PENGARUH PROFESIONALISME KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI RAMAYANA Tbk CABANG MEDAN

SKRIPSI

OLEH:

ZANA RIZKA
NPM : 15.832.0061

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/25/19

Access From (repository.uma.ac.id)

PENGARUH PROFESIONALISME KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI RAMAYANA Tbk CABANG MEDAN

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Medan Area

Oleh :

ZANA RIZKA
15.832.0061

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/25/19

Access From (repository.uma.ac.id)

Judul Skripsi	:	Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ASURANSI RAMAYANA Tbk CABANG MEDAN
Nama	:	ZANA RIZKA
NPM	:	15.832.0061
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi Dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing

Drs. Miftahuddin, MBA	**Yuni syahputri, SE, MSi**
Pembimbing 1	**Pembimbing 2**
Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si	**Teddi Pribadi, SE, MM**
Dekan	**Ka. Prodi**

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 08/Oktober /2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/25/19

Access From (repository.uma.ac.id)

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya 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, 08 Oktober 2019

ZANA RIZKA
15.832.0061

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/25/19

Access From (repository.uma.ac.id)

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Zana Rizka
NPM	: 15.832.0061
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya	: Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Nonekslusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 08 Oktober 2019

Yang menyatakan

Zana Rizka

15.832.0061

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/25/19

Access From (repository.uma.ac.id)

PENGARUH PROFESIONALISME KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI RAMAYANA Tbk CABANG MEDAN

SKRIPSI

OLEH:

ZANA RIZKA
NPM : 15.832.0061

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/25/19

Access From (repository.uma.ac.id)

PENGARUH PROFESIONALISME KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASURANSI RAMAYANA Tbk CABANG MEDAN

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Medan Area

Oleh :

ZANA RIZKA
15.832.0061

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/25/19

Access From (repository.uma.ac.id)

Judul Skripsi	:	Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ASURANSI RAMAYANA Tbk CABANG MEDAN
Nama	:	ZANA RIZKA
NPM	:	15.832.0061
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi Dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing

Drs. Miftahuddin, MBA	**Yuni syahputri, SE, MSi**
Pembimbing 1	**Pembimbing 2**
Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si	**Teddi Pribadi, SE, MM**
Dekan	**Ka. Prodi**

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 08/Oktober /2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/25/19

Access From (repository.uma.ac.id)

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya 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, 08 Oktober 2019

ZANA RIZKA
15.832.0061

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/25/19

Access From (repository.uma.ac.id)

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Zana Rizka
NPM	: 15.832.0061
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya	: Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Nonekslusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 08 Oktober 2019

Yang menyatakan

Zana Rizka

15.832.0061

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/25/19

Access From (repository.uma.ac.id)

ABSTRAK

Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan". Jenis data dalam penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan sebanyak 35 orang. Teknik pengambilan data berupa penyebaran kuesioner kepada karyawan kantor pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan. Tekhnik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji statistik dengan menggunakan model analisis linear berganda dengan menggunakan model analisis linear berganda dan uji determinasi Hasil penelitian uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel Profesionalisme Kerja sebesar 4.147 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.689 dengan probabilitas t yakni sig 0.004. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel Profesionalisme Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Dan nilai t_{hitung} insentif sebesar 6.649 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.689 dengan tingkat sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel insentif secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 42.567 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.27 , berarti profesionalisme dan insentif secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,727. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 72,7% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh profesionalisme dan insentif. Sisanya sebesar 27,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Profesionalisme Kerja, Insentif, Kinerja

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/25/19

Access From (repository.uma.ac.id)

ABSTRACT

The Effect of Work Professionalism and Incentives on Employee Performance at PT. Ramayana Insurance Tbk Medan Branch

This study aims to determine "The Effect of Work Professionalism and Incentives on Employee Performance at PT. Ramayana Insurance Tbk Medan Branch. The type of data in this study is associative, namely a study that is asking about the relationship between two variables. The population in this study were all employees at PT. Ramayana Insurance Tbk Medan Branch as many as 35 people. Data collection techniques in the form of distributing questionnaires to employees of the office at PT. Ramayana Insurance Tbk Medan Branch. Data analysis techniques use validity and reliability test, classic assumption test, hypothesis test, statistical test using multiple linear analysis models using multiple linear analysis models and test of determination. The results of the t-test can be seen that t counts on the Work Professionalism variable of 4.147 greater than the t table of 1.689 with the probability of t namely sig 0.004. Based on these values, the Work Professionalism variable has a positive and significant effect on the performance variable. And the t-count value of incentives is 6.649 greater than the t table of 1.689 with a sig level of 0.000 smaller than the significance limit of 0.05, then the incentive variable partially has a positive effect and significant to performance variables. Based on the results of the F test, the calculated F value of 42,567 is greater than Ftable of 3.27, meaning that professionalism and incentives simultaneously have a positive and significant effect on the performance variable. The value of R Square obtained is 0.727. This figure shows that 72.7% of performance (dependent variable) can be explained by professionalism and incentives. The remaining 27.3% is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords: Work Professionalism, Incentives, Performanc

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/25/19

Access From (repository.uma.ac.id)

ABSTRAK

Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan". Jenis data dalam penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan sebanyak 35 orang. Teknik pengambilan data berupa penyebaran kuesioner kepada karyawan kantor pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan. Tekhnik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji statistik dengan menggunakan model analisis linear berganda dengan menggunakan model analisis linear berganda dan uji determinasi Hasil penelitian uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel Profesionalisme Kerja sebesar 4.147 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.689 dengan probabilitas t yakni sig 0.004. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel Profesionalisme Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja Dan nilai t_{hitung} insentif sebesar 6.649 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.689 dengan tingkat sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel insentif secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 42.567 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.27 , berarti profesionalisme dan insentif secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,727. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 72,7% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh profesionalisme dan insentif. Sisanya sebesar 27,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Profesionalisme Kerja, Insentif, Kinerja

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)

Document Accepted 10/25/19

ABSTRACT

The Effect of Work Professionalism and Incentives on Employee Performance at PT. Ramayana Insurance Tbk Medan Branch

This study aims to determine "The Effect of Work Professionalism and Incentives on Employee Performance at PT. Ramayana Insurance Tbk Medan Branch. The type of data in this study is associative, namely a study that is asking about the relationship between two variables. The population in this study were all employees at PT. Ramayana Insurance Tbk Medan Branch as many as 35 people. Data collection techniques in the form of distributing questionnaires to employees of the office at PT. Ramayana Insurance Tbk Medan Branch. Data analysis techniques use validity and reliability test, classic assumption test, hypothesis test, statistical test using multiple linear analysis models using multiple linear analysis models and test of determination. The results of the t-test can be seen that t counts on the Work Professionalism variable of 4.147 greater than the t table of 1.689 with the probability of t namely sig 0.004. Based on these values, the Work Professionalism variable has a positive and significant effect on the performance variable. And the t-count value of incentives is 6.649 greater than the t table of 1.689 with a sig level of 0.000 smaller than the significance limit of 0.05, then the incentive variable partially has a positive effect and significant to performance variables. Based on the results of the F test, the calculated F value of 42,567 is greater than Ftable of 3.27, meaning that professionalism and incentives simultaneously have a positive and significant effect on the performance variable. The value of R Square obtained is 0.727. This figure shows that 72.7% of performance (dependent variable) can be explained by professionalism and incentives. The remaining 27.3% is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords: Work Professionalism, Incentives, Performanc

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)

Document Accepted 10/25/19

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 Profesionalisme Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Ramayana Tbk"** 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 kedua orang tua saya dan beserta kedua adik saya 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. Buat orang tua saya, abang dan kakak 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.Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Teddi Pribadi SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan area.
4. Bapak Drs. H. Miftahuddin MBA Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan

Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

5. Ibu Yuni Syahputri, SE, MSi, selaku Pembimbing II saya yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
6. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
8. Buat sahabat-sahabatku yang tidak bias disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Semua teman-teman stambuk 2015 Fakultas Ekonomi 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, Juli 2019

Zanah Riska

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Document Accepted 10/25/19

DAFTAR ISI

Halaman

Abstrak i
Kata Pengantar ii
Daftar isi v
Daftar Tabel viii
Daftar Gambar ix
BAB I : PENDAHULUAN
1.1. Latar Belakang Masalah 1
1.2. Rumusan Masalah 4
1.3. Tujuan Penelitian 4
1.4. Manfaat Penelitian 5
BAB II : LANDASAN TEORITIS
2.1.Profesionalisme Kerja
2.1.1. Pengertian Profesionalisme Kerja 6
2.1.2. Karakteristik Profesionalisme Kerja 7
2.1.3. Indikator Profesionalisme 7
2.2.Insentif
2.2.1. Pengertian Insentif 8
2.2.2. Jenis-jenis Insentif 9
2.2.3. Tujuan Pemberian Insentif 11
2.2.4. Sistem Pemberian Insentif 12
2.2.5. Indikator Insentif 14
2.3. Kinerja
2.3.1. Pengertian Kinerja 15

Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 16

2.3.3. Tujuan Penilaian Kerja karyawan..... 17

2.3.4. Indikator Kinerja..... 18

2.4. Penelitian Terdahulu 19

2.5. Kerangka Konseptual 20

2.6. Hipotesis..... 21

BAB III: METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian..... 22

3.2. Populasi dan Sampel 23

3.3. Jenis dan Sumber Data 23

3.4. Teknik Pengumpulan..... 25

3.5. Data Definisi Operasional 25

3.6. Teknik Analisis Data..... 27

BAB IV. PEMBAHASAN

4.1.Hasil Penelitian..... 30

4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan 30

4.1.2. Struktur Organisasi..... 32

4.1.3. Penyajian Data Responden..... 33

4.1.4. Penyajian Data Angket Responden 35

4.2.Pembahasan

4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas..... 43

4.2.2. Uji Asumsi Klasik 45

4.2.3. Uji Statistik..... 50

4.2.4. Uji Hipotesis..... 51

Document Accepted 10/25/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)

4.2.5. Koefisien Determinasi 53

4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian 54

BAB V. KESIMPULAN & SARAN

5.1.Kesimpulan 57

5.2.Saran 58

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/25/19

Access From (repository.uma.ac.id)

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 Profesionalisme Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Ramayana Tbk"** 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 kedua orang tua saya dan beserta kedua adik saya 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. Buat orang tua saya, abang dan kakak 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.Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Teddi Pribadi SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan area.
4. Bapak Drs. H. Miftahuddin MBA Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Document Accepted 10/25/19

bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.

