

**PENGARUH INSENTIF DAN *REWARD* TERHADAP
MOTIVASI PENDAMPING PROSES PRODUK HALAL (P3H)
DALAM MENDAMPINGI PEMBUATAN
SERTIFIKASI HALAL**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S1)
Dalam Ilmu Ekonomi Syari`ah



OLEH:

LENDI SANDRA

NIM: 20681028

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS SYARI'AH & EKONOMI ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) CURUP**

2024

Hal: Pengajuan skripsi

Kepada

Yth. Rektor IAIN Curup

di

Curup

Assalamualaikum Wr.Wb.

Setelah mengadakan pemeriksaan dan perbaikan seperlunya maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara **LENDI SANDRA** mahasiswa Prodi Ekonomi Syariah yang berjudul: "**Pengaruh Insentif dan Reward Terhadap Motivasi Pendamping Proses Produk Halal Dalam Mendampingi Pembuatan Sertifikasi Halal**", sudah dapat diajukan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, Institut Agama Islam Negeri Curup.

Demikian permohonan ini kami ajukan. Terima Kasih.

Wassalammualaikum Wr.Wb.

Curup, 29 Mei 2024

Pembimbing I


Mega Ilhamiwati, M.A
NIP. 198610242019032007

Pembimbing II


Fitmawati, M.E
NIDN. 2024038902

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lendi Sandra
NIM : 20681028
Fakultas : Syari`ah dan Ekonomi Islam
Prodi : Ekonomi Syari`ah

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan peneliti juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diajukan atau dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, peneliti bersedia menerima hukuman atau sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, semoga dapat dipergunakan seperlunya.

Curup, 2024

Peneliti



Lendi Sandra
NIM. 20681028





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM**

Jln. Dr. AK Gani No. 01 Kotak Pos 108 Telp.(0732) 21010-21759 Fax 21010
Homepage: <http://www.iaincurup.ac.id> Email: admin@iaincurup.ac.id Kode Pos 39119

PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA

Nomor: **638** /In.34/I/FT/PP.00.9/06/2024

Nama : **Lendi Sandra**
NIM : **20681028**
Fakultas : **Syariah dan Ekonomi Islam**
Prodi : **Ekonomi Islam**
Judul : **Pengaruh Insentif Dan Reward Terhadap Motivasi Pendamping Proses Produk Halal Dalam Mendampingi Pembuatan Sertifikasi Halal**

Telah dimunaqasyahkan dalam sidang terbuka Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, pada:

Hari Tanggal : **Selasa, 11 Juni 2024**
Pukul : **13.30 sd 15.00 WIB**
Tempat : **Ruang 1 Gedung Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup**

Dan telah diterima untuk melengkapi sebagian syarat - syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ilmu Ekonomi Syariah.

TIM PENGUJI

Ketua

Dr. Busman Edyar, S.Ag., M.A
NIP. 19750406 201101 1 002

Sekretaris

Ranas Wijaya, M.E
NIP. 19900801 202321 1030

Penguji I

Ratih Komala Dewi, S.Si., MM
NIP. 19900619 201801 2 001

Penguji II

Harianto Wijaya, M.E
NIP. 19900720 202321 1024

Mengetahui,
Dekan

Dr. H. Ngadri, M.A
NIP. 19690602 199503 1 001

SISTEM TRANSLITERASI ARAB – INDONESIA

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Departemen Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia tertanggal 22 Januari 1988 Nomor 157/1987 dan 0593/1987.

A. Konson Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	tsa'	ts	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	h	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kha	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	Ze (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Ta'	T	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Tha'	Th	Tet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	'El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	'En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah ditulis rangkap

متعددة	ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbutah di akhir kata

1. Bila dimatikan tulis *h*

حكمة	ditulis	<i>hikmah</i>
جزية	ditulis	<i>jizyah</i>

(ketentuan ini tidak diperlukan kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta bacaan kedua itu terpisah ditulis dengan *h*

كرامة الأولياء	ditulis	<i>Karamah al-Aulia'</i>
----------------	---------	--------------------------

3. Bila ta' Marbutah hidup atau harakat, fathah, kasrah, dan dammah ditulis *t*

زكاة الظر	ditulis	<i>Zakat al-Fitr</i>
-----------	---------	----------------------

D. Vokal Pendek

.....	Fathah	ditulis	a
.....	Kasrah	ditulis	i
.....	Dhammah	ditulis	u

E. Vokal Panjang

1.	Fattahah + Alif جاهلية	ditulis ditulis	a <i>Jahiliyah</i>
2.	Fathah + Ya' mati تتسا	ditulis ditulis	a <i>Tansa</i>
3.	Kasrah + Ya' mati كريم	ditulis ditulis	i <i>karim</i>
4.	Dhammah + Wawu mati	ditulis	u

	فرو	ditulis	<i>furu</i>
--	-----	---------	-------------

F. Vokal Rangkap

1.	Fattahah + Ya' mati بيننا كوم	ditulis ditulis	ai <i>Bainakum</i>
2.	Fattahha + Wawu mati	ditulis ditulis	au <i>qaul</i>

G. Vokal pendek yang berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أأنتم	ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf Qamariyyah

القرآن	ditulis	<i>Al-Qur'an</i>
القياس	ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf Syamsiyyah yang mengikutihnya, serta menghilangkan huruf *l* (el)nya.

السماء	ditulis	<i>as-Sama'</i>
الشمس	ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

دوى الفروض	ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	ditulis	<i>Ahl as-Sunnah</i>

ABSTRAK

Lendi Sandra (20681028) : Pengaruh Insentif dan Reward Terhadap Pendamping Proses Produk Halal Dalam Mendampingi Pembuatan Sertifikasi Halal

Insentif merupakan stimulasi atau rangsangan yang dirancang untuk mendorong seseorang atau kelompok orang untuk bertindak atau berperilaku sesuai dengan tujuan, seperti halnya yang dilakukan BPJPH dan LP3H IAIN Curup untuk mendorong P3H supaya aktif mendampingi pembuatan sertifikasi halal dan mencapai target yang ditentukan. *Reward* atau penghargaan suatu ganjaran yang diberikan sebagai hasil dari suatu tindakan sehingga seseorang termotivasi untuk melakukan hal tersebut. Namun faktanya mahasiswa, penyuluhan agama, guru dan lainnya yang sudah dinyatakan lulus sebagai pendamping proses produk halal (P3H) IAIN Curup dan juga sudah mengikuti pelatihan, hanya ada beberapa yang melakukan pendampingan pembuatan sertifikasi halal. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh insentif dan *reward* terhadap motivasi P3H dalam mendampingi pembuatan sertifikasi halal.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, dengan teknik analisis data menggunakan program komputer SPSS 26. Data diperoleh melalui kuesioner dari populasi P3H IAIN Curup yang aktif mendampingi pembuatan sertifikasi halal, yang berjumlah 75 orang. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi dengan 75 orang berdasarkan teori Suharsimi Arikunto. Teknik analisis data meliputi uji instrumen, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji t insentif (X1) apabila thitung 5,201 lebih besar dari ttabel 1,666 ($5,201 > 1,666$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) hal ini menunjukkan variabel insentif (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi (Y). *Reward* (X2) apabila thitung 18,000 lebih besar dari ttabel 1,666 ($18,000 > 1,666$) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) hal ini menunjukkan variabel reward (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi (Y). Sedangkan uji F nilai Fhitung = 400,90 dan Ftabel = 3,12 diketahui signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $400,90 > 3,12$ hasil berikut berarti bahwa variabel bebas insentif (X1) dan reward (X2) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat motivasi (Y).

Kata Kunci : Insentif, Reward, Sertifikasi Halal

KATA PENGANTAR



Subhanallah walhamdu lillah wa Laailaaha illallah wallahu Akbar.

Segala puji dan syukur kita panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya, memungkinkan penyelesaian skripsi ini dengan lancar. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi besar Muhammad SAW, yang berkat beliau, kita dapat menikmati zaman yang dipenuhi dengan ilmu pengetahuan.

Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Insentif dan *Reward* Terhadap Motivasi Pendamping Proses Produk Halal Dalam Mendampingi Pembuatan Sertifikasi Halal”**. Penulisan ini merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan program Sarjana (S.1) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, khususnya di Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam.

Peneliti mengakui bahwa skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang tulus kepada semua yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, terutama kepada:

1. Prof. Dr. Idi Warsah, M.Pd.I selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.
2. Orang tuaku bapak tercinta Karnitin dan ibu tersayang Nurjana beserta saudara-saudariku yang memberikan dukungan, semangat serta doa dalam menyelesaikan skripsi ini.

3. Dr. Ngadri, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam
4. Mega Ilhamiwati, M.A selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah
5. Noprizal, M.Ag selaku pembimbing akademik yang selalu bersedia memberikan nasehatnya khususnya dalam proses akademik peneliti.
6. Mega Ilhamiwati, M.A dan Fitmawati, M.E selaku Dosen Pembimbing I dan II, yang telah membimbing serta mengarahkan peneliti, terima kasih atas dukungan, doa, waktu, dan motivasi sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepala Perpustakaan IAIN Curup beserta seluruh karyawan, yang telah mengarahkan dan memberi kemudahan, arahan kepada peneliti dalam memperoleh referensi dan data-data dalam penyusunan skripsi ini.
8. Mabrusyah, S.Pd.I, S.IPI, M.H.I selaku Kepala Lembaga Pendamping Proses Produk Halal (LP3H) IAIN Curup.
9. Seluruh Dosen Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam dan karyawan IAIN Curup yang telah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada peneliti selama berada di bangku kuliah.
10. Terima kasih kepada Mahasiswa Ekonomi Syariah dan P3H IAIN Curup yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu untuk memberikan informasi, data, yang peneliti butuhkan dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman seperjuangan Prodi Ekonomi Syariah angkatan 2020
12. Semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

13. Terimakasih kepada para sahabat-sahabat yang telah memberi motivasi dan arahan

Peneliti mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun terutama dari para pembaca dan dari dosen pembimbing. Mungkin dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kesalahan dan kekurangan. Atas kritik dan saran dari pembaca dan dosen pembimbing, Peneliti mengucapkan terima kasih dan semoga dapat menjadi pembelajaran pada pembuatan karya-karya lainnya dimasa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan bagi peneliti dan pembaca. *Aamiin Ya Robbal'Alamin.*

Curup, 29 Mei 2024
Peneliti



Lendi Sandra
NIM. 20681028

MOTTO

**“Keberhasilan Bukanlah Milik Orang Pintar, Keberhasilan
adalah Milik Mereka Yang Senantiasa Berusaha”**

~BJ Habibie~

**“Bukan Kesulitan Yang Membuat Kita Takut, Tapi Sering
Ketakutanlah Yang Membuat Jadi Sulit.**

~Joko Widodo~

**“Keseuksesan Dimulai dari Tekad, Disertai dengan
Kerja Keras, dan Diberkahi dengan Do`a”**

~Lendi Sandra~

PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih dan Penyayang ku persembahkan karya ini dengan penuh Rahmat-Nya serta penuh rasa syukur kepada orang-orang terkasih yang selalu ada dan mendukungku dalam keadaan apapun.

1. Kepada kedua orang tuaku tercinta Ayahanda Karnitin dan Ibunda Nurjana yang selalu memberikan do'a serta semangat dalam setiap langkahku, yang selalu memberikan motivasi agar terus melangkah maju menuju setiap keinginanku, serta mencurahkan, segala keringat dan kerja keras demi kelangsungan proses belajarku dan tidak lupa sebuah nasehat yang selalu diselipkan kepadaku agar tegar dan pantang menyerah dalam melangkah menuju proses yang lebih baik. Terimakasih tidak terhingga kepada kedua orang tuaku semoga Allah meringankan langkah ini untuk mengangkat derajat kalian berdua ke posisi yang lebih baik.
2. Untuk ayukku tersayang Lusi dan Leti, adikku tersayang Letri, yang selalu saya banggakan terimakasih atas do'a dan semangatnya sehingga saudaramu ini bisa pada tahap yang sekarang, semoga kita selalu diberi kemudahan dan keridhoan dalam mengangkat derajat kedua orang tua kita.
3. Kepada keluarga besar ku tersayang terimakasih atas semua do'a dan selalu menyemangati untuk terus maju meraih apa yang menjadi impianku.
4. Kepada Teni Lasari, Fauzi Firmansyah, teman-teman Mahad Al-jamiah, Miss Musi dan teman-teman angkatan 2020 prodi ekonomi syariah terimakasih atas do'a, sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA	iv
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
MOTTO	xi
PERSEMBAHAN	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	8
F. Definisi Operasional	10
G. Literatur Review	12
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Teori.....	18
1. Pengaruh.....	18
2. Insentif.....	19
3. Reward.....	26
4. Motivasi.....	31
5. Pendamping Proses Produk Halal (P3H).....	37

6. Sertifikasi Halal	38
B. Kerangka Analisis.....	39
C. Hipotesis.....	42

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian	45
B. Tempat Dan Waktu Penelitian	45
C. Jenis Dan Sumber Data.....	45
D. Populasi Dan Sampel.....	46
E. Instrumen Penelitian	47
F. Teknik Pengumpulan Data.....	48
G. Teknik Analisis Data	51

BAB IV TEMUAN HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Hasil Penelitian	54
1. Profil Objek Penelitian	54
2. Pengujian dan Hasil Analisis Data.....	60
3. Uji Hipotesis	68
B. Pembahasan.....	75
1. Apakah insentif berpengaruh terhadap motivasi pendamping proses produk halal dalam mendampingi pembuatan sertifikasi halal	75
2. Apakah <i>reward</i> berpengaruh terhadap motivasi pendamping proses produk halal dalam mendampingi pembuatan sertifikasi halal.....	77
3. Apakah insentif dan reward berpengaruh terhadap motivasi pendamping proses produk halal dalam mendampingi pembuatan sertifikasi halal.....	79

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	81
B. Saran	82

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Anggota P3H IAIN Curup Lulus Pelatihan 2023	9
Tabel 3.1 Skala Likert	50
Tabel 4.1 Uji Validitas Insentif (X1)	64
Tabel 4.2 Uji Validitas Reward (X2)	65
Tabel 4.3 Uji Validitas Motivasi (Y)	65
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Insentif (X1)	67
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Reward (X2)	67
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Motivasi (Y)	68
Tabel 4.7 Uji Linear Regresi Berganda	68
Tabel 4.8 Hasil Uji T	68
Tabel 4.9 Hasil Uji F (Simultan)	70
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi Insentif (X1)	72
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi Reward (X2)	73
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi R ²	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kategori P3H Terbaik IAIN Curup	3
Gambar 2.1 Kerangka Analisis.....	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi LP3H IAIN Curup	59
Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden	60
Gambar 4.3 Umur Responden	61
Gambar 4.4 Pekerjaan Responden	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Populasi muslim yang besar di Indonesia menciptakan permintaan yang tinggi terhadap produk halal. Oleh karena itu, permintaan untuk sertifikasi halal meningkat, seiring dengan banyaknya produk yang mengajukan sertifikasi ini. Hal ini penting bagi umat Islam yang ingin memastikan bahwa produk yang mereka gunakan memenuhi standar halal agama Islam.¹

Sertifikasi halal telah menjadi aspek penting dalam industri makanan dan minuman, khususnya di negara-negara mayoritas Muslim. Proses sertifikasi halal melibatkan langkah-langkah ketat untuk memastikan bahwa produk-produk yang dikonsumsi umat Islam memenuhi persyaratan syariah. Dalam konteks ini, peran pendamping proses produk halal menjadi semakin penting, karena mereka bertanggung jawab atas memastikan bahwa seluruh tahapan produksi sesuai dengan prinsip-prinsip halal.²

Pendamping proses produk halal memiliki peran penting dalam memastikan bahwa produk-produk tersebut memenuhi standar halal yang sesuai dengan prinsip-prinsip agama Islam. Beberapa peran penting dari pendamping proses produk halal meliputi verifikasi bahan baku, pemantauan produksi, sertifikasi halal, edukasi, audit dan pemeliharaan, penanganan

¹ Amir Devid Frastiawan, 'Pendampingan Proses Produk Halal (PPH) Dalam Program SEHATI (Sertifikasi Halal Gratis) Pada Produk Dapoer Nyo-Nya', *Jurnal Aksi Afirmasi*, Vol. 4 No. 1 (2023), p. ha. 16, doi:<<https://doi.org/10.35897/jurnalaksiafirmasi.v4i1.1006>>.

