

**PENGARUH REMUNERASI DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KEJAKSAAN NEGERI MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh

**Nama : Anggi Oktavia Sari Lubis
NPM : 1505160608
Program Studi : Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 18 Maret 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya,

MEMUTUSKAN

Nama : ANGGI OKTAVIA SARI LUBIS
NPM : 1505160608
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH REMUNERASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEJAKSAAN NEGERI MEDAN

Dinyatakan : (B/A) Lulus Yudisiam dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Tim Penguji

Penguji I

(Dr. JUFRIZEN, SE, M.Si)

Penguji II

(LINZZY PRATAMI PUTRI, SE, MM)

Pembimbing

(Dr. FANAR PASARIBU, SE, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

(A. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

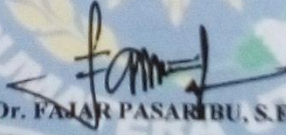
Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : ANGGI OKTAVIA SARI LUBIS
NPM : 1505160608
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH REMUNERASI DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KEJAKSAAN NEGERI MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan Skripsi

Medan, Februari 2019

Pembimbing

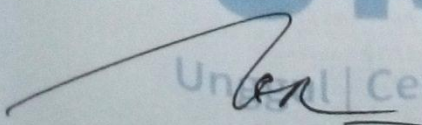

Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si


Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU


JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si


H. JANURI, S.E., M.M., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi : JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si
Dosen Pembimbing : Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si

Nama Lengkap : ANGGI OKTAVIA SARI LUBIS
NPM : 1505160608
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH REMUNERASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEJAKSAAN NEGERI MEDAN

TANGGAL	DESKRIPSI BIMBINGAN PROPOSAL	PARAF	KETERANGAN
26-02-19	- Acc kuesioner		
	- Abstrak Harap dilengkapi Gambar Kerangka Konseptual		
	- Harap di Perbaiki juga Hasil Penelitian Pada Pembahasan		
	- Harap diuraikan lebih jelas Hubungan Antar Managemen Variabel		
25/2-2019	- Pengetahuan terdahulu Harap ditambahkan Lagi Pada Hasil Pembahasan		
	- cara yg digunakan Harap diteliti dari Buku-buku terbaru		
5/3-2019	- Kesimpulan jangan dalam Bentuk angka-angka tetapi dalam bentuk Narasi (kata-kata)		
11/3-2019	- Acc Bimbingan Skripsi		

Dosen Pembimbing

Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si

Medan, Maret 2019
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : ANGBI OKTAVIA SARI LUBIS
NPM : 1505160608
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terdapat bukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghormatan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 27 ~~Agustus~~ 2018

Pembuat Pernyataan



Angbi Oktavia Sari Lubis
ANGBI OKTAVIA SARI LUBIS

NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

ANGGI OKTAVIA SARI LUBIS. NPM. 1505160608. Pengaruh Remunerasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. Skripsi.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh remunerasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif/hubungan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 5 unit kerja di Kantor Kejaksaan Negeri Medan yang terdiri dari unit kerja Pembinaan, Pidum, Pidsus, Datun, dan Intel dan yang menjadi sampel penelitian berjumlah 97 orang yang meliputi 18 orang pegawai di unit kerja Pembinaan, 37 orang pegawai di unit kerja Pidum, 18 orang pegawai di unit kerja Pidsus, 9 orang pegawai di unit kerja Datun, dan 15 orang pegawai di unit kerja Intel. Sumber data penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah penelitian survey. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk analisis statistik dan model regresi telah diuji terlebih dahulu dalam uji asumsi klasik. Hasil penelitian menyatakan bahwa pengujian secara parsial menunjukkan remunerasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan.

Kata Kunci : Remunerasi, Semangat Kerja, Kinerja Pegawai.

KATA PENGANTAR



Puji syukur tercurah kepada Allah SWT. Sang Penggenggam Segala Urusan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Remunerasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan.** Shalawat dan salam tak luput penulis hantarkan kepada Rasulullah SAW, manusia mulia dengan segala keteladanan yang ada padanya. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memenuhi dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, dorongan serta bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu sudah selayaknya penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada Ayahanda tercinta Alm Ali Syahdan Lubis dan Ibunda Tetty Elisnawaty Nasution yang telah berjuang dengan segenap kemampuan dan memberikan dukungan kasih sayang, dorongan dan semangat kepada penulis selama ini dan juga telah mengiringi dengan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin H, SE., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya dan dengan sabar membimbing penulis dalam penulisan proposal skripsi ini.
8. Seluruh Dosen, selaku staf pengajar di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan.
9. Pimpinan serta Seluruh staff pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Medan yang telah membantu dalam pengambilan data serta hal lainnya yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.
10. Azi Afriansyah yang telah membantu penulis dan memberikan dukungan dan doa dalam menyelesaikan skripsi.
11. Sahabat-sahabat terbaikku serta teman-teman seperjuangan kelas Manajemen C Malam Angkatan 2015, serta teman-teman lainnya yang telah membantu Penulis dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi, semoga Allah membalas budi baik mereka.

Demikianlah dengan selesainya penulisan skripsi ini mudah-mudahan dapat berguna dan bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya untuk kemajuan ilmu pengetahuan serta pendidikan. Dan tak lupa permohonan maaf kepada semua pihak jika ada bahasa dan penulisan yang tidak sesuai dengan aturan yang telah

ditetapkan, semua itu tidak disebabkan dengan kesengajaan melainkan kesilapan semata dalam mengerjakan skripsi ini.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb

Medan, Maret 2019

Penulis

ANGGI OKTAVIA SARI LUBIS
1505160608

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB IPENDAHULUAN	1
A. LatarBelakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis.....	8
1. Kinerja	8
a. Pengertian Kinerja.....	8
b. Penilaian Kinerja	9
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	10
d. Indikator Kinerja	13
2. Remunerasi	16
a. Pengertian Remunersasi	16
b. Konsep Remunerasi	18
c. Indikator Remunerasi	21
3. Semangat Kerja	23
a. Pengertian Semangat Keja	23
b. Mengukur Semangat Kerja	24
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja	25
d. Indikator Semangat Kerja	27
B. Kerangka Konseptual	31
1. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai	31
2. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	33
3. Pengaruh Remunerasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	33
C. Hipotesis.....	35

BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Pendekatan Penelitian	36
B. Defenisi Operasional	36
C. Tempat dan Waktu Penelitian	38
D. Populasi dan Sample	39
E. Teknik Pengumpulan Data	39
F. Teknik Analisis Data	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	51
A. Hasil Penelitian	51
1. Identitas Responden	51
2. Uji Asumsi Klasik	52
a. Uji Normalitas	52
b. Uji Multikolinearitas	54
c. Uji Heteroskedastisitas	55
3. Pengujian Hipotesis	56
a. Hasil Uji t	57
b. Hasil Uji F	58
c. Analisis Koefisien Determinasi	59
d. Analisis Regresi Linear Berganda	60
B. Pembahasan	61
1. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai	61
2. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai	63
3. Pengaruh Remunerasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

