



VISI

Volume 22

Nomor 2

Juni 2014

Penambahan Tepung Kunyit (*Curcuma domestica* Val.)
Terhadap Performans Ayam Buras

Henry Hutabarat

Pengaruh Etika Kerja Akuntan terhadap Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi

Jadongan Sijabat

The English Teachers' Perception and Implementation on Communicative Language Teaching (CLT) Method: A Case Study at SMA HKBP Pematangsiantar

David Berthony Manalu

IbM Pengaruh Ikan Bilih dengan Oven Pengereng di Desa Simbolon Purba
Kecamatan Palipi Kabupaten Samosir

Hofman Manurung dan Rosnawya Simanjuntak

Pengaruh Kepemimpinan dan Keberdayaan Administrasi terhadap Pelayanan Izin
Mendirikan Bangunan di Kecamatan Siantar Kabupaten Simalungun

Marto Silalahi

Gambaran Motivasi Belajar dan *Self Regulated Learning Strategies* Mahasiswa
Fakultas Psikologi Universitas HKBP Nommensen

Asina Christina Rosito

A Study on the Students' Problems in Translating English Text Into Indonesian at
FKIP of Universitas HKBP Nommensen Pematangsiantar

Albert Tony Manalu

Penentuan Kinerja Motor Induksi Phasa Tunggal dengan Metode Double Royalving
Field Theory, Aplikasi Motor Induksi 1 HP, 220 V, 50 HZ, Klas Jenis Kapasitor Start

Marhirs Sitanggang

Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa dengan Menggunakan Metode Diskusi Kelompok
pada Kompetensi Dasar Penegakan Hak Asasi Manusia (HAM) Pelajaran PKN
Kelas X SMA Negeri XI Medan Tahun Ajaran 2012/2013

Kartika Dewi

Pengaruh Waktu Pelapisan Khrom Keras pada Baja Karbon Rendah terhadap
Kekerasan Struktur Mikro dan Ketahanan Korosi

Sutan L.M.H. Simanjuntak

Pengaruh Iklim Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di
PT. Kawasan Industri Medan (PT. KIM) Medan Sumatera Utara

Nalom Siagian

The Effects of Growth Media and Chitosan on Haricot Bean (*Phaseolus vulgaris* L.)
With Verticulture Using Organic Waste

Rolan Siregar * Lasmimar Siahaan **

Majalah Ilmiah
Universitas HKBP Nommensen

VISI

Majalah Ilmiah
Universitas HKBP Nommensen

Izin Penerbitan dari Departemen Penerangan Republik Indonesia
STT No. 1541/SK/DITJEN PPG/STT/1990
7 Pebruari 1990

Penerbit: Universitas HKBP Nommensen
Penasehat: Ketua BPH Yayasan
Rektor
Pembina: Wakil Rektor I
Wakil Rektor IV
Ketua Pengarah: Ketua Lembaga Penelitian
Ketua Penyunting: Prof.Dr. Monang Sitorus, M.Si
Anggota Penyunting: Prof.Dr. Monang Sitorus, M.Si.
Dr. Richard Napitupulu, ST., MT.
Dr. Jadongan Sijabat, SE., MSi
Dr. Samse Pandiangan, M.Sc.
Dr.Ir. Parulian Simanjuntak, MA.
Dr. Budiman Sinaga, SH., MH.
Dr. Hilman Pardede, MPd.
Lay out: Jadihar Sipayung
Tata Usaha: Melli Banjarnahor

Alamat Redaksi:

Majalah Ilmiah "VISI"
Universitas HKBP Nommensen
Jalan Sutomo No.4A Medan 20234
Sumatera Utara – Medan

Majalah ini diterbitkan tiga kali setahun: Pebruari, Juni dan Oktober
Biaya langganan satu tahun untuk wilayah Indonesia
Rp 30.000 dan US\$ 5 untuk pelanggan luar negeri (tidak termasuk ongkos kirim)
Biaya langganan dikirim dengan pos wesel, yang ditujukan kepada Pimpim Redaksi

*Petunjuk penulisan naskah dicantumkan pada halaman dalam
Sampul belakang majalah ini
E-mail : visi @ yahoo.co.id*

**PENGARUH IKLIM KERJA, INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PT. KAWASAN INDUSTRI
MEDAN (PT. KIM) MEDAN SUMATERA UTARA**

Nalom Siagian

ABSTRACT

Talking about education quality will always draw an attention due to the future of the nation heavily depends on the Leadership quality. Leadership plays an important role due to the education of society can grow that they can live diligently and assume their responsibility and obligation loyally and can compete with other nations. The problem of the Leadership was formulated as follows ; How the effect of Commitment to Work, Motivation, and Job Satisfaction on the Performance of the Headmaster of PT.KIM Medan. The hypothesis defined as the Commitment to work, Motivation, and Job Satisfaction have effect on the Performance of the Headmaster of PT.KIM Medan Municipality. The indicator for measurement of commitment to work included material, methodological, social and managerial professionalisms. The motivation was measured based on the desire of making a life, position, desire and power, and recognition. The job satisfaction was measured by the duties deal with challenging mental, a proper reward /feedback, support of working condition and peers, and adjustment of personality to the work. The performance of the headmaster was measured by the position of the Headmaster as an educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator and motivator. The present study was conducted at PT. Kim Medan since April until July 2014. The method of the study included a descriptive quantitative survey and explanatory research. Whereas the population of the study included 520 teachers and headmasters of PT. KIM Medan with the samples were taken by using Cochran formulation consisting of 84 respondents. The data collection was conducted using a direct observation, interview, questionnaire and documentary study. The test of the study included Determination Coefficient Test (R Square Test) intended to know to where the extend of the effect of Independent variables on dependent variable, Simultaneous Test (F-test) to know the correlation between the independent variables and dependent variable simultaneously and Partial Test (t-test) to know the effect of the independent variables on dependent variable partially. The conclusion that can be drawn of the leadership is that the effect of the independent variables (Commitment, Motivation and Job Satisfaction) on the dependent variable is of 30.08%. The simultaneous test showed that the independent variables (Commitment, Motivation and Job Satisfaction) have effect on the dependent variable (Performance of the Headmasters of Pt. KIM Medan whereas the partial test showed that there was the effect of independent variables (Commitment, Motivation and Job Satisfaction of dependent variable (performance) of the Headmasters of PT. KIM Medan.

Keywords: Commitment to work - Job Satisfaction Motivation - Performance

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sebagai salah satu pembawa perubahan akibat sistem perekonomian terbuka merupakan unsur yang cukup berperan atas keberhasilan suatu organisasi. Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan perlunya sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu mengatasi persaingan yang semakin tajam sesuai dengan tuntutan dunia usaha dan industri.

Perkembangan industri sebaiknya harus diikuti oleh perkembangan kualitas sumber daya manusia. Hal ini sangat penting karena betapapun canggihnya teknologi yang diterapkan, namun apabila tidak didukung oleh sumber daya yang produktif, organisasi atau perusahaan tersebut relatif sulit untuk berkembang. Dalam rangka menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan berbagai kebijakan dan langkah-langkah tertentu untuk mempengaruhi prestasi sumber daya tersebut, sehingga, dapat mendukung keberhasilan perusahaan / organisasi. Bentuk-bentuk kebijakan dalam manajemen sumber daya manusia, yaitu perancangan iklim kerja yang lebih kondusif, Insentif, pemberian Motivasi Kerja kepada pegawai yang diharapkan akan dapat merubah kinerja pegawai tersebut.

Fenomena yang terjadi dilapangan cukup banyak perusahaan yang tidak memikirkan dan menerapkan kebijakan tersebut di atas, sehingga tidak sedikit pegawai yang memiliki kinerja yang cukup jelek. Tentu hal tersebut merupakan dampak dari kurang kondusifnya iklim kerja di lingkungan perusahaan, kurangnya penerapan program peningkatan insentif, kurangnya motivasi yang diberikan atasan pada bawahan.