² Nasution Lokot Zein, 'Penguatan Industri Halal Bagi Daya Saing Wilayah: Tantangan Dan Agenda Kebijakan', *Jurnal Of Regional Economics Indonesia*, Vol. 1 No. 2 (2020), p. hal 20, doi:<<https://doi.org/10.26905/jrei.v1i2.5437>>.

keluhan. Pendamping proses produk halal berperan kunci dalam memastikan bahwa produk-produk tersebut memenuhi standar halal dan dapat dipercaya oleh konsumen muslim.³

Motivasi pendamping dalam menjalankan tugas mereka dapat berdampak signifikan pada efektivitas pelaksanaan sertifikasi halal. Dalam hal ini, insentif dan reward memegang peranan yang mungkin krusial. Upaya pemberian insentif dan reward kepada para pendamping produk halal dapat memiliki dampak positif terhadap motivasi mereka dalam menjalankan tugas-tugas kritis ini. Insentif seperti penghargaan finansial, pengembangan karir, atau pengakuan profesional dapat memberikan dorongan tambahan kepada pendamping untuk berkinerja optimal.⁴

Berdasarkan Peraturan Badan Penjaminan Produk Halal (BPJPH) No.1 tahun 2022, biaya total untuk sertifikasi halal *self-declare* adalah sebesar Rp. 230.000. Biaya ini terbagi menjadi empat komponen:

1. Biaya pendaftaran, pemeriksaan kelengkapan dokumen, dan penerbitan sertifikat halal sebesar Rp. 25.000.
2. Biaya untuk supervisi dan pemantauan oleh pendamping selama proses produk halal sebesar Rp. 25.000.
3. Biaya insentif bagi pendamping proses produk halal sebesar Rp. 150.000.

³ Pardiansyah Elif, 'Sosialisasi Dan Pendampingan Sertifikasi Halal Gratis (Sehati) Dengan Skema Self-Declare Bagi Pelaku Usaha Mikro Di Desa Domas', *Jurnal Pengabdian Dan Pengembangan Masyarakat Indonesia*, Vol. 1 No. 2 (2022), p. hal. 30, doi:<<https://doi.org/10.56303/jppmi.v1i2.39>>.

⁴ Bangkara Anaconda, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Indramayu: CV. Adanu Abimata, 2022), hal 9.

4. Biaya untuk sidang fatwa halal oleh Majelis Ulama Indonesia sebesar Rp. 30.000.

Jika jumlah sertifikat halal yang dikeluarkan mencapai lebih dari 1 juta pada akhir Juni 2023, BPJPH akan memberikan hadiah berupa umroh kepada 10 pendamping proses produk halal terbaik di seluruh Indonesia yang telah mendampingi pelaku usaha paling banyak dan sampai target yang telah ditentukan oleh BPJPH. Bahkan, pada tahun 2024, jika target 10 juta sertifikat terlampaui, pendamping proses produk halal (P3H) akan berhak untuk diberangkatkan menunaikan ibadah haji sebagai penghargaan dan juga banyak reward lain yang bisa P3H dapatkan seperti kategori P3H Inspiratif dan kategori P3H inovatif.⁵

Berikut adalah data yang mendapatkan *Reward* P3H dari LP3H IAIN Curup sebagai Berikut

Gambar 1.1

Kategori P3H Terbaik dari LP3H IAIN Curup



Sumber : Admin LP3H IAIN Curup

⁵ BPJPH, *Halal Indonesia*, <https://Bpjph.Halal.Go.Id> Diakses Pada Pukul 20.41 Tahun 2023'.

Berdasarkan gambar 1.1 terlihat, bahwa LP3H IAIN Curup telah memberikan penghargaan kepada saudari Sri Dewi sebagai Pendamping Proses Produk Halal (P3H) terbaik karena telah mendampingi UMKM pembuatan sertifikasi halal dan telah terbit sertifikasi halal sebanyak 382, melalui akselerasi sertifikasi halal jalur *self declare*. Penghargaan tersebut diberikan oleh LP3H IAIN Curup melalui kegiatan workshop penguatan pendamping proses produk halal (P3H) IAIN Curup, pada tanggal 26 juli 2023.

Motivasi bagi pendamping proses produk halal (P3H) sangat penting karena peran mereka memiliki dampak yang signifikan dalam memastikan produk yang beredar di pasaran memenuhi standar halal. Motivasi P3H sangat penting karena memiliki peran penting dalam memastikan kepatuhan terhadap standar halal, keamanan konsumen, dan integritas produk halal. Motivasi yang tinggi akan berkontribusi positif terhadap industri halal secara keseluruhan.⁶

Insentif adalah stimulus atau rangsangan yang dirancang untuk mendorong seseorang atau kelompok orang untuk bertindak atau berperilaku sesuai dengan tujuan tertentu. Tujuan dari memberikan insentif adalah untuk menginspirasi orang atau organisasi untuk bertindak atau menghasilkan hasil yang diinginkan.⁷ Didalam buku yang di tuliskan oleh Huda Nurul, seorang ekonomi terkenal Adam Smith mengemukakan bahwa insentif dalam bentuk keuntungan ekonomi adalah motor utama yang mendorong aktivitas ekonomi. Dia menganggap bahwa individu yang bertindak untuk kepentingan pribadi

⁶ Anas Muhammad, 'Pelatihan Pendamping Di Halal Center PPH UMSurabaya Untuk Mendukung Program Sertifikasi Halal Pemerintah', Jurnal Visi Pengabdian Kepada Masyarakat, Vol. 4 No. 1 (2023), hal.23 <<https://doi.org/10.51622/pengabdian.v4i1.1160>>.

⁷ Tewel Bernhard, *Perilaku Organisasi* (Bandung: CV. Patra Media Grafindo, 2017), hal 112.

mereka sendiri, dengan insentif ekonomi yang sesuai, secara tidak sengaja akan berkontribusi pada kesejahteraan umum.⁸

Reward adalah imbalan atau ganjaran yang diberikan sebagai hasil dari melakukan tindakan atau mencapai tujuan tertentu. Dalam berbagai konteks, seperti dalam dunia bisnis, pendidikan, atau dalam pengembangan diri, *reward* dapat berupa uang, penghargaan, pujian, atau manfaat lainnya yang dimaksudkan untuk mendorong seseorang atau kelompok untuk berprestasi atau mencapai sesuatu yang diinginkan.⁹

Seseorang dimotivasi oleh dorongan atau kekuatan internal yang mendorong mereka untuk bertindak, menyelesaikan tugas, atau melakukan sesuatu. Ini dapat berasal dari faktor-faktor seperti ambisi, keinginan untuk mencapai kesuksesan, kebahagiaan, atau pemenuhan kebutuhan pribadi. Motivasi dapat bervariasi dari individu ke individu dan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti nilai-nilai, pengalaman, dan tujuan hidup.¹⁰

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, merupakan salah satu perguruan tinggi yang mempunyai Lembaga Pendamping Proses Produk Halal (LP3H) atau Pusat Layanan Pendamping Proses Produk Halal, yang resmi di bawah naungan BPJPH Kementerian Agama Republik Indonesia. Keputusan Kepala BPJPH Nomor 33 tahun 2022 mengenai panduan pendampingan PPH dalam penetapan kewajiban sertifikasi halal bagi Pelaku UMK berdasarkan

⁸ Huda Nurul, *Ekonomi Pembangunan Islam* (Bandung: PT. Kharisma Putra Utama, 2015), hal 90.

⁹ Adhari Zelvian L, *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management Dan Motivasi Kerja* (Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media, 2020), hal 50.

¹⁰ Hadiwijaya Dudung, *Tantangan Membangun Komitmen Kerja Dan Bisnis* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2020), hal 65.

pernyataan pelaku usaha mempermudah UMK dalam memahami kriteria *self declare*. Ini juga menjadi dasar pembentukan Lembaga Pendamping Proses Produk Halal (PPH) yang mendukung Pendamping PPH dalam mendukung UMK yang memilih jalur *self declare* dalam sertifikasi halal.¹¹

Berikut adalah data Pendampingan PPH dari SEHATI yang di peroleh dari hasil observasi sementara yaitu:

Tabel 1. 1

Jumlah Anggota Pendamping Proeses Produk Halal IAIN Curup Lulus Pelatihan Tahap Pertama Pada Bulan Februari- November 2023

No	Status	Aktif	Tidak Aktif	Jumlah
1.	Mahasiswa	15 orang	106 orang	121 orang
2.	Dosen dan Umum	60 orang	100 orang	160 orang
Jumlah		75 orang	206 orang	281 orang

Sumber : Admin LP3H IAIN Curup

Dari data diatas peneliti dapat melihat dan merincikan bahwa pendamping proses produk halal IAIN Curup cukup besar dapat mendampingi sertifikasi halal dengan baik di Provinsi Bengkulu. Tapi pada kenyataannya kurangnya motivasi P3H, dalam mendampingi pembuatan sertifikasi halal. Terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi mereka, serta langkah-langkah yang dapat diambil oleh organisasi atau lembaga sertifikasi halal untuk meningkatkan semangat dan kinerja P3H dalam mendukung produk mencapai sertifikasi halal yang sesuai dengan standar.

¹¹ BPJPH, *Lembaga Pendamping Produk Halal*, <https://Info.Halal.Go.Id> Diakses Pukul 14.30 Tahun 2023'.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang di atas, maka peneliti bertujuan untuk melakukan penelitian dengan judul “ *Pengaruh Insentif dan Reward Terhadap Motivasi Pendamping Proses Produk Halal (P3H) Dalam Mendampingi Pembuatan Sertifikasi Halal* ”

B. Batasan Masalah

Peneliti memutuskan untuk membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada Pendamping Proses Produk Halal (P3H) yang lulus pelatihan menjadi pendamping tahap pertama di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup dan yang aktif mendampingi palaku usaha dalam pembuatan sertifikasi halal, pada bulan februari- november 2023.

C. Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan latar belakang dan batasan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka masalah utama dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah insentif berpengaruh terhadap motivasi Pendamping Proses Produk Halal (P3H) dalam mendampingi pembuatan sertifikasi halal?
2. Apakah *reward* berpengaruh terhadap motivasi Pendamping Proses Produk Halal (P3H) dalam mendampingi pembuatan sertifikasi halal?
3. Apakah Insentif dan Reward berpengaruh terhadap motivasi pendamping proses produk halal dalam mendampingi pembuatan sertifikasi halal?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap motivasi Pendamping Proses Produk Halal (P3H) dalam mendampingi sertifikasi halal.

2. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap motivasi Pendamping Proses Produk Halal (P3H) dalam mendampingi sertifikasi halal.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif dan *reward* terhadap motivasi Pendamping Proses Produk Halal (P3H) dalam mendampingi sertifikasi halal.

E. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini manfaat yang diharapkan berkaitan dengan tujuan yang ingin dicapai. Dengan demikian, penelitian ini memiliki tujuan-tujuan tertentu yang diperkirakan akan menguntungkan adalah:

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Peneliti

Semoga dapat memberikan landasan untuk merancang penelitian, memahami konsep, dan menjelaskan fenomena, sehingga memastikan hasil penelitian memiliki relevansi dan dapat berkontribusi pada pengembangan pemahaman dalam bidang produk halal.

- b. Bagi Lembaga Pendamping Proses Produk Halal (LP3H)

Memberikan dasar konseptual, arahan penelitian, dan kerangka kerja yang membantu menjelaskan fenomena, memahami hubungan sebab-akibat, mengidentifikasi variabel penting, merumuskan hipotesis, mengintegrasikan pengetahuan, mengarahkan pengembangan teori baru, serta memberikan informasi berharga untuk merancang kebijakan dan praktik yang lebih efektif.

c. Bagi Pendamping Proses Produk Halal (P3H)

Memberikan kontribusi pada pengembangan teori, pemahaman lebih mendalam tentang konsep-konsep, validasi teori, perkembangan paradigma, mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan, memberikan kontribusi pada literatur ilmiah, pengembangan model konseptual, dan relevansi untuk kebijakan dan praktik.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Harapan dari analisis ini adalah bisa membantu peneliti dalam menyelesaikan tugas akhirnya serta memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang motivasi pendamping proses produk halal dalam mendampingi sertifikasi halal.

b. Bagi Lembaga Pendamping Proses Produk Halal (LP3H)

Hasil penelitian dapat membantu lembaga Pendamping proses produk halal untuk memahami bagaimana insentif dan reward dapat memotivasi pendamping P3H dalam melaksanakan tanggung jawab mereka dengan lebih baik dan lebih efektif. Dengan demikian, lembaga ini dapat mengalokasikan sumber daya dengan lebih bijak dan mengoptimalkan proses pendampingan.

c. Bagi Pendamping Proses Produk Halal (P3H)

Semoga dengan adanya penelitian ini bisa membuat Pendamping Proses Produk Halal (P3H) semakin semangat mendampingi pelaku usaha dalam proses pembuatan sertifikasi halal.

d. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini memiliki potensi untuk menjadi sumber pengetahuan dan referensi yang berharga, serta menjadi dasar bagi penelitian-penelitian selanjutnya, khususnya pada program studi ekonomi syariah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

F. Definisi Operasional

1. Pengaruh

Pengaruh merupakan kekuatan atau efek yang dimiliki oleh suatu entitas atau peristiwa terhadap entitas lainnya. Pengaruh mencerminkan kemampuan suatu hal untuk merubah atau mempengaruhi hal lain, baik dalam hal perilaku, keputusan, sikap, atau kondisi keseluruhan. Pengaruh dapat berasal dari berbagai sumber seperti individu, kelompok, institusi, kebijakan, lingkungan, atau teknologi.¹²

2. Insentif

Insentif adalah bentuk dorongan atau hadiah yang diberikan kepada individu, kelompok, atau entitas tertentu dengan tujuan untuk merangsang tindakan tertentu, memotivasi, atau mendorong perilaku yang diinginkan. Insentif dapat berupa nilai ekonomi atau non-ekonomi yang digunakan untuk mempengaruhi orang atau organisasi agar mencapai tujuan tertentu atau melakukan tindakan yang diharapkan.¹³

¹² Manne Firman, *Nilai-Nilai Spiritual Dalam Entitas Bisnis Syariah* (Jakarta: Celebes Media Perkasa, 2017), hal 50.

¹³ Nugroho, *Perilaku Konsumen* (Jakarta: Pranada Media Group, 2019), hal 23.

3. *Reward*

Reward adalah sesuatu yang diberikan sebagai hasil dari pencapaian, perilaku, atau tindakan tertentu. Ini biasanya berupa manfaat positif yang diberikan kepada seseorang atau entitas sebagai penghargaan atau motivasi.¹⁴

4. Motivasi

Kemampuan seseorang dalam bertindak, mencapai tujuan, atau mengejar kesenangan tertentu dipengaruhi oleh motivasinya, yaitu keadaan psikologis atau kekuatan internal. Ini adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk bertindak, berperilaku, atau berusaha mencapai sesuatu. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk kebutuhan fisik, keinginan pribadi, nilai-nilai, ambisi, atau tekanan eksternal.

5. Pendamping Proses Produk Halal (P3H)

Pendamping Proses Produk Halal adalah seseorang atau entitas yang membantu produsen atau penyedia layanan dalam memastikan bahwa produk atau layanan yang mereka tawarkan sesuai dengan prinsip-prinsip Halal dalam agama Islam. Pendamping Proses Produk Halal (P3H) dapat memiliki peran yang beragam dalam memastikan bahwa produk atau layanan tersebut memenuhi persyaratan halal yang ditetapkan.¹⁵

¹⁴ Ulum Chazeinul, *Perilaku Organisasi Menuju Orientasi Pemberdayaan* (malang: UB Press, 2016), hal 53.

¹⁵ Rachman Abdul dkk, 'Pendampingan Proses Produk Halal Dalam Program Sertifikasi Halal Gratis (SEHATI) Bagi Pelaku UMKM Kedu Emas Tangerang', *JAPI (Jurnal Akses Pengabdian Indonesia)*, Vol 8 No 1 (2024), p. hal 2.

6. Sertifikasi Halal

Sertifikasi Halal adalah proses penilaian dan verifikasi yang dilakukan oleh otoritas atau lembaga yang diakui untuk memastikan bahwa produk atau layanan tertentu sesuai dengan prinsip-prinsip dan persyaratan yang diatur dalam hukum Islam.¹⁶

G. Kajian Literatur

1. **Puji Anugerah (1425101399), Skripsi, “Pengaruh Insentif Lembur Terhadap Kinerja Karyawan di PT . TRAC ASTRA Pekanbaru di Tinjau dari Ekonomi Syariah”, Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2020.**

Permasalahan pada penelitian ini yaitu pemberian insentif oleh PT Trac Astra kepada karyawannya sekali sebulan guna meningkatkan kinerja karyawan. Namun fenomena yang dijumpai di lapangan terdapat penurunan kinerja seperti keterlambatan dan kedisiplinan. Untuk mengelola serta menganalisa data yang telah terkumpul, penulis menggunakan beberapa metode, yaitu metode induktif adalah metode yang bertolak dari kaedah yang khusus kemudian di tarik kesimpulan secara umum dan metode korelatif metode untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variable atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variable tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variable.

