

PENGARUH INSENTIF DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN WINSTAR HOTEL PEKANBARU

Tiara Nabilla Adzra¹; Frini Karina Andini²

Universitas Riau
Jln. Kampus Bina Widya KM. 12,5, Simpang Baru
E-mail : tiaranabillaadra25@gmail.com (Koresponding)

Submit: 27 Maret 2025

Review: 27 Maret 2025

Publish: 26 Juni 2025

Abstract: This research aims to analyze the influence of incentives (X1), organizational climate (X2), on employee productivity (Y) Winstar Hotel Pekanbaru. The research method used in this research is a quantitative method by distributing questionnaires to Winstar Hotel Pekanbaru employees. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using SPSS version 20. Based on the results of the partial analysis, incentives have no effect on the productivity of Winstar Hotel Pekanbaru employees, this is because the tcount obtained is greater than the ttable value ($1.789 > 2.0345$). Organizational climate influences Winstar Hotel Pekanbaru employee productivity, this is because the tcount value obtained is greater than the ttable value ($4.933 > 2.0345$). Meanwhile, the F test shows that there is a simultaneous relationship between variables X and Y because Fcount is greater than the Ftable value ($65,348 > 3.28$)

Keywords: *incentives, organizational climate, productivity*

Industri perhotelan terus berkembang seiring dengan perkembangan zaman dan teknologi, terlebih lagi dengan majunya sektor industri pariwisata di Indonesia. Industri perhotelan merupakan salah satu industri yang menawarkan jasa pelayanan. Jasa pelayanan yang diberikan berupa jasa pelayanan kamar, penyedia makanan dan minuman serta segala fasilitas yang disediakan oleh pihak hotel yang diberikan kepada para tamu.

Bisnis perhotelan di Pekanbaru menunjukkan pertumbuhan yang signifikan, seiring dengan meningkatnya sektor pariwisata dan permintaan akomodasi untuk keperluan bisnis. Sebagai ibu kota Provinsi Riau, Pekanbaru memiliki posisi strategis yang menarik banyak wisatawan dan pebisnis.

Winstar Hotel Pekanbaru adalah salah satu hotel dari sekian banyak hotel yang ada di Pekanbaru yang ikut bersaing dalam bisnis perhotelan. Winstar hotel memiliki daya tarik yaitu Hotel bernuansa santai di menara modern dengan fasad warna-warni ini dekat dengan pusat perbelanjaan di Mall Pekanbaru.

Perkembangan perhotelan yang menawarkan berbagai fasilitas dan

pelayanan yang lebih unggul, adanya tantangan seperti menurunnya produktivitas kerja karyawan yang dilihat dari kurang maksimalnya pelaksanaan tugas yang telah diberikan kepada karyawan, manun dilihat dari ulasan google bisnis Winstar Hotel adanya kritikan pelanggan. Hal ini akan dampak negatif terhadap penilaian kinerja karyawan dan menyebabkan menurunnya penjualan kamar hotel yang akan berdampak pada penurunan produktivitas karyawan.

Tabel 1 Penjualan Kamar Winstar Hotel Pekanbaru

No	Tahun	Banyak kamar terjual	Target	Realisasi (%)
1.	2019	900	13.000	6,92%
2.	2020	800	13.000	6,15%
3.	2021	13.000	13.000	100%
4.	2022	12.100	13.000	93%
5.	2023	13.000	13.000	100%

Sumber: Winstar Hotel Pekanbaru 2024

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa jumlah kamar Winstar Hotel yang terjual mengalami kenaikan dan penurunan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2019 jumlah kamar terjual sebanyak 900 unit, kemudian

mengalami penurunan pada tahun 2020 menjadi 800 unit, pada 2021 terjadi kenaikan yang signifikan yaitu sebanyak 13.000 unit, terjadi penurunan kembali pada tahun 2022 yaitu sebanyak 12.100 unit, dan pada tahun 2023 terjadi kenaikan dengan terjual 13.000 unit pada saat itu pengunjung ramai karena ada acara koni porprov.