Sama halnya pada Pegawai PT. Kawasan Industri Medan (PT. KIM) Medan Propinsi Sumatera Utara, hal-hal seperti di atas masih sering terjadi. Banyak para pegawai yang tidak memiliki kinerja yang kurang baik, ditambah lagi kurangnya perhatian para pimpinan untuk merancang iklim kerja yang lebih kondusif, kurangnya penerapan program peningkatan insentif, kurangnya semangat untuk memberikan motivasi kepada para bawahan.

Menciptakan iklim kerja yang kondusif, Pemberian insentif kepada pegawai dan peningkatan pemberian motivasi kepada pegawai dapat menimbulkan rasa puas pada diri pegawai karena kesejahteraannya meningkat yang bermanfaat pula bagi perusahaan / organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Oleh karena itu peneliti memilih judul :**Pengaruh Iklim Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Kawasan Industri Medan Propinsi Sumatera Utara.**

1.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh langsung antara Iklim Kerja terhadap Motivasi Kerja

- pegawai di PT. Kawasan Industri Medan ?
2. Apakah ada pengaruh langsung antara Insentif terhadap Motivasi Kerja pegawai di PT. Kawasan Industri Medan ?
 3. Apakah ada pengaruh langsung antara Iklim Kerja dan Insentif terhadap Motivasi Kerja pegawai pada pegawai PT. Kawasan Industri Medan ?
 4. Apakah ada pengaruh langsung antara Iklim Kerja terhadap Kinerja pegawai di PT. Kawasan Industri Medan?
 5. Apakah ada pengaruh langsung antara Insentif terhadap Kinerja pegawai di PT. Kawasan Industri Medan ?
 6. Apakah ada pengaruh antara Iklim Kerja dan Insentif terhadap Kinerja pegawai di PT> Kawasan Industri Medan?
 7. Apakah ada pengaruh langsung antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai di PT. Kawasan Industri Medan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui apakah ada :

1. Pengaruh langsung antara Iklim Kerja terhadap Motivasi Kerja pegawai di PT. Kawasan Industri Medan.
2. Pengaruh langsung antara Insentif terhadap Motivasi Kerja pegawai di PT. Kawasan Industri Medan
3. Pengaruh langsung antara Iklim Kerja dan Insentif terhadap Motivasi Kerja pegawai di PT. Kawasan Industri Medan.
4. Pengaruh langsung antara Iklim Kerja terhadap Kinerja pegawai di PT. Kawasan Industri Medan.
5. Pengaruh langsung antara Iklim Kerja dan Insentif terhadap Kinerja pegawai di PT. Kawasan Industri Medan.
6. Pengaruh langsung antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai di PT. Kawasan Industri Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti.
Merupakan penelitian yang sangat berharga, karena peneliti dapat menerapkan dan mengembangkan antara teori yang selama ini di peroleh dengan kenyataan yang terdapat dalam praktek-praktek manajemen sumber daya manusia.
2. Sebagai bahan masukan sumbang dan saran bagi manajemen PT. Kawasan Industri Medan ditahun-tahun mendatang dalam membuat kebijakan, sehingga dapat mencapai tujuan (*goal*) yang optimal dan dengan barometer yang ada dapat menilai bagian - bagian lain dapat dikembangkan sesuai dengan kebutuhan.

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika.

2.1.2. Penilaian Kinerja

Banyak istilah yang dipakai oleh para ahli dan penulis untuk memberikan pengertian mengenai Penilaian Kinerja (*performance Appraisal*), seperti Tinjauan Kinerja (*performance review*), Evaluasi Kinerja (*Performance Evalaution*). Tinjauan Pengembangan Staf (*Staff development review*), Penilaian Kebutuhan Pengembangan (*development needs assessment*), dan lain-lain.

Philip Moon (1994:3), mempergunakan istilah *Performance Apraisal* serta mendefinisikan sebagai berikut :

"Sistem penilaian secara sederhana didefinisikan sebagai sistem yang didokumentasikan secara formal untuk melihat kinerja individual secara periodik ".

Pengertian tersebut terfokus pada apa yang dianggap sebagai unsur yang sangat diperlukan dalam sistem penilaian, yaitu : formalitas dan dokumentasi, karena keduanya yang membedakan anantara penilaian dan umpan balik sehari-hari yang mungkin disampaikan oleh atasan kepada secara periodik adalah untuk membedakannya dengan jenis tinjauan formal lainnya mungkin dilakukan karena suatu alasan tertentu.

Pengertian tersebut terfokus pada apa yang dianggap sebagai unsur yang sangat diperlukan dalam sistem penilaian, yaitu : formalitas dan dokumentasi. Karma keduanya yang membedakan antara penilaian dan umpan balik sehari - hari yang mungkin disampaikan oleh atasan kepada bawahan secara informal dan lisan. Dan kenyataan bahwa penilaian dilakukan secara perodik adalah untuk membedakannya dengan jenis tinjauan formal lainnya yang mungkin dilakukan karena suatu alasan tertentu. Untuk itu *Mark C. Zweig* dalam bukunya "*Human Resource Management*" (1999 : 215), sebagaimana dikutipkan oleh *Suyadi Prawirasentono* mengatakan bahwa :

"Penilaian kinerja adalah proses penilaian hasil kerja yang akan digunakan oleh pihak manajemen untuk memberikan informasi kepada para karyawan secara individual, tentang mute hasil pekerjaannya dipandang dari sudut kepentingan perusahaan. Dalam hal ini, seorang karyawan harus diberitahu tentang hasil pekerjaannya, dalam arti baik, sedang atau kurang ".

2.1.3. Motivasi

Untuk mengetahui lebih luas tentang masalah motivasi ini, berikut ini akan dikemukakan beberapa pengertian tentang motivasi.

Motivasi adalah merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu yang kita inginkan. (Heidjrahman dan Saud Husnan, 1989 : 24).

Motivasi adalah sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. (T. Hani Handoko, 1989 : 252).

Demikianlah beberapa pendapat dari beberapa sarjana yang memberikan pengertian tentang motivasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan, kehendak seseorang untuk melakukan tindakan guna pencapaian tujuan yang diinginkan.

2.1.4. Iklim Kerja

Dalam sudut pandang manajemen, perusahaan dapat dianggap sebagai sebuah organisasi. Dikatakan demikian perusahaan merupakan kumpulan orang-orang yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

Sebagai sebuah organisasi yang sifatnya terbuka, perusahaan memiliki sifat dan karakteristik yang dipengaruhi oleh lingkungan internal dan eksternal. Pengaruh dari kedua lingkungan tersebut akan membentuk perilaku perusahaan yang pada gilirannya membentuk perusahaan organisasi dalam hal ini perusahaan adalah lingkungan masalah di dalam mana para pegawai organisasi melakukan pekerjaannya (Keit Davis & Jhon W. Nestrom, 1995: 112). Seperti udara dalam ruangan, iklim mengitari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam organisasi. Dengan iklim adalah konsep sistem yang dinamis.

2.1.5 Insentif

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia (1988 :333) pengertian dari insentif adalah:

"Tambahan penghasilan (uang, barang, dan sebagainya) yang diberikan untuk memperbesar gairah kerja".

G. R Terry mengatakan bahwa insentif secara harfiah berarti sesuatu yang merangsang atau mempunyai kecenderungan merangsang minat untuk bekerja. Sedangkan menurut Garry Dessler (1998; 140):

"Insentif keuangan adalah imbalan keuangan yang dibayarkan pada pekerja yang produksinya melebihi standar yang ditetapkan sebelumnya". Berdasarkan hal tersebut di atas, maka pengertian insentif adalah sebagai berikut : " Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya ".

Pada hakekatnya ada kecenderungan karyawan untuk bekerja pada langkah yang selambat mungkin dan menghasilkan sekurang-kurangnya tingkat minimum yang dapat diterima. Dan kenyataannya bahwa beberapa dari karyawan yang sama masih memiliki energi untuk melakukan pekerjaan di rumah dan mengerjakan urusannya sendiri meskipun tidak bekerja selama waktu yang telah ditetapkan perusahaan. Apabila energi yang masih dimiliki

karyawan ini dimanfaatkan selama hari kerja, akan dicapai hasil produktivitas yang besar.