Penelitian ini dilakukan di PT.Track Astra Pekanbaru, populasi dalam penelitian ini adalah 26 orang. Semua populasi dijadikan sampel dengan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data observasi,

¹⁶ Harahap Gaffar, *Industri Halal Di Indoneisa* (Serang Banten: PT. Sada Kurnia Pustaka, 2023) hal 26.

wawancara, angket, dokumentasi dan study ke pustakaan. Maka digunakan uji validasi, uji relealibilitas, uji regresi, hipotesis, dan menggunakan SPSS

2.1. Hasil uji regresi diolah dengan menggunakan komputer program SPSS diperoleh suatu persamaan yaitu $Y = a + bX$ atau Kinerja $= 4.924 + 0.783X$. Dari hasil pengolahan data di dapat persamaan regresi seperti di atas. Persamaan tersebut di dapat konstanta bernilai positif 4.924. Dari hasil uji T diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Insentif lembur dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($5.963 > t$ tabel (1.666)) dengan Kinerja dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 masih berada dibawah 0,05. Tinjauan ekonomi Islam tentang pengaruh insentif lembur dengan kinerja karyawan TRAC Astra Rent A Car Pekanbaru telah sesuai dengan Ekonomi Syariah. Dilihat dari variabel dinsentif dengan tanggapan tertinggi 15 responden atau 58% menyatakan sangat setuju bahwa insentif bisa membantu kebutuhan ekonomi dan Insentif yang di berikan sesuai dengan kebutuhan. Dilihat dari Variabel Kinerja dengan tanggapan tertinggi 18 responden atau 69% menyatakan sangat setuju, diketahui bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan suatu karya yang baik.

2. **Kiki Wulandari (1715310750), Skripsi, “Pengaruh Pemberian *Reward*, Insentif dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. PNM (Penanaman Nasional Mandiri) Binjai ”. Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan, 2021.**

Permasalahan pada penelitian ini adalah kesalahan dalam penerapan sistem penghargaan dan hukuman dapat mengakibatkan tidak adanya kepuasan kerja di kalangan karyawan. Jika hal ini terjadi, kinerja

karyawan maupun organisasi dapat menurun. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarakan kepada 80 karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 47.127 dengan tingkat signifikansi 0,00. Karena F hitung 47.127 lebih besar dari F tabel 2,72 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi menunjukkan bahwa *reward*, insentif, dan tunjangan kesejahteraan secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Nilai adjusted R square sebesar 0,637 atau 63,7% variasi Semangat Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen *reward*, Insentif, dan tunjangan kesejahteraan, sedangkan sisanya sebesar 34,3% ($100\% - 63,7\% = 34,3\%$) dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

3. Kiki Joesiyana dkk, Jurnal, “Pengaruh Insentif dan Reward terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Marketing PT. Suka Fajar di Pekanbaru,” Sekolah Tinggi Perpajakan Indonesia, 2023.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah kurangnya tanggung jawab ini terlihat dari ketidakmampuan karyawan menyelesaikan target penjualan tepat waktu yang diberikan oleh perusahaan. Akibatnya, hasil yang diharapkan perusahaan tidak tercapai secara maksimal karena potensi positif tidak ditemukan pada diri karyawan. Selain itu, kurangnya inisiatif setiap karyawan untuk membantu di divisi lain terlihat dari kurangnya kepedulian terhadap rekan kerja yang mengalami kesulitan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara dan

angket, dengan analisis data menggunakan metode deskriptif dan regresi berganda.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif dan penghargaan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di divisi pemasaran PT Suka Fajar di Pekanbaru. Kontribusi insentif dan penghargaan terhadap produktivitas kerja karyawan mencapai 55,3%, sedangkan sisanya sebesar 44,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

4. Alfonsun B. Say dan Erwin Rasyid, Jurnal, “Pengaruhm *Reward* Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Agen Platinum di Wilayah DKI Jakarta,” Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STIE Unisadhuguna Jakarta, 2020.

Permasalahan pada penelitian ini adalah agen asuransi tidak memiliki kontrak yang mengikat dengan perusahaan asuransi, sehingga hak atau keuntungan yang diperoleh oleh seorang agen asuransi berbeda dengan karyawan perusahaan asuransi. Penelitian ini tergolong dalam kategori penelitian deskriptif kuantitatif. Unit analisis yang digunakan adalah individu, dengan fokus pada jawaban dari individu yang termasuk dalam kategori agen platinum di wilayah DKI Jakarta. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh parsial terhadap kepuasan agen platinum di wilayah DKI Jakarta. Begitu pula dengan insentif, yang juga berpengaruh parsial terhadap kepuasan agen platinum di wilayah tersebut. Secara simultan, reward dan insentif mempengaruhi kepuasan agen platinum di wilayah DKI Jakarta. Penelitian

ini juga mengungkapkan bahwa insentif yang diberikan oleh perusahaan memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap kepuasan kerja agen platinum.

5. Muhammad Rio, Jurnal, “ Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Reward terhadap Kinerja Karyawan Pada BPRS Bandar Lampung”, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2020.

Permasalahan pada penelitian ini adalah banyaknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Variabel independen dari penelitian ini adalah kompensasi, motivasi dan reward sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan digunakan uji F dan untuk mengetahui pengaruh secara parsial digunakan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan variabel faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor reward berpengaruh positif secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat nilai Fhitung sebesar 92.506 yang lebih besar dari Ftabel sebesar 2.61. Nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Bandar Lampung. Nilai Adjusted R square sebesar 0.923 artinya sebesar 92.3% variabel faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor reward mempengaruhi perubahan

variabel kinerja karyawan sedangkan sisanya lagi dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor reward.

Dari kajian literatur diatas peneliti tidak menemukan fokus permasalahan yang sama, dimana penelitian terdahulu yang dilakukan membahas tentang pengaruh insentif dan reward terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan sebagaimana pemberian insentif dan reward bisa membuat kinerja jadi bagus dan kerja lebih semangat. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan memfokus kepada motivasi mahasiswa setelah menerima insentif dan adanya reward dari Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH).

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Pengaruh

Berdasarkan definisi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi kedua, pengaruh dapat diartikan sebagai kekuatan yang berasal dari individu atau objek tertentu yang berkontribusi dalam membentuk karakter, keyakinan, dan tindakan seseorang. Dengan kata lain, pengaruh adalah daya atau efek yang muncul dari suatu entitas, baik itu manusia atau benda, yang mempengaruhi pembentukan sifat dan perilaku individu. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengaruh mencakup kekuatan atau dampak yang timbul dari faktor tertentu dan memberikan konsekuensi atau hasil pada perilaku atau karakter yang dimiliki.

Menurut W.J.S. Poewadarminta, dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, definisi 'pengaruh adalah "Suatu daya yang ada dalam sesuatu yang sifatnya dapat memberi perubahan kepada yang lain.¹ Menurut Badudu Zain, pengaruh adalah daya yang menyebabkan sesuatu terjadi, dalam arti sesuatu yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain dengan kata lain pengaruh merupakan penyebab sesuatu terjadi atau dapat mengubah sesuatu hal ke dalam bentuk yang kita inginkan.²

¹ W.J.S. Poewadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Jakarta : Balai Pustaka, 1996).

² Badudu Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonseia* (Jakarta: Pustaka Sinar, 1996), hal 1031.

2. Insentif

a. Pengertian Insentif

Insentif merupakan alat motivasi yang dipakai sebagai daya tarik seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Beberapa ahli ekonomi mendefinisikan upah insentif secara berlainan akan tetapi pada dasarnya sama.

Menurut Rivai yang dikutip dalam jurnal yang dituliskan oleh Azalia Nursshobakh insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan.³

Dari penjelasan tersebut, dapat dipahami bahwa insentif merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk hadiah finansial atau apresiasi atas kinerja mereka. Secara ringkas, insentif dapat disimpulkan sebagai pemberian uang tambahan di luar gaji yang dilakukan oleh pimpinan organisasi sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Pentingnya insentif terletak pada potensi peningkatan kepuasan kerja, suatu faktor kunci untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Sistem insentif dalam perusahaan bertujuan utama untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan menjaga agar mereka tetap berkomitmen pada perusahaan. Insentif dalam bentuk upah tambahan menjadi suatu bentuk motivasi yang diungkapkan melalui pemberian

³ Nursshobakh Azalia, 'Pengaruh Pemberian Insentif Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol 2 No 3 (2017), p. hal 125.

insentif finansial, baik berupa uang maupun bentuk lainnya, dengan tujuan mencapai target organisasi. Keberhasilan dari motivasi ini dapat diukur melalui hasil yang diperoleh. Namun, apakah pemberian tambahan tersebut benar-benar dapat meningkatkan produktivitas perlu dievaluasi secara terus-menerus. Itulah yang menjadi tolok ukur keberhasilan dari program insentif.

Penerapan sistem insentif bertujuan untuk meningkatkan hasil kerja dan efisiensi, sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan. Secara keseluruhan, inisiatif ini dirancang oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan memotivasi pekerja berprestasi agar tetap setia.⁴

b. Insentif Dalam Ekonomi Islam

Dalam ekonomi Islam, insentif adalah imbalan yang tepat bagi nilai kerja dan keusahaan seseorang dalam bentuk upah dan keuntungan. Imbalan materi ini sangat penting untuk memenuhi keadilan dan efisiensi, dan jika mereka tidak menerimanya, mereka akan berhenti berusaha.

Dalam sebuah hadis riwayat Ibnu Majah, disebutkan bahwa Islam menjamin dan melindungi mereka yang mau bekerja keras dan meminta majikan untuk menghargai kerja keras karyawan mereka, yang berbunyi sebagai berikut:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

⁴ Syafruddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Batam: CV. Rey Media Grafika, 2022), hal 46.

Artinya: “Berikanlah Upah Kepada Pekerja Sebelum Kering Keringatnya.” (HR. Ibnu Majah).

Dalam Islam, insentif harus adil dan tidak mendzalimi orang lain, bonus harus jelas, dan insentif harus mencerminkan usaha setiap orang. Menciptakan lingkungan kerja yang baik dapat digunakan untuk memberikan insentif kepada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan keinginan untuk melakukan tugas dengan baik. Salah satu tata cara Islam yang dapat memberikan insentif yang luar biasa kepada karyawan yang berprestasi adalah sebagai berikut:⁵

1. Dalam struktur organisasi, ada Dewan Pengawas Syariah (DPS), yang terdiri dari ulama yang ahli dalam ekonomi.
2. Formula insentif harus adil dan tidak diskriminatif.
3. Pemberian insentif harus sesuai dengan upaya karyawan.
4. Bonus yang diberikan harus jelas.
5. Cara pembagian insentif pada pegawai tidak boleh mencerminkan sikap hura-hura.

c. Pedoman Pemberian Insentif Yang Baik

Menurut Cascio yang dikutip dalam jurnal yang dituliskan oleh Jahroni dkk, terdapat beberapa persyaratan yang harus dipenuhi dalam memberikan insentif agar tujuan pemberian insentif dapat tercapai.

⁵ M. Umar Capra, *Masa Depan Ilmu Ekonomi: Sebuah Tinjauan Islam* (Jakarta: Gema Insani Press, 2001), hal 62.

Persyaratan-persyaratan tersebut melibatkan beberapa aspek berikut ini:⁶

1. Sederhana. Peraturan dari sistem insentif haruslah singkat, jelas, dan dapat dimengerti.
2. Spesifik. Tidak cukup hanya dengan mengatakan, hasilkan lebih banyak atau jangan terjadi kecelakaan. Karyawan perlu tahu dengan tepat apa yang diharapkan untuk mereka lakukan.
3. Dapat dicapai. Setiap karyawan seharusnya mempunyai kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu.
4. Dapat diukur. Sasaran yang dapat diukur merupakan dasar untuk menentukan rencana insentif. Program dolar akan sia-sia (dan program evaluasi akan terhambat), jika prestasi tertentu tidak dapat dikaitkan dengan dolar yang dibebankan.

Ranupandojo dan Suad Husnan yang dikutip dalam jurnal yang dituliskan oleh Nurul Farida, berpendapat bahwa terdapat beberapa karakteristik dasar dari sistem insentif yang harus dipenuhi agar pengupahan insentif dapat berhasil. Karakteristik-karakteristik tersebut melibatkan hal-hal sebagai berikut:⁷

1. Pembayarannya hendaknya sederhana sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan sendiri.

⁶ Jahroni dkk, 'Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Penguatan Komitmen Organisasi', *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 4 No 2 (2021), p. hal 1390, doi:<https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.601>.

⁷ Farida Nurul, 'Pemberian Insentif Kerja Dalam Meningkatkan Motivasi Berprestasi Karyawan', *Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, Vol. 9 No. 1 (2017), p. hal 69, doi:[doi://doi.org/10.35457/akuntabilitas.v9i1.303](https://doi.org/10.35457/akuntabilitas.v9i1.303).

2. Penghasilan yang diterima buruh hendaknya langsung menaikkan out put dan efisiensi.
3. Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin.
4. Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati. Standar kerja yang terlalu tinggi ataupun terlalu rendah sama tidak baiknya
5. Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerja untuk bekerja lebih giat.

d. Indikator Pemberian Insentif

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, dikutip dalam jurnal yang dituliskan oleh Muhammad Syukri, indikator-indikator insentif yaitu sebagai berikut:⁸

1. Kinerja

Dengan cara ini, sistem insentif langsung mengaitkan jumlah insentif dengan kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Ini berarti bahwa jumlah insentif bergantung pada jumlah hasil yang dicapai oleh pegawai selama waktu kerja mereka. Dalam kasus di mana hasil kerja diukur secara kuantitatif, sistem ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif untuk menjadi lebih produktif. Selain itu, sangat menguntungkan bagi karyawan yang cepat dan memiliki kemampuan yang luar biasa. Sebaliknya, sangat tidak menguntungkan bagi karyawan yang lamban atau agak lanjut usia.

⁸ Muhammad Syukri, 'Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexicana Kota Jambi', *Jurnal Manajemen Dan Sains*, Vol. 6. No. 1 (2021), p. hal 98, doi:<http://dx.doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>.

2. Lama Kerja

Besar insentif ditentukan berdasarkan lamanya waktu yang dihabiskan pegawai untuk menyelesaikan tugas. Jika ada masalah dengan menerapkan insentif berdasarkan kinerja, metode perhitungan per jam, per hari, per minggu, atau per bulan biasanya digunakan.

3. Senioritas

Sistem insentif ini bergantung pada masa kerja atau senioritas karyawan di perusahaan. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, yang menunjukkan bahwa karyawan sangat setia pada organisasi di mana mereka bekerja. Pegawai yang lebih senior memiliki loyalitas yang lebih besar terhadap organisasi dan tingkat keamanan dan stabilitas yang lebih tinggi dalam perusahaan.

Dengan cara ini, kelemahan yang menonjol adalah bahwa pegawai senior mungkin tidak memiliki kemampuan yang luar biasa atau menonjol. Akibatnya, pegawai junior—atau pegawai muda—yang memiliki kemampuan yang luar biasa mungkin akan dipimpin oleh pegawai senior, meskipun mereka tidak menonjol dalam kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan karena masa kerja, bukan kemampuan. Dalam keadaan seperti ini, mungkin ada kemungkinan bahwa karyawan junior yang dinamis dan mampu meninggalkan organisasi.

4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif untuk pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak mereka. Ini berarti bahwa insentif itu wajar jika mereka dapat memenuhi sebagian kebutuhan pokok mereka, bukan terlalu banyak atau terlalu sedikit. Dengan cara ini, karyawan dapat tetap berada di perusahaan atau instansi.

5. Keadilan

Dalam sistem insentif, pengorbanan (input) dan output harus berhubungan satu sama lain, bukan tanpa pandang bulu. Sebaliknya, pengorbanan yang lebih besar meningkatkan insentif yang diharapkan. Oleh karena itu, yang harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan oleh suatu jabatan. Output yang diharapkan dari suatu jabatan ditentukan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh pejabat tersebut. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diberikan kepada para pegawai yang bersangkutan, yang memiliki rasa keadilan yang sangat diperhatikan oleh setiap pegawai yang menerimanya. Selain masalah keadilan dalam pemberian insentif, kelayakan juga harus dipertimbangkan. Layak dipertimbangkan untuk membandingkan tingkat insentif dengan perusahaan lain dalam industri serupa. Jika insentif diberikan oleh perusahaan.

6. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah upaya untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dalam perusahaan dengan nilai jabatan lain. Ini berarti menentukan nilai relatif atau harga suatu jabatan untuk membuat rangking untuk memberikan insentif.

3. Reward

a. Pengertian *Reward*

Reward merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. Reward dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu reward ekstrinsik dan reward intrinsik. Reward ekstrinsik merujuk pada penghargaan yang berasal dari luar individu, mencakup aspek finansial seperti gaji, tunjangan, bonus/insentif, serta penghargaan non-finansial seperti pengakuan interpersonal dan promosi. Di sisi lain, reward intrinsik adalah penghargaan yang berasal dari diri sendiri, melibatkan pencapaian pribadi, penyelesaian tugas, dan otonomi dalam mengelola tugas atau pekerjaan.⁹ Menurut

⁹ Aryani Dita, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sri Metriko Utama Widjaja Palembang', *Jurnal Pemikiran Dan Perkembangan Perbankan Syariah*, Vol. 4 No. 2 (2019), p. 86, doi:<https://doi.org/10.36908/isbank.v4i2.61>.