Ketidakstabilan penjualan dari tahun ke tahun mengidentifikasi kemungkinan adanya permasalahan terkait produktivitas karyawan. Penurunan produktivitas karyawan dapat disebabkan oleh faktor kurangnya dukungan manajemen terhadap karyawan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan untuk dapat bekerja lebih baik demi keberlangsungan hotel jangka panjang. Pentingnya produktivitas karyawan untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan harus mampu memberikan kesan baik kepada pengunjung sehingga dapat menarik konsumen untuk tetap menggunakan jasa hotel tersebut. Untuk menciptakan efektivitas dan efisiensi guna meningkatkan produktivitas, diperlukan motivasi kerja yang dapat menunjang kreativitas karyawan dengan memberikan rangsangan dalam bentuk insentif yang sesuai kepada karyawan agar para karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja mereka, sehingga hal ini membuat dampak positif pada perusahaan dan bisa memaksimalkan produktivitas karyawan.

Tabel 1 Jumlah Karyawan Winstar Hotel Pekanbaru

No	Bidang pekerjaan	Jumlah karyawan (orang)
1.	Accounting	3
2.	Sales	3
3.	Front Office	4
4.	Housekeeping	11
5.	Engineering	3
6.	Food and Beverage Product dan Food and Beverage Service	8
7.	Security	4
Total karyawan		36

Sumber: Winstar Hotel Pekanbaru 2024

Dari tabel 2 yang disajikan di atas karyawan Winstar Hotel Pekanbaru karyawan ditempatkan sesuai bidangnya dan jobdesk yang telah diberikan. Jobdesk sangat diperlukan untuk memacu produktivitas kerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing (Recky, 2018). Dalam semua bidang pekerjaan seluruh karyawan bertugas untuk memberikan fasilitas dan layanan yang terbaik kepada pelanggan.

Salah satu usaha yang dapat dilakukan agar tidak terjadi penurunan produktivitas adalah dengan memberikan rangsangan dalam bentuk insentif yang sesuai kepada karyawan agar para karyawan dapat termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja mereka, sehingga hal ini membuat dampak positif pada suatu Perusahaan tersebut dan bisa memaksimalkan kerja para karyawan (Lampa et al., 2021).

Insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang ketat, dimana produktivitas menjadi suatu hal yang penting (Rivai, 2005).

Dalam pemberian insentif yakni seberapa besar hasil produktivitas yang telah dilakukan atau semakin rajin karyawan tersebut maka insentif pun semakin tinggi, hal ini dibuat agar bisa menimbulkan semangat kerja karyawan di perusahaan tersebut. Insentif yang diberikan Winstar Hotel berupa bonus, komisi, tunjangan hari raya (THR), promosi jabatan, pelatihan (*training*), penghargaan berupa ucapan terima kasih. Perusahaan melakukan pemberian insentif kepada karyawan yang bertujuan sebagai motivasi untuk meningkatkan penjualan kamar Winstar Hotel Pekanbaru.

Peningkatan produktivitas tidak hanya dengan pemberian penghargaan dalam bentuk insentif saja. Selain itu hal yang perlu diperhatikan pula adalah keadaan lingkungan dimana organisasi itu berada, baik yang bersifat eksternal maupun internal. Sering terjadi produktivitas kerja

karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja.

Stringer (2007) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas pada karyawan adalah iklim organisasi (Prawati, 2022).

Iklim organisasi merupakan sesuatu yang nyata dirasakan oleh orang-orang yang berada didalam organisasi (Kamuli, 2023). Perasaan tersebut akan mempengaruhi perilaku karyawan yang pada akhirnya berpengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat, cepat, dan memiliki komunikasi yang baik dengan pelanggan maupun rekan kerjanya.

Iklim organisasi yang tercipta di Winstar Hotel Pekanbaru seperti adanya pengarahan dari atasan tentang deskripsi tugas (job description) sesuai posisi dimana pegawai ditempatkan, melakukan briefing dalam setiap tim kerja untuk pembagian tugas setiap karyawan, dan bila menemui masalah dari pekerjaan maka ada mekanisme koordinasi kepada atasan untuk mendapatkan solusi. Setiap karyawan dalam bidangnya di tuntut untuk mengikuti arahan dari manager bidangnya masing-masing karena pekerjaan dilakukan karyawan sesuai dengan yang diarahkan oleh manager bidang.