III-1	Indikator Kinerja Karyawan	36
III-2	Indikator Remunerasi	36
III-3	Indikator Semangat Kerja.....	37
III-4	Waktu Penelitian	37
III-5	Daftar Populasi	38
III-6	Skala Likert	39
III-7	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	41
III-8	Hasil Uji Validitas Variabel Remunerasi (X1).....	41
III-9	Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (X2)	42
III-10	Hasil Uji Reliabilitas	43
IV-1	Demografi Responden Penelitian	50
IV-2	Hasil Uji Normalitas	52
IV-3	Hasil Uji Multikolinearitas	53
IV-4	Hasil Uji Heteroskedastisitas	55
IV-5	Hasil Uji t	56
IV-6	Hasil Uji F	57
IV-7	Analisis Koefisien Determinasi	58
IV-8	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	59

DAFTAR GAMBAR

II-1	Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai.....	32
II-2	Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai	32
II-3	Kerangka Konseptual	34
III-1	Pengujian Hipotesis Uji T	47
III-2	Pengujian Hipotesis Uji F.....	48
IV-1	Grafik Histogram.....	51
IV-2	Grafik PP-Plot.....	52
IV-3	Grafik Scatterplot	54

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai dan karyawan). Unsur manusia yang dilihat dari potensinya disebut sumber daya, berbeda dengan sumber daya material. Manusia sebagai sumber daya yang bersifat potensial/abstrak tidak dapat diukur dari jumlahnya. Potensi ini merupakan proses dan hasil interaksi substansi fisik dan psikis berupa : kemampuan menciptakan, kemampuan berfikir yang menghasilkan gagasan, kreativitas, inisiatif, kemampuan memecahkan masalah, memprediksi, wawasan ke masa depan, keterampilan dan Remunerasi .Menurut Furqan (2016, hal. 1)

Dalam sektor publik, manajemen sumber daya manusia berusaha untuk mengungkapkan manusia sebagai sumber daya seutuhnya dalam konsepsi pembangunan bangsa yang utuh dan menyeluruh. Dalam lingkup instansi pemerintah pun, pegawai atau SDM aparatur yang selanjutnya disebut sebagai Pegawai Negeri Sipil memiliki peran penting dalam birokrasi sebagai pelaksanaan utama tugas pemerintah. Sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, SDM aparatur tersebut memiliki fungsi inti dalam menyediakan dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Pelayanan yang diberikan oleh SDM aparatur pun diharapkan mampu menghasilkan inovasi – inovasi baru dengan memberikan

pelayanan yang lebih cepat, tepat, mudah, efektif dan efisien, sehingga tercipta kepuasan yang tidak hanya tumbuh dari dalam diri masyarakat sebagai penerima layanan, tetapi juga pada SDM aparatur yang bersangkutan sebagai pemberi layanan. Furqan (2016, hal. 2).

Salah satu filosofi yang terkandung di dalam konsep SDM, yaitu bahwa pegawai dipandang sebagai sebuah investasi bagi institusi, di mana jika karyawan atau pegawai tersebut dikelola dengan perencanaan yang baik dan lebih profesional, maka akan memberikan imbalan bagi institusi dalam bentuk produktivitas yang lebih besar, dan kemungkinan pencapaian tujuan institusi lebih efektif dan efisien.

Menurut Triyanto, Dkk (2013, hal. 226) Peningkatan kualitas kinerja sumber daya pegawai sangat diperlukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme dalam bekerja. Pengembangan kualitas kerja sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas – tugas pemerintah. Sumber daya pegawai adalah asset utama dalam organisasi yang menjadi pelaku dan perencana aktif dari setiap aktifitas dalam organisasi.

Aparatur pemerintah dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diharapkan memiliki sikap yang profesional, kompeten dan akuntable yang dapat mendukung kondisi pemerintahan yang transparan, demokratis berkeadilan, efektif dn efisien dengan menghormati hukum yang mendorong terciptanya partisipasi dan pemberdayaan.

Menurut Furqan (2016, hal. 3) Salah satu upaya peningkatan kinerja adalah menerapkan kebijakan remunerasi dan semangat kerja di lingkungan para

aparatur negara. Remunerasi dan semangat kerja bermakna sangat strategis terhadap suksesnya kinerja pegawai mengingat dampak paling signifikan sangat di tentukan oleh perubahan kultur birokrasi didalam melaksanakan tugas pokoknya. Sedangkan keberhasilan merubah kultur tersebut, akan sangat ditentukan oleh tingkat kesejahteraan anggotanya.

Menurut Martini (2013, hal. 8) Remunerasi pemerintah adalah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kebijakan Reformasi Birokrasi. Di latar belakang oleh kesadaran sekaligus komitmen pemerintah untuk mewujudkan *clean and good governance*. Tujuan dari pemberian remunerasi di lingkungan Kejaksaan Negeri Medan ini ialah peningkatan pelayanan hukum kepada masyarakat, peningkatan kesadaran.

Menurut Ramadhan dan Syarifuddin (2016, hal.181) Remunerasi pada dasarnya merupakan salah satu alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan suatu ikatan kerja sama yang formal antara organisasi dengan pegawai dalam rangka organisasi, mengarahkan kemampuan, keterampilan, waktu, serta tenaga yang semuanya ditujukan untuk kepuasan kerja, memberikan rangsangan serta Semangat Kerja pegawai memberikan kinerja terbaik, remunerasi juga akan mendorong tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja.

Menurut Mangkuprawira (2017, hal. 23) Remunerasi mempunyai maskud berupa sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna yang lebih luas dari pada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan baik secara langsung, maupun tidak langsung, dan bersifat rutin maupun tidak rutin setiap

pegawai terhadap organisasinya. Remunerasi juga menjadi salah satu cara dominan bagi organisasi dalam mempertahankan para pegawainya. Dengan remunerasi yang baik, pegawai akan merasa puas dan nyaman sehingga mereka akan bekerja dengan produktif yang pada akhirnya akan membantu organisasi mencapai tujuannya.

Semangat kerja merupakan salah satu faktor individu yang mempengaruhi kinerja dan remunerasi merupakan salah satu faktor organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan. Safitri Pohan (2017, hal. 1).

Faktor semangat kerja harus diketahui oleh para pemimpin perusahaan karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena semangat kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan potensi kerja karyawan. Semangat kerja yang optimal harus didukung dengan keinginan karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Kantor Kejaksaan Negeri Medan sebagai salah satu instansi pemerintah, sudah dituntut untuk dapat menyelenggarakan tugas – tugas dan kegiatan secara berdayaguna dan berhasil guna sehingga dapat berhasil menunjukkan citra organisasi pemerintah yang bermutu dan berkualitas. Kejaksaan Negeri Medan adalah lembaga Negara yang melaksanakan kekuasaan negara, khususnya di bidang penuntutan serta sebagai badan yang berwenang dalam penegakan hukum

dan keadilan. Dengan adanya tugas berat ini, maka Kejaksaan Negeri Medan harus mampu meningkatkan pelayanan organisasi secara keseluruhan demi memaksimalkan sumber daya yang ada dalam organisasi untuk bekerja lebih baik.