Muhammad Nahlawi reward atau dalam bahasa arabnya *targhib* diartikan tanda jasa, penghargaan, hadiah, imbalan, dan ganjaran.¹⁰

b. Dasar Hukum Reward Dalam Islam

Hak-hak tenaga kerja dilindungi dalam Islam. Rasulullah selalu mengajarkan sahabat-sahabatnya untuk memberikan kompensasi yang adil kepada pekerja mereka, upah harus dibayar segera. Setiap tindakan manusia akan mendapat balasan dari Allah, baik itu tindakan baik atau buruk.¹¹ Seperti yang dinyatakan dalam Al-Qur'an dalam surat An-Nahl ayat 97, Al-Kahfi ayat 30 dan At-Taubah ayat 105:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ
حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.(Q.S An-Nahl : 97)

إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ
أَحْسَنَ عَمَلًا

Artinya: Sungguh, mereka yang beriman dan mengerjakan kebajikan, Kami benar-benar tidak akan menyia-nyiakan pahala orang yang mengerjakan perbuatan yang baik itu. (Q.S Al-Kahfi: 30)

¹⁰ Parman, 'Penerapan Sistem Reward Dan Punishment Dalam Perspektif Konsep Mashlahah', *Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol. 01 No. 02 (2023), p. hal 89, doi:DOI: doi.org/10.52029/gose.v1i2.171.

¹¹ Echdar Saban, *Etika Bisnis Dan Kewirausahaan* (Yogyakarta: Deepublish, 2021), hal 7.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
 تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.(Q.S At-Taubah : 105)

Menurut ayat ini, pahala dunia dan akhirat akan diberikan kepada mereka yang berbuat baik. Syeikh Muhammad Abduh mengatakan bahwa amal saleh sendiri adalah segala sesuatu yang bermanfaat bagi seseorang, keluarga, dan umat manusia secara keseluruhan. Sementara Syeikh Az-Zamakhsari mengatakan bahwa amalan saleh adalah segala sesuatu yang sesuai dengan akal, Al-Quran, dan Sunnah Nabi Muhammad Saw. Muhammad Abduh juga mengatakan bahwa setiap orang yang bekerja untuk suatu perusahaan (perusahaan) dapat dianggap sebagai amalan saleh, selama perusahaan tersebut tidak memproduksi atau menjual barang haram. Oleh karena itu, seorang agen yang bertindak dengan benar akan menerima imbalan baik di dunia maupun di akhirat.¹²

c. Tujuan Reward

¹² Indasari Dewi, 'Konsep Manajemen Syariah (Dalam Pengupahan Karyawan Perusahaan)', *Jurnal Manajemen*, Vol 2 No 2 (2013).

Menurut Tresia Karli Kawulur tujuan utama dari program *reward* ini adalah:¹³

1. Memperkuat motivasi untuk memacu diri agar mencapai prestasi.
2. Memberikan tanda bagi seseorang yang memiliki kemampuan lebih.
3. Bersifat *universal*.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Reward*

Terdapat empat faktor yang harus dijadikan dasar dalam mempertimbangkan kebijakan penghargaan (*reward*) yaitu :

1. Konsistensi internal merujuk pada penentuan kompensasi yang didasarkan pada perbandingan antara berbagai jenis pekerjaan di dalam suatu perusahaan.
2. Kompetensi eksternal melibatkan penetapan tingkat penghargaan yang sesuai dengan keunggulan kompetitif perusahaan dibandingkan dengan perusahaan lain. Hal ini bertujuan untuk mempertahankan karyawan berkualitas yang memiliki keunggulan agar tetap bekerja di perusahaan tersebut.
3. Penghargaan yang diberikan kepada karyawan ditentukan berdasarkan kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan tersebut kepada perusahaan.
4. Administrasi merupakan elemen keempat yang menjadi pertimbangan perusahaan saat menetapkan kebijakan pemberian

¹³ Kawulur Tresia K, 'Pengaruh Reward and Punishment Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT. Columbia Perdana Cabang Manado', *Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, Vol. 6 No. 2 (2018), p. hal 70, doi:<https://doi.org/10.35797/jab.v6.i002.%25p>.

penghargaan. Ini mencakup aspek perencanaan, alokasi anggaran, komunikasi, dan evaluasi.

e. Indikator *Reward*

Dalam mengevaluasi tingkat pemberian reward, perlu mempertimbangkan beberapa indikator. Menurut Siagian dikutip dalam jurnal ditulis oleh Suparmi menjelaskan beberapa indikator reward, termasuk hal-hal berikut:¹⁴

1. Pujian

Suatu bentuk penghargaan yang paling sederhana dapat dilakukan melalui ekspresi kata-kata positif seperti "baik sekali" atau "bagus". Ganjaran ini bisa bersifat memberikan sugesti positif, misalnya dengan mengatakan "lain kali hasilnya pasti akan lebih baik lagi" dan sejenisnya.

2. Penghormatan

Ganjaran dalam bentuk penghormatan dapat dibagi menjadi dua jenis. Pertama, berupa penobatan di mana penerima manfaat diumumkan mendapat kehormatan di depan teman-temannya. Kedua, penghormatan yang melibatkan pemberian kekuasaan atau kesempatan untuk melakukan sesuatu.

3. Hadiah

Hadiah ialah *reward* (ganjaran) yang diberikan dalam bentuk barang.

¹⁴ Suparmi, 'Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT Dunia Setia Sandang Asli IV Ungkaran', *Jurnal Ilmiah Serat Acitya*, Vol 8 No 1 (2019), p. hal 67, doi:<http://dx.doi.org/10.56444/sa.v8i1.1134>.

4. Tanda penghargaan

Tanda penghargaan adalah bentuk reward yang bukan dalam bentuk barang tetapi dalam surat keterangan yaitu dengan memberi nilai yang bagus.

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata "motive," yang mengacu pada dorongan atau keinginan untuk bergerak. Motif diartikan sebagai kekuatan internal dalam diri suatu organisme yang mendorongnya untuk bertindak (*driving force*). Motif tidak berdiri sendiri, melainkan saling terkait dengan faktor-faktor lain, baik itu faktor eksternal maupun internal. Motivasi dipengaruhi oleh berbagai hal, dan faktor-faktor yang memengaruhinya disebut motivasi. Michel J. Jucius menjelaskan terdapat dalam buku Hamzah B. Uno motivasi sebagai aktivitas yang memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk melakukan suatu tindakan yang diinginkan.¹⁵

Motivasi merupakan fenomena psikologis di mana seseorang merasa didorong secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Ini juga dapat berupa upaya yang mendorong seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu dengan

¹⁵ Hamzah B, *Teori Motivasi Dan Pengukurannya* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), hal 7.

harapan mencapai tujuan yang diinginkan atau merasa puas dengan hasil dari tindakan tersebut.¹⁶

Motivasi memiliki peran strategis yang sangat penting dalam proses belajar seseorang. Tanpa adanya motivasi, seseorang cenderung tidak akan terlibat dalam kegiatan belajar. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan peran motivasi, prinsip-prinsip motivasi dalam belajar perlu tidak hanya dipahami, tetapi juga diaplikasikan dalam kegiatan sehari-hari.

b. Konsep Motivasi

Konsep motivasi yang dijelaskan oleh Suwanto adalah sebagai berikut:

1. Model Tradisional

Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, perlu diterapkan sistem insentif berupa penghargaan finansial atau barang kepada mereka yang mencapai kinerja yang baik.

2. Model Hubungan Manusia

Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, dapat dilakukan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan memberikan perasaan bahwa mereka memiliki peran yang berarti dan penting dalam organisasi.

3. Model Sumber Daya Manusia

¹⁶ Fatwikiningsih Nur, *Teori Psikologi Kepribadian Manusia* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2020), hal 129.

Motivasi pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial atau materi, melainkan juga oleh dorongan untuk mencapai tujuan dan memiliki pekerjaan yang memiliki makna.

c. Jenis-jenis Motivasi

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merujuk pada dorongan atau motif-motif yang muncul secara alami dari dalam diri seseorang, tanpa memerlukan rangsangan eksternal. Sebagai contoh, seseorang yang memiliki motivasi intrinsik untuk membaca akan dengan sukarela mencari dan membaca buku tanpa perlu didorong oleh orang lain. Dalam konteks kegiatan seperti belajar, motivasi intrinsik mencakup keinginan untuk mencapai tujuan yang terkandung dalam tindakan belajar itu sendiri, tanpa perlu dorongan dari luar.¹⁷

Sebagai ilustrasi konkret, bayangkan seorang siswa yang tengah memusatkan perhatiannya pada proses belajar. Motivasinya bersifat intrinsik karena dia sepenuhnya ingin memperoleh pengetahuan, nilai, atau keterampilan untuk mengubah perilakunya secara positif, tanpa memikirkan tujuan lain seperti pujian atau hadiah. Dalam konteks ini, motivasi intrinsik dianggap melekat pada situasi pembelajaran dan memenuhi kebutuhan serta tujuan siswa. Oleh karena itu, motivasi intrinsik dapat diartikan sebagai

¹⁷ Herawati, *Motivasi Dalam Pendidikan* (Malang: PT . Literasi Nusantara Abadi Grup, 2023) hal 36.

dorongan internal yang mendorong aktivitas belajar, sepenuhnya terkait dengan keinginan dan kebutuhan individu.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik merujuk pada dorongan atau motivasi yang berasal dari faktor-faktor eksternal atau perangsang dari luar. Sebagai contoh, seseorang mungkin belajar karena mengetahui adanya ujian besok dan berharap mendapatkan nilai tinggi, sehingga bisa mendapatkan pujian dari pacar atau teman-temannya. Dalam konteks ini, fokusnya bukan pada keinginan untuk memahami materi secara intrinsik, tetapi lebih kepada tujuan eksternal seperti meraih prestasi atau hadiah. Dengan kata lain, motivasi ekstrinsik tidak selalu berkaitan langsung dengan esensi dari kegiatan yang dilakukan, karena aktivitas tersebut dimulai dan dilanjutkan berdasarkan dorongan dari faktor luar yang mungkin tidak terkait secara langsung dengan kegiatan itu sendiri.

d. Motivasi Dalam Perspektif Islam

Menurut Abdul Hamid Mursit dikutip dalam jurnal yang dituliskan oleh Melis, motivasi dalam perspektif ekonomi Islam sebagai berikut:¹⁸

1. Motivasi Fisiologis

Setiap makhluk diciptakan oleh Allah dengan ciri-ciri yang sesuai dengan fungsinya. Motivasi fisiologis adalah salah satu

¹⁸ Melis, 'Motivasi: Teori Dan Persepektif Ekonomi Islam', *Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, Vol. 4 No. 2 (2019), p. hal 63, doi:<https://doi.org/10.36908/isbank.v4i2.58>.

karakteristik terpenting dari tabiat penciptaan manusia dan hewan. Ada kecenderungan alami tubuh manusia untuk mempertahankan keseimbangan jangka panjang, menurut studi fisiologis. Ketika keseimbangan tubuh hilang, kita ingin melakukan sesuatu untuk mengembalikannya. Ada beberapa alasan fisiologis:

- a. Motivasi menjaga diri
 - b. Motivasi menjaga kelangsungan hidup
2. Motivasi Psikologis atau sosial

Motivasi ini meliputi:

- a. Motivasi kepemilikan
 - b. Motivasi berkompetensi
 - c. Motivasi kerja
3. Motivasi bekerja dan memproduksi

Ada tiga komponen yang membuat hidup manusia positif dan bermanfaat berdasarkan tawakal dan meniadakan fatalisme. Pertama, lakukan apa yang dapat dilakukan sesuai dengan kehendak Allah. Kedua, bertawakal kepada Allah dan meminta bantuan-Nya saat melakukan tugas. Ketiga, beriman kepada Allah untuk menghindari bahaya, menjadi angkuh, dan berpura-pura atas apa yang telah Anda lakukan.

e. Indikator Motivasi

Menurut Muhammad Yusuf di dalam bukunya yang berjudul motivasi kerja Islam, indikator dari motivasi kerja sebagai berikut:¹⁹

1. Bekerja sebagai bentuk ibadah

Bekerja sebagai bentuk ibadah artinya bahwa memperoleh harta melalui bekerja itu penting, karena di samping untuk memenuhi berbagai kebutuhan hidup juga dalam kerangka menjalankan perintah Allah SWT melalui Rasul-Nya sehingga bekerja merupakan ibadah /pengabdian.

2. Berkehidupan untuk akhirat

Berkehidupan untuk akhirat, artinya bekerja selain untuk menggapai kepentingan dunia tetapi juga mempunyai nilai untuk meraih kebahagiaan di kehidupan akherat.

3. Bekerja dengan hati-hati dan jujur

Artinya bekerja dengan penuh kehati-hatian dan sifat jujur serta menjauhkan diri dari berbuat kecurangan.

4. Bermanfaat

Bermanfaat artinya dalam menjalankan suatu pekerjaan bertujuan menyenangkan atau membuat orang lain senang dan Allah juga akan senang, dengan kata lain bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain serta bermanfaat di dunia dan akhirat.

¹⁹ Muhammad Yusuf, *Motivasi Kerja Islam* (Mataram: Lafadz Jaya, 2015), hal 46.

5. Mengharap ridha Allah

Mengharap ridha Allah artinya bekerja merupakan kesadaran seseorang bahwa bekerja untuk dunia dan akherat atau dia memiliki hubungan dengan penciptanya yaitu Allah Swt yang akan meminta pertanggungjawaban atas segala perbuatan selama di dunia.

5. Pendamping Proses Produk Halal (P3H)

Pendamping Proses Produk Halal (PPH) dengan skema *self declare* merupakan inisiatif pemerintah untuk membantu pelaku usaha mikro kecil (UMK) memperoleh sertifikat halal produk. Pada tahun 2023, Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH) Kementerian Agama Republik Indonesia menargetkan sertifikasi halal untuk 1 juta produk UMK. Dalam rangka mencapai target tersebut, Kementerian Agama menerapkan peraturan Menteri Agama yang mengharuskan pendampingan bagi pelaku usaha yang mengajukan sertifikasi halal melalui skema *self declare*.

Pendampingan ini bertujuan mendukung pelaku usaha dalam mengajukan sertifikasi produk halal dengan melakukan verifikasi dan validasi pernyataan kehalalan sebelum disampaikan ke komite fatwa untuk mendapatkan sertifikat. Proses pendampingan dimulai dengan membantu pelaku usaha dalam pengajuan Nomor Induk Berusaha (NIB) berbasis risiko dari Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) Republik Indonesia. Setelah mendapatkan NIB, pendampingan pengajuan sertifikasi

halal dimulai dan berlangsung intensif selama sekitar 2 bulan, hingga akhirnya pelaku usaha berhasil memperoleh sertifikat halal untuk produknya.²⁰

6. Sertifikasi Halal

Sertifikasi halal merupakan jaminan keamanan bagi konsumen Muslim untuk memilih makanan yang sesuai dengan aturan agama dan bermanfaat bagi kesehatannya. Al-Quran, khususnya Surat Al-Baqarah ayat 168, menegaskan bahwa prinsip dasar sertifikasi halal adalah bahwa makanan tersebut harus halal (diperbolehkan) dan *thoyyiban* (bermanfaat). Ini mengajarkan umat Muslim bahwa apa pun yang masuk ke dalam tubuh harus sah menurut hukum Islam dan memberikan manfaat. Sertifikasi halal bukan hanya kewajiban agama, tetapi juga mencerminkan standar keamanan dan kebersihan dalam proses pengolahan makanan. Dengan memiliki sertifikat halal, produk dijamin memenuhi persyaratan tertentu yang diperlukan oleh agama Islam, sehingga aman dan pantas dikonsumsi oleh umat Muslim.

Sertifikasi halal MUI, yang merupakan fatwa tertulis dari Majelis Ulama Indonesia, menegaskan kehalalan suatu produk sesuai dengan syariat Islam. Pencantuman label halal pada kemasan produk oleh instansi pemerintah yang berwenang memerlukan sertifikasi halal MUI sebagai syarat. Hal ini bertujuan untuk memberikan kepastian kepada konsumen mengenai status kehalalan produk, sehingga mereka dapat

²⁰ Daud Muhammad, 'Pendampingan Proses Produk Halal (Self Declare) Dalam Pengajuan Sertifikasi Halal Produk Usaha Mikro', *Jurnal Pengabdian Masyarakat IAIN Ternate*, Vol 1 No 1 (2023), p. hal 1, doi:<http://dx.doi.org/10.46339/am-jpm.v1i1.977>.

mengonsumsinya dengan keyakinan. Produsen yang ingin memastikan kesinambungan produksi halal menerapkan sistem jaminan halal. Sertifikasi halal tidak hanya menjamin keamanan produk untuk konsumsi umat Muslim tetapi juga dapat digunakan sebagai alat pemasaran untuk mempromosikan produk sebagai halal. Oleh karena itu, sertifikasi halal menjadi faktor yang mempengaruhi minat beli konsumen dan menjadi penting dalam membangun kepercayaan konsumen terhadap produk halal.²¹

Adanya label halal pada kemasan produk menunjukkan bahwa produk tersebut telah mendapatkan sertifikasi halal dari LPPOM MUI dan BPOM. Hal ini akan mempengaruhi minat beli konsumen dan minat jual para wiraswasta. Keinginan masyarakat untuk mengonsumsi produk-produk halal akan meningkat, begitu juga dengan keinginan untuk menjual produk tersebut di pasaran.²²

B. Kerangka Analisis

Menurut Uma Sekaran kerangka analisis merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal penting. Kerangka analisis menunjukkan antara pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Variabel dependen

²¹ Tamara Aditya, 'Pengaruh Sertifikasi Halal, Kesadaran Halal, Dan Bahan Makanan Terhadap Minat Beli Produk Makanan Halal', *Skripsi UIN Raden Intan Lampung*, 2021, p. hal 23.

