PENGARUH INSENTIF KERJA DAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.GUDANG GARAM Tbk CABANG MEDAN

SKRIPSI

OLEH:

ERSA REFI YANTI
NPM : 158320126

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi	: Pengaruh Insentif Kerja dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gudang Garam Tbk Cabang Medan
Nama	: ERSA REFI YANTI
NPM	: 158320126
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing

Adelina Lubis, SE.M.Si	H. Syahriandy, SE.M.Si
Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Ihsan Effendi, SE.M.Si	Teddi Pribadi, SE.MM
Dekan	Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 26/April/2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditentukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 26 April 2019

METERAI TEMPEL
6DD74AFF773038991
6000
ENAM RIBU RUPIAH

ERSA REFI YANTI
158320126

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA
2/10/19

Abstrak

Pengaruh Insentif Kerja dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Gudang Garam Tbk Cabang Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "Pengaruh Insentif Kerja dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Gudang Garam Tbk Cabang Medan". Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Pada PT.Gudang Garam Tbk Cabang Medan, sebanyak 75 karyawan. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 responden diambil dari keseluruhan karyawan dari jumlah populasi. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel insentif kerja sebesar 3.338 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.665 dengan probabilitas t yakni sig 0,05 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel insentif kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel pengetahuan sebesar 3.041 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.665 dengan probabilitas t yakni sig 0,003 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel remunirasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 22.466 > 3.12 dengan sig $_{0,000}<\alpha_{0,05,}$ menunjukan Ho ditolak dan Ha diterima, berarti insentif kerja dan remunirasi secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,367. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = R^2 x 100%, sehingga diperoleh KD = 36,7% Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 36,7% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh insentif kerja dan remunirasi. Sisanya sebesar 63,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Insentif Kerja, Remunerasi, Kinerja

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2/10/19

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

Abstract

Effects of Work Incentives and Remuneration on Employee Performance at PT. Warehouse Garam Tbk Medan Branch

This study aims to determine the "Effect of Work Incentives and Remuneration on Employee Performance at the Medan Branch of PT Garudang Garam Tbk". This type of research is associative, namely a study that is asking about the relationship between two variables. The population in this study were employees at PT.Gudang Garam Tbk Medan Branch, as many as 75 employees. And by using saturated sample techniques, the number of samples in this study were 75 respondents taken from the entire employee of the population. Based on the results of the t test it can be seen that t count on the work incentive variable of 3.338 is greater than t table of 1,665 with probability t that is sig 0.05 smaller than the significance limit of 0.05. Based on these values, the work incentive variable has a positive and significant effect on the performance variable. On the knowledge variable of 3.041 is greater than t table of 1,665 with probability t that is sig 0.003 smaller than the significance limit of 0.05, then the remuniration variable partially has a positive and significant effect on the performance variable. Based on the results of the F test, the Fcount value is 22.466> 3.12 with sig 0.000 <0.05, indicating that Ho is rejected and Ha is accepted, meaning that work incentives and remuneration simultaneously have a positive and significant effect on performance variables. The value of R Square obtained is 0.367. To see the effect of independent variables on the dependent variable by calculating the coefficient of determination (KD) = R2 x 100%, so that KD = 36.7% is obtained. This figure shows that 36.7% of performance (dependent variable) can be explained by work incentives and remuniration. The remaining 63.3% is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords: Work Incentives, Remuneration, Performance

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2/10/19

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan peyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **"Pengaruh Insentif Kerja dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Gudang Garam Tbk Cabang Medan"** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehinga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuh.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Teddi Pribadi, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area
5. Ibu Adelina Lubis, SE, Msi Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

6. Bapak H. Syahriandy SE, Msi Selaku Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
7. Ibu Wan Risca Amelia, SE, Msi Selaku sekretaris yang telah meluangkan waktunya membantu penulis dan memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga menyelesaikan Skripsi.
8. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
10. Buat sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
11. Semua teman-teman stambuk 2015 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi in masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, Februari 2019

Ersa Refi Yanti
158320126

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

2/10/19

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK ..... **i**

KATA PENGANTAR ..... **iii**

DAFTAR ISI ..... **v**

DAFTAR TABEL..... **vii**

DAFTAR GAMBAR..... **ix**

BAB I. PENDAHULUAN 1

1.1. Latar Belakang Masalah 1

1.2 Perumusan Masalah 4

1.3. Tujuan Penelitian 4

1.4 Manfaat Penelitian 6

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA 7

2.1.Kinerja Karyawan 7

2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan 7

2.1.2. Tujuan Penilaian Kinerja..... 8

2.1.3..Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 9

2.1.4. Dimensi Dan Indikator Kinerja..... 10

2.2. Insentif Kerja..... 10

2.2.1..Pengertian Insentif Kerja..... 10

2.2.2..Sifat dasar Sistem Pengupahan Insentif 12

2.2.3. Indikator Insentif Kerja 13

2.3 Remunerasi..... 15

2.3.1. Pengertian Remunerasi..... 15

2.3.2. Konsep Remunerasi 16

2.3.3. Indikator Remunerasi 19

2.4.Penelitian Terdahulu. 21

2.5.Kerangka Konsep 22

2.6. Hipotesisi..... 22

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2/10/19

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 25
3.1.Jenis Penelitian 25
3.2.Populasi Dan Sampel Penelitian 26
3.3.Defenisi Operasional 26
3.4.Jenis dan Sumber Data Penelitian 27
3.5.Tehnik Pengumpulan Data 28
3.6.Tehnik Analisis Data 29
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 34
4.1. Hasil Penelitian 34
4.1.1..Gambaran Umum PT Gudang garam Tbk 34
4.1.2.Visi Misi dan Tujuan PT Gudang garam Tbk..... 35
4.1.3 Struktur Organisasi 36
4.1.4.Penyajian Data Responden..... 41
4.1.5.Penyajian Data Angket Responden..... 43
4.2. Pembahasan..... 52
4.2.1..Uji Validitas Dan realibilitas 52
4.2.2. Uji Statistik..... 54
4.2.3 Uji Asumsi Klasik 55
4.2.4. Uji Hipotesis..... 59
4.2.5. Uji Koefisien Determinasi (R) 61
4.2.6 Pembahasaan Hasil Penelitian 63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 67
5.1 Kesimpulan 67
5.2.Saran..... 68

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

DAFTAR TABEL

No.		Halaman
Tabel2.1.	Penelitian Terdahulu	20
Tabel3.1	Jadwal Penelitian	24
Tabel 3.2.	Defenisi Operasional	26
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angka	27
Tabel4.1	Jenis Kelamin Responden	42
Tabel 4.2	Usia Responden	42
Tabel 4.3	Pertanyaan 1	43
Tabel4.4	Pertanyaan 2	44
Tabel4.5	Pertanyaan 3	44
Tabel4.6	Pertanyaan 4	45
Tabel4.7	Pertanyaan 5	45
Tabel4.8	Pertanyaan 6	46
Tabel4.9	Pertanyaan 7	46
Tabel4.10	Pertanyaan 8	47
Tabel 4.11	Pertanyaan 9	47
Tabel4.12	Pertanyaan 10	48
Tabel4.13	Pertanyaan 11	48
Tabel 4.14	Pertanyaan 12	49
Tabel4.15	Pertanyaan 13	50
Tabel4.16	Pertanyaan 14	50
Tabel4.17	Pertanyaan 15	51
Tabel4.18	Pertanyaan 16	51