5. Ibu Yuni Syahputri, SE, MSi, selaku Pembimbing II saya yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
6. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
8. Buat sahabat-sahabatku yang tidak bias disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Semua teman-teman stambuk 2015 Fakultas Ekonomi 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, Juli 2019

Zanah Riska

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/25/19
Access From (repository.uma.ac.id)

DAFTAR ISI

Halaman

Abstrak i
Kata Pengantar ii
Daftar isi v
Daftar Tabel viii
Daftar Gambar ix
BAB I : PENDAHULUAN
1.1. Latar Belakang Masalah 1
1.2. Rumusan Masalah 4
1.3. Tujuan Penelitian 4
1.4. Manfaat Penelitian 5
BAB II : LANDASAN TEORITIS
2.1.Profesionalisme Kerja
2.1.1. Pengertian Profesionalisme Kerja 6
2.1.2. Karakteristik Profesionalisme Kerja 7
2.1.3. Indikator Profesionalisme 7
2.2.Insentif
2.2.1. Pengertian Insentif 8
2.2.2. Jenis-jenis Insentif 9
2.2.3. Tujuan Pemberian Insentif 11
2.2.4. Sistem Pemberian Insentif 12
2.2.5. Indikator Insentif 14
2.3. Kinerja
2.3.1. Pengertian Kinerja 15

Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja 16

2.3.3. Tujuan Penilaian Kerja karyawan 17

2.3.4. Indikator Kinerja 18

2.4. Penelitian Terdahulu 19

2.5. Kerangka Konseptual 20

2.6. Hipotesis 21

BAB III : METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian 22

3.2. Populasi dan Sampel 23

3.3. Jenis dan Sumber Data 23

3.4. Teknik Pengumpulan 25

3.5. Data Definisi Operasional 25

3.6. Teknik Analisis Data 27

BAB IV. PEMBAHASAN

4.1.Hasil Penelitian 30

4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan 30

4.1.2. Struktur Organisasi 32

4.1.3. Penyajian Data Responden 33

4.1.4. Penyajian Data Angket Responden 35

4.2.Pembahasan

4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas 43

4.2.2. Uji Asumsi Klasik 45

4.2.3. Uji Statistik 50

4.2.4. Uji Hipotesis 51

Document Accepted 10/25/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)

4.2.5. Koefisien Determinasi 53

4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian 54

BAB V. KESIMPULAN & SARAN

5.1.Kesimpulan 57

5.2.Saran 58

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/25/19

Access From (repository.uma.ac.id)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan dikatakan unggul dengan pesaing lainnya apabila perusahaan tersebut dapat memanfaatkan setiap sumber daya yang dimiliki dengan baik, sehingga setiap tujuan yang di cita-citakan perusahaan dapat tercapai. Mengingat bahwa sumber daya terpenting suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia karena adanya orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi atau perusahaan, maka perusahaan harus mampu memanajemen sumber daya manusia yang dimilikinya mulai dari tahap perencanaan, pengorganisasian, pengarahan hingga pengawasan. Salah satu hal yang penting dalam pengelolahan sumber daya tenaga kerja adalah masalah prestasi kerja atau yang lebih dikenal dengan kinerja. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja memiliki keterkaitan erat dengan motivasi lingkungan kerja, kompensasi serta profesionalisme dari para tenaga kerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu profesionalisme dan insentif, yaitu sebagai motivasi suatu bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Para manajer personalia menganut asumsi adanya korelasi positif antara semangat kerja dan produktifitas.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Document Accepted 10/25/19

Menurut Siagian (2009:163), Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.

Dalam bekerja, setiap sumber daya manusia harus memiliki profesionalisme karena di dalam profesionalisme mengandung kepiawan, kecakapan, dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan serta memiliki kualitas dan mutu yang tinggi adanya keinginan memacu misi dalam kemajuan untuk mengembangkan karirnya dan perusahaan. Disinilah diperlukan profesionalisme yang berperan dalam organisasi di berbagai tingkatan manajemen untuk menggerakkan sumber daya manusia yang ada secara rasional agar kinerja mencapa tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Profesionalisme juga harus mampu mengakomodasi perubahan-perubahan baik berskala dosmetik maupun global akibat dinamika masyarakat yang semakin berkembang. Selain profesionalisme kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalan insentif. Menurut Mulyadi (2015:81), Insentif adalah salah satu kompensasi atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan tidak ada kaitannya dari upah atau gaji, atas dasar menghasilkan produk yang melebihi target yang ditentukan.

Berdasarkan hasil obeservasi yang dilakukan pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan. Masalah yang dihadapi dalam hal menurunnya kinerja adalah sikap profesionalisme kerja karyawan PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan yang telah ditentukan.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Seperti masih banyak karyawan yang tidak tepat waktu dalam memasuki jam kantor yang telah ditentukan perusahaan, dan menjadi karyawan yang tidak kompeten di tempat kerja yang menurunkan profesionalisme kerja. Selain itu, insentif diberikan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan sehingga tidak mendorong motivasi dan gairah kerja karyawan sehingga menurunkan hasil kerja dan pada akhirnya pula akan membuat kerugian dalam perusahaan. Begitulah dengan PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan menerapkan pemberian insentif dan profesionalisme setiap karyawannya kurang baik sehingga menyebabkan turunnya kinerja dari masing-masing karyawan, maka kelamaan dibiarkan akan menjadi sesuatu masalah yang akan terus berkembang di dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan".**

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Document Accepted 10/25/19

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Apakah profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan?
3. Apakah profesionalisme kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasakan perumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui apakah profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan?
2. Untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan?
3. Untuk mengetahui apakah profesionalisme kerja dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan

Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang ada mengenai pengaruh profesionalisme kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai PT. Asuransi Ramayana Tbk.

2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan saran untuk meningkatkan kualitas profesional dalam kerja dan adanya insentif.
3. Bagi penelitian lain, penelitian ini dapat diharapkan menjadi salah satu sumber referensi, memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan pengetahuan bagi penelitian berikutnya.
4. Bagi akademis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan litelatur dan pustaka bagi mahasiswa untuk mengetahui atau tertarik meneliti kajian teori profesionalisme kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Document Accepted 10/25/19

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan dikatakan unggul dengan pesaing lainnya apabila perusahaan tersebut dapat memanfaatkan setiap sumber daya yang dimiliki dengan baik, sehingga setiap tujuan yang di cita-citakan perusahaan dapat tercapai. Mengingat bahwa sumber daya terpenting suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia karena adanya orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada organisasi atau perusahaan, maka perusahaan harus mampu memanajemen sumber daya manusia yang dimilikinya mulai dari tahap perencanaan, pengorganisasian, pengarahan hingga pengawasan. Salah satu hal yang penting dalam pengelolahan sumber daya tenaga kerja adalah masalah prestasi kerja atau yang lebih dikenal dengan kinerja. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja memiliki keterkaitan erat dengan motivasi lingkungan kerja, kompensasi serta profesionalisme dari para tenaga kerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu profesionalisme dan insentif, yaitu sebagai motivasi suatu bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Para manajer personalia menganut asumsi adanya korelasi positif antara semangat kerja dan produktifitas.

Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Menurut Siagian (2009:163), Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.

Dalam bekerja, setiap sumber daya manusia harus memiliki profesionalisme karena di dalam profesionalisme mengandung kepiawan, kecakapan, dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan serta memiliki kualitas dan mutu yang tinggi adanya keinginan memacu misi dalam kemajuan untuk mengembangkan karirnya dan perusahaan. Disinilah diperlukan profesionalisme yang berperan dalam organisasi di berbagai tingkatan manajemen untuk menggerakkan sumber daya manusia yang ada secara rasional agar kinerja mencapa tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Profesionalisme juga harus mampu mengakomodasi perubahan-perubahan baik berskala dosmetik maupun global akibat dinamika masyarakat yang semakin berkembang. Selain profesionalisme kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalan insentif. Menurut Mulyadi (2015:81), Insentif adalah salah satu kompensasi atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan tidak ada kaitannya dari upah atau gaji, atas dasar menghasilkan produk yang melebihi target yang ditentukan.

Berdasarkan hasil obeservasi yang dilakukan pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan. Masalah yang dihadapi dalam hal menurunnya kinerja adalah sikap profesionalisme kerja karyawan PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan yang telah ditentukan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Document Accepted 10/25/19

Seperti masih banyak karyawan yang tidak tepat waktu dalam memasuki jam kantor yang telah ditentukan perusahaan, dan menjadi karyawan yang tidak kompeten di tempat kerja yang menurunkan profesionalisme kerja. Selain itu, insentif diberikan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan sehingga tidak mendorong motivasi dan gairah kerja karyawan sehingga menurunkan hasil kerja dan pada akhirnya pula akan membuat kerugian dalam perusahaan. Begitulah dengan PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan menerapkan pemberian insentif dan profesionalisme setiap karyawannya kurang baik sehingga menyebabkan turunnya kinerja dari masing-masing karyawan, maka kelamaan dibiarkan akan menjadi sesuatu masalah yang akan terus berkembang di dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan".**

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Document Accepted 10/25/19

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Apakah profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan?
3. Apakah profesionalisme kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasakan perumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui apakah profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan?
2. Untuk mengetahui apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan?
3. Untuk mengetahui apakah profesionalisme kerja dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan

Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang ada mengenai pengaruh profesionalisme kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai PT. Asuransi Ramayana Tbk.

2. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan saran untuk meningkatkan kualitas profesional dalam kerja dan adanya insentif.
3. Bagi penelitian lain, penelitian ini dapat diharapkan menjadi salah satu sumber referensi, memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan pengetahuan bagi penelitian berikutnya.
4. Bagi akademis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan litelatur dan pustaka bagi mahasiswa untuk mengetahui atau tertarik meneliti kajian teori profesionalisme kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Document Accepted 10/25/19

BAB II

TINJAUN PUSAKA

2.1 Profesionalisme Kerja

2.1.1 Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme menurut Sedarmayanti (2010:96) adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efesiensi serta bertanggung jawab.

Profesionalisme adalah kecocokan (*fitness*), antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (*bureaucratic-competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-reguerement*), terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan merupakan syarat terbentuknya aparatur yang professional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi, Agung Kurniawan (2009:74).

Menurut Siagian (2009:163) Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan keahlian, kecakapan, dan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kreatif dan inovatif serta memiliki kualitas dan mutu yang tinggi dengan cepat memanfaatkan peluang-peluang yang ada, adanya keinginan

Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

memacu misi dalam kemajuan untuk mengembangkan karirnya.

