedoman wawancara, mendengarkan jawaban, memperhatikan perilaku, dan merekam semua respon dari narasumber.

2. Kuesioner

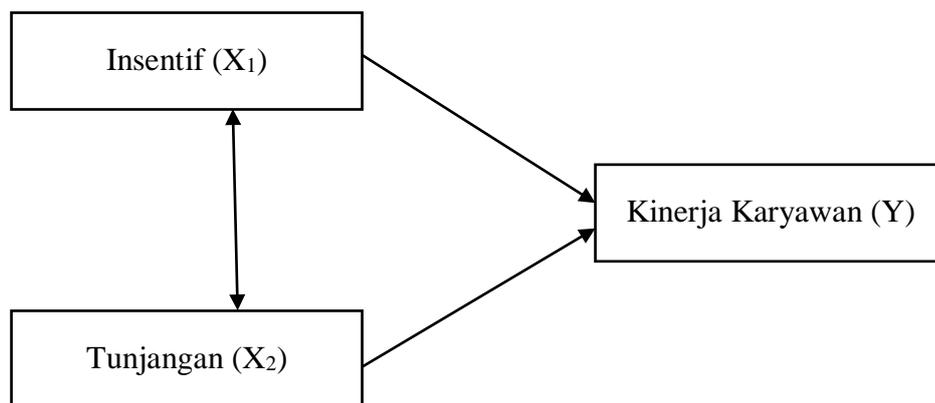
Menurut Larry Cristensen dalam Sugiyono (2013:230), kuesioner merupakan instrumen untuk pengumpulan data, dimana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti. Peneliti dapat menggunakan kuesioner untuk memperoleh data yang berhubungan dengan pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian dan perilaku responden.

3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan barang-barang tertulis. Metode dokumentasi yaitu cara mengumpulkan data dengan mencatat data-data yang sudah ada dan fakta di lapangan berdasarkan dokumentasi yang telah disediakan oleh PT. Wom Finance cabang Tasikmalaya

3.3 Model Penelitian

Untuk mengetahui gambaran umum mengenai pengaruh insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan maka disajikan model penelitian yang dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3.2
Model Penelitian

3.4 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh insentif dan tunjangan terhadap kinerja Karyawan.

3.4.1 Analisis Deskriptif

Teknik pertimbangan data dengan analisis deskriptif, dimana data yang dikumpulkan dan diringkas pada hal-hal yang berkaitan dengan data tersebut seperti: Frekuensi, mean, standar deviasi maupun rangkingnya. Untuk menentukan pembobotan jawaban responden dilakukan dengan menggunakan skala likert untuk jenis pernyataan tertutup yang berskala normal. Sikap-sikap pernyataan tersebut memperlihatkan pendapat positif atau negatif. Hasil pengukuran dengan skala likert menghasilkan data interval. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini kuesioner. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.3
Formasi Nilai, Notasi dan Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban
Untuk Pernyataan Positif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Tinggi
4	Setuju	S	Tinggi
3	Ragu-ragu	R	Sedang
2	Tidak Setuju	TS	Rendah
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Rendah

Sumber: Syahrudin dan Salim (2015: 150)

Tabel 3.4
Formasi Nilai, Notasi dan Predikat Masing-masing Pilihan Jawaban
Untuk Pernyataan Negatif

Nilai	Keterangan	Notasi	Predikat
5	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Tinggi
4	Tidak Setuju	TS	Tinggi
3	Ragu-ragu	R	Sedang
2	Setuju	S	Rendah
1	Sangat Setuju	SS	Sangat Rendah

Sumber: Syahrudin dan Salim (2015: 150)

Perhitungan hasil kuesioner dengan persentase dan skoring menggunakan

rumus sebagai berikut :

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

X = Jumlah presentase jawaban

F = Jumlah jawaban/frekuensi

N = Jumlah responden

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel dari hasil perhitungan yang dilakukan maka dapat ditentukan intervalnya, yaitu dengan cara sebagai berikut:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

3.4.2 Uji Instrumen

Setelah data yang diperlukan telah diperoleh, data tersebut dikumpulkan untuk kemudian dianalisis dan diinterpretasikan. Sebelum melakukan analisis data, perlu dilakukan uji validitas dan uji realibilitas terhadap kuesioner yang telah disebarkan.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:121), instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing- masing pernyataan melalui total skor dengan menggunakan *Pearson Product Moment*. Prosedur uji validitas yaitu membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} yaitu angka kritik tabel korelasi pada derajat kebebasan ($df = n - 2$) dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$, kriteria pengujiannya adalah:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan tersebut tidak valid.