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2/10/19

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

Tabel4.19 Pertanyaan 17 52

Tabel4.20 Uji Validitas 54

Tabel 4.21 Uji Realibilitas 55

Tabel4.22 Analisa Regresi Berganda 58

Tabel4.23 Multikolinearitas 60

Tabel4.24 Uji t (Parsial) 60

Tabel4.25 Uji F 62

Tabel 4.26 Koefisien Determinasi 62

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2/10/19

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1. Kerangka konseptual 23

Gambar 4.1 Struktur Organisasi 36

Gambar 4.2 Histograma 56

Gambar 4.3 P.Plot 57

Gambar 4.4 Scarplot..... 59

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada didalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara menilai, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

PT.Gudang Garam Tbk adalah salah satu perusahaan rokok terbesar di Indonesia. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak tersebar di seluruh Indonesia. Berikut juga perusahaan yang ada di Medan. PT.Gudang Garam Tbk Cabang Medan, memiliki karyawan yang juga cukup banyak, dimana banyaknya jumlah karyawan tersebut, dipersiapkan untuk mengimbangi sejumlah perusahaan sama yang memiliki cabang di Medan. Semua itu terjadi dikarenakan pertumbuhan pasar yang cendrung bertumbuh tidak begitu besar, namun harus dibagi oleh perusahaan dengan bisnis yang sama. Oleh sebab itu perusahaan harus mampu mendorong peningkatan kinerja karyawannya

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (insentif) secara tidak sengaja diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian insentif didalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik, hal ini bisa disebabkan masih kurangnya motivasi kerja, status karyawan dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji. Bagi perusahaan, adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dan semakin baiknya mutu kepemimpinan bagi karyawan, dengan adanya pemberian insentif mereka memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan. Menurut Panggabean (2010:89) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: "Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan."

Selain insentif, faktor nremunerasi juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Notoatmodjo (2013:41) Remunerasi sangat erat dengan pemberian imbalan berbasis kinerja (*payfor performance*). Remunerasi adalah penerimaan karyawan yang telah memberikan sumbangsih tenaga dan waktunya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, meliputi gaji, tunjangan melekat gaji, uang makan, tunjangan jabatan struktural, tambahan gaji, insentif, honorarium, bonus, jaminan kesehatan, kematian dan pensiun. Didalam suatu

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

organisasi atau di sebuah perusahaan, keberadaan remunerasi tidak dapat diabaikan begitu saja, sebab remunerasi terkait dengan pencapaian tujuan sebuah organisasi. Rendah atau tingginya remunerasi didalam sebuah perusahaan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup dan kesejahteraan para pegawai di perusahaan tersebut. Remunerasi harus disesuaikan berdasarkan kesepakatan dengan para pegawai melalui beberapa pendekatan yang harus dilaksanakan oleh perusahaan. Oleh karena itu, remunerasi didalam sebuah organisasi perlu dikembangkan untuk kesejahteraan dan kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Berkaitan dengan remunerasi, PT.Gudang Garam Tbk belum menerapkan remunerasi, hal tersebut disebabkan tingginya biaya produksi dan biaya pemasaran, membuat perusahaan masih mempertimbangkannya. Padahal jika remunerasi disediakan oleh perusahaan seperti harapan dari sebahagian karyawan. Mereka yakin akan mendorong kinerja mereka akan lebih baik.

Setelah peneliti melakukan survey terdahulu terhadap karyawan di PT.Gudang Garam Tbk terdapatlah permasalah yang berhubungan dengan insentif dan remunerasi yang kurang sesuai yang menyebabkan kinerja karyawan disini menurun. Insetif kerja yang diberikan diharapkan mampu memacu kinerja yang tinggi, sehingga akan mampu meningkatkan laba perusahaan. Tetapi dalam pelaksanaannya, tidak semua karyawan yang merasa insentif kerja diberikan sudah mampu mendorong kinerja mereka, ada saja karyawan yang merasa insentif yang diberikan belum sebanding dengan prestasi kerja yang mereka berikan kepada perusahaan, Insentif yang diberikan semakin lama semakin sulit didapat, dikarenakan target yang diberi sangat besar. Selain insentif, remunerasi merupakan hal yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. Masih terlihat bahwa

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

ada beberapa pegawai yang tidak setuju dengan remunerasi yang diberikan perusahaan kepada mereka, mereka memiliki masa kerja yang lama diperusahaan ini tetapi mereka mendapatkan upah lebih sedikit dibandingkan dengan karyawan yang baru masuk kerja karena pendidikan mereka terlihat lebih tinggi dibandingkan dengan mereka. Para pegawai merasa tidak adil atas ketidaksetaraan remunerasi yang diberikan perusahaan kepada mereka. Begitulah kira-kira apa yang kami teliti kepada pihak Human Capital di PT. Gudang Garam Tbk ini.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Insentif Kerja dan Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Gudang Garam Tbk Cabang Medan".**

1.2. Perumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah insentif kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Gudang Garam Tbk Cabang Medan ?
2. Apakah remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Gudang Garam Tbk Cabang Medan ?
3. Apakah insentif kerja dan remunerasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Gudang Garam Tbk Cabang Medan ?

1.3 Tujuan Penelitian.

Tujuan penelitian ini adalah :

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah insentif kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Gudang Garam Tbk Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah remunerasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Gudang Garam Tbk Cabang Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah insentif kerja dan remunerasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Gudang Garam Tbk Cabang Medan.

1.5. Manfaat Penelitian.

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti

   Membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.

2. Bagi perusahaan

   Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh insentif kerja dan remunerasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Gudang Garam Tbk Cabang Medan.

3. Bagi peneliti lain

   Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

4. Bagi akademisi,

   bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari insentif kerja dan remunerasi terhadap kinerja karyawan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA
2/10/19

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

2.1.1.Pengertian Kinerja

Keberhasilah suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan sumberdaya manusia yang menjalankan pekerjaan yang menghasilkan kinerja di dalam perusahaan. Menurut Rivai (2011:309) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Pengertian lain yang dikemukakan oleh Prawirosentono dalam Sutrisno (2011: 170), Menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan secara kualitas maupun kuantitas ataupun prilaku nyata yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan perannya di dalam perusahaan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

2.1.2.Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan Tujuan evaluasi kerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi. Dalam penilaian kinerja tidak hanya menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbaga bidang seperti kemampuan, kerajianan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal sesuai dengan bidang dari tugasnya semua layak untuk dinilai.

Menurut Rivai (2011:552), tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Meningkatkan etos kerja
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kerja karyawan selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
5. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
6. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan, promosi kenaikan jabatan, dan pelatihan.
8. Sebagai alat untuk membantu dan menolong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

9. Mengidentifikasikan dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja mereka.
11. Pemutusan hubungan kerja, pemeberian sanksi ataupun hadiah.
12. Memperkuat antara hubungan karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
13. Sebagai penyaluran yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.