Demikian pula dengan pola komunikasi kerjasama tim dalam masing-masing bidang yang terjalin baik, mampu bekerja sama dan saling menolong, serta komunikasi yang baik antar karyawan yang dapat mendukung kelancaran dalam melakukan pekerjaan. Selain membangun komunikasi formalnya dan komunikasi informal antar karyawan juga terjalin dengan baik. Hal tersebut saling berkaitan, sehingga bila suasana kerja didalam Winstar Hotel tidak tercipta dengan baik, maka akan berpengaruh pada hasil kerja atau produktivitas kerja pegawai Winstar Hotel Pekanbaru.

Peneliti ingin mengetahui apakah variabel insentif dan iklim organisasi berpengaruh terhadap produktivitas

karyawan. Dengan adanya pemberian insentif diharapkan menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan iklim organisasi yang baik terstruktur dan positif diharapkan dapat meningkat produktivitas karyawan. Karena tingginya tingkat persaingan dunia perhotelan saat ini dibutuhkan karyawan yang tepat pada dan semangat kerja yang lebih ekstra dari karyawan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan hotel.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian jenis kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di winstar hotel jln. Moh. Ali no 118, padang terumbuh, kec. Senapelan, kota pekanbar. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah 36 orang karyawan winstar hotel pekanbaru. Pada penelitian ini data didapatkan dengan penyebaran kuesioner, dan konfirmasi informan, dan dengan operasional variabel.

HASIL

Uji validitas

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2021). Uji validitas terhadap daftar pertanyaan dalam kuesioner dilakukan untuk mengukur seberapa cermat suatu instrumen berfungsi sebagai alat ukur. Kriteria uji validitas:

- a) Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner valid
- b) Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner tidak valid

Tabel 4 uji validitas

Variabel	R hitung	R tabel	KET
INSENTIF 1	0,589	0.3291	VALID
INSENTIF 2	0,721	0.3291	VALID
INSENTIF 3	0,819	0.3291	VALID
INSENTIF 4	0,474	0.3291	VALID
INSENTIF 5	0, 739	0.3291	VALID

INSENTIF 6	0,736	0.3291	VALID
INSENTIF 7	0,537	0.3291	VALID
Iklm Organisasi 1	0,669	0.3291	VALID
Iklm Organisasi 2	0,646	0.3291	VALID
Iklm Organisasi 3	0,641	0.3291	VALID
Iklm Organisasi 4	0,592	0.3291	VALID
Iklm Organisasi 5	0,651	0.3291	VALID
Iklm Organisasi 6	0,558	0.3291	VALID
Iklm Organisasi 7	0,748	0.3291	VALID
Iklm Organisasi 8	0,703	0.3291	VALID
Iklm Organisasi 9	0,485	0.3291	VALID
Iklm Organisasi 10	0,620	0.3291	VALID
Iklm Organisasi 11	0,565	0.3291	VALID
Iklm Organisasi 12	0,748	0.3291	VALID
Iklm Organisasi 13	0,637	0.3291	VALID
Iklm Organisasi 14	0,456	0.3291	VALID
Iklm Organisasi 15	0,530	0.3291	VALID
Iklm Organisasi 16	0,734	0.3291	VALID
Iklm Organisasi 17	0,585	0.3291	VALID
Iklm Organisasi 18	0,493	0.3291	VALID
Produktivitas 1	0,584	0.3291	VALID
Produktivitas 2	0,710	0.3291	VALID
Produktivitas 3	0,699	0.3291	VALID
Produktivitas 4	0,633	0.3291	VALID
Produktivitas 5	0,724	0.3291	VALID
Produktivitas 6	0,871	0.3291	VALID
Produktivitas 7	0,639	0.3291	VALID
Produktivitas 8	0,862	0.3291	VALID
Produktivitas 9	0,605	0.3291	VALID
Produktivitas 10	0,641	0.3291	VALID
Produktivitas 11	0,638	0.3291	VALID
Produktivitas 12	0,671	0.3291	VALID

Sumber: Data Output SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa semua item pernyataan yang dipakai untuk mengukur dimensi variabel menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Uji reliabilitas

Pada penelitian ini untuk mengukur reliabilitas suatu instrumen adalah menggunakan Cronbach's Alpha. Nilai batasan penentu jika lebih besar dari 0,60 maka dapat diketahui data tersebut reliable.