2.1.5 Insentif Sebagai Motivasi Kerja

Pada dasarnya tindakan seseorang dikendalikan oleh pengamatannya, kecakapannya, dan apa yang ada dalam alam pikirannya sendiri. Namun, bila kita bertanya tentang alasan bertindak dan berperilaku demikian, maka hal tersebut berhubungan dengan motivasi.

Motivasi dapat diterangkan sebagai suatu daya pendorong atau tenaga yang menyebabkan seorang berbuat sesuatu yang merupakan gerak jiwa dan jasmani dalam berbuat sesuatu. Motivasi ini merupakan suatu penuntun kekuatan yang menggerakkan seseorang untuk bertingkah laku dan di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.

Daya perangsang sebagai alat motivasi yang diberikan kepada karyawan dapat berupa insentif materi (*material incentive*) dan insentif yang tidak berupa materi (*non material incentive*), yang termasuk insentif materi adalah yang berbentuk uang dan barang. Yang termasuk insentif non materi adalah penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar dan sejenisnya.

2.1.6 Kerangka Pemikiran

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika. (Suyadi Prawirosentono, 1999:5)

Iklm Kerja adalah organisasi sosial informal dan aktivitas karyawan perusahaan yang secara spontan mempengaruhi tingkah laku. Hoy dan Forsyth (1986: 37)

Insentif keuangan adalah imbalan keuangan yang dibayarkan pada pekerja yang produksinya melebihi standar yang ditetapkan sebelumnya". Berdasarkan hal tersebut di atas, maka pengertian insentif adalah sebagai berikut: "Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya. (Garry Dessler, 1998; 140).

Motivasi adalah merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu yang kita inginkan. (Heidjrahman dan Saud Husnan, 1989 : 24). Motivasi adalah sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. (T. Hani Handoko, 1989 : 252).

Berikut ini dikemukakan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini untuk memahami fenomena Iklm Kerja, khususnya tentang pengaruh iklm kerja, penerapan program insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Faktor Iklim kerja dipandang dapat berupa :

1. Faktor Hubungan (Relationship),
Faktor hubungan mengukur sejauh mana keterlibatan karyawan di dalam perusahaan, sejauh mana karyawan saling mendukung dan membantu, dan sejauh mana mereka dapat mengekspresikan kemampuan mereka secara bebas dan terbuka.
2. Faktor Pertumbuhan/Perkembangan Pribadi (Personal Growth)
Faktor pertumbuhan/perkembangan pribadi yang disebut juga Faktor yang berorientasi pada tujuan membicarakan tujuan utama perusahaan dalam mendukung pertumbuhan/perkembangan pribadi dan motivasi diri. Skala-skala yang terkait dalam faktor ini di antaranya adalah kesulitan (*difficulty*), kecepatan (*speed*), kemandirian (*independence*), kompetisi (*competition*).
3. Faktor Perubahan dan Perbaikan Sistem (System Maintenance/Change)
Kerja mendukung harapan, memperbaiki kontrol dan merespon perubahan. Skala-skala yang termasuk dalam Faktor ini di antaranya adalah formalitas (*formality*), semokrasi (*democracy*), kejelasan aturan (*rule clarity*), inovasi (*innovation*).
4. Faktor Lingkungan Fisik (Physical Environment)
Faktor lingkungan fisik membicarakan sejauh mana Iklim Kerja seperti kelengkapan sumber, kenyamanan, serta keamanan perusahaan. Skala-skala yang termasuk dalam Faktor ini diantaranya adalah kelengkapan sumber (*resource adequacy*), keamanan, dan keteraturan lingkungan (*safe and orderly environment*), kenyamanan lingkungan psikis (*physical comfort*), dan lingkungan fisik (*material environment*).

Faktor Insentif dapat diuraikan sebagai:

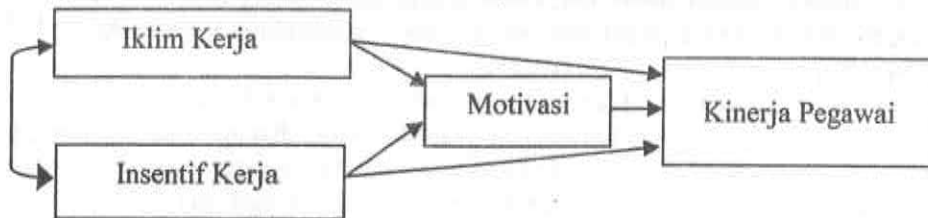
1. Motivasi Kerja
2. Sebagai Kebutuhan

Faktor motivasi yang menonjol dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Uang
Seseorang termotivasi pada umumnya dapat dipengaruhi oleh faktor uang.
2. Penguat Positif
Orang-orang dapat dimotivasi melalui penciptaan lingkungan dengan baik, dengan memuji prestasi yang baik serta menghukum prestasi yang jelek yang menimbulkan hasil negatif.
3. Partisipasi
Orang-orang pada umumnya akan termotivasi bila diikutsertakan dalam keputusan yang mempengaruhi mereka, karena merasa ikut terlibat dan akan bertanggungjawab atas suatu bidang pengoperasian pada umumnya akan mengetahui masalah-masalah dan cara pemecahannya. Konsekwensinya, bentuk keikutsertaan yang tepat akan menghasilkan motivasi dan pengetahuan yang menunjang keberhasilan perusahaan.

Sedangkan faktor Kinerja dapat diuraikan sebagai hasil kerja yang dapat

dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika.



Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran

II. METODE PENELITIAN

2.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Pegawai di PT. Kawasan Industri Medan Propinsi Sumatera Utara. Adapun penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan April 2014 sampai bulan Juni 2014.

2.2 Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan survey dengan jenis penelitian Deskriptif Kuantitatif. Pendekatan survey adalah kegiatan mengumpulkan data sebanyak-banyaknya mengenai fakta-fakta yang merupakan pendukung terhadap penelitian, dengan maksud untuk mengetahui status, gejala menentukan kesamaan status dengan cara membandingkan dengan standard yang sudah dipilih dan atau ditentukan (Arikunto, 2005)

Jenis penelitian berupa deskriptif kuantitatif, yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Iklim Kerja, Penerapan Program insentif kerja dan Motivasi terhadap peningkatan pegawai PT. Kawasan Industri Medan Propinsi Sumatera Utara. Menurut Sugyono (2006), penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai variabel independen. Adapun sifat penelitian adalah *explanatory research* yaitu menguraikan dan menjelaskan pengujian mengenai konsep baru atau pencarian sebab akibat antar variabel.

2.3 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi target penelitian ini adalah semua karyawan di PT. Kawasan Industri Medan Propinsi Sumatera Utara yang berjumlah 300 orang. Sampel penelitian menggunakan teknik *Stratified Proposional Random Sampling*.

Menurut Istijanto (2006 :116) Pengambilan sampel metode ini dengan cara terlebih dahulu menjadikan tingkatan atau kelompok yang berbeda. Selanjutnya sampel ditarik secara random dari setiap kelompok, sehingga meliputi setiap strata yang berbeda untuk mewakili populasi secara keseluruhan.

Rumus yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah rumus yang dikembangkan oleh Taro Yamane atau Slovin dalam Ridwan (2007 : 65) sebagai berikut: $n = \frac{N}{N d^2 + 1}$

Keterangan : n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi = 300 responden

d² = Presisi (ditetapkan 5% dengan tingkat kepercayaan 95%)

Berdasarkan table 1 diatas dan dengan menggunakan rumus tersebut maka jumlah sampel dapat ditetapkan sebagai berikut :

$$n = \frac{300}{1 + 300 \cdot 0,05^2} = 171,42 \text{ (Bulatkan 171)}$$

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan permasalahan penelitian digunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut : (1). Studi dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari, menelaah berbagai buku-buku, penelitian-penelitian yang telah dilakukan oleh orang lain, serta dokumentasi yang ada relevansinya dengan masalah yang diteliti. (2) Kuisioner, yaitu berupa daftar pertanyaan yang disusun untuk disebarakan kepada resfonden.