2.1.3.Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang dikutip Mangkunegara (2011:67-68) yaitu :

a. Faktor Kemampuan (*Ability*) Secara psikologis, kemampuan (*ability)* terdiri dari kemampuan potensi yang disebut IQ (*intelligent Quotient*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ yang tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
b. Faktor Motivasi (*Motivation*) Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Sikap

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

mental itu sendri merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikosifisik (siap mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap secara mental, secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, juga mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja

2.1.4.Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi itu mempunyai pengertian suatu batas yang mengisolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan - perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu.

Dalam variabel kinerja karyawan, mengadaptasi indikator yang dikemukaan oleh Mangkunegara (2011:67), yaitu sebagai berikut:

a. Kuantitas Kerja
b. Kualitas Kerja
c. Kerjasama
d. Tanggung Jawab
e. Inisiatif

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

2.2. Insentif Kerja

2.2.1.Pengertian Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat. Terdapat beberapa pengertian mengenai insentif, diantaranya adalah:

Menurut Panggabean (2010:89) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: “Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.”

Menurut Hasibuan Melayu S.P (2013:118) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insetif

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi."

Dari beberapa pengertian insentif di atas maka jelaslah bahwa insentif merupakan penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada para karyawan atas kinerjanya yang melebihi standar. Pemberian insentif juga diharapkan dapat memotivasi dalam mencapai tujuan.

2.2.2. Sifat Dasar Sistem Pengupahan Insentif

Sifat dasar sistem pengupahan insentif dalam suatu perusahaan dituangkan secara jelas dan sederhana berdasarkan ketentuan standar kerja.

Beberapa sifat dasar dalam sistem pengupahan insentif menurut Martoyo dalam Diviani (2015), adalah sebagai berikut:

1. Pembayaran agar diupayakan cukup sederhana, sehingga mudah dimengerti dan dihitung oleh karyawan yang bersangkutan sendiri.
2. Upah insentif yang diterima benar-benar dapat menaikkan motivasi kerja meningkat.
3. Pelaksanan pengupahan insentif hendaknya cukup cepat, sehingga karyawan yang berprestasi lebih tersebut cukup cepat pula merasakan nikmatnya orang berprestasi lebih.
4. Penentuan standar kerja ataupun standar produksi hendaknya secermat mungkin, dalam arti: tidak terlalu tinggi, sehingga tidak terjangkau oleh umum karyawan, atau tidak terlalu rendah, sehingga tidak terlalu mudah dicapai karyawan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

5. Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerjaan atau karyawan untuk bekerja lebih giat.

Berdasarkan pendapat di atas maka jelaslah bahwa pemberian insentif harus dilaksanakan secara jelas dan sederhana untuk mempermudah perhitungan setiap pegawainya, agar dapat menambah peningkatan kinerja bagi setiap pegawai.

2.2.3. Indikator Insentif

Pemberian insentif dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan diberikan dalam bentuk uang serta fasilitas lainnya untuk memenuhi kebutuhan setiap pegawainya. Dengan demikian insentif merupakan bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang.

Menurut Sarwoto (2010:156), indikator insentif dapat dibagi menjadi dua golongan yaitu:

1. Insentif Material
2. Insentif Non Material.

Indikator insentif tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Insentif Material
   a. Insentif dalam bentuk uang:
      1) Bonus uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan kedalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagian para pihak yang menerima bonus.

2) Komisi merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik, biasanya dibayarkan kepada bagian penjualan dan diterima kepada pekerja bagian pejualan.

3) *Profit share*. Merupakan salah satu jenis insentif tertua. Pembayarannya dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran berupa sebagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setia peserta.

4) Kompensasi program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari, antara lain berupa:

b. Insentif dalam bentuk jaminan sosial. Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis. Bentuk insentif sosial ini antara lain:

1. Pembuatan rumah dinas
2. Pengobatan secara cuma-cuma

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

3. Berlangganan surat kabar atau majalah secara gratis, kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasi anggota
4. Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji
5. Biaya pindah
6. Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan

2. Insentif non material Insentif non material ini dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain:
   1. Pemberian gelar *(title)* secara resmi
   2. Pemberian tanda jasa atau medali
   3. Pemberian piagam penghargaan
   4. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi ataupun secara pribadi
   5. Ucapan terima kasih secara formal atau informal
   6. Pemberian hukum untuk menggunakan suatu atribut jabatan (misalnya, bendera pada mobil, dan sebagainya).

2.3. Remunerasi

2.3.1.Pengertian Remunerasi

Didalam suatu organisasi atau di sebuah perusahaan, keberadaan remunerasi tidak dapat diabaikan begitu saja, sebab remunerasi terkait dengan pencapaian tujuan sebuah organisasi. Rendah atau tingginya remunerasi didalam sebuah perusahaan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

dan kesejahteraan para pegawai di perusahaan tersebut. Remunerasi harus disesuaikan berdasarkan kesepakatan dengan para pegawai melalui beberapa pendekatan yang harus dilaksanakan oleh perusahaan. Oleh karena itu, remunerasi didalam sebuah organisasi perlu dikembangkan untuk kesejahteraan dan kelangsungan hidup organisasi itu sendiri.

Dalam Yunita Sari dan Rini Handayani (2014:48), berpendapat bahwa manusia sebagai makhluk individu dan makhluk sosial mempunyai berbagai macam kebutuhan material maupun non material. Terdapat 7 bentuk remunerasi yaitu gaji, tunjangan biaya hidup (tunjangan pangan dan transport), tunjangan kinerja (insentif), tunjangan hari raya (THR), tunjangan kompensasi, iuran kesehatan, iuran tunjangan hari tua.

Secara harfiah remunerasi diartikan sebagai *payment* atau penggajian, bisa juga uang ataupun substitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai imbal balik suatu pekerjaan dan bersifat rutin. Dalam konteks perusahaan, remunerasi diartikan sebagai suatu tindakan balas jasa atau imbalan yang diterima karyawan/pekerja dari pengusaha atas prestasi yang diberikan pekerja dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Pora, 2011:3).

Berdasarkan beberapa definisi diatas, penulis menyimpulkan bahwa remunerasi sebagai total kompensasi yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan dari jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Bentuk remunerasi biasanya diasosiasikan dengan penghargaan dalam bentuk uang (*monetary*

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

rewards), atau dapat diartikan juga sebagai gaji yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kinerjanya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

2.3.2 Konsep Remunerasi

Menurut Robbin (2012:21) terdapat 3 konsep remunerasi yang biasa disebut dengan 3P, yaitu:

1. *Position*

   Position atau posisi yaitu pemberian remunerasi berdasarkan posisi jabatan yang ditempati. Dengan kata lain, remunerasi yang diberikan nilainya sama untuk setiap jabatan yang setingkat.

2. *People*

   People atau orang adalah pemberian remunerasi kepada orang yang memiliki keahlian atau pendidikan khusus yang sesuai dengan pekerjaannya.