Untuk mempermudah perhitungan, uji validitas akan menggunakan program SPSS for Windows versi 22.0 dan Microsoft Office Excel 2007.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur gejala-gejala yang sama dan hasil pengukur itu reliabel. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ dan derajat kebebasan ($df = n - 2$), maka kriteria pengujiannya adalah:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan reliabel.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan gugur (tidak reliabel).

Untuk mempermudah perhitungan uji reliabilitas akan menggunakan program SPSS for Windows versi 22.0.

3.4.3 Metode *Successive Interval*

Metode *Successive Interval* digunakan untuk mentransformasi data ordinal

menjadi data interval. Adapun langkah kerja *Method of Successive Interval* adalah

sebagai berikut:

- a. Perhatikan F (frekuensi) responden (banyaknya responden yang memberikan respon yang ada).
- b. Bagi setiap bilangan pada F (frekuensi) oleh n (jumlah sampel), sehingga diperoleh $P_i = F_i/n$.

- c. Jumlahkan P (proporsi) secara berurutan untuk setiap responden, sehingga keluar proporsi kumulatif ($P_{ki} = \sum_{j=1}^k P_j$).
- d. Proporsi kumulatif (P_k) dianggap mengikuti distribusi normal baku, sehingga kita bisa menemukan nilai Z untuk setiap kategori.
- e. Hitung SV (scala value = nilai skala), dengan rumus :

$$SV = \frac{\text{Density at lower} - \text{Density at upper limit}}{\text{Area under upper limit} - \text{Area under lower limit}}$$

Nilai-nilai untuk density diperoleh dari tabel ordinal distribusi normal baku.

- f. SV (Skala Value) yang nilainya terkecil (harga negatif yang terbesar) diubah menjadi sama dengan satu (=1)

$$\text{Transformed SV} \longrightarrow Y = SV + |SV_{\min}|$$

3.4.4 Analisis Jalur (Path Analysis)

Teknik analisis jalur digunakan dalam menguji besarnya kontribusi yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara variabel X_1 , X_2 terhadap Y . *Path Analysis* digunakan karena variabel-variabelnya saling berhubungan. Selain itu, tujuan dilakukannya analisis jalur adalah untuk menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung dari beberapa variabel penyebab terhadap variabel lainnya sebagai variabel terikat. Untuk menentukan besarnya pengaruh suatu variabel ataupun beberapa variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh yang sifatnya langsung atau tidak langsung, maka dapat

digunakan Analisis Jalur. Langkah kerja yang dilakukan untuk menghitung koefisien jalur menurut Sitepu dalam Suliyanto (2011:249), adalah:

1. Membuat diagram jalur.
2. Menghitung matriks korelasi antar variabel.
3. Menghitung matriks korelasi antar variabel bebas.
4. Menghitung matriks invers korelasi r_{1-1} antar variabel bebas.
5. Menghitung $r_{2Y} (X_1, X_2)$, yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total.
6. Menghitung besarnya koefisien pengaruh variabel-variabel lainnya terhadap diluar X_1, X_2 .
7. Menghitung nilai F statistik untuk menguji keberartian koefisien jalur secara keseluruhan (ketepatan model).
8. Menghitung nilai t statistik untuk menguji keberartian koefisien jalur secara parsial.
9. Melakukan trimming terhadap variabel yang tidak memiliki pengaruh signifikan jika diperlukan.
10. Menghitung pengaruh secara proporsional, yaitu menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas terhadap variabel tergantungnya. Cara menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada Tabel 3.5.

Tabel 3.5
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung X₁, X₂, Terhadap Y

No.	Nama Variabel	Formula
1.	Insentif	
	a. Pengaruh langsung X ₁ Terhadap Y	$(\rho_{YX_1})(\rho_{YX_1})$
	b. Pengaruh tidak langsung X ₁ melalui X ₂	$(\rho_{YX_1})(r_{X_1X_2})(\rho_{YX_2})$
	Pengaruh X₁ Total Terhadap Y	a+b=..... (1)
2.	Tunjangan	
	c. Pengaruh langsung X ₂ Terhadap Y	$(\rho_{YX_2})(\rho_{YX_2})$
	d. Pengaruh tidak langsung X ₂ melalui X ₁	$(\rho_{YX_1})(r_{X_1X_2})(\rho_{YX_2})$
	Pengaruh X₂ Total Terhadap Y	c+d=..... (2)
	Total Pengaruh X₁ dan X₂ Terhadap Y	(1)+(2)=kd
	Pengaruh lain yang tidak diteliti	1-kd=knd

3.4.5 Koefisien Korelasi (r)

Yakni suatu nilai koefisien yang dapat menyatakan keeratan hubungan diantara dua variabel, pernyataan kuat/erat atau tidak kuat/tidak erat hubungan tersebut akan digunakan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi dan tafsiran korelasi menurut tabel r terlampir.