2.1.2 Karakteristik Profesionalisme Kerja

Profesionalisme karyawan memiliki beberapa karakteristik, Mertin Jr dalam Agung Kurniawan (2009:75) menyatakan bahwa karakteristik profesionalisme sesuai dengan tuntutan *goog govermance,* diantaranya adalah :

a. *Equality*, perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan.
b. *Equity*, perlakuan yang sama kepada masyarakat secara adil dan adanya kesetaraan.
c. *Loyality*, kesetiaan yang diberikan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan, rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan yang mutlak diberikan suatu jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kestiaan tertentu dengan mengabaikan yang lain.
d. *Accountability*, setiap aparat pemerintah harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang dikerjakan

2.1.3 Indikator Profesionalisme

Menurut Siagian (2009:163) indikator profesionalisme adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktik dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.

Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

2. Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, layanan, manusia, proses, lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.
3. Sarana dan Prasarana adalah seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.
4. Jumlah SDM adalah suatu potensi yang ada dalam diri seseorang yang dapat berguna untuk menyokong suatu organisasi dimiliki.
5. Keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama.

2.2 Insentif

2.2.1. Pengertian Insentif

Insentif sebagai salah satu cara untuk memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih optimal, yaitu mendapatkan upah yang diluar gaji yang telah ditentukan. Salah satunya imbalan yang diberikan perusahaan adalah insentif. Dari pengertian di atas untuk lebih jelas tentang insentif, dibawah ini ada beberapa para ahli mengemukakan pengertian mengenai insentif.

Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Menurut Mulyadi (2015:81) Insentif adalah salah satu kompensasi atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan tidak ada kaitannya dari upah atau gaji, atas dasar menghasilkan produk yang melebihi target yang ditentukan. Menurut Hasibuan (2013:118) Mengemukakan insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Sedangkan menurut Hariandjaja (2011:65) Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

2.2.2 Jenis – Jenis Insentif

Insentif memiliki jenis-jenis tertentu agar sistem pemberian insentif dapat dikelola dengan baik dan menjunjung tinggi nilai kelayakan dan keadilan dalam pembagiannya serta jumlah yang diberikan tidak berlebihan atau kekurangan. Secara garis besar, Hasibuan (2013:201) mengelompokkan insentif ke dalam 3 (tiga) bagian yaitu:

1. Insentif *materill* atau *financial* Insentif *materill* atau *financial* adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerja, berbentuk uang atau barang.
2. Insentif *non-materill* atau *non financial* adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi, seperti pemberian piagam, piala, medali, dan lain-lain yang nilaina tidak dapat terukur.

Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

3. Insentif Sosial

Insentif sosial adalah perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengikuti pendidikan, naik haji, dan sebagainya.

Ada juga jenis-jenis insentif lainnya menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian (2014:268), jenis-jenis tersebut adalah:

1. Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedimikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

2. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksankan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

3. Insentif bagi eksekutif

Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

4. Kurva Kematangan

Kurva kematangan adalah insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban

Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

5. *Piece work*

Piece work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja pegawai berdasarkan hasil tenaga kerja pegawai yang dinyatakan dalam unit produksi.

Dengan adanya jenis-jenis insentif ini maka perusahan mampu mendorong motivasi dan gairah kerja pegawai, sehingga pegawai akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya dan pada akhirnya pula akan meningkatkan keuntungan tersendiri dalam pencapain yang telah ditetapkan.

2.2.3 Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Handoko (2012:156) tujuan pemberian insentif kepada karyawan adalah:

a. Memperoleh personalia yang *qualified*. Kompensasi yang diberikan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja. Kadang-kadang tingkat gaji yang relatif tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar cakap yang telah bekerja di perusahaan lain.
b. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang. Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar.
c. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lainnya.
d. Menjamin keadilan. Adminitrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Document Accepted 10/25/19

eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

e. Menghargai perilaku yang diinginkan. Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang di inginkan. Prestasi yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

f. Mengendalikan biaya-biaya. Suatu program kompensasi rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak, tanpa strukur pengupahan dan penggajian sistematik organisasi dapat membayar kurang *(underpay)* atau lebih *(overpay)* kepada karyawan.

2.2.4 Sistem Pemberian Insentif

Menurut Rivai (2014:387) mengemukakan bahwa salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja yang lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan.

Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional sering kali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan poduktivitas kerja. Jika perusahaan mau mencapai inisiatif strategi mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan perusahaan.

Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

1. Bonus Tahunan

   Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulan. Umum nya bonus ini dibagikan sekali dalam setahun. Bonus ini memiliki beberapa kelebihan dibandingkan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.

2. Insentif Individu

   Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling popular. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada *output* individu.

3. Insentif Tim

   Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

4. Insentif Langsung

   Tidak seperti sistem pembayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria khusus,atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Sering kali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.

Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

5. Pembagian Keuntungan

Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan.

Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pension, pemberhentian kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

6. Bagi Hasil

Program bagi hasil yang *(gainsharing)* dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubadzir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya program hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.

2.2.5 Indikator-Indikator Pemberian Insentif

Menurut Menurut Hasibuan (2009:156), indikator pengukuran insentif adalah :

1. Bonus

   Merupakan 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

Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam aebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagi antara pihak yang menerima bonus.

2. Kompensasi yang ditangguhkan

   Merupakan program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari, antara lain berupa: Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi. Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.

3. Komisi

   Merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Ada beberapa penjelasan dari pengertian kinerja menurut beberapa para ahli.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Document Accepted 10/25/19

Menurut Edison (2016:190) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Rudianto (2016:310) bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing – masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:67) Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai degan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Harbani Pasolong (2010:186) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, adalah kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
2. Kemauan, adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
3. Energi, adalah sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap

Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.

4. Teknologi, adalah penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
5. Kompensasi, adalah suatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasakinerja dan bermanfaat baginya.
6. Kejelasan tujuan, adalah tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jela agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
7. Keamanan, adalah kebutuhan manusia yang fundamental karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjannya akan berpengaruh pada kinerjanya.

2.3.3 Tujuan Penilaian Kerja karyawan

Penilaian kerja adalah penentua secara perriodik efekktivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Ada beberapa tujuan penilaian kerja menurut Dewi Hanggraeni (2012:121) antara lain yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, dan insentif uang.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan lainnya.
5. Pengembangan sumber daya manusia masih dapat dibedakan lagi ke dalam penugasaan kembali seperti diadakannya mutasi atau kenaikan jabatan, dan *training* atau latihan.
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Meningkatkan etos kerja.
8. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.

2.2.4 Indikator Kinerja

Menurut Edison (2016:195) indikator kinerja terdiri dari:

1. Target

   Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

   Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3. Waktu Penyelesaian

   Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

4. Taat Asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dan jurnal-jurnal yang berhubungan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penulis.

Tabel 1.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Yuan Angkasa (2015)	Pengaruh Profesinalisme Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group *Member Of Astra* Cabang Manado	Hasil penelitian memberikan indikasi bahwa profesionalisme pimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	John (2014)	Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Helvetia Kota Medan	Hasil penelitian dapat berpengaruh positif antara profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar pengaruh profesionalisme kerja dari seorang pegawai berarti semakin baik pula kinerja karyawan.

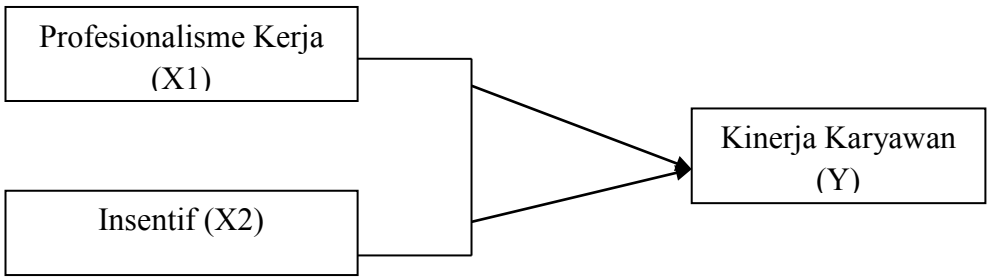
Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

3.	Fandy (2017)	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keadilan Sebagai Variabel Moderasi pada PT. Lautan Teguh Interniaga	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan keadilan memperkuat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.
4.	Hajrawati (2018)	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Study Karyawan Tetap Kendari pada PT. Telkom Grapari)	Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Grapari
5.	Lesi (2014)	Pengaruh Profesionalisme dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero Palembang Regional Office	Secara parsial profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan mempunyai hubungan positif atau searah. Hal ini juga berlaku pada insentif yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran atau kerangka berpikir merupakan hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

Adapun kerangka berpikir dari penelitian ini yaitu:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah peneliti telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Sugiyono (2009:96). Maka hipotesis yang dikemukakan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan.
2. Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan.
3. Profesionalisme kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Document Accepted 10/25/19

BAB II

TINJAUN PUSAKA

2.1 Profesionalisme Kerja

2.1.1 Pengertian Profesionalisme

Profesionalisme menurut Sedarmayanti (2010:96) adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efesiensi serta bertanggung jawab.

Profesionalisme adalah kecocokan (*fitness*), antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (*bureaucratic-competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-reguerement*), terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan merupakan syarat terbentuknya aparatur yang professional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi, Agung Kurniawan (2009:74).

Menurut Siagian (2009:163) Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan keahlian, kecakapan, dan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kreatif dan inovatif serta memiliki kualitas dan mutu yang tinggi dengan cepat memanfaatkan peluang-peluang yang ada, adanya keinginan

Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

memacu misi dalam kemajuan untuk mengembangkan karirnya.

2.1.2 Karakteristik Profesionalisme Kerja

Profesionalisme karyawan memiliki beberapa karakteristik, Mertin Jr dalam Agung Kurniawan (2009:75) menyatakan bahwa karakteristik profesionalisme sesuai dengan tuntutan *goog govermance*, diantaranya adalah :

a. *Equality*, perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan.
b. *Equity*, perlakuan yang sama kepada masyarakat secara adil dan adanya kesetaraan.
c. *Loyality*, kesetiaan yang diberikan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan, rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan yang mutlak diberikan suatu jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kestiaan tertentu dengan mengabaikan yang lain.
d. *Accountability*, setiap aparat pemerintah harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang dikerjakan

2.1.3 Indikator Profesionalisme

Menurut Siagian (2009:163) indikator profesionalisme adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktik dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.

Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

2. Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, layanan, manusia, proses, lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.
3. Sarana dan Prasarana adalah seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.
4. Jumlah SDM adalah suatu potensi yang ada dalam diri seseorang yang dapat berguna untuk menyokong suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan keterampilan atau kemampuan yang dimiliki.
5. Keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama.