3. *Performance*

   Performance atau kinerja adalah pemberian remunerasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kualitas kinerjanya. Artinya tunjangan ini hanya diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja tinggi (berkualitas) atau sesuai harapan yang telah ditetapkan.

Menurut Pora (2011:72), prinsip dasar yang penting untuk diketahui dalam penyusunan remunerasi, yaitu:

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

1. Adil dan Proporsional

   Adil yang dimaksud tidak berarti bahwa setiap karyawan menerima upah atau gaji yang sama, namun juga harus mempertimbangkan dua sisi, yaitu kondisi perusahaan dan kebutuhan pekerja. Di sisi perusahaan. Adil dan proporsional berkaitan dengan kondisi keuangan perusahaan dan kecenderungan pasar di masa mendatang apakah prospeknya bagus atau *trend*-nya menurun, sedangkan di sisi pekerja, adil adalah tercukupinya pendapatan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerja maupun keluarganya. Asas adil sangat penting karena didapat dalam rangka mewujudkan terciptanya suasana yang harmonis, motivasi kerja, semangat, disiplin, dan stabilitas perusahaan.

2. Layak dan Wajar

   Batasan pengertian layak dan wajar itu relative. Bisa saja di sisi pekerja mengatakan bahwa remunerasi yang didapat belum memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya, sedangkan pihak pengusaha sudah memastikan bahwa apa yang telah diberikan sudah memenuhi kesejahteraan. Parameter yang digunaan untuk menetapkan remunerasi karyawan di perusahaan, yaitu ketentuan normatif yang ditetapkan melalui peraturan perundang-undangan.

3. Tepat

   Sebuah sistem pemberian remunerasi kepada pekerja berdasarkan kinerja karyawan. Hasil kerja karyawan dievaluasi dan dinilai dengan mengacu

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

pada parameter yang telah ditetapkan. Hasil penilaian tersebut menentukan berapa seharusnya remunerasi yang tepat untuk diterima karyawan tersebut.

4. Kompetitif

Dapat bersaing dengan perusahaan lain seperti perusahaan yang menghasilkan produk sejenis atau lokasi perusahaan yang berdekatan agar tidak terjadi saling cemburu di antara sesama pekerja.

5. Transparan

Adanya keterbukaan dalam penetapan remunerasi. Dalam menetapkan syarat kenaikaan remunerasi harus diketahui dan mudah dipahami oleh karyawan.

2.3.3 Indikator Remunerasi

Indikator remunerasi menurut Pora (2011:12) adalah sebagai berikut ini:

1. Gaji

Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan pengusaha kepada karyawan atas tenaga, pikiran yang telah disumbangkan dalam rangka memajukan atau mewujudkan tujuan perusahaan. Gaji sifatnya tetap dan diberikan dalam jumlah yang pasti selama masih ada hubungan kerja, maka gaji dapat diterima oleh karyawan yang berstatus karyawan tetap berdasarkan perhitungan bulanan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

2. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan atas prestasi kerjanya yang mencapai atau melebihi target yang telah ditentukan. Insentif hanya dapat diberikan kepada pekerja apabila ia bisa menghasilkan produk melebihi standar yang telah ditetapkan. 32

3. Benefit

Hal – hal yang termasuk dalam kategori benefit adalah service (pelayanan) dan ketersedian fasilitas – fasilitas. Berbeda dengan insentif, benefit lebih merupakan imbalan tidak langsung atau tambahan baik dalam bentuk uang maupun non finansial yang diberikan pengusaha kepada karyawan. Contoh – contoh benefit adalah: uang makan, uang transport, uang pengobatan dan uang hadiah pernikahan. Sementara contoh – contoh service (pelayanan) adalah: poliklinik, dokter spesialis, bantuan hukum, asuransi kredit rumah dan antar jemput.

4. Bonus dan Komisi

Bonus adalah imbalan yang diterima karyawan dari pengusaha atas pencapaian kinerja yang melampaui hasil atau waktu yang ditetapkan. Dalam praktiknya, pemberian bonus dapat berupa uang cash, naik haji, umroh, tour dalam/luar negeri, gaji bulan ke 13 atau 14 dan kredit atau pinjaman lunak.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

5. Tunjangan

Suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja.

Dalam Yunita Sari Mustikaningsih (2014:48) menyatakan bahwa manusia sebagai makhluk individu dan makhluk sosial mempunyai berbagai macam kebutuhan material maupun non material. Terdapat 7 bentuk remunerasi yaitu:

1. Gaji
2. Tunjangan biaya hidup (tunjangan pangan dan transport)
3. Tunjangan kinerja (insentif)
4. Tunjangan hari raya (THR)
5. Tunjangan kompensasi
6. Iuran kesehatan
7. Iuran tunjangan hari tua

Tujuan dilakukan pemberian remunerasi bagi karyawan adalah sebagai berikut: Meningkatkan image organisasi, meningkatkan kesejahteraan karyawan, memberikan motivasi karyawan,meningkatkan loyalitas karyawan.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

mengenai moral kerja, koordinasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian :

Table 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	**Budi Rahayu** **2015**	Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, dan Remunerasi terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap)	Berdasarkan hasil pengujian di atas didapatkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa Kepemimpinan, Insentif, dan Remunerasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2	**Wildan Avian Pratama** **2017**	Pengaruh Sistem Remunerasi terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Perguruan Tinggi Negri.	Hasil analisis jalur menerangkan bahwa kedua variabel sistem remunerasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan. Kontribusi pengujian kedua variabel tersebut mendapati nilai sebesar 56,3%.
3	**Sri Gusti Bima Harya Teja** **2017**	Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai Surakarta)	Remunerasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis satu menyatakan bahwa *remunerasi* berpengaruh signifikan terhadap *kinerja karyawan* pada kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai surakarta terbukti kebenarannya.
4	**Ima Novi Triyana** **2018**	Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja	Berdasarkan hasil pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian remunerasi dapat berpengaruh positif dan signifikan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

		Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening	terhadap kinerja karyawan dengan mtivasi sebagai variabel intervening.

Sumber: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Nasional

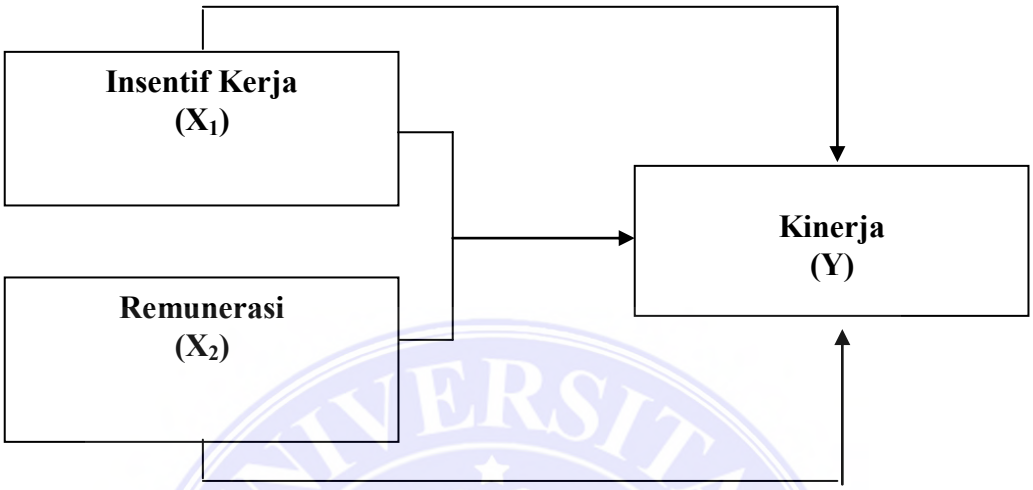
2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012).