Tabel 2 uji reliabilitas

Variabel	Uji Reabilitas	Cronbach's Alpha	Ket
Insentif (X1)	0,770	0,60	Reabilitas
Iklm Organisasi (X2)	0,885	0,60	Reabilitas
Produktivitas (Y)	0,890	0,60	Reabilitas

Sumber: Data Output SPSS, 2025

Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel insentif (X1), iklim organisasi (X2), dan produktivitas (Y). Uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha.

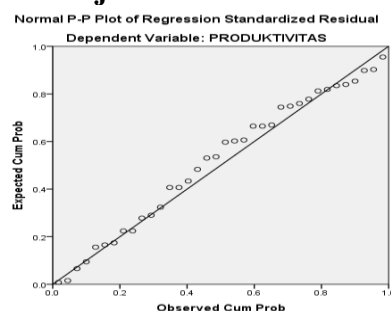
Nilai Cronbach's Alpha yang umum diterima adalah di atas 0.60. Hasil uji menunjukkan bahwa instrumen untuk mengukur ketiga variabel memiliki reliabilitas yang cukup baik. nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel Insentif 0.770 $>$ 0,60, Iklm Organisas 0.885 $>$ 0,60, Produktivitas 0.890 $>$ 0,60 artinya seluruh item paa variabel insentif, iklim organisasiddan produktivitasdikatakan reliabel atau layak digunakan.

Uji Normalitas

Menurut (Sugiyono, 2020), uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dengan metode grafik normal Probability Plots berikut:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

Gambar 1 Uji Normalitas



Sumber: Data Output SPSS, 2025

Hasil Normal P-P Plot menunjukkan bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal. Maka berdasarkan gambar diatas, terlihat titik-titik meyebar di sekitaran garis diagonal. Dengan demikian, data yang digunakan telah memuhi an dapat dikatakan berdistrbusi dengan normal.

Uji multikoneliaritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinariitas antara lain dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, pengambilan keputusannya adalah apabila nilai VIF <10 dan Tolerance >0,10, maka dinyatakan tidak terjadi multkolinariitas.

Tabel 3 Uji Multikolinariitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	INSENTIF	.322	3.107
	IKLIM	.322	3.107
	ORGANISASI		

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Data Output SPSS, 2025

Hasil uji multikolinariitas dikatakan tidak terjadi multkolinariitas. Hal itu terjadi jika nilai tolerance > 0,10. Maka tidak terjadi multkolinariitas. Jika nilai VIF < 10,00, maka tidak terjadi multkolinariitas. Dapat dilihat pada tabel nilai tolerance 0,322 > 0,10 an nilai VIF 3.107 < 10 yang berarti idak terjadi multkolinariitas.

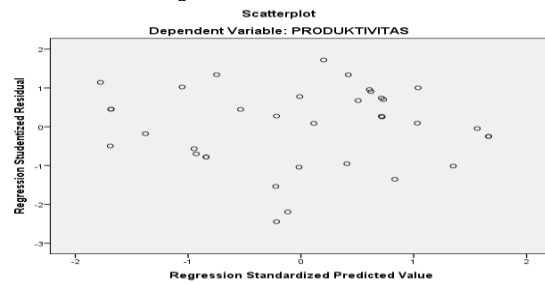
Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda maka terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam penelitian ini pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot yaitu:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-tiitik yang membentuk ifola (melebar, bergelombang, dan menyempit) maka dapat disimpulkan telah terjadi heterokedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas masih terlihat asbtrak, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0

pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 2 Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Output SPSS, 2025

Grafik scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, titik tersebut tidak berada tetap di sumbu X dah Y akan tetapi menyebar secara halus, dan juga tidak membentuk pola yang bergelombang. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

Uji regresi linear berganda

Menurut (Sugiyono, 2018) Regresi linear berganda digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen atau regresi linear berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua.