3.4.6 Koefisien Determinan (R²)

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) maka digunakan analisis koefisien determinasi yaitu kuadrat nilai korelasi dikalikan 100%.

Untuk lebih jelasnya, rumus koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

$$Kd = (r)^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd : Koefisien Determinan

R : Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Insentif Karyawan Non Manajer PT. WOM Finance Tbk Cabang Tasikmalaya

Pemberian Insentif kepada karyawan perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, target insentif kepada karyawan yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental. Pembagian insentif yang diberikan kepada karyawan di PT. WOM Finance Tbk Cabang Tasikmalaya diberikan langsung secara individu jika karyawan dapat mencapai target dalam memperoleh konsumen, terutama target bulanan. Apabila karyawan tidak dapat mencapai target maka karyawan mendapatkan surat peringatan bahkan sampai di PHK.

Untuk mengetahui nilai dari tanggapan responden mengenai insentif karyawan di PT. WOM Finance Tbk Cabang Tasikmalaya, yang terdiri dari 6 pernyataan. Daftar pernyataan tersebut disebarkan kepada 37 orang karyawan PT. WOM Finance Tbk Cabang Tasikmalaya. Kuesioner tersebut telah di uji dengan menggunakan uji validitas dan uji realibilitas dengan perhitungan valid dan reliabel (data terlampir).

Untuk mengetahui nilai dari setiap indikator Insentif karyawan PT. WOM Finance Tbk Cabang Tasikmalaya, maka dapat dihitung dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Nilai tertinggi setiap indikator Insentif : $37 \times 5 = 185$

Nilai terendah setiap indikator Insentif : $37 \times 1 = 37$

Jumlah kriteria pernyataan : 5

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}}$$

$$NJI = \frac{185 - 37}{5} = 29,6 \approx 30 \text{ (Dibulatkan)}$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Klasifikasi penilaian untuk setiap variabel X₁ (Insentif)

Nilai	Klasifikasi Penilaian
37-66	Tidak Baik
67-96	Kurang Baik
97-126	Cukup Baik
127-156	Baik
157-185	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang diolah

Klasifikasi penilaian untuk setiap indikator dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.1. berdasarkan data-data yang sudah dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 37 orang karyawan PT. WOM Finance Tbk cabang Tasikmalaya, tanggapan responden mengenai Insentif dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.2
Rekapitulasi Insentif Pada Karyawan Non Manajer PT. WOM Finance Tbk Cabang Tasikmalaya

No	Uraian	Skor yang ditargetkan	Skor yang dicapai	Kriteria
1	Saya mendapatkan bonus retensi dari perusahaan karena bekerja dengan baik	185	170	Sangat Baik

2	Saya memiliki keahlian khusus dan berhak mendapatkan bonus	185	166	Sangat Baik
3	Pengalaman penting untuk promosi jabatan	185	170	Sangat Baik
4	Saya merasa memiliki kecakapan untuk promosi	185	153	Baik
5	Saya memiliki prestasi kerja	185	156	Baik
6	Saya merasa loyal terhadap perusahaan	185	162	Sangat Baik
Total			977	Sangat Baik

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.2 maka hasil dari pengolahan kuesioner pada 37 orang karyawan PT. WOM Finance Tbk cabang Tasikmalaya mengenai insentif adalah sebagai berikut:

1. Tanggapan Karyawan Non Manajer PT WOM Finance Tbk Cabang Tasikmalaya mengenai pernyataan saya mendapatkan bonus retensi dari perusahaan termasuk dalam klasifikasi cukup baik dengan skor 121. Artinya kemampuan yang dimiliki tidak semua karyawan dapat mencapai target yang diberikan perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan tunjangan yang diberikan kepada karyawan dibayarkan sekaligus bersama gaji pokok.
2. Tanggapan Karyawan Non Manajer PT WOM Finance Tbk Cabang Tasikmalaya mengenai pernyataan saya memiliki keahlian khusus dan berhak mendapatkan bonus termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan skor 169. Artinya karyawan memiliki keahlian dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dari karyawan yang berpikir kritis dan analisis, juga memiliki kreativitas, inisiatif,