Maka berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Remunerasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat di peroleh informasi tentang permasalahan yang ditemukan pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya kedisiplinan waktu kehadiran pegawai ditandai dengan berkurangnya jumlah pendapatanremunerasasi sehingga menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.
2. Kurangnya semangat kerja pegawai ditandai dengan sering menunda pekerjaan sehingga menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.
3. Kurangnya kinerja pegawai yang belum optimal yang ditandai dengan pegawai yang pulang lebih awal dan jumlah jam kerja yang tidak hadir, sehingan menyebabkan tidak tercapainya tujuan instansi.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja namun dalam hal ini penulis hanya membatasi pada masalah remunerasi dan semangat kerja dan kemudian

untuk objek penelitian, data diambil dari Kantor Kejaksaan Negeri Medan dengan subjek penelitian seluruh pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Medan.

2. Rumusan Masalah

Bedasarkan penelitian yang dilakukan maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

- a. Apakah Remunerasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan?
- b. Apakah Semangat Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan?
- c. Apakah Remunerasi dan Semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai secara parsial pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh Remunerasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara simultan pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan yang berkaitan dengan ekonomi manajemen khususnya remunerasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya dan dijadikan bahan perbandingan untuk para peneliti lainnya.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini bermanfaat memberikan gambaran tentang kinerja pegawai bagi para pembaca. Selain itu, dapat memberikan informasi tentang kinerja pegawai untuk membantu semua pihak serta sebagai alat analisis atas kinerja pegawai di suatu organisasi. Sedangkan bagi instansi pemerintah khususnya pada bidang penegakan hukum untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi instansi pada bidang penegakan hukum tersebut dalam meningkatkan kinerja pegawai.

c. Manfaat Selanjutnya

Hasil penelitian ini menjadi bahan referensi dan dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh remunerasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Secara umum, pengertian kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Untuk menentukan kinerja pegawai/karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingan dengan standar pekerjaan. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang pegawai atau karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.

Menurut Siswanto (2015, hal. 11) yang menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Sedangkan teori lain tentang kinerja menurut Sutrisno (2010, hal.172) mengemukakan, Kinerja adalah kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan

dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketetapan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.

Siswanto (2015, hal. 11) menyebutkan bahwa: pencapaian kinerja seseorang dinyatakan berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas - tugas individu dengan dukungan pengakuan dan semangat kerja yang diberikan. Sutrisno (2010, hal.172) juga menyatakan: kinerja pegawai adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan pengakuan, semangat kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun pengertian kinerja menurut Bangun (2012, hal. 231) menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan. Seorang pegawai atau karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja.

b. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika

pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Adapun penilaian kinerja menurut Dessler (2010, hal. 322) mengatakan penilaian kerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan – keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang bagaimana pelaksanaan tugasnya.

Selanjutnya diterangkan menurut Bangun (2012, hal. 231) berpendapat bahwa Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan serangkaian proses untuk mengevaluasi proses atau hasil kerja seorang pegawai untuk memudahkan pimpinan dalam menentukan kebijakan bagi pegawai tersebut yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatannya.

c. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut. Menurut Sutrisno (2010, hal. 176), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Efektivitas dan Efisiensi
- 2) Otoritas dan Tanggung Jawab

3) Disiplin

4) Inisiatif

Berikut penjelasan dari faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan tersebut :

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

2) Otoritas dan Tanggung Jawa

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing–masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang terjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap normal yang ada pada diri pegawai atau karyawan terhadap aturan dan ketentuan perusahaan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaliknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Disini tampak jelas bahwa pengertian itu lebih sempit sifatnya, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Biasa

orang mempunyai tingkat prestasi yang tinggi disebut sebagai orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat prestasinya rendah, dikatakan sebagai tidak produktif atau dikatakan kinerjanya rendah.

Menurut Mathis (2009, hal. 114) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu :

- 1) Faktor Individual
- 2) Faktor Organisasi

Adapun penjelasan dari faktor individual dan faktor organisasi faktor – faktor tersebut adalah :

- 1) Faktor Individual
 - a) Kemampuan
 - b) Minat
 - c) Bakat
 - d) Kepribadian
- 2) Faktor Organisasi
 - a) Dukungan yang diterima
 - b) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan
 - c) Hubungan dengan organisasi

Kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat bergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, Semangat Kerja, norma dan nilai. Dalam kaitannya dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik

individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pegawai

Menurut Mahmudi (2010, hal. 20) kinerja merupakan suatu konstruk multi dimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya, seperti :

- 1) Faktor personal/individual, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan kepercayaan diri, Semangat Kerja dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- 3) Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor situasional, meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

d. Indikator – Indikator Kinerja

Menurut Setiawan dan Kartika (2014, hal. 147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator – indikator sebagai berikut :

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengolahan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

- 2) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 3) Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu perusahaan dalam periode tertentu.
- 4) Kerja sama antar pegawai merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang diturunkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Menurut Suyadi (2010, hal. 27) kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu :

- 1) Efektifitas
- 2) Tanggung Jawab
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

Berikut penjelasan dari indikator – indikator efektifitas, tanggungjawab, disiplin dan inisiatif yaitu :

- 1) Efektifitas

Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.

- 2) Tanggung Jawab

Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

3) Disiplin

Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Wirawan (2010, hal. 80) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator – indikator sebagai berikut :

- 1) Kuantitas kerja yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
- 2) Kuakitas hasil kerja yaitu kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- 3) Efisiensi yaitu penyelesaian kerja pegawai secara cepat dan tepat.
- 4) Disiplin kerja yaitu kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 5) Ketelitian yaitu kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.

- 6) Kepemimpinan yaitu kemampuan karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerjakan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.
- 7) Kejujuran yaitu, ketulusan hati seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
- 8) Kreativitas adalah kemampuan untuk memajukan ide – ide tau usulan – usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak kriteria kinerja seperti yang telah dijelaskan bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan Semangat Kerjadan semangat bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik

2. Remunerasi

a. Pengertian Remunerasi

Istilah remunersi akhir-akhir ini menjadi *trending topic* yang hangat diperbincangkan di kalangan pegawai baik itu instansi pemerintah maupun swasta. Remunerasi merupakan bagian dari kompensasi yang diberikan oleh instansi kepada karyawannya. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk hasil kerja mereka (Handoko,

2013hal.19). Jadi melalui kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, Semangat Kerja, kinerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya.

Menurut Sopiah (2010,hal.128) Remunerasi diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan remunerasi sendiri, PNS akan dituntut untuk mengoptimalkan kinerjanya karena jumlah remunerasi yang diterima akan sebanding dengan kinerja yang dilakukan, atau dengan kata lain harus memenuhi target tertentu.

Imbalan atau kompensasi ataupun remunerasi mempunyai cakupan yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Imbalan mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pekerja dan diterima atau dinikmati oleh pekerja, baik secara langsung, rutin atau tidak langsung.