Alat pengumpul data dikembangkan dengan kuisioner yang berbentuk skala likert dengan alternatif jawaban untuk masing-masing variable dan diberi skor 1 – 5 sebagai berikut : Selalu/Sangat Setuju/sangat tinggi/sangat penting, Sering/Setuju/tinggi/penting, Kadang-kadang/Ragu-ragu/cukup tinggi/cukup penting, hampir tidak pernah/tidak setuju/rendah/kurang penting, tidak pernah/sangat tidak setuju/rendah sekali/tidak penting.

2.5 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat empat variable yaitu Iklim Kerja (X₁) , Penerapan Program Insentif(X₂), Motivasi (X₃) dan Kinerja Karyawan (Y). Untuk memudahkan atau mengarahkan dalam menyusun alat ukur data yang diperlukan berdasarkan kerangka konseptual yang telah dikemukakan batasan operasional dari masing-masing variable penelitian.

Untuk lebih jelasnya operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada table berikut ini.

Tabel. 2.1 Instrumen Penelitian

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran
Iklim Kerja	Kondisi kerja dalam melaksanakan tugas karyawan di kantor antara lain: bagaimana penempatan personalia, Pembinaan antara Pengaruh Komunitas serta Lingkungan kerja	1. Hubungan (<i>relationship</i>), 2. Pengembangan pribadi (<i>personal growth</i>) 3. Perubahan dan perbaikan sistem (<i>system maintenance and change</i>) 4. Lingkungan fisik (<i>physical enviroment</i>).	Skala Linkert

Penerapan Program Insentif	Imbalan keuangan yang dibayarkan pada pekerja yang produksinya melebihi standar yang ditetapkan sebelumnya atau insentif adalah sebagai berikut : " Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan produktivitas kerjanya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penghasilan sesuai dengan beban kerja 2. Tambahan penghasilan di luar gaji 3. Bonus atau imbalan keuangan telah diukur sesuai jam kerja 4. Pengelompokan program insentif 5. Pemberian insentif melalui keputusan rapat bersama 6. Fungsi Insentif jabatan fungsional 	
Motivasi	Suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. hubungan antar pribadi, 2. pengkajian/honorium, 3. supervise Kepala Kantor, 4. kondisi kerja 5. dorongan untuk bekerja, 6. kemajuan dalam karier, 7. pengakuan yang diperoleh 8. rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, 9. minat terhadap tugas, 10. dorongan untuk berprestasi 	Skala Linkert
Kinerja	Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika	<ol style="list-style-type: none"> 1. akuisi, 2. ketelitian, 3. penampilan dan penerimaan keluaran 4. Volume keluaran dan 5. Kontribusi membutuhkan saran, arahan atau perbaikan regularitas, dapat dipercaya / diandalkan dan 6. ketepatan waktu pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan 	Skala Linkert

2.6 Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey penjelasan (*explanatory survey method*) dengan pendekatan kuantitatif melalui korelasi dan analisis jalur. Analisis ini akan digunakan dalam menguji besarnya

pengaruh yang ditunjukkan oleh koefisien Korelasi antara variable Iklim Kerja (X1), Penerapan Program Insentif(X2) dan Motivasi(X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

2.7 Teknik Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan berupa data ariabel-variabel yang diteliti akan digunakan sebagai alat pembuktian hipotesis. Dengan demikian benar atau tidaknya data sangat menentukan hasil penelitian. Oleh karena itu data harus diuji. Pengujian data melalui beberapa tahap, yaitu pengujian validitas data, pengujian reliabilitas data, menentukan model konversi data menjadi skala interval dan analisis jalur (path analisis). Tahapan-tahap tersebut dijelaskan sebagai berikut :

2.7.1. Pengujian validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas suatu alat ukur, semakin tinggi tingkat validitasnya maka alat ukur tersebut semakin menunjukkan semakin mengenai sasaran, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur.

Untuk menguji tingkat validitas instrument penelitian ini maka teknik yang digunakan adalah teknis analisis korelasi *Product Moment Pearson* dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{xy} = \frac{(\sum XY) - \frac{(X)(\sum Y)}{n}}{\sqrt{\frac{(\sum X)^2(\sum Y)^2}{((\sum X^2) - n)(\sum Y^2 - n)}}}$$

Dimana :

R_{xy} = Koefisien korelasi produk moment antara butir instrument yang akan digunakan dengan skor semua butir instrument dalam variable yang bersangkutan

X = Jumlah skor butir instrument yang digunakan

Y = Jumlah skor semua butir dalam varviabel tersebut

n = Jumlah responden sementara

2.7.2. Pengujian Reliabilitas

Tingkat konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dinamakan reabilitas. Jika suatu alat ukur dipakai dua kali atau lebih untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran relative konstan, maka alat ukur tersebut realibel. Reabilitas merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrument pengukur yang baik. Ide pokok dari konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, yaitu sejauh mana skor hasil pengukuran terbebas dari kekeliruan.

Pengujian reliabilitas instrument dalam penelitian ini dilakukan secara interval dengan menggunakan Cronbach Alfa yang akan mengukur reliabilitas konsistensi interval dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left[\frac{1 - \sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana :

σ_i^2 = varians masing-masing item

σ_t^2 = varians skor keseluruhan

k = jumlah sampel

Untuk rentang nilai α berkisar antara nol hingga satu. Makin besar koefisien ini maka makin besar keandalan alat ukur yang digunakan. Tujuan dari reliabilitas ini adalah untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden. Nilai α yang mendekati 1 (satu) menunjukkan tingkat konsistensi yang tinggi.

2.7.3. Analisis Jalur (Path Analysis)

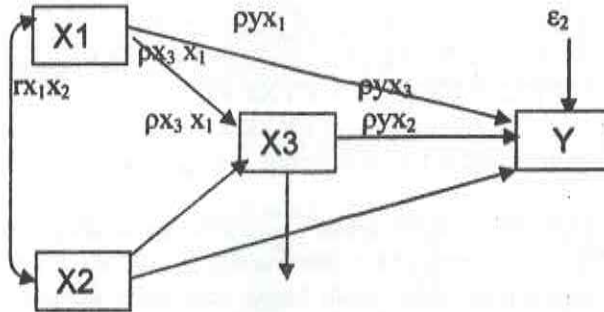
Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variable dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variable bebas(eksogen) terhadap variable terikat (endogen). Oleh sebab itu rumusan masalah penelitian dalam kerangka Path Analisis berkisar pada : (1) apakah variable eksogen (Iklim Kerja, Penerapan Program Insentif dan Motivasi) berpengaruh terhadap variable endogen (Kinerja karyawan), (2) berapa besar pengaruh kausal langsung, kausal tidak langsung, kausal total maupun simultan seperangkat variable eksogen terhadap variable endogen Riduwan dan Achmad Kuncorao (2007 : 2).

Untuk menerapkan Path Analisis maka harus memenuhi asumsi-asumsi sebagai berikut :

- (1) Hubungan antara variable adalah linear, adaptif dan bersifat normal
- (2) Hanya system aliran kausal ke satu arah artinya tidak ada arah kausalitas yang berbalik
- (3) Variable terikat (endogen) minimal dalam skala ukuran interval dan ratio
- (4) Menggunakan sampel probability sampling
- (5) Variable yang diteliti dapat diobservasi secara langsung
- (6) Model yang dianalisis dispesifikasikan (diidentifikasi) dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan artinya model teori yang dikaji atau diuji dibangun berdasarkan kerangka teoritis tertentu yang mampu menjelaskan hubungan kausalitas antar variable yang diteliti. Apabila persyaratan tersebut terpenuhi, maka koefisien jalur dapat dihitung dengan langkah-langkah :
 - (1) Membuat skema hubungan antara variable secara lengkap, skema ini mencerminkan hipotesis konseptual yang diajukan sehingga tampak dengan jelas variable penyebab dan variable akibat.

- (2) Menghitung besarnya pengaruh suatu variable penyebab terhadap variable akibat, perhitungan ini didasarkan pada sub-struktur variable penyebab dengan variable akibat.
- (3) Menghitung koefisien korelasi sederhana
- (4) Menghitung koefisien jalur.