Menurut Mangkunegara (2011:89) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: "Insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi." Remunerasi mempunyai arti harfiahnya adalah *"payment"* atau penggajian bisajuga uang ataupun substitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai imbal balik suatu pekerjaan dan bersifat rutin.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh insentif kerja dan remunerasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) "Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan".

1. Insentif kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Gudang Garam Tbk Cabang Medan..
2. Remunerasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Gudang Garam Tbk Cabang Medan.
3. Insentif kerja dan remunerasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Gudang Garam Tbk Cabang Medan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

3.1.1.Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

3.1.2.Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian berlokasi di PT.Gudang Garan Tbk Jalan Tanjung Mulia Medan Deli, Kota Medan, Sumatera Utara. 20241 Telp:061-611366

3.1.3.Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan November 2018 sampai dengan bulan April 2019.

Tabel 3.1
Rencana waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2018/2019					
		Nov 18	Des 18	Jan 19	Peb 19	Mar 19	Apr 19
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Pemgajuan Meja hijau						
7	Meja Hijau						

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atas peristiwa yang akan di pilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Gudang Garam Tbk Cabang Medan yang berjumlah 75 orang.

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012 : 73), "Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dari keseluruhan populasi yang akan diambil yaitu seluruh karyawan pada PT.Gudang Garam. Tbk Cabang Medan. menggunakan teknik penarikan sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden.

Berdasarkan asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan di PT.Gudang Garam Tbk Cabang Medan yang berjumlah berjumlah 75 orang karyawan, dengan demikian penelitian ini disebut sampel jenuh.

3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

Tabel 3.2
Operasional Variabel

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	Insentif Kerja (X1)	Insentif adalah sebagai berikut: "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi." **...(Hasibuan Melayu S.P, 2013:118)**	1. Insentif Material 2. Insentif Non Material. **...Sarwoto (2010:156)**	Ordinal/Internal
2.	Remunerasi (X2)	berpendapat bahwa manusia sebagai makhluk individu dan makhluk sosial mempunyai berbagai macam kebutuhan material maupun non material. Terdapat 7 bentuk remunerasi yaitu gaji, tunjangan biaya hidup (tunjangan pangan dan transport), tunjangan kinerja (insentif), tunjangan hari raya (THR), tunjangan kompensasi, iuran kesehatan, iuran tunjangan hari tua. **..(Yunita Sari dan Rini Handayani (2014:48)**	1. Gaji 2. Tunjangan biaya hidup (tunjangan pangan dan transport) 3. Tunjangan kinerja (insentif) 4. Tunjangan hari raya (THR) 5. Tunjangan kompensasi 6. Iuran kesehatan 7. Iuran tunjangan hari tua **..(Pora, 2011:12)**	Ordinal/Internal

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

3.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. **..(Rivai, 2011:309)**	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Kerjasama 4. Tanggung Jawab 5. Inisiatif **..(Mangkunegara, 2011:67)**	Ordinal/Internal

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

   Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

2. Data Sekunder

   Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber-sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Pengamatan (*observation)*, yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire),* yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Diamana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.3
Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1.Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujuan mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurnnya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2010:135).

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23.00, dengan kriteria sebagai berikut :

1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha* . Metode *ini* diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterprestasikan sebagai berikut :

1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliabel
2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliabel
3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.6.2.Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng ke kanan atau menceng ke kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.

2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

   a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regesi memenuhi asumsi normalitas.

   b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas ditujukan untuk mengetahui deteksi gejala korelasi atau hubungan antara variabel bebas atau independen dalam model regresi tersebut. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan cara : jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi (Ghozali,2011:160).

c. Uji Heteroskedastisitas

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

Uji heteroskedastisitas merupakan uji data yang memiliki nilai Sig. kurang dari 0.05 (Sig. < 0.05) yaitu apabila data memiliki nilai lebih kecil dari nilai Sig. 0.005 maka data memiliki heteroskedatisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedatisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolud, (Sukardi,2008:172).

3.6.3.Uji Statistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variable bebas terhadap variable. Model regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 17.00 for windows* yaitu:

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

Dimana :
Y = Variabel terikat (Kinerja)
X_1 = Variabel bebas (Insentif Kerja)
X_2 = Variabel bebas (Remunerasi)
a = Konstanta
$b_{1,2}$ = Koefisien Regresi
e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

b. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA
2/10/19

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat kenyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

3.6.4.Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien detreminasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 <$ adjusted $R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA
2/10/19

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji parsial (uji t) dapat dilihat pada variabel insetntif kerja nilai Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 3.338 >t_{table} 1.665 artinya positif dan Nilai *p-value* pada kolom sig 0.001 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa insentif kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Gudang Garam Medan. Dan variabell remunerasi terlihat Dimana taraf singnifikan α 5% nilai t_{hitung} 3041 >t_{table}1.665 artinya positif dan Nilai *p-value* pada kolom sig 0.003 < 0.05 artinya berpengaruh signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa remunerasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Gudang Garam Medan.
2. Berdasarkan hasil uji simultan diperoleh Nilai F_{hitung}>F_{tabel} diperoleh 22.466 > 3.12 artinya positif. Sementara nilai *p-value* diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa insetif kerja dan remunerasi secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gudang Garam Medan
3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,367. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 36,7 %. kinerja(variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor

2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

insentif kerja dan remunerasi. Sisanya sebesar 63,3 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran, yaitu :

1. Hasil penelitian menujukkan bahwa pemberian insentif kerja dan remuneasi di PT.Gudang Garam.Tbk Medan sudah baik dan efektif tetapi masih belum sepenuhnya optimal, kondisi demikian minimal dipertahankan dan ditingkatkan lagi dengan memperbaiki hal-hal yang masih lemah. Dalam hal keadilan eksternal dapat terlihat dari skor rata-rata yang diperoleh setiap indikator keadilan eksternal lebih kecil dibandingkan indikator yang lainnya. Merujuk kepada hasil tersebut salah satu upaya untuk mengoptimalkan keadilan eksternal yakni dengan memperhatikan kelayakan besarnya insentif dan remunerasi yang diberikan untuk seorang karyawan dengan pekerjaan yang sama serta memperhatikan kecukupan insentif dan remunerasi yang diberikan dalam menunjang kebutuhan hidup sehari-hari karyawan
2. Disarankan kepada pimpinan PT.Gudang Garam.Tbk Medan agar dapat mengakomodir keinginan bawahannya terutama dalam hal pemberian insentif kerja dan remunerasi sesuai dengan prestasi kerja karyawan dan besrnya disesuaikan dengan kenaikan target penjualannya setiap tahun dan hendaknya dibayar sesuai denga waktu yang ditentukan sehingga karyawan akan semakin bergairah untuk memperbaiki kinerjanya..