Program remunerasi, merupakan salah satu program reformasi birokrasi yang telah dicanangkan pemerintah melalui pemberian tunjangan tambahan yang diberikan oleh lembaga sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan oleh masing – masing pelaku kerja sebagai imbalan atau jasa atas kinerja yang dihasilkan. Salah satu lembaga pemerintah yang sedang mengalami reformasi birokrasi adalah kementerian keuangan.

Menurut Yunita Sari dan Rini Handayani (2014, hal. 48), bahwa manusia sebagai makhluk individu dan makhluk sosial mempunyai berbagai macam kebutuhan material maupun non material. Terdapat 7 bentuk remunerasi yaitu gaji, tunjangan biaya hidup (tunjangan pangan dan transport), tunjangan kinerja

(insentif), tunjangan hari raya (THR), tunjangan kompensasi, iuran kesehatan, iuran tunjangan hari tua.

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

Berdasarkan beberapa definisi diatas, penulis menyimpulkan bahwa remunerasi sebagai total kompensasi yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan dari jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Bentuk remunerasi biasanya diasosiasikan dengan penghargaan dalam bentuk uang (*monetary rewards*), atau dapat diartikan juga sebagai gaji yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kinerjanya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

b. Konsep Remunerasi

Menurut Robbins (2012,hal.214) terdapat 3 konsep remunerasi yang biasa disebut 3P, yaitu :

1) Position

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

2) People

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

3) Performance

Performance atau kinerja adalah pemberian remunerasi yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja tinggi (berkualitas) atau sesuai harapan yang telah ditetapkan.

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

1) Adil dan Proporsional

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

2) Layak dan Wajar

Batasan pengertian layak dan wajar itu relative. Bisa saja di sisi pekerja mengatakan bahwa remunerasi yang didapat belum memenuhi

kebutuhan pekerja dan keluarganya, sedangkan pihak pengusaha sudah memastikan bahwa apa yang telah diberikan sudah memenuhi kesejahteraan. Parameter yang digunakan untuk menetapkan remunerasi karyawan di perusahaan, yaitu ketentuan normatif yang ditetapkan melalui peraturan perundang-undangan.

3) Tepat

Sebuah sistem pemberian remunerasi kepada pekerja berdasarkan kinerja karyawan. Hasil kerja karyawan dievaluasi dan dinilai dengan mengacu pada parameter yang telah ditetapkan. Hasil penilaian tersebut menentukan berapa seharusnya remunerasi yang tepat untuk diterima karyawan tersebut.

4) Kompetitif

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

5) Transparan

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

c. Indikator Remunerasi

Indikator remunerasi menurut Pora (2011, hal. 12) dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Gaji

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

2) Insentif

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

3) Benefit

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

4) Bonus dan Komisi

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

5) Tunjangan

Suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja. Berdasarkan sifatnya, tunjangan ada dua macam yaitu:

- a) Tunjangan tetap, adalah suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tetap untuk pekerja dan keluarganya, serta dibayarkan dalam satuan waktu yang sama dengan.
- b) Tunjangan tidak tetap, adalah pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan secara tidak tetap dan dikaitkan dengan kehadiran dan prestasi tertentu.

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

- 1) Gaji
- 2) Tunjangan biaya hidup (tunjangan pangan dan transport)
- 3) Tunjangan kinerja (insentif)
- 4) Tunjangan hari raya (THR)

- 5) Tunjangan kompensasi
- 6) Iuran kesehatan
- 7) Iuran tunjangan hari tua

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

Dalam Fitria, dkk (2014, hal. 1694) remunerasi merupakan suatu penghargaan atau balas jasa untuk jasa yang diberikan kepada pegawai atau karyawan . Iswanto (2010,hal.31). Adapun indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Remunerasi yang diberikan layak atau wajar.
- 2) Remunerasi yang diberikan adil atau seimbang.
- 3) Remunerasi yang diberikan cukup.

Penulis memilih indikator remunerasi menurut Pora (2011, hal. 12) sebagai alat analisis yang akan digunakan untuk mengukur pemberian remunerasi dalam penelitian yang akan di Kantor Kejaksaan Negeri Medan. Sistem remunerasi yang berlaku pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan mengacu pada indikator pemberian gaji, tunjangan, insentif, bonus, serta benefit yang berupa tunjangan kesehatan dan dana pensiun sesuai yang telah dikemukakan oleh Pora.

3. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Seorang karyawan yang memiliki semangat kerja yang baik tentunya akan memberikan sikap yang positif dan keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan semangat dan rasa senang.

Menurut Badriyah (2015, hal.242) Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di sebuah perusahaan. Kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, terdapat kecenderungan hubungan langsung antara produktivitas yang tinggi dan semangat yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2013, hal.94), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkreaitivitas dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat dari: rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan.

Menurut Nitisemito (2010,hal.120), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan gambaran perasaan, keinginan atau kesungguhan individu/kelompok terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kedisiplinan dan kesediaan individu dalam kegiatan organisasi untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik dan lebih cepat.

b. Mengukur Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2010,hal.224), faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah:

- 1) Absensi karena absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah atau periode libur, dan pemberhentian kerja.
- 2) Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerja sama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.
- 3) Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.
- 4) Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam praktiknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Semangat kerja membutuhkan perhatian yang teratur, diagnosis dan pengobatan yang layak seperti halnya dengan kesehatan. Semangat kerja agak sukar diukur karena sifatnya abstrak. Semangat kerja merupakan gabungan dari

kondisi fisik, sikap, perasaan, dan sentimen karyawan. Untuk melihat seberapa besar semangat kerja karyawan di perusahaan diperlukan beberapa indikator.

Menurut Nitisemito (2010, hal.225), ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Caranya dapat bersifat materi maupun non materi seperti:

- 1) Gaji yang sesuai dengan pekerjaan.
- 2) Memperhatikan kebutuhan rohani.
- 3) Sekali-kali perlu menciptakan suasana kerja yang santai yang dapat mengurangi beban kerja.
- 4) Harga diri karyawan perlu mendapatkan perhatian.
- 5) Tempatkan para karyawan pada posisi yang tepat.
- 6) Berikan kesempatan pada mereka yang berprestasi.
- 7) Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan.
- 8) Usahakan para karyawan memiliki loyalitas dan kepedulian terhadap organisasi.
- 9) Sekali-kali para karyawan perlu diajak berunding untuk membahas kepentingan bersama.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono (2010, hal.285), secara umum cara yang dapat ditempuh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Memberikan kompensasi kepada tenaga kerja dalam porsi yang wajar tetapi tidak memaksakan kemampuan perusahaan.
- 2) Menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan semua pihak.

- 3) Memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spiritual tenaga kerja.
- 4) Sarana penyegaran sebagai media pengurangan ketegangan kerja dan memperkokoh rasa setia kawan antara tenaga kerja maupun perusahaan.
- 5) Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat.
- 6) Memperhatikan hari esok tenaga kerja.
- 7) Peran tenaga kerja untuk menyumbangkan aspirasinya mendapatkan tempat yang wajar.