2.2 Insentif

2.2.1. Pengertian Insentif

Insentif sebagai salah satu cara untuk memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih optimal, yaitu mendapatkan upah yang diluar gaji yang telah ditentukan. Salah satunya imbalan yang diberikan perusahaan adalah insentif. Dari pengertian di atas untuk lebih jelas tentang insentif, dibawah ini ada beberapa para ahli mengemukakan pengertian mengenai insentif.

Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Menurut Mulyadi (2015:81) Insentif adalah salah satu kompensasi atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan tidak ada kaitannya dari upah atau gaji, atas dasar menghasilkan produk yang melebihi target yang ditentukan. Menurut Hasibuan (2013:118) Mengemukakan insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Sedangkan menurut Hariandjaja (2011:65) Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya.

2.2.2 Jenis – Jenis Insentif

Insentif memiliki jenis-jenis tertentu agar sistem pemberian insentif dapat dikelola dengan baik dan menjunjung tinggi nilai kelayakan dan keadilan dalam pembagiannya serta jumlah yang diberikan tidak berlebihan atau kekurangan. Secara garis besar, Hasibuan (2013:201) mengelompokkan insentif ke dalam 3 (tiga) bagian yaitu:

1. Insentif *materill* atau *financial* Insentif *materill* atau *financial* adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerja, berbentuk uang atau barang.
2. Insentif *non-materill* atau *non financial* adalah perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi, seperti pemberian piagam, piala, medali, dan lain-lain yang nilaina tidak dapat terukur.

Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

3. Insentif Sosial

Insentif sosial adalah perangsang pada karyawan yang diberikan berdasarkan prestasi kerjanya berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengikuti pendidikan, naik haji, dan sebagainya.

Ada juga jenis-jenis insentif lainnya menurut ahli manajemen sumber daya manusia Siagian (2014:268), jenis-jenis tersebut adalah:

1. Bonus

Bonus adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedimikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

2. Komisi

Komisi adalah bonus yang diterima karena berhasil melaksankan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.

3. Insentif bagi eksekutif

Insentif bagi eksekutif ini adalah insentif yang diberikan kepada pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.

4. Kurva Kematangan

Kurva kematangan adalah insentif yang diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Document Accepted 10/25/19

mengajar yang lebih besar dan sebagainya.

5. *Piece work*

Piece work adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kinerja pegawai berdasarkan hasil tenaga kerja pegawai yang dinyatakan dalam unit produksi.

Dengan adanya jenis-jenis insentif ini maka perusahan mampu mendorong motivasi dan gairah kerja pegawai, sehingga pegawai akan terus menjaga dan meningkatkan hasil kerjanya dan pada akhirnya pula akan meningkatkan keuntungan tersendiri dalam pencapain yang telah ditetapkan.

2.2.3 Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Handoko (2012:156) tujuan pemberian insentif kepada karyawan adalah:

a. Memperoleh personalia yang *qualified*. Kompensasi yang diberikan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja. Kadang-kadang tingkat gaji yang relatif tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar cakap yang telah bekerja di perusahaan lain.
b. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang. Bila tingkat kompensasi tidak kompetitif, niscaya banyak karyawan yang baik akan keluar.
c. Untuk mencegah perputaran karyawan, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan perusahaan-perusahaan lainnya.
d. Menjamin keadilan. Adminitrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan atau konsistensi internal dan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Document Accepted 10/25/19

eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

e. Menghargai perilaku yang diinginkan. Kompensasi hendaknya mendorong perilaku-perilaku yang di inginkan. Prestasi yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab dan perilaku-perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

f. Mengendalikan biaya-biaya. Suatu program kompensasi rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak, tanpa strukur pengupahan dan penggajian sistematik organisasi dapat membayar kurang *(underpay)* atau lebih *(overpay)* kepada karyawan.

2.2.4 Sistem Pemberian Insentif

Menurut Rivai (2014:387) mengemukakan bahwa salah satu alasan pentingnya pembayaran insentif karena adanya ketidaksesuaian tingkat kompensasi yang dibayarkan kepada eksekutif dengan pekerja yang lain. Program insentif adalah salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan.

Selain itu, ada kesadaran yang tumbuh bahwa program pembayaran tradisional sering kali tidak bagus dalam menghubungkan pembayaran dengan poduktivitas kerja. Jika perusahaan mau mencapai inisiatif strategi mereka, maka pembayaran perlu dihubungkan dengan kinerja sedemikian rupa sehingga pembayaran itu mengikuti tujuan perusahaan.

Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

1. Bonus Tahunan

   Banyak perusahaan menggantikan peningkatan pendapatan karyawan berdasarkan jasa dengan pemberian bonus kinerja tahunan, setengah tahunan atau triwulan. Umum nya bonus ini dibagikan sekali dalam setahun. Bonus ini memiliki beberapa kelebihan dibandingkan peningkatan gaji. Pertama, bonus meningkatkan arti pembayaran karena karyawan menerima upah dalam jumlah yang besar. Kedua, bonus memaksimalkan hubungan antara bayaran dan kinerja.

2. Insentif Individu

   Insentif individu adalah bentuk bayaran insentif paling tua dan paling popular. Dalam jenis ini, standar kinerja individu ditetapkan dan dikomunikasikan sebelumnya, dan penghargaan didasarkan pada *output* individu.

3. Insentif Tim

   Insentif tim berada di antara program individu dan program seluruh organisasi seperti pembagian hasil dan pembagian laba. Insentif tim menghubungkan tujuan individu dengan tujuan kelompok.

4. Insentif Langsung

   Tidak seperti sistem pembayaran berdasarkan kinerja yang lain, bonus langsung tidak didasarkan pada rumus, kriteria khusus,atau tujuan. Imbalan atas kinerja yang kadang-kadang disebut bonus kilat ini dirancang untuk mengakui kontribusi luar biasa karyawan. Sering kali penghargaan itu berupa sertifikat, plakat, uang tunai, obligasi tabungan, atau karangan bunga.

Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

5. Pembagian Keuntungan

   Program pembagian keuntungan terbagi dalam tiga kategori. Pertama, program distribusi sekarang menyediakan persentase untuk dibagikan tiap triwulan atau tiap tahun kepada karyawan.

   Kedua, program distribusi yang ditangguhkan menempatkan penghasilan dalam suatu dana tujuan untuk pension, pemberhentian kematian, atau cacat. Ketiga, program gabungan yang membagikan sebagian keuntungan langsung kepada karyawan, dan menyisihkan sisanya dalam rekening yang ditentukan.

6. Bagi Hasil

   Program bagi hasil yang *(gainsharing)* dilandasi oleh asumsi adanya kemungkinan mengurangi biaya dengan menghilangkan bahan-bahan dan buruh yang mubadzir, dengan mengembangkan produk atau jasa yang baru atau yang lebih bagus, atau bekerja lebih cerdas. Biasanya program hasil melibatkan seluruh karyawan dalam suatu unit kerja atau perusahaan.

2.2.5 Indikator-Indikator Pemberian Insentif

Menurut Menurut Hasibuan (2009:156), indikator pengukuran insentif adalah :

1. Bonus

   Merupakan 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

Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan ke dalam aebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagi antara pihak yang menerima bonus.

2. Kompensasi yang ditangguhkan

   Merupakan program balas jasa yang mencakup pembayaran di kemudian hari, antara lain berupa: Pensiun, mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu menyediakan jaminan ekonomi bagi karyawan setelah tidak bekerja lagi. Pembayaran kontraktual, adalah pelaksanaan perjanjian antara atasan dan karyawan, dimana setelah selesai masa kerja karyawan dibayarkan sejumlah uang tertentu selama periode tertentu.

3. Komisi

   Merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Ada beberapa penjelasan dari pengertian kinerja menurut beberapa para ahli.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Document Accepted 10/25/19

Menurut Edison (2016:190) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Rudianto (2016:310) bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing – masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:67) Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai degan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Harbani Pasolong (2010:186) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan, adalah kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
2. Kemauan, adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
3. Energi, adalah sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap

Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.

4. Teknologi, adalah penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
5. Kompensasi, adalah suatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasakinerja dan bermanfaat baginya.
6. Kejelasan tujuan, adalah tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jela agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
7. Keamanan, adalah kebutuhan manusia yang fundamental karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjannya akan berpengaruh pada kinerjanya.

2.3.3 Tujuan Penilaian Kerja karyawan

Penilaian kerja adalah penentua secara perriodik efekktivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Ada beberapa tujuan penilaian kerja menurut Dewi Hanggraeni (2012:121) antara lain yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, dan insentif uang.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan lainnya.
5. Pengembangan sumber daya manusia masih dapat dibedakan lagi ke dalam penugasaan kembali seperti diadakannya mutasi atau kenaikan jabatan, dan *training* atau latihan.
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Meningkatkan etos kerja.
8. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.

2.2.4 Indikator Kinerja

Menurut Edison (2016:195) indikator kinerja terdiri dari:

1. Target

   Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

   Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3. Waktu Penyelesaian

   Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

4. Taat Asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dan jurnal-jurnal yang berhubungan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penulis.

Tabel 1.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Yuan Angkasa (2015)	Pengaruh Profesinalisme Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group *Member Of Astra* Cabang Manado	Hasil penelitian memberikan indikasi bahwa profesionalisme pimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	John (2014)	Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Helvetia Kota Medan	Hasil penelitian dapat berpengaruh positif antara profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar pengaruh profesionalisme kerja dari seorang pegawai berarti semakin baik pula kinerja karyawan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

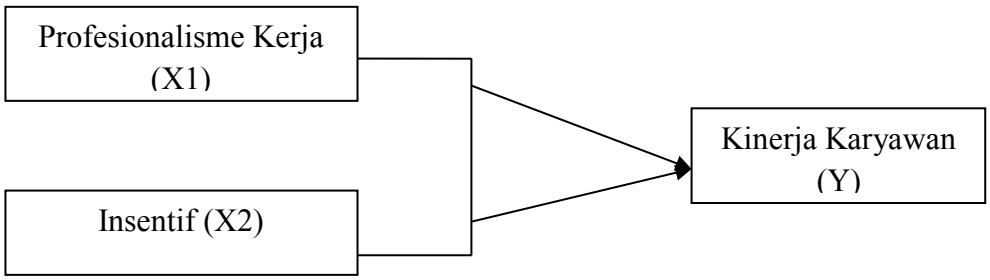
Document Accepted 10/25/19

3.	Fandy (2017)	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keadilan Sebagai Variabel Moderasi pada PT. Lautan Teguh Interniaga	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan keadilan memperkuat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.
4.	Hajrawati (2018)	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Study Karyawan Tetap Kendari pada PT. Telkom Grapari)	Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Grapari
5.	Lesi (2014)	Pengaruh Profesionalisme dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero Palembang Regional Office	Secara parsial profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan mempunyai hubungan positif atau searah. Hal ini juga berlaku pada insentif yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran atau kerangka berpikir merupakan hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan.