²² Ilhamiwati, Mega, 'Peranan Produk SR12 Dalam Perekonomian Masyarakat Curup, Kab. Rejang Lebong', *TAMWIL: Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. VII No. 2 (2021), p. hal 15.

dalam penelitian ini adalah Motivasi P3H (Y). Variabel independen terdiri dari Insentif (X1), Reward (X2).²³

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) insentif adalah tambahan penghasilan, baik berupa uang, barang, atau hal lainnya, yang diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi atau semangat kerja seseorang; juga dikenal sebagai uang perangsang. Menurut Malayu S.P. Hasibuan adapun indikator dari insentif (X1) yaitu:

1. Kinerja
2. lama kerja
3. Senioritas
4. Kebutuhan
5. Keadilan
6. Evaluasi kerja

Menurut Muhammad Nahlawi *Reward* merupakan tanda jasa, penghargaan, hadiah, imbalan, dan ganjaran. Menurut Siagian indikator dari *reward* (X2) yaitu:

1. Pujian
2. Penghormatan
3. Hadiah
4. Tanda penghargaan

Menurut Michel J. Jucius menjelaskan motivasi sebagai aktivitas yang memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk melakukan

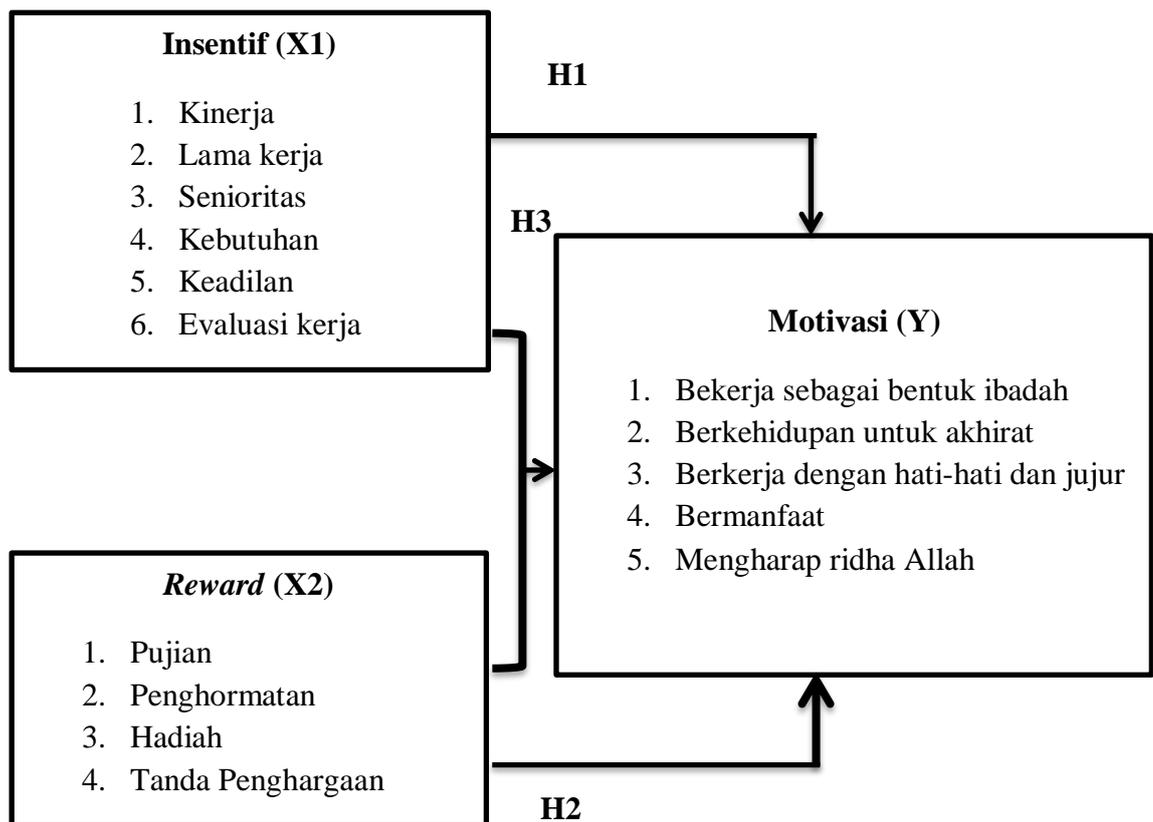
²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2014),hal 46.

suatu tindakan yang diinginkan. Menurut Muhammad Yusuf indikator dari motivasi(Y) yaitu :

1. Bekerja sebagai bentuk ibadah
2. Berkehidupan untuk akhirat
3. Berkerja dengan hati-hati dan jujur
4. Bermanfaat mengharap ridha Allah

Adapun kerangka analisis dalam penyusunan penelitian ini, dapat digambarkan dalam model sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Analisis



C. Hipotesis

Karlinger mendefinisikan hipotesis merupakan pernyataan dugaan hubungan antara dua atau lebih variabel.²⁴ Hipotesis adalah jawaban awal dalam penelitian yang perlu diuji melalui pengumpulan data untuk membuktikannya. Dengan kata lain, hipotesis dapat dianggap sebagai respons teoritis terhadap perumusan masalah penelitian sebelum mendapatkan konfirmasi empiris.

1. Pengaruh insentif terhadap motivasi pendamping proses produk halal dalam mendampingi pembuatan sertifikasi halal.

Pada penelitian Evi Mufrihah Zain dkk, dengan judul “Pengaruh Pemberian Insentif dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Trasindo Jaya Kota Sorong”. Hasil penelitian menjelaskan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Trasindo Jaya Kota Sorong.²⁵ Sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif mendorong P3H untuk mendampingi pembuatan sertifikasi halal. Maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H_a : Terdapat pengaruh insentif terhadap Motivasi Pendamping Proses Produk Halal dalam mendampingi Sertifikasi Halal.

²⁴ Pakpahan Andrew F, *Metodologi Penelitian Ilmiah* (Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2021) hal 34.

²⁵ Mufrihah Evi Z dkk, ‘Pengaruh Pemberian Insentif Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multi Trasindo Jaya Kota Sorong’, *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, Vol. 1 No. 2 (2022), p. hal 128, doi:<https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.197>.

2. Pengaruh *reward* terhadap motivasi pendamping proses produk halal dalam mendampingi pembuatan sertifikasi halal

Pada penelitian Andi Mardiana dan Asrin Saleh dengan judul “Pemberian *reward* terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan dalam perspektif Islam”. Hasil penelitian menjelaskan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan.²⁶ Sehingga dapat disimpulkan bahwa *reward* memotivasi pendamping proses produk halal dalam mendampingi pembuatan sertifikasi halal. Maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H_a: Terdapat pengaruh *reward* terhadap Motivasi Pendamping Proses Produk Halal dalam mendampingi Sertifikasi Halal.

3. Pengaruh insentif dan *reward* terhadap motivasi pendamping proses produk halal dalam mendampingi pembuatan sertifikasi halal.

Berdasarkan penelitian Junaidi Hasan dengan judul “Pengaruh pemberian reward, insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit siloman Medan”. Hasil pengujian yang menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan variabel reward, insentif, dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan RS Siloam Dhirga Surya Medan.²⁷ Sehingga dapat disimpulkan bahwa *insentif dan reward* dapat mendorong

²⁶ Mardiana Andi, ‘Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam’, *Mutawazin Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol. 2 No. 1 (2021), p. hal 1, doi:<https://doi.org/10.54045/mutawazin.v2i1.112>.

²⁷ Hasan Junaidi, ‘Pengaruh Pemberian Reward, Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Siloman Medan’, *Jurnal Ekonomika Universitas Almuslim Bireuen*, Vol.XIV No.1 (2022), p. hal 8, doi:<https://doi.org/10.51179/eko.v14i1.1037>.

P3H dalam mendampingi pembuatan sertifikasi halal. Maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

H_a: Terdapat pangaruh insentif dan *reward* terhadap motivasi pendamping proses produk halal dalam mendampingi sertifikasi halal.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, digunakan jenis survei dengan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang memungkinkan pengukuran dalam skala angka. Penelitian ini bersifat asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara dua variabel atau lebih, yaitu antara variabel bebas dan variabel terikat.¹

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Lokasi yang di pilih dalam penelitian ini yaitu Kantor Kepala Pelayanan Pendamping Proses Produk Halal (P3H), yang terletak di Jl. Dr. AK Gani No. 01, Kelurahan Dusun Curup, Kecamatan Curup Utara, dan berlokasi di kompleks kampus IAIN Curup.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan selama dari awal pembuatan proposal skripsi seperti pengumpulan data, analisis dan sampai dengan selesainya penulisan skripsi, dari bulan oktober 2023-mei 2024.

C. Jenis Dan Sumber Data

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari sumbernya atau data asli yang belum mengalami proses pengolahan atau

¹ Mukhid Abd, *Metodologi Penelitian Pendekatan Kuantitatif* (Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2021), hal 14.

analisis lebih lanjut.² Data primer ini dikumpulkan dengan maksud untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang diajukan. Maka dalam penelitian ini data primer diambil dari hasil penyebaran kuesioner yang di ajukan kepada jumlah sampel yang di gunakan dalam penelitian yaitu 75 orang berstatus sebagai P3H IAIN Curup yang aktif.

2. Data Sekunder

Data sekunder merujuk pada informasi yang tidak diperoleh secara langsung oleh peneliti, tetapi diperoleh melalui perantara seperti orang lain atau dokumen.³ Dalam konteks penelitian ini, data sekunder diperoleh dari sumber-sumber seperti dokumen, buku-buku jurnal, dan referensi.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sekelompok objek atau subjek yang memiliki karakteristik khusus yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan dimana kesimpulannya dapat ditarik.⁴ Populasi dalam penelitian ini adalah Pendamping Proses Produk Halal (P3H) Institut Agama Islam Negeri Curup (IAIN Curup) yang aktif berjumlah 75 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian kecil dari keseluruhan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Ketika populasi sangat besar dan

² Sarosa Samiaji, *Analisis Data Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: PT. Kanisius, 2021), hal 40.

³ Sudaryana Bambang, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2022) hal 7.

⁴ Firmansyah Deri, 'Teknik Pengambilan Sampel Umum Dalam Metodologi Penelitian: Literature Review', *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik*, 2022, p. hal 47, doi:<https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>.

peneliti tidak mampu untuk mempelajari seluruh elemen dalam populasi tersebut, baik karena keterbatasan dana, sumber daya manusia, atau Setelah itu, ilmuwan dapat menggunakan sampel populasi yang dipilih secara acak. Informasi berbasis sampel dapat dimanfaatkan untuk membuat kesimpulan yang dapat diterapkan pada seluruh populasi. Oleh karena itu, penting bagi sampel yang diambil untuk secara akurat mewakili populasi yang lebih besar.⁵

Menurut Suharsimi Arikunto menyatakan bahwa jika jumlah subyek dalam penelitian kurang dari 100, sebaiknya semua subyek tersebut diambil, menjadikannya sebagai penelitian populasi. Namun, jika jumlah populasi besar, sekitar 10-15% hingga 20-25% dari total populasi dapat diambil untuk penelitian.⁶ Maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan untuk penelitian yaitu berjumlah 75 orang yang berstatus sebagai P3H IAIN Curup yang aktif dalam mendampingi pembuatan sertifikasi halal.

E. Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto, instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Hadjar berpendapat bahwa instrumen merupakan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan informasi kuantitatif tentang variasi karakteristik variabel secara

⁵ Swarjana ketut, *Populasi Sampel, Teknik Sampling, Dan Bias Dalam Penelitian* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2022) hal 6.

⁶ Suharsimi Arikunto, *Metode Penelitian Sosial Bagi Administrasi Publik* (Medan: lembaga penelitian dan penulis ilmiah aqil, 2019) hal 61.

objektif. Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi kuantitatif tentang variable yang sedang diteliti dengan menggunakan metode pengumpulan data seperti observasi, kuesioner dan dokumentasi.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah aspek yang sangat baik dalam melakukan penelitian, karena data merupakan tujuan utama dari penelitian itu sendiri. Untuk memperoleh data yang diperlukan, peneliti harus memahami dan menggunakan teknik pengumpulan data yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hal ini penting agar hasil penelitian dapat memenuhi harapan dan tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, dalam penelitian, penting untuk menggunakan teknik pengumpulan data yang efektif dan relevan guna mendapatkan informasi yang mendukung penelitian tersebut.⁷ Dalam rangka memperoleh data yang relevan dengan pembahasan dalam penelitian, peneliti menggunakan berbagai cara pengumpulan data, antara lain sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah cara atau metode menghimpun keterangan atau data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena yang sedang dijadikan sasaran pengamatan.⁸

Penelitian ini menggunakan jenis observasi partisipan karena orang yang

⁷ Zaki Ahmad, *Metode Pengumpulan Dan Teknik Analisis Data* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2018), hal 129.

⁸ Mania Sitti, 'Observasi Sebagai Alat Evaluasi Dalam Dunia Pendidikan Dan Pengajaran', *Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, Vol 11 No 2 (2008), p. hal 221, doi:<https://doi.org/10.24252/lp.2008v11n2a7>.

mengadakan observasi turut ambil bagian dalam kehidupan orang-orang yang diobservasi. Umumnya observasi partisipan yang bersifat eksploratif. Menyelidik perilaku individu dalam situasi sosial seperti cara hidup hubungan sosial dalam masyarakat dan lain-lain.⁹

2. Kuesioner/Angket

Kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data di mana sekelompok orang atau responden diminta untuk menjawab serangkaian pertanyaan yang telah disediakan. Dalam metode ini, peneliti menyusun daftar pertanyaan yang akan dijawab oleh responden, dan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan tersebut kemudian dikumpulkan sebagai data. Dengan menggunakan kuesioner, peneliti dapat mengumpulkan informasi dari sejumlah responden secara efisien dan sistematis.¹⁰ Kuesioner ini diberikan kepada P3H IAIN Curup yang aktif, melalui internet seperti google form dan ketemu secara langsung dengan tujuan untuk meminta mereka menjawab semua pertanyaan yang terdapat dalam penelitian.

Skala ini terdapat lima tingkat preferensi jawaban dengan memberikan tanda silang (×) atau tanda ceklis (✓) dan pilih jawaban pada tabel berikut:

⁹ Burhan Bungin, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Grafindo Persada, 2007) hal 230.

¹⁰ Gunadi Rilei, *Pengantar Praktis Penyusunan Instrumen Penelitian* (CV. Budi Utama, 2021) hal 60.

Tabel 3.1 Skala Likert

Simbol	Alternatif Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Buku Metode Kuantitatif oleh Bambang Prasetyo Dan Miftahul Janah

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah proses yang dilakukan untuk mendapatkan data, baik dalam bentuk tulisan maupun tidak tertulis, yang dianggap relevan dengan permasalahan dalam penelitian. Salah satu sumber data yang dapat digunakan adalah dokumen-dokumen yang dapat digunakan untuk menguji dan menafsirkan hasil penelitian. Dengan menggunakan metode dokumentasi, peneliti mengumpulkan informasi dari berbagai dokumen yang dapat memberikan wawasan dan pemahaman yang lebih baik terhadap topik penelitian.¹¹ Dalam memperoleh data peneliti melihat webset SEHATI yang memberi informasi tentang data-data anggota P3H IAIN Curup.

G. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh antara variabel insentif dan *reward* terhadap motivasi pendamping

¹¹ Ramadhan M, *Metode Penelitian* (Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021) hal 6.

proses produk halal. Teknik analisis yang diterapkan adalah regresi linier berganda, dengan bantuan program komputer SPSS versi 26.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah suatu kuesioner sah atau valid. Kuesioner dianggap valid jika pernyataan-pernyataannya mampu mengungkapkan apa yang ingin diukur. Kriteria penilaian untuk uji validitas dengan tingkat signifikan (α) = 0,05 adalah jika r hitung $>$ r tabel, maka kuesioner tersebut dianggap valid atau menunjukkan adanya korelasi yang nyata antara kedua variabel. Perhitungan uji validitas ini menjadi lebih mudah dengan bantuan program komputer seperti SPSS 26.¹²

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi sebuah kuesioner yang menjadi indikator dari variabel dan konstruk. Kuesioner dianggap reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataannya tetap konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dalam beberapa kali pengukuran. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas ini adalah cronbach alpha pada SPSS 26. Kuesioner dianggap reliabel jika nilai cronbach alpha $>$ 0,60.¹³

¹² Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 19* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011) hal 20.