Menurut Adnyani (2010, hal. 115) Membina semangat kerja perlu dilakukan secara terus-menerus agar mereka menjadi terbiasa mempunyai semangat kerja yang tinggi. Dengan kondisi yang demikian, pekerja diharapkan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan kreatif. Pembinaan semangat kerja dalam suatu pekerjaan tentulah pimpinan sebagai atasan. Pembinaan semangat kerja akan dapat berhasil jika pimpinan benar-benar menempatkan dirinya bersama-sama dengan pekerja dan berusaha memperbaiki kondisi kerja agar kondusif sehingga suasana kerja turut mendukung terbinanya semangat kerja.

d. Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi-indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Terdapat indikator semangat kerja yang diungkapkan oleh beberapa ahli. Salah satunya, Saifudin Azwar (2012, hal. 105) yang menyebutkan bahwa indikator semangat kerja yaitu :

- 1) Sedikitnya perilaku yang agresif yang menimbulkan frustrasi.
- 2) Individu bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan.

3) Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja

4) Keterlibatan ego dalam bekerja

Berikut penjelasan dari indikator semangat kerja tersebut secara satu persatu.

1) Sedikitnya perilaku yang agresif yang menimbulkan frustrasi.

Perilaku agresif yang menimbulkan frustrasi secara keseluruhan tidak terjadi dalam arti tidak menimbulkan masalah dalam bekerja, hal ini dikarenakan:

- a) Konsentrasi kerja yang tinggi
- b) Ketelitian kerja yang baik
- c) Hasrat untuk maju yang tinggi

2) Individu bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan.

Setiap karyawan yang ada di perusahaan bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan, hal ini dikarenakan :

- a) Kebanggaan karyawan dalam bekerja
- b) Kepuasan Karyawan dalam bekerja
- c) *Labour Turn Over* / Tingkat Absensi yang minim

3) Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja

Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja yaitu perlakuan yang baik dari atasan dan rekan kerja, dimana rasa kekeluargaan di perusahaan selalu dijaga.

4) Keterlibatan ego dalam bekerja

Keterlibatan ego dalam bekerja bagi karyawan dengan tujuan untuk menjadi semangat dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan menjaga sikap kerja seperti :

- a) Tanggung Jawab
- b) Lancarnya aktivitas

Selain itu, menurut Tohardi (2012, hal. 110) menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang harus diketahui oleh perusahaan sebagai indikasi penurunan semangat kerja, yaitu:

- a) Turunnya atau rendahnya produktivita

Salah satu indikasi turunnya semangat kerja adalah turunnya produktivitas.

Turunnya produktivitas merupakan indikasi turunnya semangat kerja.

- b) Tingkat absensi yang naik/tinggi

Tingkat absensi yang tinggi juga merupakan salah satu indikasi turunnya semangat kerja karyawan. Pada umumnya bila semangat kerja turun, mereka akan malas untuk datang setiap hari kerja.

- c) Tingkat perpindahan buruh yang tinggi

Bila dalam suatu perusahaan tingkat keluar-masuk karyawan naik dari tingkat sebelumnya, hal ini merupakan indikasi turunnya semangat kerja.

Keluarmasuknya karyawan yang meningkat disebabkan ketidaksenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut.

- d) Tingkat kerusakan yang tinggi

Naiknya tingkat kerusakan terhadap bahan baku, barang jadi maupun peralatan yang digunakan dalam membantu pekerjaan, hal ini menunjukkan bahwa perhatian pegawai berkurang dan terjadi kecerobohan dalam bekerja menunjukkan bahwa makin menurunnya semangat kerja pegawai.

e) Kegelisahan dimana-mana

Kegelisahan dimana-mana akan terjadi bila semangat kerja turun, kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan bekerja, keluh kesah, serta hal-hal lain.

f) Tuntutan sering kali terjadi

Sering terjadinya tuntutan juga merupakan indikasi turunnya semangat kerja. Tuntutan yang terjadi berasal dari ketidakpuasan karyawan.

g) Pemogokan

Indikasi paling kuat tentang turunnya semangat kerja adalah terjadinya pemogokan. Pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan dan rasa kekecewaan yang begitu mendalam serta sebagainya.

Menurut Mangkunegara (2011, hal. 75), menyebutkan bahwa indikator semangat kerja pegawai, yaitu :

1) Kualitas Kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

2) Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3) Keandalaan kerja

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

4) Sikap kerja

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap pegawai dari instansi lain.

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para pegawai diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap organisasi pegawai lain serta kerjasama diantara rekan kerja. Pimpinan juga dalam hal ini bisa memfasilitasi kerja para pegawai untuk meningkatkan semangat kerjanya.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam defenisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

1. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian ini membahas tentang adanya pengaruh antara remunerasi terhadap kinerja pegawai. Remunerasi merupakan bagian dari kompensasi yang diberikan oleh instansi kepada karyawan. Menurut Handoko (2010,hal.115) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk hasil kerja mereka. Jadi melalui kompensasi tersebut pegawai dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja serta meningkatkan kebutuhan

hidupnya. Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini, penelitian sebelumnya yang mendukung hipotesis ini.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Boedianto (2012,hal.15) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pemberian remunerasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Remunerasi memiliki pengaruh signifikan pada tingkat kesejahteraan pegawai sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai yang sejahtera maka akan dapat menjalankan perannya dengan sebaik-baiknya. Remunerasi dapat digunakan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Sistem penggajian merupakan bagian dari sistem remunerasi dan merupakan salah satu implementasi atau penerapan hasil dari manajemen kinerja. Remunerasi sendiri memiliki arti sebagai setiap bentuk imbalan (*reward*) yang diterima pegawai sebagai akibat dari kinerja-kinerja tugas dalam organisasi, termasuk diantaranya hadiah, penghargaan atau promosi jabatan. Kinerja sendiri tidak dapat dicapai secara optimal apabila remunerasi diberikan tidak secara proposional

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Jufrizen (2016, hal. 14) remunerasi (kompensasi) dapat memengaruhi Kinerja Pegawai. Remunerasi dapat memberikan tambahan penghasilan kepada setiap pegawai, sehingga pegawai lebih konsentrasi dalam bekerja.



Gambar II-1
Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2013,hal.94), Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Indikasi turunnya semangat kerja dapat dilihat dari: rendahnya produktivitas, tingkat absensi yang tinggi, tingkat perputaran karyawan yang tinggi, tingkat kerusakan yang naik, kegelisahan dimana-mana, tuntutan yang sering terjadi, dan pemogokan. Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini, penelitian sebelumnya yang mendukung hipotesis ini.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Kusumawati (2015,hal.13) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi, maka hal ini berdampak pada kinerja karyawan.



Gambar II-2
Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Remunerasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Standar kerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan merupakan pemanding (*benchmarks*) atas tujuan

atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang pegawai/karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.