Adapun kerangka berpikir dari penelitian ini yaitu:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah peneliti telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Sugiyono (2009:96). Maka hipotesis yang dikemukakan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan.
2. Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan.
3. Profesionalisme kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Document Accepted 10/25/19

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2013:11) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan yang beralamat di Jalan Bukit Barisan, Kesawan, Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20236.

3.1.3 Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan dalam bulan April 2019 sampai dengan Agustus 2019. Rincian waktu penelitian sebagai berikut :

Tabel III.1

Rincian Waktu Penelitian

Kegiatan	Mei	Juni	Juli	Agustus
Penyusunan dan Bimbingan Proposal				
Seminar proposal				
Pengumpulan Data				
Analisis Data				
Seminar Hasil				
Penyelesaian dan Bimbingan Skripsi				
Pengajuan Sidang Hijau				

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/25/19
Access From (repository.uma.ac.id)

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Adapun pengertian populasi menurut Sugiyono (2013:117) mendifinisikan populasi sebagai suatu generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian di atas, penelitian ini menjadikan seluruh pegawai pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan sebagai populasi yang berjumlah 35 orang pegawai tetap.

3.2.2 Sampel

Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010:183) sampel adalah bagian kecil dari populasi. Teknik yang digunakan yaitu dengan Sampling Jenuh (sensus) yaitu metode metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 30 orang . Dari keseluruhan populasi yang akan diambil yaitu seluruh karyawan pada PT.Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan yang berjumlah berjumlah 35 orang karyawan pegawai tetap.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

Kuncoro, (2009:145) menyatakan bahwa data adalah sekumpulan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan. Menurut Sugiyono (2012:7) ada jenis data yang dibedakan menjadi 2, kualitatif dan kuantitatif digunakan untuk penelitian ini yaitu:

Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

1. Data Kualitatif

   Data kualitatif data yang hasil penelitiannya lebih berkenan dengan interprestasi terhadap data yang ditemukan dilapangan. Pengumpulan data dilakukan pada natural *setting* (kondisi yang alamiah), teknik pengumpulan data yang lebih banyak pada observasi berperan serta, wawancara mendalam, dan dokumentasi.

2. Data Kuantitatif

   Data kuantitatif adalah data penelitiannya berupa angka-angka dan analisinya menggunakan statistik.

3.3.2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data penelitian ini diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam melakukan penelitian menurut yaitu:

1. Data primer

   Data primer adalah data yang digunakan langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, dan hasil observasi. Ada pun data primer diperoleh dengan wawancara langsung.

2. Data Sekunder

   Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalu perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data ini umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan tidak

Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

dipublikasikan.

3.3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling penting dan utama dalam melakukan penelitian ini. Ada beberapa teknik yang digunakan sebagai berikut:

1. Pengamatan (observasi)

   Teknik pengumpulan yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung pada obyek yang diteliti tanpa menggunakan perantara.

2. Kuesioner

   Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada subjek yang diteliti untuk mengumpulkan informasi yang yang dibutuhkan peneliti. Skala pengukuran jawaban responden yang digunakan dalam penelitian ini adala Skala *rikert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Bobot nilai kuesioner yang ditentukan yaitu:

Tabel . III.2

Alternatif Jawaban Responden

No	Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (SS)	4
3.	Ragu-ragu (RR)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.4 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu hal yang berbentuk apa saja yang

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Document Accepted 10/25/19

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan, Sugiyono (2010:31).

Dibawah ini definisi operasional dari penelitian yang dilakukan

Tabel III.3

Definisi Operasional

Ringkasan Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala Ukur
Profesionalisme Kerja (X1)	Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Siagian (2009:163)	1. Kemampuan 2. Kualitas 3. Saran dan Prasaran 4. Jumlah SDM 5. Keandalan Siagian (2009:163)	Likert
Insentif (X2)	Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Hasibuan (2013:118)	1.Bonus 2.Kompensasi yang ditanggungkan 3.Komisi Hasibuan (2009:156)	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu	1.Target 2.Kualitas 3.Waktu penyelesaiannya 4.Taat asas Edison (2016:195)	Likert

Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

	berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Edison (2016:190)		

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Uji Vadilitas dan Uji Reliabiitas

a. Uji Vadilitas

Menurut Sugiyono (2012:133) menyatakan bahwa valid berarti instrument dapat digunakam untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian vadilitas dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

a. Jika rhitung > rtabel, maka pertanyaan dinyatakan valid.
b. Jika rhitung < rtabel, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

b. Uji Realibitas

Realibitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupaka indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil waktu ke waktu, Ghozali (2012:47). Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan vailid dalam ditentukan sebagai berikut:

1. Jika ralpha positif dan rtabel > ralpha, maka kuesioner sebagai alat ukur handal/reliable.

Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

2. Jika ralpha positif dan rtabel < ralpha, maka kuesioner dinyatakan tidak reliable.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel teikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak.Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisis grafik dan stastistik melalui perhitungan regresi melalui SPSS.

b. Uji Heterokedastisitas

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 Scatter plot menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolud, (Sukardi,2008:172).

c. 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

Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

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).

3.5.3 Uji Statistik

a. 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.

a. Uji Simultan (Uji F)

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

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Document Accepted 10/25/19

dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat kenyakinan 95% ($\alpha = 0,05$)

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Document Accepted 10/25/19

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2013:11) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan yang beralamat di Jalan Bukit Barisan, Kesawan, Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20236.

3.1.3 Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan dalam bulan April 2019 sampai dengan Agustus 2019. Rincian waktu penelitian sebagai berikut :

Tabel III.1

Rincian Waktu Penelitian

Kegiatan	Mei	Juni	Juli	Agustus
Penyusunan dan Bimbingan Proposal				
Seminar proposal				
Pengumpulan Data				
Analisis Data				
Seminar Hasil				
Penyelesaian dan Bimbingan Skripsi				
Pengajuan Sidang Hijau				

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Document Accepted 10/25/19

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Adapun pengertian populasi menurut Sugiyono (2013:117) mendifinisikan populasi sebagai suatu generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian di atas, penelitian ini menjadikan seluruh pegawai pada PT. Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan sebagai populasi yang berjumlah 35 orang pegawai tetap.

3.2.2 Sampel

Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010:183) sampel adalah bagian kecil dari populasi. Teknik yang digunakan yaitu dengan Sampling Jenuh (sensus) yaitu metode metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 30 orang . Dari keseluruhan populasi yang akan diambil yaitu seluruh karyawan pada PT.Asuransi Ramayana Tbk Cabang Medan yang berjumlah berjumlah 35 orang karyawan pegawai tetap.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1. Jenis Data

Kuncoro, (2009:145) menyatakan bahwa data adalah sekumpulan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan. Menurut Sugiyono (2012:7) ada jenis data yang dibedakan menjadi 2, kualitatif dan kuantitatif digunakan untuk penelitian ini yaitu:

Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

1. Data Kualitatif

   Data kualitatif data yang hasil penelitiannya lebih berkenan dengan interprestasi terhadap data yang ditemukan dilapangan. Pengumpulan data dilakukan pada natural *setting* (kondisi yang alamiah), teknik pengumpulan data yang lebih banyak pada observasi berperan serta, wawancara mendalam, dan dokumentasi.

2. Data Kuantitatif

   Data kuantitatif adalah data penelitiannya berupa angka-angka dan analisinya menggunakan statistik.

3.3.2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data penelitian ini diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam melakukan penelitian menurut yaitu:

1. Data primer

   Data primer adalah data yang digunakan langsung dari sumber asli (tidak melalui perantara). Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, dan hasil observasi. Ada pun data primer diperoleh dengan wawancara langsung.

2. Data Sekunder

   Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalu perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data ini umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan tidak

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

dipublikasikan.

3.3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling penting dan utama dalam melakukan penelitian ini. Ada beberapa teknik yang digunakan sebagai berikut:

1. Pengamatan (observasi)

   Teknik pengumpulan yang dilakukan dengan cara pengamatan langsung pada obyek yang diteliti tanpa menggunakan perantara.

2. Kuesioner

   Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada subjek yang diteliti untuk mengumpulkan informasi yang yang dibutuhkan peneliti. Skala pengukuran jawaban responden yang digunakan dalam penelitian ini adala Skala *rikert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Bobot nilai kuesioner yang ditentukan yaitu:

Tabel . III.2

Alternatif Jawaban Responden

No	Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (SS)	4
3.	Ragu-ragu (RR)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.4 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu hal yang berbentuk apa saja yang

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Document Accepted 10/25/19

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan, Sugiyono (2010:31).

Dibawah ini definisi operasional dari penelitian yang dilakukan

Tabel III.3

Definisi Operasional

Ringkasan Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala Ukur
Profesionalisme Kerja (X1)	Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Siagian (2009:163)	1. Kemampuan 2. Kualitas 3. Saran dan Prasaran 4. Jumlah SDM 5. Keandalan Siagian (2009:163)	Likert
Insentif (X2)	Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Hasibuan (2013:118)	1.Bonus 2.Kompensasi yang ditanggungkan 3.Komisi Hasibuan (2009:156)	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu	1.Target 2.Kualitas 3.Waktu penyelesaiannya 4.Taat asas Edison (2016:195)	Likert

Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

	berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Edison (2016:190)		

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Uji Vadilitas dan Uji Reliabiitas

a. Uji Vadilitas

Menurut Sugiyono (2012:133) menyatakan bahwa valid berarti instrument dapat digunakam untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian vadilitas dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

a. Jika rhitung > rtabel, maka pertanyaan dinyatakan valid.
b. Jika rhitung < rtabel, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

b. Uji Realibitas

Realibitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupaka indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil waktu ke waktu, Ghozali (2012:47). Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan vailid dalam ditentukan sebagai berikut:

1. Jika ralpha positif dan rtabel > ralpha, maka kuesioner sebagai alat ukur handal/reliable.

Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

2. Jika ralpha positif dan rtabel < ralpha, maka kuesioner dinyatakan tidak reliable.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel teikat untuk setiap nilai variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak.Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisis grafik dan stastistik melalui perhitungan regresi melalui SPSS.

b. Uji Heterokedastisitas

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 Scatter plot menggunakan uji glajser, uji glajser merupakan salah satu uji statistik yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolud, (Sukardi,2008:172).

c. 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

Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

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).