¹³ Anton Bawono, *Multivariate Analysis Dengan Spss* (Salatiga: STAIN Salatiga Press, 2006) hal 69.

2. Uji Hipotesis

1. Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:¹⁴

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Pendapatan pedagang)

α = Bilangan konstanta

β_1 = Koefisien regresi modal

β_2 = Koefisien regresi penjualan

X1 = Variabel independen modal

X2 = Variabel independen penjualan

e = Error

Berdasarkan rumus di atas, angka-angka tersebut menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Jika nilai β positif (+), maka variabel terikat meningkat, sedangkan jika nilai β negatif (-), maka variabel terikat menurun. X adalah subjek pada variabel bebas yang memiliki nilai tertentu.

2. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk memenuhi apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial (individu) terhadap variabel terikat, dengan

¹⁴ Rianti Gite, 'Pengaruh Lingkungan Keluarga Dan Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah Dan Ekonomi Syariah (IAIN) Curup', *Skripsi IAIN Curup Syariah Dan Ekonomi Islam*, 2023, p. hal 28-30.

memperlihatkan tingkat signifikan yaitu 0,05. Dapat disimpulkan bahwa mengestimasi nilai yang signifikan dibandingkan dengan nilai α (0,05) dalam kondisi berikut:

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel bebas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel bebas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

3. Uji Koefisien Regresi Sumultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya untuk mengetahui pengaruh dari dua variabel bebas atau lebih secara simultan terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka dinyatakan variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Adapun kriteria uji F yaitu:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) memiliki tujuan agar dapat mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat dapat ditunjukkan dalam SPSS, koefisien determinasi terletak pada *Model Summary* dan tertulis *R Square*. Jika didapati nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel bebas dalam menjalankan variasi variabel terikat sangat terbatas.

BAB IV

TEMUAN HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Hasil Penelitian

1. Profil Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup

Kelahiran IAIN Curup memiliki latar belakang sejarah yang cukup panjang. Pada awalnya ia hanyalah sebuah Fakultas Ushuluddin yang berstatus sebagai fakultas jauh dari IAIN Raden Fatah Palembang. Dengan kata lain, cikal bakal IAIN Curup ketika itu adalah Fakultas Ushuluddin IAIN Raden Fatah Palembang berada di Curup. Gagasan pendiri Fakultas Ushuluddin ini diawali dengan Pembentukan Panitia Persiapan Pendirian Fakultas Ushuluddin IAIN Raden Fatah Cabang Curup tanggal 21 Oktober 1962. Susunan Kepanitiaan tersebut terdiri dari Pelindung, Penasehat, Ketua I, Ketua II, Sekretaris I, Sekretaris II, Bendahara, Pembantu dan Seksi-Seksi. Pendiri Fakultas ini antara lain mendapat dukungan Prof. DR. Mr. Hazairin, HM. Husein, Gubernur Sumatera Selatan, Prof. Ibrahim Husein dan lain sebagainya.¹

Tak lama setelah Panitia Persiapan Pendirian Fakultas Ushuluddin Raden Fatah Cabang Curup dibentuk, didirikan pula Yayasan Taqwa Palembang Cabang Curup. Gagasan Pendirian Fakultas Ushuluddin ini memperoleh sambutan hangat dan

¹ Buku Pedoman Akademik Mahasiswa IAIN Curup, 2018. hal 5.

semangat dari seluruh lapisan masyarakat Curup. Dengan mendapat dukungan yang banyak dari berbagai pihak, pada Tahun 1963 Yayasan Taqwa Palembang Cabang Curup mendirikan Fakultas Syari'ah dengan status swasta. Fakultas Syari'ah yang lahir ini dipimpin oleh Drs. A. Zaidan Djauhari sebagai Dekan dan Drs. Djam'an Nur sebagai Wakil Dekan. Hampir bersamaan dengan perubahan status IAIN Raden Fatah Palembang yang semula sebagai cabang IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menjadi IAIN yang berdiri sendiri, Fakultas Syari'ah IAIN Raden Fatah Curup juga diganti menjadi Fakultas Ushuluddin. Dengan keluarnya Surat Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 1964, Tahun 1964 Fakultas Ushuluddin yang semula berstatus swasta berubah menjadi negeri. Unsur pimpinan saat itu adalah KH. Amin Addary sebagai Dekan, Drs. Djam'an Nur sebagai Wakil Dekan I dan III, M. Yusuf Rachim, SH. Sebagai Wakil Dekan II dan IV. Surat Keputusan Perubahan status dari swasta menjadi negeri di atas disusul dengan penerbitan Surat Keputusan Menteri Agama Nomor : 87 Tahun 1964 yang menyatakan bahwa Fakultas Ushuluddin Raden Fatah Curup merupakan bagian tidak terpisahkan dari IAIN (Al-Jami'ah Islamiyyah Al-Hukumiyyah) Raden Fatah yang berkedudukan di Palembang Ibu Kota Propinsi Sumatera Selatan.

Eksistensi Fakultas Ushuluddin IAIN Raden Fatah Curup memberikan kontribusi penting bagi perkembangan peradaban Islam di

Kabupaten Rejang Lebong, terutama bidang keagamaan. Fakultas Ushuluddin ini juga memperoleh apresiasi dan dukungan yang menggembarakan dari pemerintah daerah Rejang lebong. Salah satu bukti konkret dari perhatian pemda terhadap fakultas ini adalah bantuan yang diberikan oleh Bupati Rejang Lebong Syarifuddin Abdullah pada tahun 1964, yaitu berupa mobil Jeep Land Rover, uang rutin setiap bulan Rp. 10.000,- bensin premium 15 liter setiap hari, mesin ketik dan seperangkat kursi dan meja untuk ruangan tamu dan pimpinan. Nampaknya bantuan bagi Fakultas Ushuluddin tidak hanya diperoleh semasa Bupati Syarifuddin Abdullah. Tahun 1967 ketika Drs. Mahally menjabat sebagai Bupati Kabupaten Rejang Lebong, disamping subsidi rutin berupa uang dan bensin masih terus berjalan, sebidang tanah dengan seluas hampir dua hektar di Dusun Curup juga dihibahkan untuk pembangunan gedung guru yang lebih pandai.²

Dalam perjalanan sejarahnya, lokasi perkuliahan Fakultas Ushuluddin IAIN Raden Fatah Curup pernah berpindah-pindah beberapa kali. Dari Tahun 1963 hingga 1964 ditempati gedung sekolah Pendidikan Guru Agama Negeri (PGAN) Curup yang berlokasi di Talang Rimbo Curup. Tahun 1965 hingga 1968 digunakan gedung yang saat ini menjadi lokasi Rumah Sakit Umum Daerah Curup di Jalan Dwi Tunggal. Dari Tahun 1969 hingga Tahun 1981

² 'Buku Pedoman Akademik Mahasiswa IAIN Curup,2018.hal 6-7'.

pernah digunakan Gedung Yayasan Rejang Setia bekas Sekolah Belanda (HIS) di Jalan Setia Negara. Kemudian Baru tahun 1982 Fakultas Ushuluddin bisa bernafas lega karena sudah menempati bangunan sendiri berkat bantuan dari pemerintah yang berlokasi di Jl. Dr. Ak. Gani Curup hingga saat ini.³

b. Sejarah Singkat Hadirnya Lembaga Pendamping Proses Produk Halal (LP3H)

Dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi kegiatan sertifikasi halal di Indonesia maupun rumusan kebijakan nasional, memastikan para P3H melaksanakan tugasnya sesuai dengan kode etik dan kode perilaku P3H, serta melakukan pengembangan kompetensi P3H, diperlukan suatu wadah dalam bentuk perhimpunan profesi P3H. Perhimpunan P3H dimaksud juga merupakan wadah aspirasi dan forum komunikasi para P3H Indonesia yang harus terus menerus meningkatkan kompetensinya, meningkatkan ilmu pengetahuan, dan inovasi serta menjaga etika. Pada gilirannya para P3H dapat berkontribusi dalam meningkatkan daya saing nasional di era global.

Selain itu, Perkumpulan P3H dapat melakukan langkah strategis perlindungan hukum untuk para P3H dalam menjalankan tugas profesinya dan menyinergikan segala sumber daya untuk memberikan advokasi terhadap berbagai kebijakan negara maupun institusi yang berkaitan dengan keselamatan dan kemaslahatan para P3H.

³ Buku Pedoman Akademik Mahasiswa IAIN Curup, 2018, hal 8.

Perkumpulan P3H juga bisa mengelola usaha untuk menghasilkan pendapatan yang akan digunakan untuk biaya operasional P4H serta mensejahterakan para anggota. Semua hal ini telah diamanatkan dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART).

Perkumpulan P3H adalah organisasi profesi P3H Indonesia dibentuk berdasarkan Peraturan Menteri Agama (PMA) nomor 20 tahun 2021 dan Perpu Cipta Kerja Nomor 2 tahun 2022. Perkumpulan P3H berharap bisa untuk penegakan etika P3H, advokasi P3H, dan pengembangan kompetensi P3H. Para P3H yang tergabung dalam P4H berasal dari berbagai Lembaga Pendampingan Proses Produk Halal (LP3H) di Indonesia yang memiliki nomor registrasi di BPJPH serta telah melakukan Kerjasama antara LP3H dan P4H. Para P3H diwajibkan untuk menjadi anggota organisasi profesi agar dapat menciptakan P3H Indonesia yang beretika, profesional, berdaya saing global, serta mendukung kemajuan dan kemandirian Bangsa.⁴

c. Visi dan Misi

Adapun Visi dan Misi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup sebagai berikut:

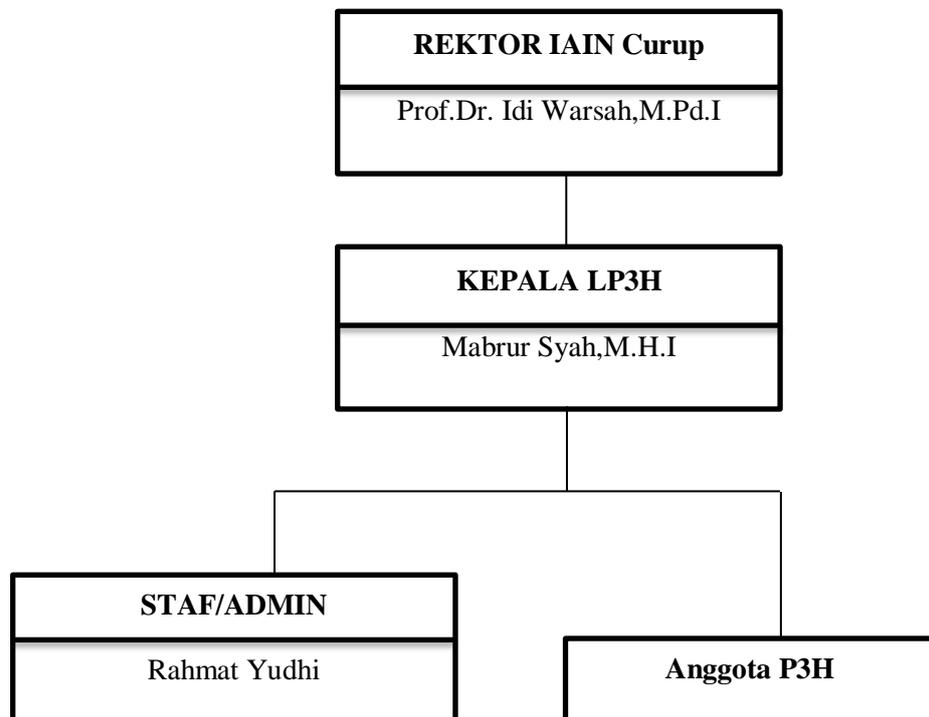
1. Visi

Menjadi perguruan tinggi yang bermutu dalam pengembangan ilmu pengetahuan berbasis Islam moderasi di tingkat Asia Tenggara tahun 2045.

⁴ P4H, *Sejarah Singkat P3H* <https://P4h.or.Id> Diakses Pada Pukul 20.23 Tahun 2024.

2. Misi
- a. Mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bermutu berbasis Islam moderasi.
 - b. Meningkatkan publikasi ilmiah yang bermutu berbasis Islam moderasi, dan
 - c. Melaksanakan pemberdayaan masyarakat yang bermutu berbasis Islam moderasi.⁵
- d. Struktur Organisasi Lembaga Pendamping Proses Produk Halal (LP3H) IAIN Curup

Gambar 4.1
Struktur Organisasi LP3H IAIN Curup



Sumber : Data Admin LP3H IAIN Curup, 2024

⁵ Buku Pedoman Penulisan Skripsi IAIN Curup,2023.

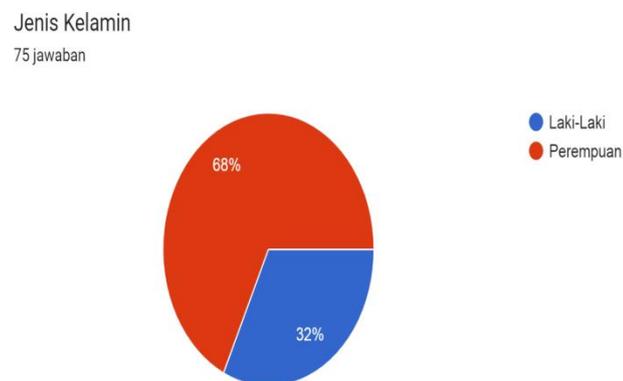
2. Pengujian dan Hasil Analisis Data

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dari penelitian yaitu Pendamping Proses Produk Halal (P3H) yang aktif mendampingi pembuatan sertifikasi halal dari bulan februari-nopember 2023. Selain itu karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, umur dan pekerjaan. Hasil analisis dari hal-hal tersebut telah disajikan dalam bentuk diagram dibawah ini:

1. Jenis Kelamin

Gambar 4.2
Jenis Kelamin Responden



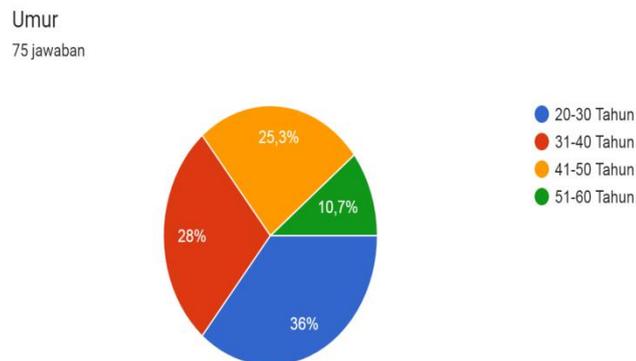
Sumber : Data Yang diolah, 2024

Berdasarkan data yang diperoleh, dari total keseluruhan 75 responden terdapat 24 orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 32%, dan sebanyak 51 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase 68%. Jadi dapat disimpulkan bahwa

responden dalam penelitian ini didominasi oleh Pendamping Proses produk halal (P3H) yang aktif berjenis kelamin perempuan.

2. Umur

Gambar 4.3 Umur Responden

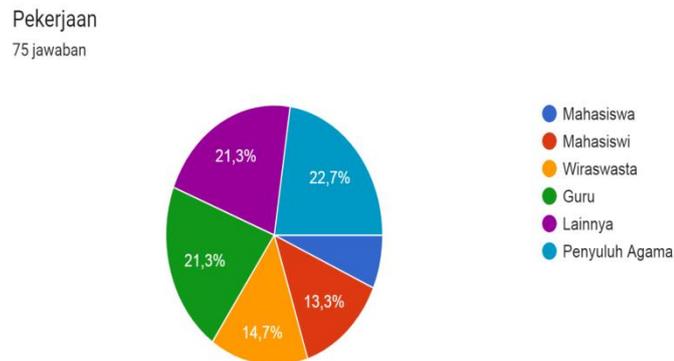


Sumber : Data Yang diolah, 2024

Berdasarkan data yang diperoleh dari total keseluruhan 75 responden terdapat 27 orang untuk umur 20-30 tahun dengan persentase 36%, terdapat 21 orang untuk umur 31-40 tahun dengan persentase 28%, terdapat 19 orang untuk umur 41-50 tahun dengan persentase 25,3%, dan terdapat 8 orang untuk umur 51-60 tahun dengan persentase 10,7%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh pendamping proses produk halal (P3H) yang aktif berusia 20-30 tahun atau bisa disebutkan dengan tahap dewasa awal.