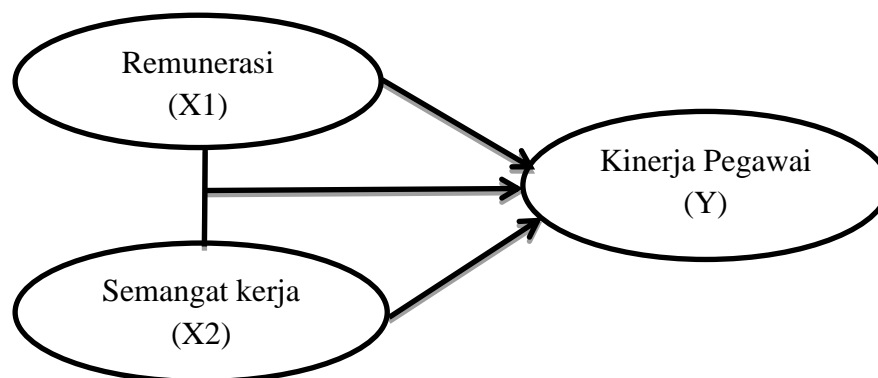
Menurut Bangun (2012, hal. 231) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Seorang pegawai/karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja.

Hasil penelitian yang terdahulu dilakukan Yahyo Handoyo (2013, hal. 13) didapati bahwa Remunerasi dan Semangat Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah sumber daya Semangat Kerja Kinerja Karyawan manusia, sebab sumber daya manusia ini terdiri dari berbagai individu dengan karakteristik yang berbeda-beda, dengan bermacam latar belakang, pendidikan, dan sifat yang berbeda sehingga perselisihan dapat muncul setiap saat. Semangat kerja dan remunerasi merupakan salah satu masalah yang mungkin timbul dalam aktivitas perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Azis dan Niaswah bahwa variabel remunerasi dan semangat kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena hubungan dari kedua variabel merupakan hubungan positif, dimana jika remunerasi dan semangat kerja meningkat maka kinerja juga meningkat.

Dari kesimpulan diatas menyatakan bahwa variabel Remunerasi dan Semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kinerja pegawai, dapat dilihat dari kerangka berpikir sebagai berikut :



Gambar II-3
KerangkaKonseptual

C. Hipotesis

Menurut Arfan Ikhsan, dkk (2014, hal. 73) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin atau paling tinggi kebenarannya.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Remunerasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan.
2. Semangat Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan.
3. Remunerasi dan Semangat Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif, hal ini dikarenakan setiap objek yang diteliti memiliki keterkaitan atau hubungan satu sama lainnya. Menurut Sugiyono (2016,hal.36) penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data kuantitatif penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik, Sugiyono (2016, hal. 8).

B. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variable dari satu faktor berkaitan dengan variabel faktor lainnya. Dari penelitian ini definisi operasional adalah sebagai berikut :

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2013, hal. 67).

Tabel III-1. Indikator Kinerja Pegawai

No.	Indikator
1.	Ketepatan penyelesaian tugas
2.	Kesesuaian jam kerja
3.	Tingkat kehadiran
4.	Kerja sama antar pegawai

Setiawan dan Kartika (2014, hal. 147)

2. Remunerasi (X1)

Remunerasi mempunyai pengertian berupa “sesuatu” yang diterima karyawan sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna lebih luas dari pada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan, baik yang berbentuk imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, diberikan secara langsung maupun tidak langsung

Tabel III-2. Indikator Remunerasi

No.	Indikator
1.	Gaji
2.	Insentif
3.	Benefit
4.	Bonus dan Komisi
5.	Tunjangan

Pora (2011, hal. 12)

3. Semangat Kerja (X2)

Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di sebuah perusahaan. Kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, terdapat kecenderungan hubungan langsung antara produktivitas yang tinggi dan semangat yang tinggi Badriyah (2015, hal. 242).

Tabel III-3. Indikator Semangat Kerja

No.	Indikator
1.	Sedikitnya perilaku yang agresif yang menimbulkan frustrasi
2.	Individu bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan
3.	Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja
4.	Keterlibatan ego dalam bekerja

Saifudin Azwar (2012, hal.180)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan yang beralamat Jl. Adi Negoro No. 5 Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan mulai dari bulan November 2018 sampai dengan Maret 2019. Adapun rincian waktu penelitian ini yaitu:

Tabel III-4. Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan																			
		November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra Riset	■																			
2.	Pengajuan Judul		■																		
3.	Penyusunan Proposal			■	■	■	■														
4.	Seminar Proposal						■														
5.	Pengumpulan Data							■													
6.	Penyusunan Skripsi								■	■	■	■									
7.	Bimbingan Skripsi												■	■	■	■	■				
8.	Sidang Meja Hijau																		■		

D. Populasi dan Sample

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014, hal. 148) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan dari definisi di atas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 5 unit kerja di Kantor Kejaksaan Negeri Medan yang terdiri dari unit kerja Pembinaan, Pidum, Pidsus, Datun, dan Intel.

Tabel III-5. Daftar Pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Medan

No.	Unit Kerja	Jumlah
1	Pembinaan	18
2	Pidum	37
3	Pidsus	18
4	Datun	9
5	Intel	15
	Jumlah	97

Sumber: Kantor Kejaksaan Negeri Medan

2. Sampel

Menurut Juliandi dan Irfan (2015, hal. 59) menyatakan bahwa sampel merupakan wakil dari populasi dan sampel dan penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Umumnya penelitian-penelitian ilmu-ilmu perilaku populasi dan sampelnya adalah kumpulan manusia (Pegawai, konsumen).

Istijanto (2010, hal. 117) mengemukakan bahwa : untuk perusahaan – perusahaan kecil dengan jumlah pegawai sedikit (di bawah 200), riset, seperti survei bisa dilakukan terhadap semua pegawai. Artinya, penelitian melibatkan seluruh populasi sehingga sampel sama dengan populasi.

Berdasarkan pernyataan di atas penulis mengambil sampel berdasarkan seluruh populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada 5 unit

kerjadi Kantor Kejaksaan Negeri Medan dengan jumlah sampel yaitu berjumlah 97 Orang yang terdiri dari 18 orang pegawai di unit kerja Pembinaan, 37 orang pegawai di unit kerja Pidum, 18 orang pegawai di unit kerja Pidsus, 9 orang pegawai di unit kerja Datun, dan 15 orang pegawai di unit kerja Intel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner yaitu alat yang digunakan dalam teknik pengumpulan data terutama survey. Dalam penelitian ini, angket sebagai instrumen penelitian yang membuat butir-butir pertanyaan untuk memperoleh informasi berkenaan dengan variabel-variabel penelitian X dan Y. Selain menggunakan angket, digunakan pula teknik wawancara dengan responden secara langsung, guna mendapatkan informasi yang mendukung hasil penelitian. Lembar kerja yang diberikan kepada responden yang menjadi sampel penelitian yaitu pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Medan dengan likert yang terdiri dari lima pertanyaan dengan rentang mulai dari “Sangat Setuju (SS) sampai dengan Sangat Tidak Setuju (STS)” dan setiap jawaban diberikan bobot nilai :

Tabel III-6. Skala Likert

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

Untuk menguji apakah instrument yang di ukur cukup layak di gunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas yang di gunakan dalam penelitian adalah uji validitas butir, ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu di lihat dari sig.(2-tailed) dan membandingkannya dengan tarif signifikan (α) yang di tentukan. Bila sig. (2-tailed) $<$ 0,05 maka butir instrument valid. Dan jika nilai sig.(2-tailed) $>$ 0,05 maka butir instrument tidak valid Juliandi dan Irpan (2015, hal. 77).Rumus korelasi product momen yaitu :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

- r : Banyaknya pasangan pengamatan.
- $\sum x_i$: Jumlah pengamatan variable x.
- $\sum y_i$: Jumlah pengamatan variable y.
- $\sum x_i^2$: Jumlah kuadrat pengamatan variable x.

1. Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pengujian validitas instrument Kinerja Pegawai (Y) dengan program SPSS, maka dapat dilihat secara jelas hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai (Y) pada tabel III-7 sebagai berikut :

Tabel III-7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i> (r hitung)	r tabel	Sig. (2-tailed)	Validitas
1	0,246	0,200	0,015	Valid
2	0,714	0,200	0,000	Valid
3	0,747	0,200	0,000	Valid
4	0,504	0,200	0,000	Valid
5	0,477	0,200	0,000	Valid
6	0,480	0,200	0,000	Valid
7	0,499	0,200	0,000	Valid
8	0,542	0,200	0,000	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 5

Berdasarkan pada tabel III-7 dapat terlihat bahwa hasil uji validitas menunjukkan semua pertanyaan valid karena *pearson correlation* (r hitung) > r tabel pada taraf signifikansi 5% dan nilai sig. (2-tailed) < 0,05. Berdasarkan hasil ini maka variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan butir pertanyaan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 dan 8 dapat disimpulkan dinyatakan lolos uji validitas.

2. Validitas Instrumen Remunerasi(X1)

Berdasarkan pengujian validitas instrument Remunerasi (X1) dengan program SPSS, maka dapat dilihat hasil uji validitas variabel Remunerasi (X1) pada tabel III-8 sebagai berikut :

Tabel III-8. Hasil Uji Validitas Variabel Remunerasi(X1)

Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i> (r hitung)	r tabel	Sig. (2-tailed)	Validitas
1	0,700	0,200	0,000	Valid
2	0,472	0,200	0,000	Valid
3	0,527	0,200	0,000	Valid
4	0,611	0,200	0,000	Valid
5	0,536	0,200	0,000	Valid
6	0,714	0,200	0,000	Valid
7	0,578	0,200	0,000	Valid
8	0,570	0,200	0,000	Valid
9	0,306	0,200	0,002	Valid
10	0,323	0,200	0,001	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 5

Berdasarkan pada tabel III-8 dapat terlihat bahwa hasil uji validitas menunjukkan semua pertanyaan valid karena *pearson correlation* (r hitung) > r tabel pada taraf signifikansi 5% dan nilai sig. (2-tailed) < 0,05. Berdasarkan hasil ini maka variabel Remunerasi (X1) dengan butir pertanyaan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 dan 10 dapat disimpulkan dinyatakan lolos uji validitas.

3. Validitas Instrumen Semangat Kerja (X2)

Berdasarkan pengujian validitas instrument Semangat Kerja (X2) dengan program SPSS, maka dapat dilihat secara jelas hasil uji validitas variabel Semangat Kerja (X2) pada tabel III-9 sebagai berikut :

Tabel III-9. Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (X2)

Pertanyaan	<i>Pearson Correlation</i> (r hitung)	r tabel	Sig. (2-tailed)	Validitas
1	0,454	0,200	0,000	Valid
2	0,571	0,200	0,000	Valid
3	0,689	0,200	0,000	Valid
4	0,676	0,200	0,000	Valid
5	0,658	0,200	0,000	Valid
6	0,618	0,200	0,000	Valid
7	0,608	0,200	0,000	Valid
8	0,528	0,200	0,000	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 5

Berdasarkan pada tabel III-9 dapat terlihat bahwa hasil uji validitas menunjukkan semua pertanyaan valid karena *pearson correlation* (r hitung) > r tabel pada taraf signifikansi 5% dan nilai sig. (2-tailed) < 0,05. Berdasarkan hasil ini maka variabel Semangat Kerja (X2) dengan butir pertanyaan nomor 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 dan 8 dapat disimpulkan dinyatakan lolos uji validitas.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang reliabel adalah instrument yang bila di gunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama Sugiyono (2012, hal. 173). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliabel menurut Juliandi dan Irfan (2015, hal. 139) kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* > 0,6 maka instrument di nyatakan reliabel (terpercaya).
- 2) Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* < 0.6 maka instrument di nyatakan tidak reliabel (tidak terpercaya).

Menurut Juliandi (2015, hal. 82) Pengujian reliabilitas menggunakan rumus Cronbach Alpha yaitu sebagai berikut :

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

Dimana:

- r : Reliabilitas Instrumen.
 $\sum ab^2$: Jumlah varians butir.
 k : Banyaknya butir pernyataan.
 $\alpha 1^2$: Varians total.

Tabel III-10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,637	0,600	Reliabel
Remunerasi (X1)	0,698	0,600	Reliabel
Semangat Kerja (X2)	0,747	0,600	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 5

Dari data tabel III-10 diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach's alphas* masing-masing variabel adalah Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai 0,637, Remunerasi (X1) dengan nilai 0,698, dan Semangat Kerja (X2) dengan nilai 0,747. Nilai yang dihasilkan masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0,600 maka dapat dinyatakan instrumen penelitian ini reliabel.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda. Menurut Sugiyono (2016) Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_N) dengan variabel dependen (Y).

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada rumus sebagai berikut :

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

Sumber : Juliandi dan Irpan (2015, hal. 157)

Dimana :

- Y : Kinerja.
- a : Konstanta.
- $b_1 b_2$: Besaran koefisien regresi masing-masing variabel.
- X_1 : Remunerasi.
- X_2 : Semangat Kerja.
- e : Error term.

2. Pengujian Asumsi Klasik

Hipotesis menentukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot. Sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2016; hal 27). Suatu model regresi yang baik tidak ditemukannya hubungan atau korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya (Ghozali, 2016; hal 27). Multikolinieritas pada suatu model dapat dilihat jika nilai $VIF > 10$ dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1. maka model tersebut dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar Pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi homokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

G. Pengujian Hipotesis

Pada prinsipnya pengujian hipotesis ini merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan membenaran dari masalah yang akan di telaah. Sebagai bahan untuk menetapkan kesimpulan tersebut kemudian ditetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang di lakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel remunerasi dan variabel semangat kerja terhadap kinerja pegawai digunakan uji t dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{r^2}}$$

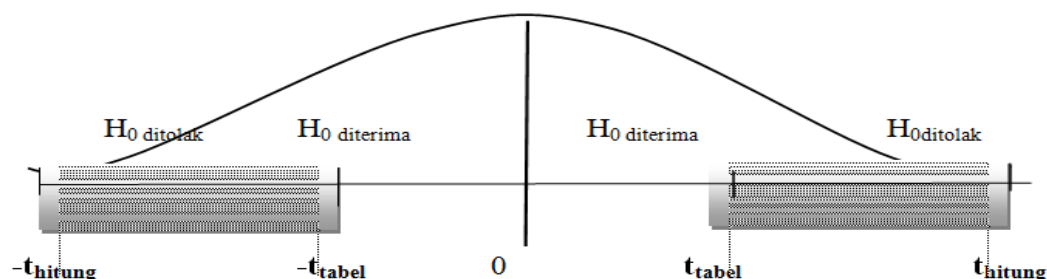
(Sugiyono, 2012, hal. 250)

Dimana :

t : t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel.

r : Korelasi tabel yang ditentukan.

n : Jumlah sampel.