3.5.3 Uji Statistik

a. 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.

a. Uji Simultan (Uji F)

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

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat kenyakinan 95% ($\alpha = 0,05$)

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

Document Accepted 10/25/19

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil uji t pada variabel profesionalisme kerja (X1), dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan maka hipotesis dapat diterima.
2. Berdasarkan hasil uji t pada variabel insentif (X2), dapat disimpulkan bahwa variabel insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan maka hipotesis dapat diterima.
3. Berdasarkan uji F apat disimpulkan bahwa, variabel variabel profesionalisme kerja dan insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka hipotesis dapat diterima.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,727. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 72,7%. Kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor profesionalisme kerja dan insentif Sisanya sebesar 27,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

UNIVERSITAS MEDAN AREA
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/25/19
Access From (repository.uma.ac.id)

5.2. Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan harus dapat merubah profesionalisme kerja didalam dan diluar lingkungan perusahaan, mulai dari atasan hingga bawahan. Apabila profesionalisme kerja didalam perusahaan telah berjalan dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan
2. Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden terhadap insentif untuk meningkatkan kinerja karyawan, Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lagi bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan tidak memberatkan karyawan dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja
3. Peneliti selanjutnya, sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang baik.

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan***. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Dewi Hanggraeni. 2012. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

Edison, Anwar, Komariyah. 2016. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi.*** Bandung: Alfabeta.

Fandy Gunawan. 2017. ***Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keadilan Sebagai Variabel Moderasi pada PT. Lautan Teguh Interniaga.*** Lampung: Universitas Lampung.

Ghozali. Imam. 2011. ***"Underpricing Dalam Penawaran Umum Saham Perdana dan Penawaran Saham Susulan"***. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko. T. Hani. 2012. ***Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.*** Yogyakarta: BFEE.

Hariandja. 2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai***. Jakarta: Grasindo.

Hasibuan,M.S.P. 2013. ***Manusia Sumber Daya Manusia***. Edisi ke tujuh belas. Jakarta: Bumi Aksara.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Document Accepted 10/25/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)

John Henry Siburian. 2014. ***Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Helvetia Kota Medan.*** Medan: Universitas Sumatera Utara

Kuncoro. Mudrajad. 2009. ***Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi***. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Kurniawan Agung. 2009. ***Tranformasi Pelayanan Publik.*** Yogyakarta: Pembaharuan.

Mulyadi. 2015. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Bogor: IN Media.

Pasolong. Harbani. 2010***. Teori Adminitrasi Publik***. Alfabeta Bandung.

Rivai. Veith 2014. ***Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.*** Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Rudianto. 2016. ***Akuntansi Manajemen Informasi Untuk Pengambilan Keputusan Manajemen.***t. t.p: Grasindo.

Sedarnayanti. 2010. ***Reformasi Adminitrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Kepemerintahan yang Baik)***. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sondang P Siagian. 2009. ***Adminitrasi Pembangunan***. Yogyakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2009. ***Statistika untuk Penelitian***. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sugiyono. 2013. ***Metodeologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D***. Bandung: ALFABETA.

Supriyanto, Achmad Sani. dan Masyhuri Machfudz. 2010. ***Metode Riset: Manajemen Sumber daya Manusia.*** Malang: UIN-Maliki Press.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Document Accepted 10/25/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)

Yuan angkoso. 2015. ***Pengaruh Profesionalisme Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Member Of Astra Cabang Manado.*** Manado: Politeknik Negeri Manado.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/25/19

Access From (repository.uma.ac.id)

KUESIONER

PENGARUH PROFESIONALISME KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA

PT. ASURANSI RAMAYANA 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
Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS PROFESIONALISME KERJA (X1)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
Kemampuan						
1	Perusahaan membuat uraian tugas pokok pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan					
Kualitas						
2	Karyawan memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan					
Sarana Dan Prasarana						
3	Karyawan diberikan sarana dan prasarana yang baik dari perusahaan dalam bekerja					
Jumlah SDM						
4	Karyawan ditempatkan sesuai dengan potensi dalam bekerja					
Keandalan						
5	Karyawan mampu diandalkan dalam setiap tugas yang diberikan					

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/25/19
Access From (repository.uma.ac.id)

2. VARIABEL BEBAS INSENTIF (X_2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Bonus						
1	Perusahaan memberikan Bonus kepada karyawan yang berkerja melampaui target yang sudah ditentukan					
Kompensasi Yang ditanggungkan						
2	Tunjangan Lembur yang di berikan perusahaan kepada karyawan mendorong pegawai untuk berkerja lebih giat					
3	Insentif yang diberikan adil dan sesuai dengan kerja yang diberikan					
Komisi						
4	Perusahaan memberikan insentif yang berbeda bagi karyawan yang sudah lama bekerja					
5	Insentif yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan					

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/25/19
Access From (repository.uma.ac.id)

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Target						
1	Target atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain					
Kualitas						
2	Kualitas Skill yang dimiliki karuawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.					
Waktu Penyelesaian						
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan dengan hasil yang diharapkan					
Taat Asas						
4	Para kayawan tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
5	Para karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.					

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

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/25/19
Access From (repository.uma.ac.id)

LAMPIRAN

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
2	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4
3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
9	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
14	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/25/19
Access From (repository.uma.ac.id)

Variabel Profesionalisme Kerja (X1)

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	16.93	3.067	.780	.832
P2	17.00	2.714	.803	.823
P3	17.00	3.714	.405	.909
P4	17.20	2.886	.694	.854
P5	16.93	2.924	.885	.808

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/25/19
Access From (repository.uma.ac.id)

Variabel Insentif (X2)

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P6	16.73	2.781	.819	.767
P7	17.00	2.571	.750	.780
P8	16.80	3.171	.596	.825
P9	16.93	2.210	.911	.724
P10	17.00	3.714	.405	.909

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/25/19
Access From (repository.uma.ac.id)

Variabel Kinerja (Y)

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P11	16.93	2.352	.771	.783
P12	17.00	2.714	.533	.847
P13	17.33	2.524	.589	.835
P14	17.00	2.286	.871	.756
P15	17.07	2.781	.536	.845

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/25/19
Access From (repository.uma.ac.id)

Tabulasi Data Jawaban Responden

NO	Profesionalisme Kerja (X1)						Insentif (X2)						Kinerja (Y)					
	P1	P2	P3	P4	P5	Total	P6	P7	P8	P9	P10	Total	P11	P12	P13	P14	P15	Total
1	4	3	4	5	5	21	4	5	5	5	5	24	5	4	4	5	5	23
2	3	4	4	5	5	21	4	3	5	4	4	20	3	4	4	4	5	20
3	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24
4	4	5	3	3	4	19	4	5	5	5	3	22	5	3	4	5	4	21
5	4	5	4	4	4	21	5	2	4	4	4	19	2	4	5	4	4	19
6	4	5	4	4	4	21	4	5	5	5	3	22	5	4	4	5	4	22
7	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	3	23	5	4	5	5	5	24
8	4	4	5	4	4	21	5	4	3	4	4	20	4	5	5	4	4	22
9	5	5	4	5	4	23	5	4	4	4	4	21	4	4	5	4	4	21
10	4	3	5	4	4	20	5	3	4	4	5	21	3	5	5	4	4	21
11	5	4	5	4	4	22	5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	4	23
12	4	5	4	5	4	22	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	4	21
13	3	4	3	3	4	17	3	4	4	4	4	19	4	3	3	4	4	18
14	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24
15	4	3	3	4	4	18	3	3	5	4	4	19	3	3	3	4	4	17
16	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	24	4	4	5	5	4	22
17	5	5	5	4	4	23	4	5	4	5	4	22	5	5	4	5	4	23
18	5	5	5	4	4	23	4	5	4	5	4	22	5	5	4	5	4	23
19	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	4	22	5	4	4	5	4	22
20	5	5	5	3	4	22	5	3	5	4	4	21	3	5	5	4	4	21
21	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	24	5	4	4	5	4	22
23	3	4	3	4	4	18	4	5	5	5	4	23	5	3	4	5	4	21
24	5	5	4	3	4	21	5	5	4	5	4	23	5	4	5	5	4	23
25	5	5	5	5	4	24	5	3	4	4	4	20	3	5	5	4	4	21
26	4	5	5	3	5	22	4	4	5	5	4	22	4	5	4	5	5	23
27	4	4	4	4	4	20	5	3	4	4	4	20	3	4	5	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20
29	5	5	4	3	4	21	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
30	5	4	3	5	4	21	5	5	4	5	5	24	5	3	5	5	4	22
31	4	5	5	3	4	21	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	4	23
32	4	5	4	4	5	22	4	5	4	5	4	22	5	4	4	5	5	23
33	4	4	4	5	5	22	4	5	5	5	5	24	5	4	4	5	5	23
34	4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24
35	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	3	20	5	4	4	5	5	23

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/25/19
Access From (repository.uma.ac.id)

Variabel Profesionalisme Kerja (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.6	8.6	8.6
	4	22	62.9	62.9	71.4
	5	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.6	8.6	8.6
	4	16	45.7	45.7	54.3
	5	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.3	14.3	14.3
	4	19	54.3	54.3	68.6
	5	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	20.0	20.0	20.0
	4	17	48.6	48.6	68.6
	5	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/25/19
Access From (repository.uma.ac.id)

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	74.3	74.3	74.3
	5	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Variabel Insentif (X2)

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.7	5.7	5.7
	4	18	51.4	51.4	57.1
	5	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	6	17.1	17.1	20.0
	4	10	28.6	28.6	48.6
	5	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.9	2.9	2.9
	4	16	45.7	45.7	48.6
	5	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/25/19
Access From (repository.uma.ac.id)

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	15	42.9	42.9	42.9
	5	20	57.1	57.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.3	14.3	14.3
	4	17	48.6	48.6	62.9
	5	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Variabel Kinerja (Y)

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	6	17.1	17.1	20.0
	4	9	25.7	25.7	45.7
	5	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.3	14.3	14.3
	4	19	54.3	54.3	68.6
	5	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/25/19
Access From (repository.uma.ac.id)

P13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.7	5.7	5.7
	4	19	54.3	54.3	60.0
	5	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	40.0	40.0	40.0
	5	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	74.3	74.3	74.3
	5	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/25/19
Access From (repository.uma.ac.id)

Regression

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	21.69	1.711	35
Profesionalisme Kerja	21.11	1.549	35
Insentif	21.94	1.814	35