Model Analisis Jalur (Hubungan Iklim Kerja, motivasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan) digambarkan struktur hubungan sebab akibat antar variabel sebagai berikut :



Gambar 2.1. Model Analisis Jalur

Berdasarkan skema diatas, maka terdapat dua rumus struktur analisis jalur yaitu :

$$X_3 = \rho_{x_3x_1} X_1 + \rho_{x_3x_2} X_2 + \epsilon_1$$

$$Y = \rho_{yx_1} X_1 + \rho_{yx_2} X_2 + \rho_{yx_3} X_3 + \epsilon_2$$

Keterangan :

X1 = Iklim Kerja

X2 = Penerapan Program Insentif

X3 = Motivasi

Y = Kinerja karyawan

ϵ = Variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian

$\rho_{x_3x_1}$ = Besarnya pengaruh X1 terhadap X3

$\rho_{x_3x_2}$ = Besarnya pengaruh X2 terhadap X3

$\rho_{x_3x_1x_2}$ = Besarnya pengaruh X1 dan X2 terhadap X3

ρ_{yx_1} = Besarnya pengaruh X1 terhadap Y

ρ_{yx_2} = Besarnya pengaruh X2 terhadap Y

ρ_{yx_3} = Besarnya pengaruh X3 terhadap Y

$\rho_{y x_1x_2 x_3}$ = Besarnya pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap Y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi antara X1 dan X2

ϵ_1 = Pengaruh langsung variabel residu terhadap X3

ϵ_2 = Pengaruh langsung variabel residu terhadap Variabel residu

2.7.3.1 Pengujian secara Individual

Uji secara individual ditujukan untuk mengetahui pengaruh satu variable dengan variabel yang lain yaitu :

- (1) Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai
- (2) Pengaruh penerapan program insentif terhadap kinerja karyawan
- (3) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Ha : $PYX_i > 0$ untuk $i =$ variabel ke i

Ho : $PYX_i < 0$

Secara individual uji statistika yang digunakan adalah uji t yang dihitung dengan

rumus : $t_{ki} = \frac{PYX_i}{\sqrt{PK_i}}$, ($df = n - i - 1$)

2.7.3.2 Pengujian secara Simultan (keseluruhan)

Uji secara keseluruhan hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut :

Ha : $PYX_1 = PYX_2 = PYX_3 \dots = PYX_k \neq 0$

Ho : $PYX_1 = PYX_2 = PYX_3 \dots = PYX_k = 0$

Kaedah pengujian signifikansi tersebut menggunakan taraf signifikan (α) = 0,05, jika :

- (1) Nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau [$0,05 \leq Sig$], maka Ho diterima dan Ha ditolak artinya tidak signifikan
- (2) Nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig atau [$0,05 \geq Sig$], maka Ha diterima dan Ho ditolak artinya signifikan

Untuk mempermudah perhitungan uji validitas dan reliabilitas maka dilakukan pengolahan melalui program SPSS.

III. ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan penulis adalah dengan menyebarkan angket / daftar pertanyaan kepada 171 responden yang berhubungan dengan tiap-tiap variabel yang diteliti, baik variabel independen yaitu Iklim Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja serta variabel dependen yaitu Kinerja. Adapun komposisi daftar pertanyaan adalah 10 daftar pertanyaan tentang Iklim Kerja atau sekitar 25% dari seluruh daftar pertanyaan yang disebar, dan 10 daftar pertanyaan tentang Motivasi Kerja atau sekitar 25% dari seluruh daftar pertanyaan yang disebar dan 10 daftar pertanyaan tentang Motivasi Kerja Kerja atau sekitar 25% dari seluruh daftar pertanyaan yang disebar serta 10 daftar pertanyaan tentang Kinerja atau sekitar 25% dari seluruh daftar pertanyaan yang disebar.

Responden yang dijadikan penulis sebagai sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik, berupa usia, masa kerja, tingkat pendidikan.

3.2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Komposisi responden berdasarkan usia terlihat bahwa usia 20-29 tahun sebanyak 33 orang dari 171 responden, atau sekitar 44.00%, usia 30-39 tahun sebanyak 27 orang atau sekitar 36.00%, sedangkan usia ≥ 40 tahun sebanyak 15 orang atau sekitar 20.00%.

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat di lihat pada Tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 - 29	93	54,39%
30 - 39	47	27,49%
>= 40	31	18,12%
Total	171	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2009 (data diolah)

3.3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Komposisi responden berdasarkan pendidikan terlihat bahwa yang berpendidikan Sarjana S-2 sebanyak 27 orang dari 171 responden, atau sekitar 15,79%, yang berpendidikan S-1 sebanyak 100 orang atau sekitar 58,48% sedangkan yang berpendidikan Diploma-3 (D-3) tahun sebanyak 44 orang responden atau sekitar 25,72%.

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan dapat di lihat pada Tabel 3.2 berikut.

Tabel 3.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

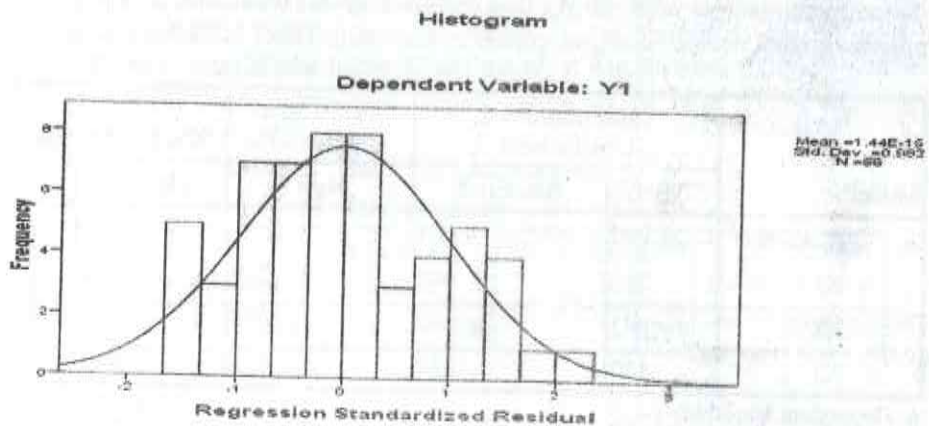
Pendidikan	Jumlah	Persentase
Sarjana S-2	27	09,33%
Sarjana S-1	100	58,67%
Diploma -3	44	32,00%
Jumlah	171	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2009 (data diolah)

3.4 Uji Asumsi Klasik

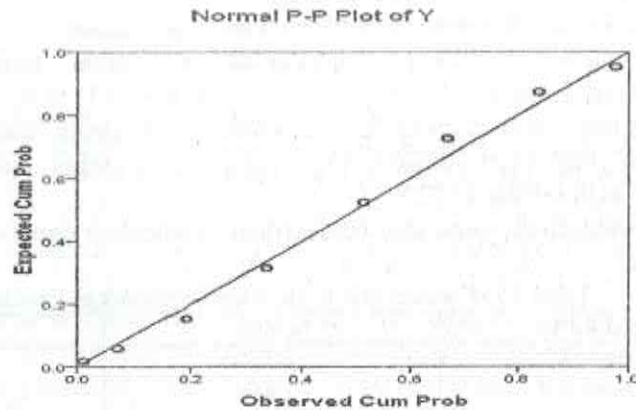
3.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik Kolmogorov-Smirnov. Tampilan grafik Histogram yang terdapat pada Gambar 3.2 di bawah ini memberikan pola distribusi normal karena menyebar secara merata ke kiri dan ke kanan.



Gambar 3.1: Uji Normal Grafik Histogram Kinerja

Pada gambar 3.2 grafik Normal Plot Kinerja di bawah ini terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari grafik ini dapat disimpulkan bahwa model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 3.2: Uji Normal P-P Plot Kinerja

3.4.2 Uji Multikolonierisitas

Pengujian multikolonierisitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *collnarity statistic* dan nilai koefisien korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolonierisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Multikolonierisitas terjadi apabila (1) nilai *tolerance* ($Tolerance < 0.10$) dan (2) *Variance inflation faktor* ($VIF > 10$).