Tabel 7 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.076	4.391		.928	.360
	INSENTIF	.432	.242	.246	1.789	.083
	IKLIM	.459	.093	.680	4.933	.000
	ORGANISAS I					

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Data Output SPSS, 2025

Maka dari hasil uji regresi linerar berganda dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai kostanta produktivitas Y sebesar 4.076 yang menyatakan jika valiabel X1 dan X2 sama dengan nol yaitu insentif dan iklim organisasi adalah sebesar 4.076.

- koefisien Insentif sebesar 0,432 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan insentif maka akan terjadi peningkatan produktivitas sebesar 0,432 atau 43,2%
- koefisien iklim organisasi sebesar 0,459 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan iklim organisasi maka akan terjadi peningkatan produktivitas sebesar 0,459 atau 45,9%.

Uji koefisien determinasi

Koefisien determinasi merupakan ikhtisar yang menyatakan seberapa baik garis regresi mencocokkan data. Nilai R^2 berkisar antara 0-1. Dengan Nilai yang kecil maka kemampuan dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

Tabel 8 Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.798	.786	2.238

a. Predictors: (Constant), IKLIM ORGANISASI, INSENTIF

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Data Output SPSS, 2025

Menunjukkan hasil uji koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.798. Angka ini mengindikasikan bahwa 79.8% variasi dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu iklim organisasi dan insentif. Sisa 20.2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial T

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat.

Pada uji statistik t, nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel, dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- Bila t hitung $>$ t tabel atau profitabilitas tingkat signifikansi ($\text{Sig} < 0.05$), maka H_a diterima dan H_o ditolak, variabel

independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

- Bila t hitung $<$ t tabel atau profitabilitas $>$ tingkat signifikansi ($\text{Sig} > 0,05$). Maka H_a ditolak dan H_o diterima, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah

Derajat (df) = $n - k$

$$(df) = 36 - 3 = 33$$

Taraf (α) : 0.005

Tabel : 2.0345

Tabel 9 Uji Parsial T

Coefficients ^a					
Model		t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1	(Constant)	.928	.360		
	INSENTIF	1.789	.083	.322	3.107
	IKLIM ORGANISASI	4.933	.000	.322	3.107

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Data Output SPSS, 2025

Hasil uji parsial (T) menunjukkan analisis pengaruh insentif dan iklim organisasi terhadap produktivitas. Variabel dependennya adalah produktivitas. Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel insentif dengan nilai $T_{hitung} 1.789 < 2.0345$ T_{tabel} dengan nilai signifikan $0.083 > 0.05$. Maka H_a ditolak dan H_o diterima, variabel insentif tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas.
- Variabel iklim organisasi dengan nilai $T_{hitung} 4.933 > 2.0345$ T_{tabel} dengan nilai signifikan $0.000 > 0.05$. maka H_a diterima dan H_o ditolak, variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap variabel produktivitas.

Uji simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen insentif (X_1) dan iklim organisasi (X_2), secara simultan berdampak terhadap variabel dependen

produktivitas (Y). uji simultan dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya variabel bebas secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel terikat dan ada pengaruh antara variabel yang akan diuji.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya variabel bebas secara bersama-sama tidak dapat menjelaskan variabel terikat dan tidak ada pengaruh antara variabel yang akan diuji.