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

DAFTAR PUSTAKA

Budi Rahayu, 2015**,** *PENGARUH KEPEMIMPINAN, INSENTIF, REMUNERASI DANMOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap),* Universitas Kadiri, Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri.

Hasibuan Melayu S.P,2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Kelima.Jakarta: PT Bumi Aksara

Notoatmodjo ,2013, Manajemen personalia.Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.

Mangkunegara ,2011 Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keenam. Bandung: PT Rosda Karya

Martoyo dalam Diviani,2015, perilaku dalamorganisasi , edisi ketujuh, Erlangga : Jakarta

Panggabean,2010, *Remunerasi – kompensasi & Benefit.* Jakarta: Rana Pustaka

Prawirosentono dalam Sutrisno ,2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja karyawan Edisi 1.*Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Pora ,2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

Rivai, 2011, Managemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori kePraktek Edisi 1, cetakan ke satu. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Robbin, 2012, Managemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Alex Media Komputindo.

Sugiono. (2012), Metode Penelitian Bisnis, cetakan Pertama. Bandung: CV Alvabeta.

Sarwoto, 2010, Manajemen Remunerasi. Yogyakarta: Laks Bang PRESSindo

Sri Gusti Bima Harya Teja,2017**,** *PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI SURAKARTA*), Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 19, No. 2, Desember 2017

Wildan Avian Pratama,2017, *PENGARUH SISTEM REMUNERASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DANMOTIVASI KERJA PADA PERGURUAN TINGGI,* Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 46 No.1 Mei 2017

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2/10/19

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

Yunita Sari dan Rini Handayani, 2014, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta: Bumi Aksara

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

KUESIONER

PENGARUH INSENTIF KERJA DAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.GUDANG GARAM Tbk

CABANG MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertayaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN **(No. Responden:)**

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda contreng /*checklist* (√) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

SS	=	Sangat Setuju	(diberi nilai 5)
S	=	Setuju	(diberi nilai 4)
RR	=	Ragu-Ragu	(diberi nilai 3)
TS	=	Tidak Setuju	(diberi nilai 2)
STS	=	Sangat Tidak Setuju	(diberi nilai 1)

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS INSENTIF (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Insentif Material						
1	Saya selalu menerima premi setiap bulan					
2	Saya menerima insentif sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
Insentif Non Material						
3	Saya harus mendapatkan piagam penghargaan bulan ini					
4	Saya selalu menerima pujian dari atasan					

2. VARIABEL BEBAS REMUNERASI (X_2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Gaji						
1	Gaji yang karyawan terima diberikan tepat waktu					
Tunjangan biaya hidup						
2	Saya menerima tunjangan biaya hidup setiap bulannya.					
Tunjangan kinerja (insentif)						
3	Insentif yang diberikan perusahaan sebanding dengan kinerja karyawan.					
Tunjangan hari raya (THR)						
4	Saya menerima THR setiap tahunnya sebesar sebulan gaji.					
Tunjangan kompensasi						
5	Perusahaan selalu memberikan kompensasi bagi semtiap karyawan yang bekerja baik.					
Iuran kesehatan						
6	Iuran kesehatan diberikan bukan hanya untuk karyawan, tetapi juga untuk keluarga karyawan.					
Iuran tunjangan hari tua						
7	Iuran tunjangan hari tua dipotong dari gaji karyawan setiap bulannya.					

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
1	Para karyawan mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya					
Kuantitas						
2	Para karyawanbertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya.					
Kerjasama						
3	Saya selalu memiliki kerja sama yang baik dengan setiap karyawan					
Tanggung Jawab						
4	Setiap karyawan memiliki tanggung jawab sesuai dengan jabatan yang diemban.					
Inisiatif						
5	Saya setuju jika inisiatif karyawan dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja.					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

Variabel Insentif Kerja (X1)

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL
1	5	5	5	5	20
2	5	5	4	4	18
3	5	5	5	4	19
4	5	5	5	5	20
5	5	5	5	4	19
6	5	5	5	5	20
7	5	5	5	5	20
8	5	5	4	2	16
9	5	5	5	5	20
10	5	5	5	5	20
11	5	5	5	5	20
12	5	5	4	4	18
13	4	4	4	4	16
14	4	4	5	4	17
15	4	4	5	5	18
16	5	5	4	5	19
17	5	5	5	4	19
18	5	5	4	4	18
19	4	4	4	4	16
20	4	4	5	4	17
21	5	5	4	4	18
22	5	5	3	5	18
23	4	4	4	5	17
24	5	5	5	5	20
25	5	5	4	5	19
26	5	5	5	5	20
27	4	4	5	4	17
28	5	5	4	5	19
29	5	5	5	4	19
30	5	5	5	5	20
31	5	5	5	5	20
32	5	5	5	4	19
33	4	4	5	4	17
34	4	4	5	4	17
35	5	5	5	5	20
36	5	5	5	5	20
37	5	5	5	5	20
38	4	4	5	4	17
39	4	4	3	4	15
40	4	4	4	4	16

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

41	4	4	4	5	17
42	5	5	4	5	19
43	5	5	4	5	19
44	5	5	4	5	19
45	5	5	3	4	17
46	4	4	4	4	16
47	4	4	4	4	16
48	4	4	4	4	16
49	4	4	4	4	16
50	4	4	4	4	16
51	5	5	5	5	20
52	5	5	4	5	19
53	5	5	5	4	19
54	5	5	5	2	17
55	5	5	5	5	20
56	5	5	5	5	20
57	5	5	5	5	20
58	5	5	4	4	18
59	5	5	5	5	20
60	5	5	5	5	20
61	5	5	5	5	20
62	5	5	4	4	18
63	4	4	4	4	16
64	4	4	5	4	17
65	4	5	5	5	19
66	5	5	4	4	18
67	5	5	5	5	20
68	4	4	4	4	16
69	5	4	5	4	18
70	5	5	5	5	20
71	3	4	4	4	15
72	4	4	4	5	17
73	4	4	4	4	16
74	4	4	4	4	16
75	4	4	4	4	16

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

Variabel Remunerasi (X2)