Berdasarkan Tabel 3.3 di bawah ini terlihat nilai VIF untuk variabel Iklim Kerja, Insentif, Motivasi Kerja Kerja lebih kecil dari 10. Sedangkan nilai *tolerance*-nya lebih besar dari 0.10, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi atau tidak ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Hasil pengujian terlihat pada Tabel 3.3 dibawah ini:

Tabel 3.3: Hasil Uji Multikolonierisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.007	4.661			
X1	.286	.084	.259	.922	1.085
X2	.043	.092	.038	.817	1.224
X3	.137	.084	.128	.874	1.144

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian, 2010 (data diolah)

3.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Suatu asumsi penting dari model linier klasik adalah bahwa gangguan yang muncul dalam fungsi regresi populasi adalah *homoskedastik* yaitu semua gangguan memiliki varians yang sama, Gujarati (1995).

Salah satu cara yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji *glejser* (glejser test), yaitu dengan menguji hubungan antara absolut residual model (selisih $Y^*_{\text{Observasi}}$ dengan Y^*_{Prediksi}) dengan setiap variabel independennya. Hasil pengujian terlihat pada Tabel 3.4 dibawah ini:

Tabel 3.4 : Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.007	4.661		4.722	.000
X1	.286	.084	.259	3.396	.001
X2	.043	.092	.038	.464	.643
X3	.137	.084	.128	1.635	.104

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian, 2010 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 3.4 di atas dari hasil tampilan output SPSS dengan jelas menunjukkan bahwa koefisien parameter beta untuk variabel bebas tidak ada yang signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terdapat unsur heteroskedastisitas.

3.4.4 Uji Autokorelasi

Pendeteksian masalah autokorelasi dilakukan dengan pengujian Durbin-Watson atau uji d. Dari Tabel 3.5 dibawah ini diperoleh nilai hitung Durbin-Watson sebesar 1.644. Dari tabel statistik Durbin-Watson dengan alpha 5% diperoleh nilai d (Durbin-Watson) berada diantara lower bound (d) dan du(upper bound)=4 - dl atau dapat ditulis sebagai berikut, $dl < d < du$ atau $0.08 < 1.644 < 3.92$. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi baik positif maupun negatif pada persamaan regresi.

Tabel 3.5 : Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.319 ^a	.102	.086	1.768	1.644

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian, 2010 (data diolah)

3.5. Pengujian Hasil Penelitian

3.5.1. Analisis Deskriptif Data Penelitian

Data yang diperoleh dari hasil analisis deskriptif, menunjukkan nilai tertinggi (maximum), nilai terendah (minimum), rata-rata (mean) dan standar deviasi dari setiap variabel yang diteliti untuk hipotesis, baik itu variabel bebas yaitu Iklim Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja serta variabel terikat yaitu Kinerja. Hasil analisa deskriptif dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 3.6. Deskriptif Data Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	171	37	45	40.32	1.675
X2	171	37	44	40.70	1.623
X3	171	37	44	40.70	1.726
Y	171	37	44	40.89	1.849
Valid N (listwise)	171				

Sumber : Hasil Penelitian 2010 (data diolah)

Dari Tabel 3.6 di atas terlihat bahwa rata-rata variabel X_1 sebesar 40,32 nilai tertinggi sebesar 45 dan nilai terendah sebesar 37, sedangkan nilai standar deviasi sebesar 1,675. Rata-rata variabel X_2 sebesar 40,70 nilai tertinggi sebesar 44 dan nilai terendah sebesar 37 sedangkan standar deviasinya sebesar 1,832. Rata-rata variabel X_3 sebesar 40,70 nilai tertinggi sebesar 44 dan nilai terendah sebesar 37 sedangkan standar deviasinya sebesar 1,726. Rata-rata variabel Y sebesar 41,89 nilai tertinggi sebesar 44 dan nilai terendah sebesar 37 sedangkan standar deviasinya 1,849

3.5.2. Uji Koefisien Determinasi (Uji R)

A. Uji Koefisien Determinasi (Uji R) antara variabel Iklim Kerja dan Insentif terhadap Motivasi Kerja Kerja

Uji determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model, yaitu variasi variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi R^2 dapat dilihat dalam Tabel 3.7 dibawah ini :

Tabel 3.7 Uji Koefisien Determinan (Uji R) antara variabel Iklim Kerja dan Insentif terhadap Motivasi Kerja Kerja

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.354 ^a	.126	.115	1.623	1.656

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: X3

Sumber : Hasil Penelitian 2010 (data diolah)

Nilai R^2 yang diperoleh adalah sebesar 0.126 atau 12,6% yang menunjukkan kemampuan variabel Iklim Kerja dan Insentif dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada Motivasi Kerja Kerja 12,6%, sedangkan sisanya sebesar 87,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Nilai R^2 yang kecil dapat diartikan bahwa kemampuan variabel bebas (*independent variable*) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (*dependent variable*) sangat terbatas. Menurut Ghazali (2005) menyatakan bahwa secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan.

B. Uji Koefisien Determinasi (Uji R) antara variabel Iklim Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Uji determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model, yaitu variasi variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi R^2 dapat dilihat dalam Tabel 3.8 di bawah ini:

Tabel 3.8 Uji Koefisien Determinasi (Uji R) antara variabel Iklim Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.296 ^a	.087	.077	1.776	1.683

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian, 2010 (data diolah)

Nilai R^2 yang diperoleh adalah sebesar 0.087 atau 8,7% yang menunjukkan kemampuan variabel Iklim Kerja dan Insentif dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada Motivasi Kerja Kerja 8,7%, sedangkan sisanya sebesar 91,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Nilai R^2 yang kecil dapat diartikan bahwa kemampuan variabel bebas (*independent variable*) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (*dependent variable*) sangat terbatas. Menurut Ghazali (2005) menyatakan bahwa secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan.

C. Uji Koefisien Determinasi (Uji R) antara variabel Iklim Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Uji determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model, yaitu variasi variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi R^2 dapat dilihat dalam Tabel 3.9 di bawah ini:

Tabel 3.9 Uji Koefisien Determinan (Uji R) antara variabel Iklim Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.319 ^a	.102	.086	1.768	1.644

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian, 2010 (data diolah)

Nilai R² yang diperoleh adalah sebesar 0.102 atau 10,02% yang menunjukkan kemampuan variabel Iklim Kerja dan Insentif dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada Motivasi Kerja 10,02%, sedangkan sisanya sebesar 89.98% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model. Nilai R² yang kecil dapat diartikan bahwa kemampuan variabel bebas (*independent variable*) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (*dependent variable*) sangat terbatas. Menurut Ghazali (2005) menyatakan bahwa secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan.

3.5.3. Uji Serempak (Uji F)

A. Uji Serempak (Uji F) variabel Iklim Kerja dan Insentif terhadap Motivasi Kerja Kerja

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan jika nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel}, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Berdasarkan Tabel 3.10 di bawah ini dapat diketahui bahwa F_{hitung} = 12,066 dan F_{tabel} = 3,12, F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikan adalah 0.000 lebih kecil dari nilai alpha 0.05. Keputusan yang diambil adalah H₀ ditolak dan H₁ diterima. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas X₁ dan X₂ mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat (X₃) atau dengan kata lain Iklim Kerja dan Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Sumatera Utara.

Tabel 3.10 Uji Serempak (Uji F) Variabel Iklim Kerja dan Insentif terhadap Motivasi Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	63.577	2	31.788	12.066	.000 ^a
	Residual	442.611	168	2.635		
	Total	506.187	170			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: X3

Sumber : Hasil Penelitian, 2010 (data diolah)

B. Uji Serempak (Uji F) Variabel Iklim Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan jika nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan Tabel 3.11 di bawah ini dapat diketahui bahwa $F_{hitung} = 8,051$ dan $F_{tabel} = 3,12$, F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikan adalah 0.000 lebih kecil dari nilai alpha 0.05. Keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas X_1 dan X_2 mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat (Y_1) atau dengan kata lain Iklim Kerja dan Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Sumatera Utara.