Kriteria yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah

Derajat (df1) = k (Jumlah variabel bebas)

$$(df1) = 2$$

Derajat (df2) = n – k - 1

$$(df2) = 36-2-1 = 33$$

Taraf (a) : 0.005

F_{tabel} : 3.28

Tabel 10 uji silmutan

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	65.348	.000 ^b
	Residual		
	Total		
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS			
b. Predictors: (Constant), IKLIM ORGANISASI, INSENTIF			

Sumber: Data Output SPSS, 2025

Hasil uji menunjukkan nilai F_{hitung} 65.348 > 3.28 F_{tabel} , maka H_0 diterima. Artinya variabel Insentif dan Iklim Orgnisasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel Produktivitas. Ini berarti bahwa secara bersama-sama, baik iklim organisasi maupun insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

PEMBAHASAN

Pada penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh insentif dan iklim organisasi terhadap produktivitas karyawan winstar hotel pekanbaru dengan cara parsial dan simultan. Maka ,dapat ditarik kesimpulan pada penelitian ini dengan cara umum menunjukkan hasil dengan harapan. Jika pemberian insentiff sudah tepat dan perusahaan sudah menciptakan iklim

organisasi yang baik makan akan meningkatkan produktivitas karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antar variabel insentif terhadap produktivitas kerja karyawan winstar hotel pekanbaru. Ditunjukkan dengan nilai T_{hitung} 1.789 < 2.0345 T_{tabel} dengan nilai signifikan 0.083 > 0.05. Maka dengan demikian H_a ditolak dan H_0 diterima, variabel insentif tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas Sehingga dapat dikatakan hipotesis pertama penulis ditolak dan tidak berpengaruh terhadap produktivitas.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulimin (2020) dengan judul pengaruh budaya organisasi, iklim kerja dan insentif terhadap produktifitas kerja karyawan pada MBT Taruna Sejahtera Unggaran dan penelitian oleh Farhana dkk, (2023) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan insentif terhadap produktivitas karyawan di PT SAI APPAREL INDUSTRI membuktikan bahwa insntif tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini bersebrangan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan, (2006) bahwa insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan prestasi kerjanya. Hal ini dikarekankan karyawan winstar hotel pekanbaru kebanyakan dari karyawan bekerja tidak terlalu mengejar insentif namun mendapatkan gaji pokok saja sudah merasa puas dan ada faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan winstar hotel pekanbaru.

Hasil analisis deskriptif pada variabel insentif (X1) ada 3 dimensi insentif dimensi yang mendapatkan skor tertinggi ada pada dimensi insentif non material dalam poin perntaraan pemeberian ucapan terima kasih dari atasan dengan skor 161. Ucapan terimakasih dapat mendong rasa semangat karyawan dalam bekerja. Dalam hal ini karyawan winstar hotel pekanbaru sangat merasa dihargai dengan pemberian

ucapan terima kasih dari atasan atau sesama rekan kerja dari apa yang sudah mereka kerjakan dengan baik.

Iklm Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan winstar hotel pekanbaru. Ditunjukkan dengan nilai $T_{hitung} 4.933 > 2.0345 T_{tabel}$ dengan nilai signifikan $0.000 > 0.05$. maka dengan ini H_a diterima dan H_0 ditolak, variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap variabel produktivitas.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Farhana dkk, (2023) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan insentif terhadap produktivitas karyawan di PT SAI APPAREL INDUSTRI dan penelitian oleh Romadhan, (2022) yang berjudul pengaruh iklim organisasi kerja pegawai di pusdiklat tenaga teknis pendidikan dan keagamaan kementerian agama RI Ciptat membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Romadhan, (2022) Iklim organisasi merupakan karakteristik internal organisasi yang berhubungan dengan berbagai unsur yang menentukan situasi menyenangkan atau tidak menyenangkan para aggotanya yang bisa mempengaruhi kinerja anggota di dalamnya. Jika tercipta suasana kerja yang menyenangkan maka akan tercipta produktivitas karyawan yang baik dan hubungan antar karyawan harus diciptakan untuk mempererat rasa persaudaraan sehingga tercipta iklim organisasi yang positif.