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Insentif, Profesionalisme Kerja	.	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	.853[a]	.727	.710	.922

a. Predictors: (Constant), Insentif, Profesionalisme Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.348	2	36.174	42.567	.000[a]
	Residual	27.194	32	.850		
	Total	99.543	34			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Profesionalisme Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Document Accepted 10/25/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.980	2.540		-.386	.702		
	Profesionalisme	.443	.107	.401	4.147	.000	.913	1.096
	Kerja							
	Pengawasan	.607	.091	.643	6.649	.000	.913	1.096

a. Dependent Variable: Kinerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.89433441
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.481
Asymp. Sig. (2-tailed)		.975

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

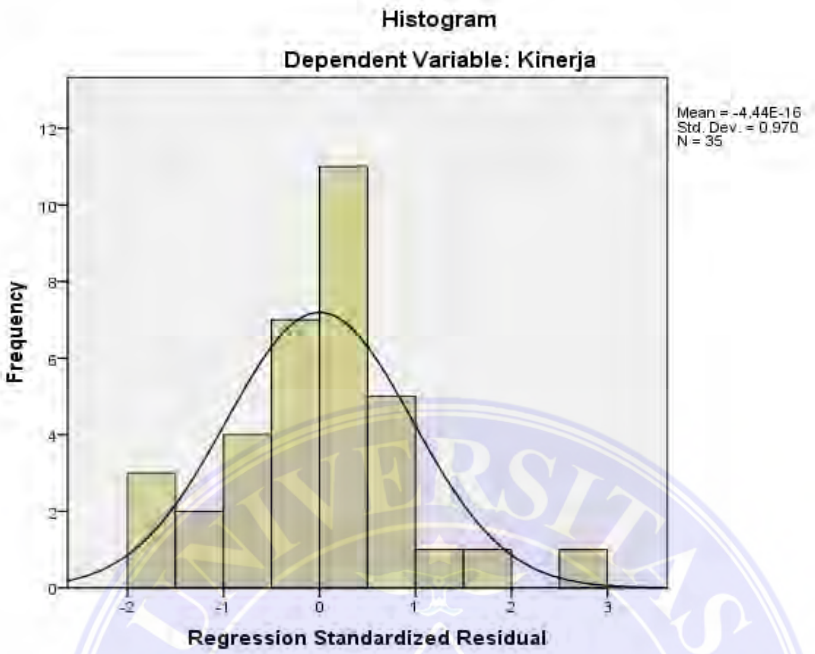
Document Accepted 10/25/19

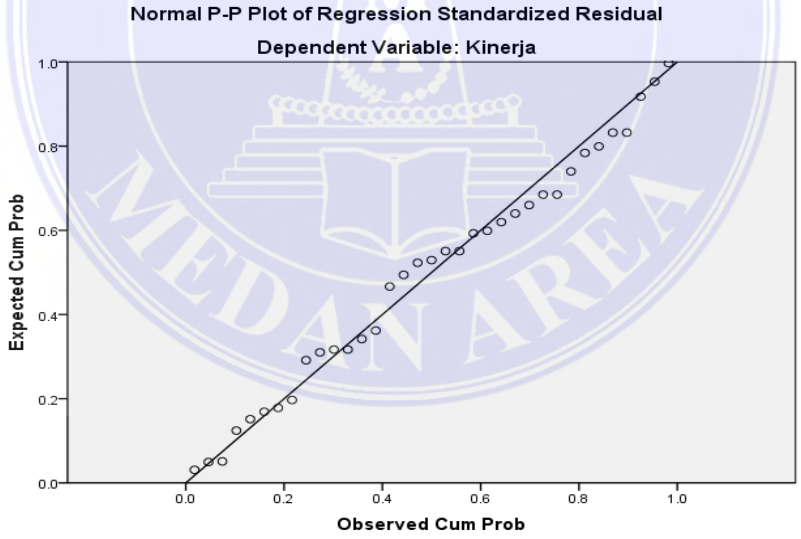
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)

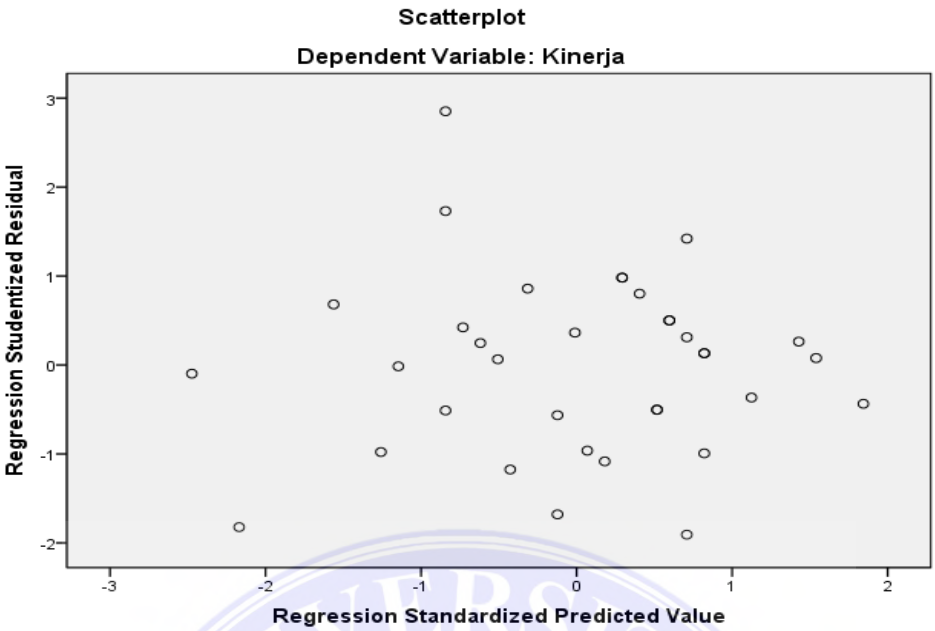
Charts





UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/25/19
Access From (repository.uma.ac.id)



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/25/19
Access From (repository.uma.ac.id)

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan***. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Dewi Hanggraeni. 2012. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

Edison, Anwar, Komariyah. 2016. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi.*** Bandung: Alfabeta.

Fandy Gunawan. 2017. ***Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keadilan Sebagai Variabel Moderasi pada PT. Lautan Teguh Interniaga.*** Lampung: Universitas Lampung.

Ghozali. Imam. 2011. ***"Underpricing Dalam Penawaran Umum Saham Perdana dan Penawaran Saham Susulan"***. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko. T. Hani. 2012. ***Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*****.** Yogyakarta: BFEE.

Hariandja. 2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai***. Jakarta: Grasindo.

Hasibuan,M.S.P. 2013. ***Manusia Sumber Daya Manusia***. Edisi ke tujuh belas. Jakarta: Bumi Aksara.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Document Accepted 10/25/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)

John Henry Siburian. 2014. ***Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Helvetia Kota Medan.*** Medan: Universitas Sumatera Utara

Kuncoro. Mudrajad. 2009. ***Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi***. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Kurniawan Agung. 2009. ***Tranformasi Pelayanan Publik.*** Yogyakarta: Pembaharuan.

Mulyadi. 2015. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Bogor: IN Media.

Pasolong. Harbani. 2010. ***Teori Adminitrasi Publik***. Alfabeta Bandung.

Rivai. Veith 2014. ***Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.*** Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Rudianto. 2016. ***Akuntansi Manajemen Informasi Untuk Pengambilan Keputusan Manajemen.***t. t.p: Grasindo.

Sedarnayanti. 2010. ***Reformasi Adminitrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan (Mewujudkan Pelayanan Prima dan Kepemerintahan yang Baik)***. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sondang P Siagian. 2009. ***Adminitrasi Pembangunan***. Yogyakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2009. ***Statistika untuk Penelitian***. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sugiyono. 2013. ***Metodeologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D***. Bandung: ALFABETA.

Supriyanto, Achmad Sani. dan Masyhuri Machfudz. 2010. ***Metode Riset: Manajemen Sumber daya Manusia.*** Malang: UIN-Maliki Press.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Document Accepted 10/25/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)

Yuan angkoso. 2015. ***Pengaruh Profesionalisme Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Member Of Astra Cabang Manado.*** Manado: Politeknik Negeri Manado.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/25/19

Access From (repository.uma.ac.id)

KUESIONER

PENGARUH PROFESIONALISME KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA

PT. ASURANSI RAMAYANA 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
Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS PROFESIONALISME KERJA (X1)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
Kemampuan						
1	Perusahaan membuat uraian tugas pokok pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan					
Kualitas						
2	Karyawan memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan					
Sarana Dan Prasarana						
3	Karyawan diberikan sarana dan prasarana yang baik dari perusahaan dalam bekerja					
Jumlah SDM						
4	Karyawan ditempatkan sesuai dengan potensi dalam bekerja					
Keandalan						
5	Karyawan mampu diandalkan dalam setiap tugas yang diberikan					

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/25/19
Access From (repository.uma.ac.id)

2. VARIABEL BEBAS INSENTIF (X_2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Bonus						
1	Perusahaan memberikan Bonus kepada karyawan yang berkerja melampaui target yang sudah ditentukan					
Kompensasi Yang ditanggungkan						
2	Tunjangan Lembur yang di berikan perusahaan kepada karyawan mendorong pegawai untuk berkerja lebih giat					
3	Insentif yang diberikan adil dan sesuai dengan kerja yang diberikan					
Komisi						
4	Perusahaan memberikan insentif yang berbeda bagi karyawan yang sudah lama bekerja					
5	Insentif yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan					

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/25/19
Access From (repository.uma.ac.id)

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Target						
1	Target atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain					
Kualitas						
2	Kualitas Skill yang dimiliki karuawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.					
Waktu Penyelesaian						
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan dengan hasil yang diharapkan					
Taat Asas						
4	Para kayawan tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
5	Para karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.					