Tabel 3.1. Uji Serempak (Uji F) Variabel Iklim Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50.808	2	25.404	8.051	.000 ^a
	Residual	530.081	168	3.155		
	Total	580.889	170			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian, 2010 (data diolah)

C. Uji Serempak (Uji F) Variabel Iklim Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan jika nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan Tabel 3.12 di bawah ini dapat diketahui bahwa $F_{hitung} = 6,313$ dan $F_{tabel} = 2,73$, F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai signifikan adalah 0.000 lebih kecil dari nilai alpha 0.05. Keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas X_1 , X_2 dan X_3 mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat (Y) atau dengan kata lain Iklim Kerja, Insentif dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Sumatera Utara.

Tabel 3.12 Uji Serempak (Uji F) Variabel Iklim Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.164	3	19.721	6.313	.000 ^a
	Residual	521.725	167	3.124		
	Total	580.889	170			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.164	3	19.721	6.313	.000 ^a
	Residual	521.725	167	3.124		
	Total	580.889	170			

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian, 2010 (data diolah)

3.5.4. Uji Parsial (Uji t)

A. Uji Parsial (Uji t) Variabel Iklim Kerja dan Insentif terhadap Motivasi Kerja

Sama halnya dengan pengujian hipotesis uji F di atas maka untuk menguji hipotesis pengaruh Iklim Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial dilakukan uji t. Pengujian ini dilakukan dua arah, menggunakan tingkat signifikansi alpha 5% dan derajat bebas (n-k-1).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan kriteria keputusan adalah :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima atau H_1 ditolak

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak atau H_1 diterima

Berdasarkan tabel 4.13 di bawah ini dapat diketahui bahwa nilai konstanta adalah sebesar 24,806 dan nilai koefisien masing-masing variabel adalah sebesar 0.02 untuk X_1 , sebesar 0,37 untuk X_2 . Maka model regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 24,806 + 0,02X_1 + 0.37X_2$$

Dimana :

Y_1 = Motivasi Kerja Kerja

X_1 = Iklim Kerja

X_2 = Insentif

Dari Tabel 3.13 di bawah ini dapat dilihat bahwa koefisien variabel Iklim Kerja sebesar 0,02 yang berarti bahwa nilai variabel Iklim Kerja naik 1% maka Motivasi Kerja Kerja akan naik sebesar 0,02 dengan menganggap nilai variabel lain konstan. Nilai t_{hitung} Iklim Kerja sebesar 0,260 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 2,92 yang berarti H_0 diterima yaitu bahwa Iklim Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai PT. Kawasan Industri Medan Sumatera Utara.

Koefisien Variabel Insentif sebesar 0,37 berarti bahwa jika Insentif naik 1% maka Motivasi Kerja Kerja karyawan akan naik sebesar 0,37 dengan menganggap nilai variabel lain konstan. Nilai t_{hitung} Insentif sebesar 4,638 lebih besar dari 2,92 yang berarti H_0 ditolak yaitu bahwa Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Kerja pegawai PT. Kawasan Industri Medan Sumatera Utara.

Tabel 4.13. Uji Parsial (Uji t) Variabel Iklim Kerja dan Insentif terhadap Motivasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.806	3.828		6.480	.000
X1	.020	.077	.020	.260	.795
X2	.370	.080	.348	4.638	.000

a. Dependent Variable: X3

Sumber : Hasil Penelitian, 2010 (data diolah)

B. Uji Parsial (Uji t) Variabel Iklim Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menguji hipotesis pengaruh Iklim Kerja dan Insentif secara parsial dilakukan uji terhadap kinerja. Pengujian ini dilakukan dua arah, menggunakan tingkat signifikansi alpha 5% dan derajat bebas (n-k-1).

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan kriteria keputusan adalah :

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima atau H_1 ditolak

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak atau H_1 diterima

Berdasarkan tabel 4.14 di bawah ini dapat diketahui bahwa nilai konstanta adalah sebesar 25,415 dan nilai koefisien masing-masing variabel adalah sebesar 0.289 untuk X_1 , sebesar 0,094 untuk X_2 . Maka model regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 25,415 + 0,289X_1 + 0.094X_2$$

Dimana :

Y_2 = Kinerja Karyawan

X_1 = Iklim Kerja

X_2 = Insentif

Dari Tabel 3.14 di bawah ini dapat dilihat bahwa koefisien variabel Iklim Kerja sebesar 0,289 yang berarti bahwa nilai variabel Iklim Kerja naik 1% maka Kinerja karyawan akan naik sebesar 0,289 dengan menganggap nilai variabel lain konstan. Nilai t_{hitung} Iklim Kerja sebesar 3,413 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,92 yang berarti bahwa Iklim Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Kawasan Industri Medan Sumatera Utara.

Koefisien Variabel Insentif sebesar 0,094 berarti bahwa jika Insentif naik 1% maka Kinerja karyawan akan naik sebesar 0,094 dengan menganggap nilai variabel lain konstan. Nilai t_{hitung} Insentif sebesar 1,037 lebih kecil dari 2,92 yang berarti H_0 diterima yaitu bahwa Insentif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kawasan Industri Medan Sumatera Utara.

Tabel 3.14. Uji Parsial (Uji t) Variabel Iklim Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.415	4.190		6.066	.000
X1	.289	.085	.262	3.413	.001
X2	.094	.087	.082	1.073	.285

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Penelitian, 2010 (data diolah)

3.6. Pembahasan

Hasil uji statistik yang telah dikemukakan di atas menunjukkan sebagian besar hasil yang sama dengan kondisi yang dihadapi di lapangan. Motivasi Kerja Kerja Karyawan pada PT. Kawasan Industri Medan Sumatera Utara dipengaruhi secara signifikan oleh Iklim Kerja.

Terciptanya Iklim Kerja yang baik dapat mendorong Motivasi Kerja Karyawan dan menimbulkan keterbukaan atas kekurangan atau kelemahan yang dihadapi karyawan yang sebelumnya teratasi, sehingga mempunyai andil dalam memperbaikinya masa yang akan datang, yang akan membuat semua unsur personil perusahaan bekerja dengan baik sebagaimana diharapkan. Hal ini sejalan dengan yang dikatakan Timpe bahwa lingkungan yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan Motivasi Kerja Kerja yang terbaik. Hal ini juga sejalan dengan Sinungan yang mengatakan bahwa Iklim Kerja yang kondusif dapat mendorong semangat kerja yang tinggi, sehingga mampu menumbuhkan Motivasi Kerja kerja terhadap para karyawan dalam rangka menciptakan peningkatan produktifitas kerja.

Iklim Kerja perusahaan secara statistik menunjukkan hasil yang berpengaruh signifikan seperti yang telah ditunjukkan oleh hasil pengolahan data di atas. Hal ini juga sesuai dengan kondisi yang berada di lapangan dimana Iklim Kerja perusahaan yang ada sangat lemah dan tidak stabil sehingga belum dapat menunjang Kinerja Karyawan secara baik. PT. Kawasan Industri Medan Sumatera Utara, pergantian pimpinan sering dilakukan tanpa melihat periode waktu yang berlaku sehingga program yang telah dibangun tidak dapat dilaksanakan dengan baik dan menyeluruh. Hal ini mengakibatkan Iklim Kerja yang ada tidak berlaku secara langgeng sehingga mempengaruhi Kinerja dari karyawan-karyawan yang berada di lingkungan perusahaan tersebut.

Insentif juga mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Kerja yang mendorong kinerja karyawan yang semakin baik. Karyawan merasa nyaman jika mereka menerima insentif yang sesuai dengan kebutuhan hidup mereka sehingga para karyawan akan memiliki semangat yang baik untuk melakukan kegiatannya. Hal ini tentu akan mendorong motivasi kerja bagi para karyawan. Dengan

munculnya motivasi kerja yang baik akan menimbulkan semangat kerja yang baik yang mendukung kinerja karyawan ke arah yang lebih baik.