3. Pekerjaan

Gambar 4.4 Pekerjaan Responden



Sumber: Data Yang diolah 2024

Berdasarkan data yang diperoleh, dari total keseluruhan 75 responden terdapat 5 orang sebagai mahasiswa dengan persentase 6,7%, terdapat 10 orang sebagai mahasiswi dengan persentase 14,7%, terdapat 16 orang sebagai guru dengan persentase 21,3%, terdapat 11 orang sebagai wiraswasta dengan persentase 14,7% , terdapat 17 orang sebagai penyuluh agama dengan persentase 22,7%, dan terdapat 16 orang memiliki pekerjaan selain dari guru mahasiswa, mahasiswi, wiraswasta dan penyuluh agama. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini didominasi oleh pendamping proses produk halal (P3H) bekerja sebagai penyuluh agama.

b. Analisis Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah instrumen untuk menentukan apakah suatu kuesioner dalam penelitian dapat dianggap sah atau valid. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaannya dapat mengungkapkan apa yang sebenarnya ingin diukur. Kriteria validitas dalam penelitian ini didasarkan pada tingkat signifikan (α) = 0,05. Jika nilai rhitung lebih besar dari rtabel, maka kuesioner tersebut dianggap valid. Sebaliknya, jika nilai rhitung lebih kecil dari rtabel, maka kuesioner tersebut dianggap tidak valid.⁶ Untuk uji validitas, dilakukan dengan membandingkan koefisien korelasi rhitung dengan rtabel. *Degree of freedom* (df) dihitung dengan rumus $df = n-2$, di mana (n) adalah jumlah sampel. Sebuah indikator dinyatakan valid jika, dengan $df = 75-2 = 73$ dan $\alpha = 0,05$, maka $rtabel = 0,2272$. Ketentuan yang berlaku adalah sebagai berikut:

⁶ Sanaky Musrifah M, 'Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah', *Jurnal Simetrik*, Vol 11 No 1 (2021), p. hal 436, doi:<https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>.

a. Uji Validitas Insentif (X1)

Tabel 4.1 Uji Validitas Insentif (X1)

Item	Rhitung	Rtabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
X1.1.1	0,761	0,2272	0,000	Valid
X1.1.2	0,780	0,2272	0,000	Valid
X1.1.3	0,815	0,2272	0,000	Valid
X1.2.1	0,789	0,2272	0,000	Valid
X1.2.2	0,835	0,2272	0,000	Valid
X1.2.3	0,875	0,2272	0,000	Valid
X1.3.1	0,846	0,2272	0,000	Valid
X1.3.2	0,856	0,2272	0,000	Valid
X1.3.3	0,872	0,2272	0,000	Valid
X1.4.1	0,850	0,2272	0,000	Valid
X1.4.2	0,835	0,2272	0,000	Valid
X1.4.3	0,887	0,2272	0,000	Valid
X1.5.1	0,870	0,2272	0,000	Valid
X1.5.2	0,790	0,2272	0,000	Valid
X1.6.1	0,913	0,2272	0,000	Valid
X1.6.2	0,815	0,2272	0,000	Valid

Sumber: Data Yang diolah SPSS 26,2024

Menurut tabel 4.1 hasil pengujian validitas insentif (X1) item kuesioner menunjukkan bahwa dari 16 item pernyataan semuanya valid, dengan signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai rtabel dari 75 responden sebagai uji validitas lebih besar dari nilai Rtabel 0,2272, sehingga untuk nilai rhitung > rtabel adalah terpenuhi.

b. Uji Validitas *Reward* (X2)**Tabel 4.2 Uji Validitas reward (X2)**

Item	Rhitung	Rtabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
X2.1.1	0,856	0,2272	0,000	Valid
X2.1.2	0,838	0,2272	0,000	Valid
X2.1.3	0,893	0,2272	0,000	Valid
X2.2.1	0,933	0,2272	0,000	Valid
X2.2.2	0,908	0,2272	0,000	Valid
X2.3.1	0,922	0,2272	0,000	Valid
X2.3.2	0,936	0,2272	0,000	Valid
X2.4.1	0,872	0,2272	0,000	Valid
X2.4.2	0,917	0,2272	0,000	Valid

Sumber: Data Yang diolah SPSS 26,2024

Berdasarkan tabel 4.2 hasil pengujian validitas *reward* (X2) item kuesioner menunjukkan dari 9 item pernyataan semuanya valid, yakni dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai rtabel dari 75 responden sebagai uji validitas lebih besar dari Rtabel 0,2272 sehingga untuk nilai rhitung > rtabel adalah terpenuhi

c. Uji Validitas Motivasi (Y)

Tabel 4.3 Uji Validitas Motivasi (Y)

Item	Rhitung	Rtabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Y1.1.1	0,745	0,2272	0,000	Valid
Y1.1.2	0,870	0,2272	0,000	Valid
Y1.1.3	0,841	0,2272	0,000	Valid
Y1.2.1	0,881	0,2272	0,000	Valid
Y1.2.2	0,885	0,2272	0,000	Valid
Y1.2.3	0,808	0,2272	0,000	Valid
Y1.3.1	0,778	0,2272	0,000	Valid
Y1.3.2	0,867	0,2272	0,000	Valid
Y1.3.3	0,832	0,2272	0,000	Valid

Lanjutkan Tabel 4.3				
Y1.4.1	0,686	0,2272	0,000	Valid
Y1.4.2	0,781	0,2272	0,000	Valid
Y1.4.3	0,799	0,2272	0,000	Valid
Y1.5.1	0,757	0,2272	0,000	Valid
Y1.5.2	0,736	0,2272	0,000	Valid
Y1.5.3	0,817	0,2272	0,000	Valid

Sumber : Data Yang diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.3, hasil pengujian validitas motivasi (Y) menunjukkan bahwa semua 15 item pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai rtabel dari 75 responden yang lebih besar dari nilai Rtabel 0,2272. Dengan demikian, kriteria rhitung > rtabel terpenuhi untuk semua item pernyataan tersebut.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat konsistensi dan stabilitas dari dua skor (skala pengukuran). Dalam penggunaan program SPSS 26, metode yang digunakan untuk pengujian reliabilitas adalah metode *Cronbach Alpha*. Kriteria yang digunakan adalah apabila koefisien *Cronbach Alpha* > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan reliabel. Sebaliknya, jika *Cronbach Alpha* < 0,60, maka item pertanyaan dinyatakan tidak reliabel.⁷ Hasil pengujian

⁷ Gunawan Andreas A, 'Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tangguh', *Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol 16 No.1 (2016), p. hal 7.

reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.4
Uji Reliabilitas Insentif (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,971	,971	16

Sumber: Data Yang Diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.4, nilai Cronbach Alpha untuk variabel insentif (X1) tersebut lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan, variabel insentif (X1) adalah reliabel.

Tabel 4.5
Uji Reliabilitas Reward (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,970	,970	9

Sumber: Data Yang Diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.5, nilai Cronbach Alpha untuk variabel *reward* (X2) tersebut lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan, variabel *reward* (X2) adalah reliabel.

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas Motivasi (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,961	,961	15

Sumber: Data Yang Diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.6, nilai Cronbach Alpha untuk variabel motivasi (Y) tersebut lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan, pada variabel motivasi (Y) adalah reliabel.

3. Uji Hipotesisi

1. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.7 Uji Linear Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,422	2,178		1,571	,121
Insentif	,220	,042	,229	5,201	,000
Reward	1,165	,065	,794	18,000	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Data Yang diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.7 di peroleh nilai konstanta (a) dan nilai koefisien (b) selanjutnya dapat dibentuk persamaan regresi berganda sebagai berikut: $Y = (3,422) + (0,220) X_1 + (1,165) X_2 + e$ persamaan regresi tersebut dapat diambil dapat diambil sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 3,422 dengan tanda positif yang berarti jika variabel insentif (X_1) dan *reward* (X_2) dianggap konstanta (0), maka nilai pendapatan (Y) akan tetap sebesar 3,422.
- b. Koefisien regresi untuk insentif (X_1) adalah sebesar 0,220. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel X_1 akan mengakibatkan peningkatan motivasi (Y) sebesar 0,220. Dengan kata lain, nilai variabel insentif (X_1) berhubungan positif dengan variabel motivasi (Y), yang berarti semakin tinggi nilai variabel X_1 , maka semakin tinggi pula nilai variabel Y .
- c. Koefisien regresi untuk *reward* (X_2) adalah sebesar 1,165. Ini berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam variabel X_2 akan menyebabkan peningkatan motivasi (Y) sebesar 1,165. Dengan kata lain, nilai variabel *reward* (X_2) memiliki hubungan positif dengan motivasi (Y), yang artinya semakin tinggi nilai variabel X_2 , maka semakin tinggi pula nilai variabel Y .

2. Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel independen secara parsial (individu) mempengaruhi variabel dependen, dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Jika nilai thitung $> ttabel$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dan sebaliknya.⁸ Nilai ttabel dihitung berdasarkan rumus $df = n - k$, di mana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas atau terikat. Dengan demikian, $df = 75 - 3 = 72$, sehingga nilai ttabel adalah 1,666.

Tabel 4.8 Hasil Uji T Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,422	2,178		1,571	,121
	Insentif	,220	,042	,229	5,201	,000
	Reward	1,165	,065	,794	18,000	,000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Data Yang diolah SPSS 26, 2024

⁸ Nurushshobakh Azalia 127.

- a. Insentif (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi (Y). Ini dibuktikan dengan nilai thitung variabel X1 sebesar 5,201 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,666 ($5,201 > 1,666$) dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti semakin besar motivasi yang dimiliki oleh pendamping proses produk halal, semakin besar pula insentif yang mereka peroleh.
- b. *Reward* (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi (Y). Ini ditunjukkan oleh nilai thitung variabel X2 sebesar 18,000, yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,666 ($18,000 > 1,666$), dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin besar *reward* pendamping proses produk halal, semakin besar pula motivasi yang mereka miliki.

3. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel independen berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima

dan H_0 ditolak, demikian pula sebaliknya.⁹ Nilai F_{tabel} dihitung dengan $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$, di mana k adalah jumlah variabel dependen dan independen. Dengan demikian, $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 75 - 3 = 72$, sehingga F_{tabel} adalah 3,12.

Tabel 4.9 Hasil Uji F (Semultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10093,936	2	5046,968	400,902	,000 ^b
	Residual	906,410	72	12,589		
	Total	11000,347	74			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Reward, Insentif

Sumber: Data Yang diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil uji F dalam penelitian ini, insentif (X1) dan *reward* (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap motivasi (Y) pendamping proses produk halal. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien Fhitung sebesar 400,90 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,12, serta nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel independen insentif (X1) dan

⁹ Nurushshobakh Azalia, hal 131.

reward (X2) secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen yaitu motivasi (Y).

4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Dalam SPSS 26, koefisien determinasi ini dapat ditemukan di bagian model summary dan ditandai sebagai *R Square*. Jika nilai R² kecil (mendekati 0), ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, jika R² besar (mendekati 1), ini berarti bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang besar dalam menjelaskan variasi variabel dependen.¹⁰

Tabel 4.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi Insentif (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 ^a	,547	,541	8,264

a. Predictors: (Constant), Insentif

Sumber: Data Yang diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil analisis tabel, nilai R menunjukkan sejauh mana variabel X1 (insentif) berkontribusi terhadap variabel Y (motivasi). Koefisien determinasi yang diperoleh

¹⁰ Indryani Wilis, *Pengaruh Modal Dan Penjualan Terhadap Pendapatan Pedagang Pasar Megang Sakti Kecamatan Megang Sakti* (Skripsi IAIN Curup Syariah dan Ekonomi Islam, 2023) hal 62.

adalah 0,547, yang berarti variabel X1 memiliki kontribusi korelasi sebesar 54,7% terhadap variabel Y.

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi Reward (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,942 ^a	,887	,885	4,133

a. Predictors: (Constant), Reward

Sumber: Data Yang diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil analisis tabel, nilai R menunjukkan sejauh mana variabel X2 (*Reward*) berkontribusi terhadap variabel Y (motivasi). Koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,887, yang berarti variabel X2 memiliki kontribusi korelasi sebesar 88,7% terhadap variabel Y.

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi R2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,958 ^a	,918	,915	3,548

a. Predictors: (Constant), Reward, Insentif

Sumber: Data Yang diolah SPSS 26, 2024

Tabel di atas menunjukkan koefisien korelasi (R) sebesar 0,958, yang mengindikasikan adanya hubungan antara variabel dependen (Motivasi) dengan variabel independen (Insentif dan Reward) sebesar 0,918. Koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,915 menunjukkan bahwa variabel independen

(Insentif dan Reward) berkontribusi sebesar 91,8% dalam mempengaruhi variabel dependen (Motivasi), sementara sisanya sebesar 8,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

B. Pembahasan

Berdasarkan data dari kuisioner yang diperoleh oleh peneliti, jumlah responden adalah 75 orang yang mengisi kuisioner yang telah disebar melalui google form. Responden pada penelitian ini didominasi oleh penyuluh agama, diikuti guru, wiraswasta, mahasiswi dan mahasiswa sebagai pendamping proses produk halal (P3H) yang aktif. Dari total 75 responden, 27 orang (36%) berasal dari usia 20-30 tahun, 21 orang (28%) berasal dari Usia 31-40 tahun, 19 orang (25,3%) berasal dari usia 41-50 tahun dan 8 orang (10,7%) berasal dari usia 51-60 tahun. Selanjutnya, responden didominasi oleh perempuan, dengan jumlah sebanyak 51 responden (68,%), sementara laki-laki hanya berjumlah 24 responden (32%).

Setelah analisis data, setiap indikator yang dibuat terbukti valid setelah dimasukkan ke dalam program SPSS 26. Maka dilanjutkan dengan uji hipotesis dengan rincian sebagai berikut:

1. Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Pendamping Proses Produk Halal (P3H) Dalam Mendampingi Pembuatan Sertifikasi Halal.

Pendamping Proses Produk Halal (P3H) memiliki tanggung jawab untuk mendampingi pelaku usaha selama proses penerbitan sertifikasi halal. Jika berhasil membimbing pelaku usaha hingga mendapatkan

sertifikasi halal, P3H berhak menerima insentif berupa uang sebesar 150.000 rupiah untuk setiap sertifikat yang berhasil diterbitkan.¹¹

Berdasarkan analisis data sebelumnya, diketahui bahwa hasil dari variabel insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Pendamping Proses Produk Halal (P3H) dalam mendampingi pembuatan sertifikasi halal. Hasil tersebut menandakan bahwa insentif dapat mendorong dan membuat Pendamping Proses Produk Halal (P3H) agar memiliki motivasi untuk mendampingi pembuatan sertifikasi halal. Dapat diketahui bahwa jawaban dari responden tersebut jika insentif adalah salah satu faktor yang membuat responden termotivasi untuk mendampingi pembuatan sertifikasi halal. Dari pernyataan tersebut bahwa responden termotivasi untuk mendampingi pembuatan sertifikasi halal dengan adanya insentif. Hal ini juga mendukung responden yang didominasi pada kalangan guru dan penyuluhan agama pada usia produktif, sehingga lebih membutuhkan insentif.

Hal tersebut sesuai dengan teori menurut Sarwoto tentang insentif adalah sarana motivasi dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi. Indikator dari motivasi antara lain :

- 1) Bekerja sebagai bentuk ibadah
- 2) Berkehidupan untuk akhirat

¹¹ Ismanto Kuat, 'Peningkatan Kualitas UMKM Melalui Pendampingan Sertifikasi Halal Di "Kampung Tahu" Pekalongan Indonesia', *Jurnal Abdimas Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 4 No. 1 (2024), p. hal 9, doi:<https://doi.org/10.31294/abdiekbis.v4i1.3116>.

- 3) Berkerja dengan hati-hati dan jujur
- 4) Bermanfaat
- 5) Mengharap ridha Allah

Dengan demikian setelah melakukan analisis data bahwa teori sesuai dengan hasil analisis pernyataan responden. Insentif memiliki pengaruh terhadap motivasi pendamping proses produk halal dalam mendampingi pembuatan sertifikasi halal. Dari hasil penelitian terdahulu RM Mahrus Alie yang berjudul “Dampak Insentif dan *Reward* Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada SPBU Pasti Pas di Kadiri” Universitas Islam Raden Rahmad Malang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif yang diberikan perusahaan serta tingkat motivasi kerja karyawan termasuk kedalam kriteria cukup. Hasil pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa secara simultan maupun parsial insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

2. Pengaruh *reward* terhadap Motivasi Pendamping Proses Produk Halal dalam mendampingi Sertifikasi Halal.

Kategori penghargaan yang dikeluarkan oleh BPJPH meliputi P3H Inspiratif dan Inovatif pada tahun 2023. Selain itu, LP3H IAIN Curup juga memberikan penghargaan kepada P3H yang berhasil mendampingi pelaku usaha dalam proses penerbitan sertifikasi halal, dan P3H yang berhasil menerbitkan sertifikat halal paling banyak akan dinobatkan sebagai P3H terbaik. Saudari Sri Dewi telah berhasil meraih gelar P3H terbaik karena

telah sukses menerbitkan 382 sertifikat halal dalam acara workshop LP3H IAIN Curup.