NO.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL
1	5	4	4	3	4	4	4	28
2	5	5	4	4	4	5	5	32
3	5	5	4	4	4	4	5	31
4	4	4	4	2	4	4	4	26
5	5	5	5	4	5	5	5	34
6	5	5	5	5	5	5	5	35
7	5	5	4	4	5	5	5	33
8	4	4	2	3	4	4	3	24
9	5	5	5	5	5	5	5	35
10	5	5	4	4	5	4	5	32
11	5	5	5	5	5	4	5	34
12	5	4	4	2	1	4	4	24
13	4	4	4	4	4	4	4	28
14	5	5	5	2	4	5	4	30
15	4	5	4	3	4	4	5	29
16	4	4	4	2	4	4	4	26
17	5	5	5	4	5	5	5	34
18	5	5	4	3	4	4	4	29
19	4	4	5	4	4	3	4	28
20	5	5	5	4	4	5	5	33
21	5	4	4	4	4	5	5	31
22	4	5	4	3	4	4	4	28
23	5	5	4	4	3	4	4	29
24	4	5	5	4	5	5	5	33
25	5	5	5	5	5	4	4	33
26	5	5	5	5	5	5	5	35
27	5	4	4	3	4	3	4	27
28	5	5	4	5	4	5	5	33
29	4	4	4	3	4	4	4	27
30	5	5	5	4	5	5	5	34
31	5	4	3	4	4	4	5	29
32	4	4	4	3	4	4	4	27
33	5	4	3	4	4	4	4	28
34	5	4	4	4	4	4	4	29
35	4	4	5	3	4	4	4	28
36	5	5	4	3	4	4	4	29
37	4	5	4	5	3	4	3	28
38	4	4	5	5	3	4	3	28
39	4	4	5	4	5	4	3	29
40	5	5	3	4	5	4	3	29

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

41	5	4	3	4	5	4	5	30
42	5	5	4	4	5	4	5	32
43	4	5	4	3	4	4	4	28
44	4	4	4	4	4	4	4	28
45	5	4	5	3	4	4	3	28
46	5	4	5	5	4	4	3	30
47	4	4	3	5	4	4	3	27
48	4	4	3	5	4	4	5	29
49	4	4	4	3	4	4	5	28
50	5	4	4	3	4	4	5	29
51	4	4	4	3	4	4	4	27
52	5	5	4	4	4	5	5	32
53	5	5	4	4	4	4	5	31
54	4	4	4	2	4	4	4	26
55	5	5	5	4	5	5	5	34
56	5	5	5	5	5	5	5	35
57	5	5	4	4	5	5	5	33
58	4	4	2	3	4	4	3	24
59	5	5	5	5	5	5	5	35
60	5	5	4	4	5	4	5	32
61	5	5	5	5	5	4	5	34
62	5	4	4	2	1	4	4	24
63	4	4	4	4	4	4	4	28
64	5	5	5	2	4	5	4	30
65	4	5	4	3	4	4	5	29
66	5	5	5	4	5	5	5	34
67	5	4	3	4	4	4	5	29
68	4	4	4	4	4	4	4	28
69	2	4	3	4	4	4	5	26
70	5	5	5	5	5	5	5	35
71	4	4	4	3	3	4	3	25
72	5	4	5	3	4	4	3	28
73	4	3	3	3	3	4	4	24
74	2	2	3	3	3	3	4	20
75	5	5	5	1	1	2	2	21

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

Variabel Kinerja (Y)

No.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTAL
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	4	4	4	22
3	5	4	4	5	5	23
4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	4	23
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	4	5	4	5	3	21
9	5	5	5	5	5	25
10	4	5	4	4	4	21
11	5	5	5	5	5	25
12	5	5	4	5	5	24
13	5	4	4	4	4	21
14	5	5	4	5	4	23
15	5	5	4	5	4	23
16	5	5	4	4	4	22
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	4	4	4	22
19	5	5	5	4	5	24
20	5	5	4	4	4	22
21	5	4	4	4	5	22
22	5	5	3	4	4	21
23	5	4	4	4	4	21
24	4	5	5	5	5	24
25	5	4	4	5	4	22
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	4	5	5	24
28	5	5	4	5	4	23
29	5	5	4	4	4	22
30	5	5	4	5	5	24
31	4	5	4	4	4	21
32	5	4	4	4	4	21
33	4	4	3	4	4	19
34	4	4	4	5	4	21
35	4	5	3	5	5	22
36	4	5	4	5	5	23
37	4	5	4	5	4	22
38	5	5	4	5	4	23
39	5	4	5	4	5	23
40	5	4	5	4	5	23

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

41	5	4	5	4	4	22
42	5	5	4	4	4	22
43	4	5	4	5	5	23
44	4	5	4	5	5	23
45	4	4	5	5	4	22
46	4	4	5	5	4	22
47	4	5	3	5	5	22
48	4	5	4	5	4	22
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	5	5	5	5	5	25
52	5	5	4	4	4	22
53	5	4	4	5	5	23
54	4	4	4	4	4	20
55	5	5	5	4	4	23
56	5	5	5	5	5	25
57	5	5	5	5	5	25
58	4	5	4	5	3	21
59	5	5	5	5	5	25
60	4	5	4	4	4	21
61	5	5	5	5	5	25
62	5	5	4	5	5	24
63	5	4	4	4	4	21
64	5	5	4	5	4	23
65	5	5	4	5	4	23
66	5	5	4	4	4	22
67	5	5	5	5	5	25
68	4	4	4	4	5	21
69	4	4	4	4	4	20
70	4	4	4	5	5	22
71	2	2	2	2	4	12
72	5	4	5	4	4	22
73	4	4	4	3	4	19
74	4	4	4	4	4	20
75	4	4	4	2	4	18

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

Variabel Insentif (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.3	1.3	1.3
	4	26	34.7	34.7	36.0
	5	48	64.0	64.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	27	36.0	36.0	36.0
	5	48	64.0	64.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.0	4.0	4.0
	4	32	42.7	42.7	46.7
	5	40	53.3	53.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.7	2.7	2.7
	4	37	49.3	49.3	52.0
	5	36	48.0	48.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA
2/10/19

Variabel Remunisasi (X2)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.7	2.7	2.7
	4	27	36.0	36.0	38.7
	5	46	61.3	61.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	1	1.3	1.3	2.7
	4	35	46.7	46.7	49.3
	5	38	50.7	50.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.7	2.7	2.7
	3	10	13.3	13.3	16.0
	4	37	49.3	49.3	65.3
	5	26	34.7	34.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.3	1.3	1.3
	2	7	9.3	9.3	10.7
	3	21	28.0	28.0	38.7
	4	31	41.3	41.3	80.0
	5	15	20.0	20.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4.0	4.0	4.0
	3	6	8.0	8.0	12.0
	4	43	57.3	57.3	69.3
	5	23	30.7	30.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	3	4.0	4.0	5.3
	4	50	66.7	66.7	72.0
	5	21	28.0	28.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	11	14.7	14.7	16.0
	4	28	37.3	37.3	53.3
	5	35	46.7	46.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA
2/10/19

Variabel Kinerja (Y)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	4	27	36.0	36.0	37.3
	5	47	62.7	62.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	4	26	34.7	34.7	36.0
	5	48	64.0	64.0	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.3	1.3	1.3
	3	4	5.3	5.3	6.7
	4	47	62.7	62.7	69.3
	5	23	30.7	30.7	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.7	2.7	2.7
	3	1	1.3	1.3	4.0
	4	32	42.7	42.7	46.7
	5	40	53.3	53.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.7	2.7	2.7
	4	42	56.0	56.0	58.7
	5	31	41.3	41.3	100.0
	Total	75	100.0	100.0	

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	22.29	2.078	75
Insentif	18.19	1.600	75
Remunerasi	29.49	3.462	75

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Remunerasi, Insentif	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.620[a]	.384	.367	1.653

a. Predictors: (Constant), Remunerasi, Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA

2/10/19

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.788	2	61.394	22.466	.000[a]
	Residual	196.759	72	2.733		
	Total	319.547	74			

a. Predictors: (Constant), Remunerasi, Insentif

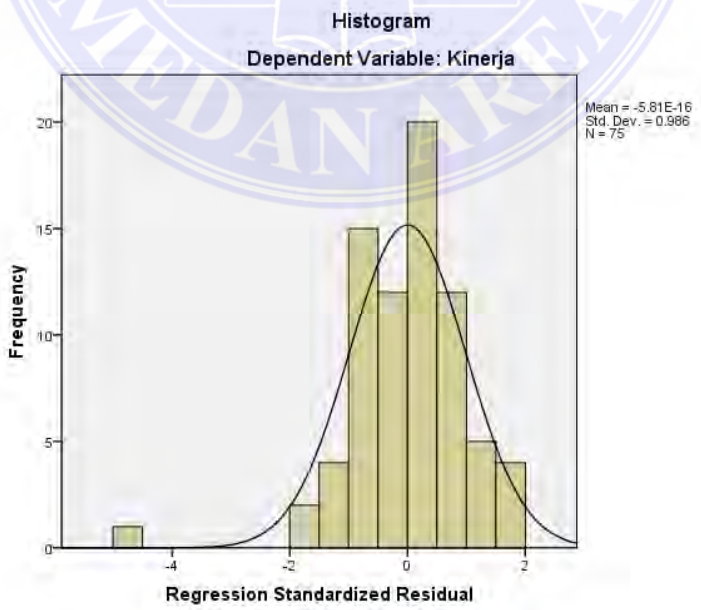
b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.636	2.256		3.385	.001		
	Insentif	.479	.143	.369	3.338	.001	.701	1.427
	Remunerasi	.202	.066	.336	3.041	.003	.701	1.427

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

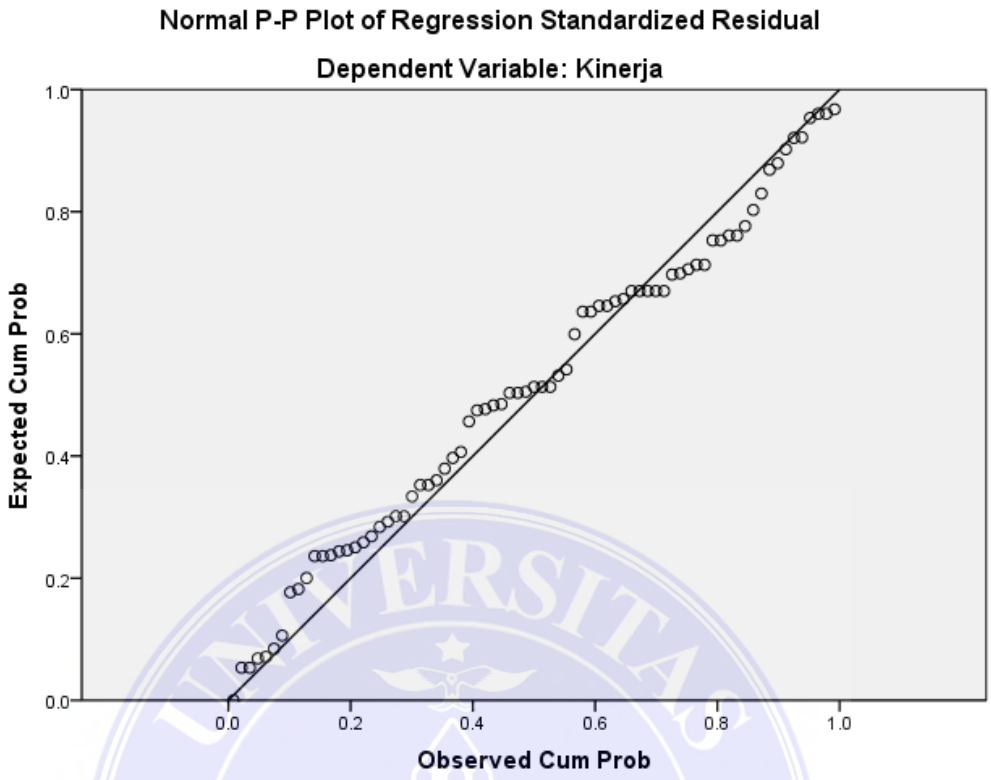


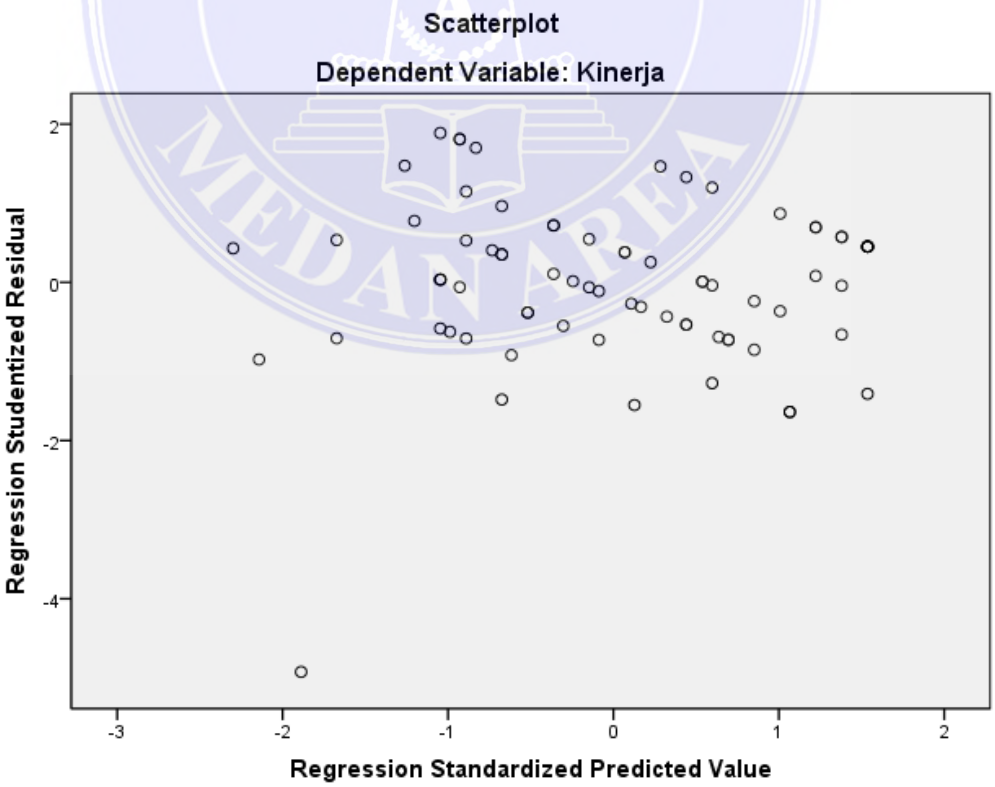
UNIVERSITAS MEDAN AREA

2/10/19

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA





UNIVERSITAS MEDAN AREA
2/10/19
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UMA