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

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/25/19
Access From (repository.uma.ac.id)

LAMPIRAN

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
2	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4
3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
9	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
14	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/25/19

Access From (repository.uma.ac.id)

Variabel Profesionalisme Kerja (X1)

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	16.93	3.067	.780	.832
P2	17.00	2.714	.803	.823
P3	17.00	3.714	.405	.909
P4	17.20	2.886	.694	.854
P5	16.93	2.924	.885	.808

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/25/19
Access From (repository.uma.ac.id)

Variabel Insentif (X2)

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P6	16.73	2.781	.819	.767
P7	17.00	2.571	.750	.780
P8	16.80	3.171	.596	.825
P9	16.93	2.210	.911	.724
P10	17.00	3.714	.405	.909

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/25/19
Access From (repository.uma.ac.id)

Variabel Kinerja (Y)

Reliability
Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P11	16.93	2.352	.771	.783
P12	17.00	2.714	.533	.847
P13	17.33	2.524	.589	.835
P14	17.00	2.286	.871	.756
P15	17.07	2.781	.536	.845

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/25/19
Access From (repository.uma.ac.id)

Tabulasi Data Jawaban Responden

NO	Profesionalisme Kerja (X1)						Insentif (X2)						Kinerja (Y)					
	P1	P2	P3	P4	P5	Total	P6	P7	P8	P9	P10	Total	P11	P12	P13	P14	P15	Total
1	4	3	4	5	5	21	4	5	5	5	5	24	5	4	4	5	5	23
2	3	4	4	5	5	21	4	3	5	4	4	20	3	4	4	4	5	20
3	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24
4	4	5	3	3	4	19	4	5	5	5	3	22	5	3	4	5	4	21
5	4	5	4	4	4	21	5	2	4	4	4	19	2	4	5	4	4	19
6	4	5	4	4	4	21	4	5	5	5	3	22	5	4	4	5	4	22
7	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	3	23	5	4	5	5	5	24
8	4	4	5	4	4	21	5	4	3	4	4	20	4	5	5	4	4	22
9	5	5	4	5	4	23	5	4	4	4	4	21	4	4	5	4	4	21
10	4	3	5	4	4	20	5	3	4	4	5	21	3	5	5	4	4	21
11	5	4	5	4	4	22	5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	4	23
12	4	5	4	5	4	22	4	4	5	5	5	23	4	4	4	5	4	21
13	3	4	3	3	4	17	3	4	4	4	4	19	4	3	3	4	4	18
14	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24
15	4	3	3	4	4	18	3	3	5	4	4	19	3	3	3	4	4	17
16	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	24	4	4	5	5	4	22
17	5	5	5	4	4	23	4	5	4	5	4	22	5	5	4	5	4	23
18	5	5	5	4	4	23	4	5	4	5	4	22	5	5	4	5	4	23
19	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	4	22	5	4	4	5	4	22
20	5	5	5	3	4	22	5	3	5	4	4	21	3	5	5	4	4	21
21	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	24	5	4	4	5	4	22
23	3	4	3	4	4	18	4	5	5	5	4	23	5	3	4	5	4	21
24	5	5	4	3	4	21	5	5	4	5	4	23	5	4	5	5	4	23
25	5	5	5	5	4	24	5	3	4	4	4	20	3	5	5	4	4	21
26	4	5	5	3	5	22	4	4	5	5	4	22	4	5	4	5	5	23
27	4	4	4	4	4	20	5	3	4	4	4	20	3	4	5	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20
29	5	5	4	3	4	21	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
30	5	4	3	5	4	21	5	5	4	5	5	24	5	3	5	5	4	22
31	4	5	5	3	4	21	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	4	23
32	4	5	4	4	5	22	4	5	4	5	4	22	5	4	4	5	5	23
33	4	4	4	5	5	22	4	5	5	5	5	24	5	4	4	5	5	23
34	4	4	5	5	5	23	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24
35	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	3	20	5	4	4	5	5	23

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/25/19
Access From (repository.uma.ac.id)

Variabel Profesionalisme Kerja (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.6	8.6	8.6
	4	22	62.9	62.9	71.4
	5	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.6	8.6	8.6
	4	16	45.7	45.7	54.3
	5	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.3	14.3	14.3
	4	19	54.3	54.3	68.6
	5	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	20.0	20.0	20.0
	4	17	48.6	48.6	68.6
	5	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/25/19

Access From (repository.uma.ac.id)

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	74.3	74.3	74.3
	5	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Variabel Insentif (X2)

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.7	5.7	5.7
	4	18	51.4	51.4	57.1
	5	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	6	17.1	17.1	20.0
	4	10	28.6	28.6	48.6
	5	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.9	2.9	2.9
	4	16	45.7	45.7	48.6
	5	18	51.4	51.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Document Accepted 10/25/19
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	15	42.9	42.9	42.9
	5	20	57.1	57.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.3	14.3	14.3
	4	17	48.6	48.6	62.9
	5	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Variabel Kinerja (Y)

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	6	17.1	17.1	20.0
	4	9	25.7	25.7	45.7
	5	19	54.3	54.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.3	14.3	14.3
	4	19	54.3	54.3	68.6
	5	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/25/19
Access From (repository.uma.ac.id)

P13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.7	5.7	5.7
	4	19	54.3	54.3	60.0
	5	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	14	40.0	40.0	40.0
	5	21	60.0	60.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

P15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	26	74.3	74.3	74.3
	5	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/25/19
Access From (repository.uma.ac.id)

Regression

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	21.69	1.711	35
Profesionalisme Kerja	21.11	1.549	35
Insentif	21.94	1.814	35

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Insentif, Profesionalisme Kerja	.	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	.853[a]	.727	.710	.922

a. Predictors: (Constant), Insentif, Profesionalisme Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.348	2	36.174	42.567	.000[a]
	Residual	27.194	32	.850		
	Total	99.543	34			

a. Predictors: (Constant), Insentif, Profesionalisme Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Document Accepted 10/25/19

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.980	2.540		-.386	.702		
	Profesionalisme	.443	.107	.401	4.147	.000	.913	1.096
	Kerja							
	Pengawasan	.607	.091	.643	6.649	.000	.913	1.096

a. Dependent Variable: Kinerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.89433441
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.481
Asymp. Sig. (2-tailed)		.975

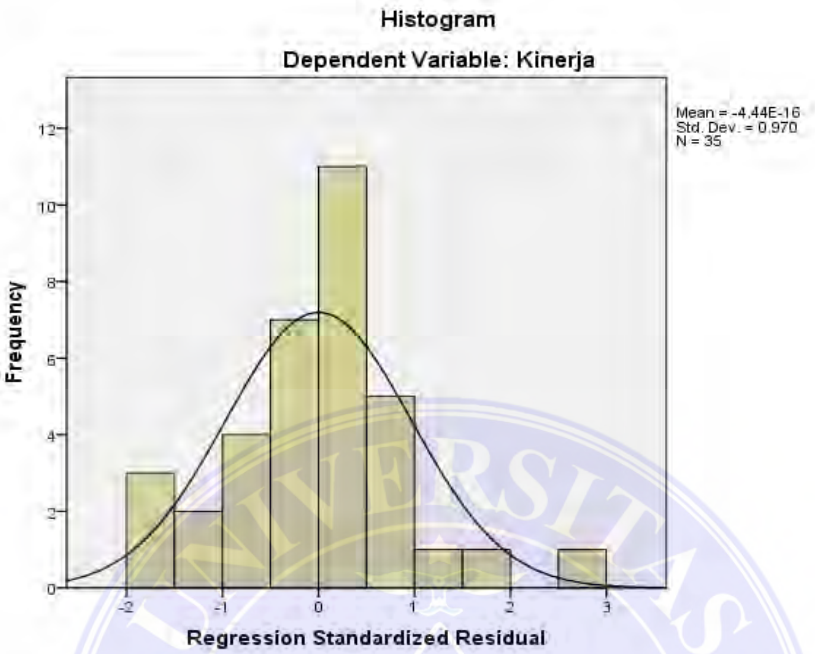
a. Test distribution is Normal.

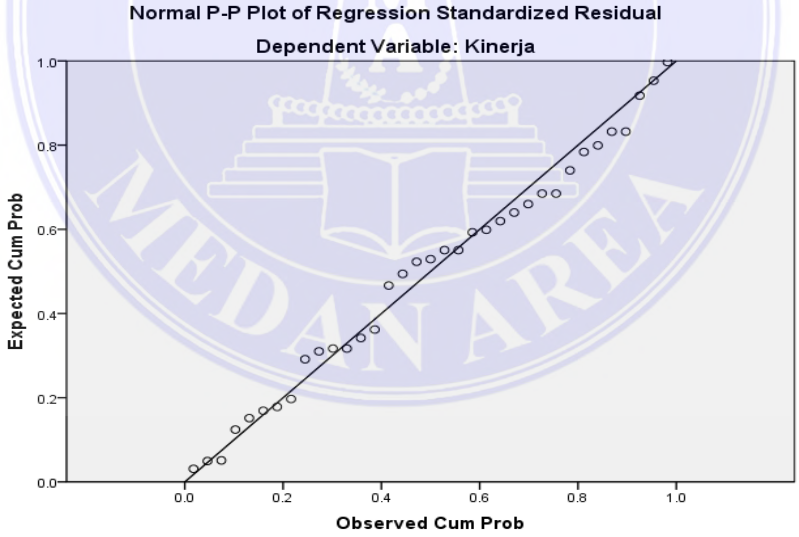
b. Calculated from data.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/25/19
Access From (repository.uma.ac.id)

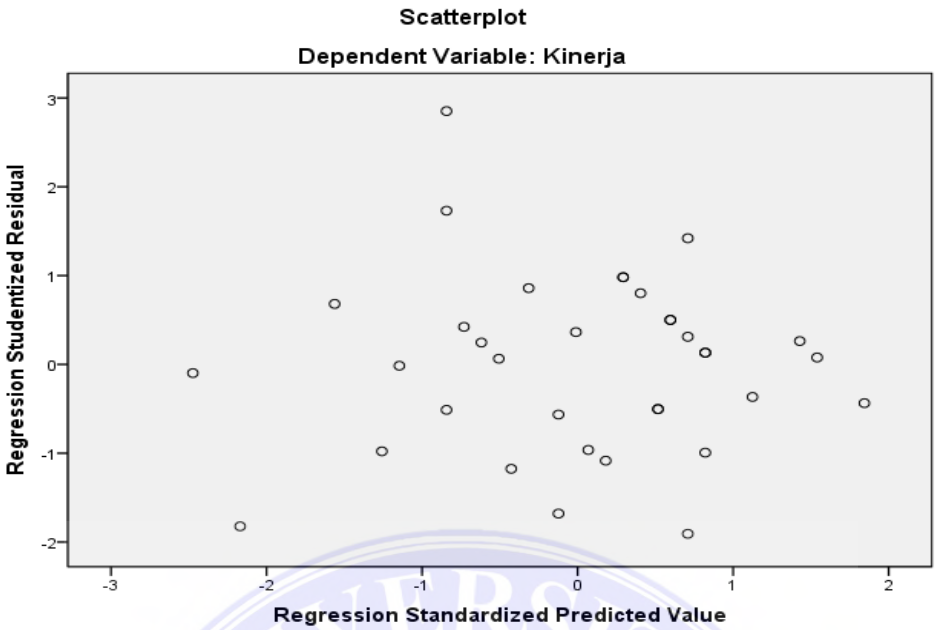
Charts





UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/25/19
Access From (repository.uma.ac.id)



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang
---
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Document Accepted 10/25/19
Access From (repository.uma.ac.id)