Berdasarkan analisis data sebelumnya, bahwa *reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Pendamping Proses Produk Halal (P3H) dalam mendampingi pembuatan sertifikasi halal. Hal ini menunjukkan bahwa *reward* dapat mempengaruhi P3H untuk tertarik mendampingi pembuatan sertifikasi halal. Jawaban dari responden menunjukkan bahwa *reward* merupakan faktor yang mendorong motivasi mereka dalam mendampingi pembuatan sertifikasi halal.

Dari pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi responden dalam mendampingi pembuatan sertifikasi halal dipengaruhi oleh *reward* yang diberikan. Hal ini juga menggambarkan dominasi responden dari kalangan guru dan penyuluhan agama yang berada dalam rentang usia produktif, yang cenderung lebih membutuhkan *reward* atau hadiah.

Analisis data menunjukkan bahwa ada kesesuaian antara teori dan praktik lapangan. Mayoritas responden menunjukkan setuju. Dengan demikian *reward* berpengaruh signifikan terhadap motivasi pendamping proses produk halal dalam mendampingi pembuatan sertifikasi halal. Ini menunjukkan bahwa *reward* memegang peran penting dalam memengaruhi motivasi P3H. Temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gusti Agung Ayu Intan Pradnyani, Putu Indah Rahmawati dan Ni Made Suci yang berjudul “Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi

kerja karyawan pada CV Ayudya Tabanan Bali". Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa reward memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi pendamping proses produk halal, sebagaimana terbukti secara parsial maupun simultan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kontribusi dari *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja sebesar 54,2%, sisanya sebesar 45,8% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

3. Pengaruh insentif dan *reward* terhadap motivasi pendamping proses produk halal dalam mendampingi sertifikasi halal.

Berdasarkan hasil uji F dalam penelitian ini, nilai koefisien sebesar 400,90 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan insentif dan reward secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pendamping produk halal. Koefisien korelasi (*R*) sebesar 0,958 menunjukkan adanya hubungan kuat antara variabel dependen (motivasi) dan variabel independen (insentif dan *reward*) sebesar 0,863. Koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,918 menunjukkan bahwa variabel independen berkontribusi sebesar 91,8% dalam mempengaruhi variabel dependen (motivasi), sedangkan 8,2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Berdasarkan hasil penelitian didukung dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian Azalia Nursshobakh yang berjudul pengaruh insentif dan reward terhadap kinerja karyawan di Dapur Solo Kediri menunjukkan bahwa nilai *t* untuk insentif adalah 4.134, yang lebih besar

dari nilai t-tabel 0.000. Sementara itu, nilai t untuk reward adalah 3.148, yang juga lebih besar dari nilai t-tabel 0.004. Sehingga variabel insentif dan reward memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹²

Salah satu cara untuk memotivasi pendamping proses produk halal agar meningkatkan motivasi adalah melalui pemberian insentif yang adil dan layak. Insentif berfungsi sebagai dorongan eksternal yang disesuaikan dengan prestasi pendamping proses produk halal. Hal ini menyimpulkan bahwa dengan adanya insentif, P3H akan terus berupaya untuk meningkatkan motivasi, baik untuk kepentingan pribadi maupun LP3H karena insentif diberikan sebagai bentuk apresiasi atas hasil dan prestasi yang dicapai. Motivasi adalah aspek penting karena perlu memahami perilaku pendamping proses produk halal untuk mempengaruhi mereka agar bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan.

Hubungan yang signifikan antara *reward* dan motivasi P3H menunjukkan bahwa *reward* adalah salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi P3H. Sehingga apabila seorang pendamping proses produk halal menganggap bahwa reward yang diberikan oleh lembaga sesuai dengan yang pendamping proses produk halal harapkan, maka akan dapat memotivasi P3H untuk meningkatkan motivasi.

¹² Nursshobakh Azalia, hal 124.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh insentif dan *reward* terhadap motivasi pendamping proses produk halal dalam mendampingi pembuatan sertifikasi halal, dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

1. Insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi pendamping proses produk halal. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung variabel insentif (X1) sebesar 5,201 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.
2. *Reward* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap motivasi pendamping proses produk halal. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung variabel *reward* (X2) sebesar 18,000 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 lebih besar dari 0,05.
3. Berdasarkan hasil uji F pada penelitian, insentif dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap motivasi pendamping proses produk halal. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai koefisien sebesar 400,90 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

B. Saran

1. Bagi Lembaga Pendamping Proses Prdouk Halal (LP3H) IAIN Curup

Peneliti menyarankan kepada Lembaga Pendamping Proses Produk Halal (LP3H) IAIN Curup untuk memperhatikan pentingnya pengaruh positif dari dua variabel, yaitu insentif dan reward terhadap motivasi Pendamping Proses Produk Halal (P3H). Oleh karena itu, LP3H dapat meningkatkan upaya pelatihan dan sosialisasi tentang pentingnya produk halal. Dengan melakukan hal ini, diharapkan motivasi untuk mendampingi pembuatan sertifikasi halal dapat semakin meningkat dan berkembang lebih baik lagi.

3. Bagi P3H IAIN Curup

Peneliti menyarankan untuk memastikan pendamping memiliki pemahaman yang kuat tentang prosedur-prosedur dalam mendampingi pembuatan sertifikasi halal, termasuk syarat-syarat dan langkah-langkahnya. Pendamping harus terlibat secara aktif dalam semua tahapan pembuatan sertifikasi halal, mulai dari pemilihan bahan baku hingga proses produksi akhir. Dengan menerapkan saran-saran ini, pendamping proses produk halal dapat menjadi lebih efektif dalam mendampingi pembuatan sertifikasi halal dan memastikan produk-produk tersebut sesuai dengan standar halal yang ditetapkan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti mengharapkan agar penelitian selanjutnya dapat lebih mengembangkan variabel yang diteliti serta memperluas cakupan objek

variabel yang akan diuji. Selain itu, peneliti juga menyarankan untuk meningkatkan kualitas responden yang digunakan dalam penelitian, sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih baik dan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai motivasi pendamping proses produk halal dalam mendampingi pembuatan sertifikasi halal.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Adhari Zelviean L, 2020. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management Dan Motivasi Kerja*, Jawa Timur : CV. Penerbit Qiara Media.
- Anton Bawono, 2006. *Multivariate Analysis Dengan Spss* (Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Badudu Zain, 1996. *Kamus Umum Bahasa Indonseia*, Jakarta: Pustaka Sinar.
- Bangkara Anaconda, 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Indramayu: CV. Adanu Abimata.
- Burhan Bungin, 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Grafindo Persada
- Buku Pedoman Akademik Mahasiswa IAIN Curup, 2018.
- Buku Pedoman Penulisan Skripsi IAIN Curup, 2023
- Cholid Narkubo, 2010. *Metodelogi Penelitian*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Dewi Satrisna, 2017. *Konsep Dan Pengembangan Kewirausahaan Di Indonesia*, Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Echdar Saban, 2021. *Etika Bisnis Dan Kewirausahaan*, Yogyakarta: Deepublish.
- Fatwikiningsih Nur, 2020. *Teori Psikologi Kepribadian Manusia*, Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Gunadi Rilei, 2021. *Pengantar Praktis Penyusunan Instrumen Penelitian* Jakarta: CV. Budi Utama.
- Ghozali, 2015. *Partial Least Square Konsep Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 (2nd Edition)*, Adan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadiwijaya Dudung, 2020. *Tantangan Membangun Komitmen Kerja Dan Bisnis*, Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Hamzah B, 2006. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Harahap Gaffar, 2023. *Industri Halal Di Indoneisa*, Serang Banten: PT. Sada Kurnia Pustaka.

- Herawati, 2023. *Motivasi Dalam Pendidikan*, Malang: PT . Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Huda Nurul, 2015. *Ekonomi Pembangunan Islam*, Bandung : PT. Kharisma Putra Utama.
- Imam Ghozali, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 19* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro).
- Manne Firman, 2017. *Nilai-Nilai Spiritual Dalam Entitas Bisnis Syariah*, Jakarta: Celebes Media Perkasa.
- M. Umar Capra, 2001. *Masa Depan Ilmu Ekonomi: Sebuah Tinjauan Islam*, Jakarta: Gema Insani Press.
- Muhammad Yusuf, 2015. *Motivasi Kerja Islam*, Mataram: Lafadz Jaya.
- Mukhid Abd, 2021. *Metodologi Penelitian Pendekatan Kuantitatif*, Surabaya:CV. Jakad Media Publishing.
- Nugroho, 2019. *Perilaku Konsumen*, Jakarta: Pranada Media Group.
- Pakpahan Andrew F, 2021. *Metodologi Penelitian Ilmiah*, Jakarta: Yayasan Kita Menulis
- Ramadhan M, 2021. *Metode Penelitian*, Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021)
- Sarosa Samiaji, 2021. *Analisis Data Penelitian Kualitatif* , Yogyakarta: PT. Kanisius.
- Sholihin Mahfud, 2020. *Analisis SEM-PLS*, Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sudaryana Bambang, 2022. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Suharsimi Arikunto, 2019. *Metode Penelitian Sosial Bagi Administrasi Publik*, Medan: lembaga penelitian dan penulis ilmiah aqil.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*, Bandung:Alfabeta.
- Suyono, 2023. *Penyusunan Instrumen Penelitian*, Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management.
- Swarjana ketut, 2022. *Populasi Sampel, Teknik Sempling, Dan Bias Dalam Penelitian*, Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Syafruddin, 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Batam: CV. Rey Media Grafika.

Tewal Bernhard, 2017. *Perilaku Organisasi*, Bandung: CV. Patra Media Grafindo.

Ulum Chazeinul, 2016. *Perilaku Organisasi Menuju Orientasi Pemberdayaan*, Malang: UB Press.

W.J.S. Poewadarmita, 1996. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka

JURNAL:

Amir Devid Frastiawan, 2023. Pendampingan Proses Produk Halal (PPH) Dalam Program SEHATI (Sertifikasi Halal Gratis) Pada Produk Dapoer Nyo-Nya', *Jurnal Aksi Afirmasi*, Vol. 4 No. 1, doi:<<https://doi.org/10.35897/jurnalaksi afirmasi.v4i1.1006>>

Anas Muhammad, 2023. Pelatihan Pendamping Di Halal Center PPH UMSurabaya Untuk Mendukung Program Sertifikasi Halal Pemerintah', *Jurnal Visi Pengabdian Kepada Masyarakat*, Vol. 4 No. 1, doi:<<https://doi.org/10.51622/pengabdian.v4i1.1160>>

Aryani Dita, 2019. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sri Metriko Utama Widjaja Palembang', *Jurnal Pemikiran Dan Perkembangan Perbankan Syariah*, Vol. 4 No. 2 doi:<https://doi.org/10.36908/isbank.v4i2.61>

Daud Muhammad, 2023. Pendampingan Proses Produk Halal (Self Declare) Dalam Pengajuan Sertifikasi Halal Produk Usaha Mikro', *Jurnal Pengabdian Masyarakat IAIN Ternate*, Vol 1 No 1, doi:<http://dx.doi.org/10.46339/am-jpm.v1i1.977>

Farida Nurul, 2017. Pemberian Insentif Kerja Dalam Meningkatkan Motivasi Berprestasi Karyawan', *Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, Vol. 9 No. 1, doi:<https://doi.org/10.35457/akuntabilitas.v9i1.303>

Fashihanin Kaulika Ulma, 2023. Pengaruh Motivasi, Gender, Self Efficacy, Dan Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Berkarier Sebagai Akuntan Publik, Konsultan Pajak, Dan Bankir.', *Jurnal Akuntansi*, 2023,doi:Doi:<https://doi.org/10.25170/jara.v17i1.3868>.

Firmansyah Deri, 2022. Teknik Pengambilan Sampel Umum Dalam Metodologi Penelitian: Literature Review', *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holisti*, Vol. 1 No. 2, doi:<https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>

Gunawan Andreas A, 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gesit Nusa Tangguh', *Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol 16 No.1 (2016).

- Hasan Junaidi, 2022. Pengaruh Pemberian Reward, Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Siloman Medan', *Jurnal Ekonomika Universitas Almuslim Bireuen*, Vol. XIV No.1, doi:<https://doi.org/10.51179/eko.v14i1.1037>
- Ilhamiwati, Mega, 2021. Peranan Produk SR12 Dalam Perekonomian Masyarakat Curup, Kab. Rejang Lebong', *TAMWIL: Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. VII No. 2 .
- Indasari Dewi, 2013. Konsep Manajemen Syariah (Dalam Pengupahan Karyawan Perusahaan)', *Jurnal Manajemen*, Vol 2 No 2 .
- Ismanto Kuat, 2024. Peningkatan Kualitas UMKM Melalui Pendampingan Sertifikasi Halal Di "Kampung Tahu" Pekalongan Indonesia', *Jurnal Abdimas Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 4 No. 1, doi:<https://doi.org/10.31294/abdiekbis.v4i1.3116>
- Jahroni dkk, 2021. Peran Insentif, Perilaku Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Penguatan Komitmen Organisasi', *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 4 No 2. doi:<https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.601>
- Mania Sitti, 2008. Observasi Sebagai Alat Evaluasi Dalam Dunia Pendidikan Dan Pengajaran', *Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, Vol 11 No 2. doi:<https://doi.org/10.24252/lp.2008v11n2a7>
- Mardiana Andi, 2021. Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam', *Mutawazin Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol. 2 No. 1, doi:<https://doi.org/10.54045/mutawazin.v2i1.112>
- Melis, 2019. Motivasi: Teori Dan Persepektif Ekonomi Islam', *Jurnal Pemikiran Dan Pengembangan Perbankan Syariah*, Vol. 4 No. 2, doi:<https://doi.org/10.36908/isbank.v4i2.58>
- Mufrihah Evi Z dkk, 2022. Pengaruh Pemberian Insentif Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multi Trasindo Jaya Kota Sorong', *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, Vol. 1 No. 2, doi:<https://doi.org/10.54371/jms.v1i2.197>
- Muhammad Syukri, 2021. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi', *Jurnal Manajemen Dan Sains*, Vol. 6. No. 1, doi:<http://dx.doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Nasution Lokot Zein, 2020. Penguatan Industri Halal Bagi Daya Saing Wilayah: Tantangan Dan Agenda Kebijakan', *Jurnal Of Regional Econimics Indonesia*, Vol. 1 No. 2 doi:<https://doi.org/10.26905/jrei.v1i2.5437>
- Nurusshobakh Azalia, 2017. Pengaruh Pemberian Insentif Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol 2 No 3.

- Pardiansyah Elif, 2022. Sosialisasi Dan Pendampingan Sertifikasi Halal Gratis (Sehati) Dengan Skema Self-Declare Bagi Pelaku Usaha Mikro Di Desa Domas', *Jurnal Pengabdian Dan Pengembangan Masyarakat Indonesia*, Vol. 1 No. 2, doi:<<https://doi.org/10.56303/jppmi.v1i2.39>>
- Parman, 2023. Penerapan Sistem Reward Dan Punishment Dalam Perspektif Konsep Mashlahah', *Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol. 01 No. 02, doi:DOI: doi.org/10.52029/gose.v1i2.171
- Rachman Abdul dkk, 2024. Pendampingan Proses Produk Halal Dalam Program Sertifikasi Halal Gratis (SEHATI) Bagi Pelaku UMKM Kedu Emas Tangerang', *JAPI (Jurnal Akses Pengabdian Indonesia)*, Vol 8 No 1 .
- Reni Ernawati, 2021. Analisis Pengaruh Promosi, Harga, Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Pada Situs E-Commerce Zalora Di Jakarta', *BMAJ*, Vol. 4 No. 2, doi:<https://doi.org/10.24176/bmaj.v4i2.6663>
- Sanaky Musrifah M, 2021. Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah', *Jurnal Simetrik*, Vol 11 No 1, doi:<https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- Suparmi, 2019. Reward Dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT Dunia Setia Sandang Asli IV Ungkaran', *Jurnal Ilmiah Serat Acitya*, Vol 8 No 1, doi:<http://dx.doi.org/10.56444/sa.v8i1.1134>

SKRIPSI:

- Rianti Gite, 2023. Pengaruh Lingkungan Keluarga Dan Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa Prodi Perbankan Syariah Dan Ekonomi Syariah (IAIN) Curup', *Skripsi IAIN Curup Syariah Dan Ekonomi Islam*.
- Tamara Aditya, 2021. Pangaruh Sertifikasi Halal, Kesadaran Halal, Dan Bahan Makanan Terhadap Minat Beli Produk Makanan Halal', *Skripsi UIN Raden Intan Lampung*.

WABSITE:

- BPJPH, *Halal Indonesia*, <https://bpjph.halal.go.id> Diakses Pada Pukul 20.41 Tahun 2023.
- BPJPH, *Lembaga Pendamping Produk Halal*, <https://info.halal.go.id> Diakses Pukul 14.30 Tahun 2023.
- P4H, Sejarah Singkat P3H* <https://p4h.or.id> Diakses Pada Pukul 20.23 Tahun 2024