Hasil analisis deskriptif pada variabel iklim organisasi (X_2) ada 9 dimensi dimensi yang memperoleh skor tertinggi adalah dimensi struktur, kehangatan, dukungan, dan identitas dengan skor 164. Suasana kerja yang positif, ditandai dengan komunikasi yang terbuka, rasa saling percaya, dan dukungan antar sesama karyawan, akan mendorong peningkatan motivasi dan kinerja. Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sinaga, (2019) Iklim organisasi merupakan suatu konsep yang menggambarkan tentang kualitas lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari hasil penelien dengan uji simultan diperoleh hasil bahwa nilai $F_{hitung} 65.348 > 3.28 F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Artinya variabel Insentif dan Iklim Orgnisasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel Produktivitas. Ini berarti bahwa secara bersama-sama, baik iklim organisasi maupun insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan winstar hotel pekanbaru.

Sesuai dengan penelien yang dilakukan oleh Farhana dkk, (2023) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan insentif terhadap produktivitas karyawan di PT SAI APPAREL INDUSTRI hasil peneliannya membuktikan bahwa insenti dan iklim organisasi secara bersama- sama dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

Pemberian insentif dan iklim organisasi menjadi hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Jika keduanya diberikan secara seimbang maka kaeyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Insentif seperti bonus atas pencapaian target, bisa mendorong karyawan bekerja lebih giat. Namun, jika hanya mengandalkan insentif, efeknya mungkin tidak bertahan lama dan bahkan bisa menimbulkan persaingan tidak sehat antar karyawan. Iklim organisasi yang baik berperan jauh lebih besar. Jika karyawan merasa dihargai, dipercaya, dan nyaman bekerja di Winstar Hotel Pekanbaru, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Hal ini sesuai dengan apa yang sudah diterapkan oleh winstar hotel pekanaru mencakup komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan, kesempatan untuk berkembang, dan lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif melakukan kegiatan fun olahraga sebagai salah satu cara mempererat sirahaturahmi.

SIMPULAN

Sesuai hasil penelitian yang dilakukan kepada karyawan Winstar Hotel Pekanbaru mengenai “Pengaruh Insentif dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas

karyawan Karyawan Winstar Hotel Pekanbaru” maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel insentif terhadap produktivitas kerja karyawan Winstar Hotel Pekanbaru. Ditunjukkan dengan nilai $T_{hitung} 1.789 < 2.0345$ T_{tabel} dengan nilai signifikan $0.083 > 0.05$. Maka dengan demikian H_a ditolak dan H_0 diterima, variabel insentif tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas dikarekankan karyawan winstar hotel pekanbaru sebagian besar dari karyawan bekerja tidak terlalu mengejar insentif namun mendapatkan gaji pokok sudah merasa puas dan ada faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara variabel Iklim Organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan Winstar Hotel Pekanbaru. Ditunjukkan dengan nilai $T_{hitung} 4.933 > 2.0345$ T_{tabel} dengan nilai signifikan $0.000 > 0.05$. maka dengan ini H_a diterima dan H_0 ditolak, variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap variabel produktivitas. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin bagus iklim organisasi karyawan Winstar Hotel Pekanbaru juga akan diikuti dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan yang ada di Winstar Hotel Pekanbaru.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan antara variabel Insentif dan Iklim Organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan Winstar Hotel Pekanbaru. Ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} 65.348 > 3.28$ F_{tabel} , maka H_0 , diterima.

DAFTAR RUJUKAN

- Farhana, Adilla, Rauly Sijabat, Ratih Hesty Utami. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Insentif terhadap Produktivitas Karyawan PT SAI APPAREL INDUSTRI. 1 (4).
- Kamuli, S. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kota Bandung. *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 10(2), 1–8. <https://doi.org/10.37676/professional.v10i2.4057>
- Lampa, D. A., Yantu, I., & Bokingo, A. H. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP. *Telaga Gorontalo. Jambura*, 4(2), 145–149. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Prawati. (2022). Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Medan. *Psikologi.Uma.Ac.Id*.
- Recky. (2018). Pengaruh Job Description Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok. *Jurnal BAPPEDA*, 4(3), 136–141.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. RAJAGRAINDO PERSADA.
- Romadhan, D. D. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan Kementerian Agama RI Ciputat. 9, 356–363
- Sinaga, T. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Administrasi*.
- Sulimin. (2020). Pengaruh budaya organisasi, iklim kerja, dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada bmt taruna sejahtera ungaran skripsi.