Motivasi Kerja yang bersifat kualitatif mempunyai indikator tanggung jawab (*responsibility*) yaitu adanya tanggung jawab yang rendah di kalangan karyawan apabila mengambil keputusan berada pada pimpinan puncak (*sentralistik*), sehingga mengakibatkan rendahnya Motivasi Kerja karyawan. Penghargaan yaitu dimana lahirnya Motivasi Kerja yang tinggi dan mempunyai produktifitas yang maksimal apabila para karyawan mendapat penghargaan dan imbalan dari pimpinan dan sebaliknya karyawan yang berprestasi tidak mendapat penghargaan dan imbalan dari pemimpin mengakibatkan iklim kerja tersebut cukup rendah. Standard mutu kerja dalam sebuah organisasi harus dicapai oleh karyawan maupun karyawan, dengan tujuan untuk meningkatkan organisasi yang sesuai dengan harapan pimpinan. Apabila tidak ada tugas secara organisatoris yang diberikan kepada karyawan ataupun karyawan, secara tidak langsung mengakibatkan hilangnya tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas. Apabila kondisi yang demikian terjadi mengakibatkan Iklim Kerja itu sangat rendah.

Disamping itu, kualifikasi yang seharusnya dimiliki oleh seorang pimpinan juga banyak yang tidak diberlakukan sehingga kemampuan manajerial pimpinan menjadi tidak sesuai dengan standard yang telah ditetapkan. Disamping pendidikan dan kemampuan, masalah umur juga menjadi salah satu hambatan yang menyebabkan pimpinan belum memiliki pengalaman yang cukup untuk memimpin suatu organisasi.

Apabila suatu organisasi berjalan dengan lesu, orang sering mempersoalkan Iklim Kerjanya, seperti pemimpin lemah, pemimpin tidak pernah masuk kantor, pemimpin tidak pernah turun ke bawah, tidak pernah berbicara dengan pejabat teras yang lain dan seterusnya. Pimpinan sebagai pemimpin harus memiliki karakteristik khusus yang mencakup kepribadian yang terpuji, memiliki keahlian, pengalaman dan pengetahuan serta kemampuan menata administrasi yang baik. Kepribadian pimpinan sebagai pemimpin akan tercermin dalam sifat-sifat jujur, percaya diri, bertanggung jawab, berani mengambil resiko akan keputusan yang dihasilkan, berjiwa besar, emosi yang stabil dan tauladan. Pemimpin yang baik adalah mereka yang diharapkan oleh semua stafnya, mampu memberikan kenyamanan bekerja, memberikan peningkatan kesejahteraan dan membangun kerja sama, harmonis, peka terhadap staf dikala suka maupun duka.

Tugas dan fungsi pimpinan merupakan rangkaian yang lebih spesifikasi di samping tugas-tugas yang lebih luas dalam totalitas Iklim Kerja pada lembaga pendidikan. Pimpinan sebagai figur kunci dalam mendorong perkembangan dan kemajuan perusahaan. Pimpinan tidak hanya meningkatkan tanggung jawab dan otoritasnya dalam program-program perusahaan, kurikulum dan keputusan personal, tetapi juga memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan akuntabilitas keberhasilan siswa dan programnya. Pimpinan harus pandai memimpin kelompok dalam pendelegasian tugas dan wewenang. Dalam posisi sebagai pimpinan, maka

kemampuannya harus dapat ditonjolkan untuk memimpin perusahaan, sebab dengan kompleksitas permasalahan yang dihadapi, maka pimpinan benar-benar dituntut memiliki profesionalisme. Pimpinan yang berhasil apabila mereka memahami keberadaan perusahaan sebagai organisasi yang kompleks dan unik, serta melaksanakan peranan pimpinan sebagai seseorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin perusahaan.

BAB IV. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel independen (bebas) Iklim Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terikat) Motivasi Kerja.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel independen (bebas) Insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terikat) Motivasi Kerja. Insentif merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.
3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel independen (bebas) Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terikat) Kinerja Karyawan. Dari hasil pengujian tersebut terlihat bahwa variabel iklim kerja yang paling terhadap Kinerja Pegawai di PT. Kawasan Industri Medan Sumatera Utara.
4. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel independen (bebas) Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terikat) Kinerja Karyawan.
5. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel independen (bebas) yang diteliti secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen pertama (Motivasi Kerja). Artinya variabel Iklim Kerja dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Kawasan Industri Medan Sumatera Utara. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan hasil sebesar 0,126 yang menggambarkan Pengaruh Iklim Kerja dan Insentif terhadap Motivasi Kerja karyawan sebesar 12,6%. Dari hasil tersebut di atas terlihat bahwa variabel Iklim Kerja dan Insentif Karyawan paling berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja bila dibandingkan dengan pengaruh antara Iklim Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai yaitu sebesar 10,2%.
6. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan variabel independen (bebas) yang diteliti secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kedua (Kinerja). Artinya variabel Iklim Kerja dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Kawasan Industri Medan Propinsi Sumatera Utara. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan hasil sebesar 0,102 yang menggambarkan pengaruh Iklim Kerja dan Insentif terhadap Kinerja karyawan sebesar 10,2%.

7. Hasil Pengujian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kawasan Industri Medan Sumatera Utara melalui variabel Iklim Kerja dan Insentif

4.2. Saran

Sebagai implikasi dari hasil penelitian ini, peneliti mengemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi para Pimpinan di PT. Kawasan Industri Medan Propinsi Sumatera Utara, sebaiknya berusaha selalu menjaga dan meningkatkan Iklim Kerja serta selalu berusaha meningkatkan Insentif kepada para karyawannya.

2. Bagi Peneliti Berikutnya.

Pengaruh Iklim Kerja dan Insentif terhadap Motivasi Kerja pada PT. Kawasan Industri Medan Propinsi Sumatera Utara sebesar 12,6% menunjukkan selain Iklim Kerja dan Insentif masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi Motivasi Kerja pada PT. Kawasan Industri Medan Propinsi Sumatera Utara. Sedangkan Pengaruh Iklim Kerja dan Insentif terhadap Kinerja karyawan pada PT. Kawasan Industri Medan Propinsi Sumatera Utara sebesar 10,2% menunjukkan selain Iklim Kerja dan Insentif masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi Kinerja pada PT. Kawasan Industri Medan Propinsi Sumatera Utara. Oleh karena itu bagi peneliti berikutnya sebaiknya meneliti faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- As Ad. 1987. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto Suharsimi. 2003. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar Saifuddin. 1992. *Reliabelitas dan Validitas seri Pengukuran Psikologi*. Yogyakarta: Sigma Alpha.
- Buhler, Patricia, 2004, *Alpha Teach Yourself Management Skills*, Edisi Pertama, diterjemahkan oleh Sugeng Haryanto, Sukono Mukidi, dan M. Rudi Atmoko, Jakarta: Prenada.
- Davis, Keith., 2002. *Fundamental Organization Behavior*, Diterjemahkan Agus Dharna, Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary., 1992, *Manajemen Sumber-daya Manusia*, Jakarta: Prenhallindo
- Cohran. 1991. *Teknik Penarikan Sampel*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Gibson, James L., Invancevich, John M., dan Donnelly, Jame H. Jr., 1996. *Organisasi*, alih bahasa Ir. Nunuk Ardiani, MM. Jakarta: Bina Aksara.
- Handoko, T Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.

- Hamzah, 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya : Analisis Di Bidang Pendidikan*. Cetaan Ketiga. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, Hani., 1997. *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Maryoto, Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Salusu, J. 2000. *Pengambilan Keputusan Sitratetik* Jakarta: Grasindo.
- Santoso, Singgih. 2002. *SPSS Versi 16 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*: Jakarta: Gramedia.
- Sedarmayanti. 2001. *SDM dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sudjana. 1992. *Metode Statistik*. Bandung Tarsito
- Thamrin Abdullah, *Hubungan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Manajerial atasan dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Universitas Negeri Jakarta*
- Timpe, A Dale. 1993. *Kinerja*. Terjemahan Sofyan Cikmat Jakarta: PT. Gramedia Asri Media.