Gambar III-I : Kriteria Pengujian Hipotesis uji T

Sumber : Sugiyono (2012, hal. 161)

Dimana :

T_{hitung} : Hasil perhitungan korelasi remunerasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai.

T_{tabel} : Nilai T dalam tabel T berdasarkan.

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis dapat di lihatpada poin-poin sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas $>$ taraf signifikan sebesar 0,05 ($Sig > \alpha 0,05$) artinya Remunerasi dan Semangat Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
- 2) Terima H_a jika nilai probabilitas $<$ taraf signifikan sebesar 0,05 ($Sig < \alpha 0,05$) artinya Remunerasi dan Semangat Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat dan sekaligus juga menguji hipotesis kedua.

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

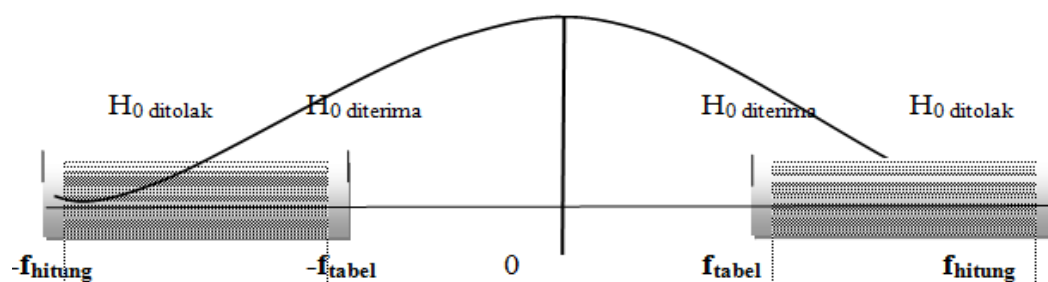
(Sugiyono, 2012 hal. 257)

Dimana :

- F_h : Tingkat Signifikan.
 R² : Koefisien korelasi berganda faktor sosial dan faktor pribadi.
 k : Jumlah variabel independen.
 n : Jumlah anggota sampel.

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis dapat di lihatpada poin-poin sebagai berikut:

- 1) Tolak H₀ jika nilai probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig > α0,05) artinya Remunerasi dan Semangat Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
- 2) Terima H_a jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig < α0,05) artinya Remunerasi dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.



Gambar III-2 : Kriteria Pengujian Hipotesis uji F

Sumber: Sugiyono (2012, hal. 162)

Dimana :

F_{hitung} : Hasil perhitungan korelasi remunerasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai.

F_{tabel} : Nilai F dalam tabel F berdasarkan n.

H. Koefisien Determinan

Untuk mengetahui koefisien Determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel. Sumber Juliandi dan Irfan (2013, hal. 210). Dalam penelitian ini untuk mendapatkan penjelasan mengenai besarnya pengaruh variabel remunerasi dan variabel semangat kerja terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun persial. Maka dalam hal ini rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$D = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

D : Koefisien determinasi Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

r^2 : Nilai kolerasi berganda 100%.

100% : Persentase kontribusi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Identitas Responden

Jumlah kuesioner yang disebarkan peneliti kepada responden adalah sebanyak 97(sembilan puluh tujuh) kuesioner yang ditujukan kepada 97 pegawai di 5Unit Kerja pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. Setelah ditunggu selama 14 hari, kuesioner yang dikembalikan responden kepada peneliti berjumlah 97 kuesioner sehingga tidak ada kuesioner yang tidak dikembalikan oleh responden.

Berdasarkan data penelitian yang telah dikumpulkan melalui kuesioner, maka diperoleh data tentang demografi responden penelitian yang secara jelas dapat dilihat pada tabel IV-1 sebagai berikut :

Tabel IV-1. Demografi Responden Penelitian

Data Responden	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	52	54%
	Perempuan	45	46%
Usia	17-24 Tahun	27	28%
	25-34 Tahun	27	28%
	35 – 50 Tahun	43	44%
Pendidikan Terakhir	D-3	25	26%
	S-1	64	66%
	S-2	8	8%
Masa Kerja	1-5 Tahun	31	32%
	5-10 Tahun	44	45%
	> 10 Tahun	22	23%

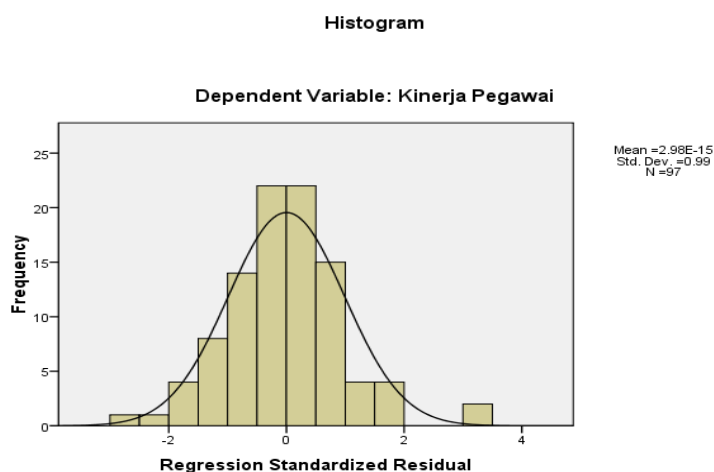
Sumber : Hasil Olahan Data dengan Excel, Lampiran 3

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian statistik dengan analisis regresi dapat dilakukan dengan pertimbangan tidak adanya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik. Setelah data penelitian telah melewati pengujian asumsi klasik dan tidak terindikasi terkena uji asumsi klasik, maka data penelitian selanjutnya dapat digunakan untuk menguji hipotesis. Asumsi-sumsi klasik tersebut antara lain sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yaitu distribusi data dengan bentuk lonceng (bell shaped) (Ghozali, 2009; hal 27)”. Dilakukan uji normalitas dikarenakan dalam melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa residual mengikuti distribusi normal. Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui melalui analisis grafik dan uji statistik. Hasil uji normalitas dalam bentuk grafik histogram dan grafik PP-Plot dapat dilihat pada gambar IV. 1 dan IV. 2 sebagai berikut :

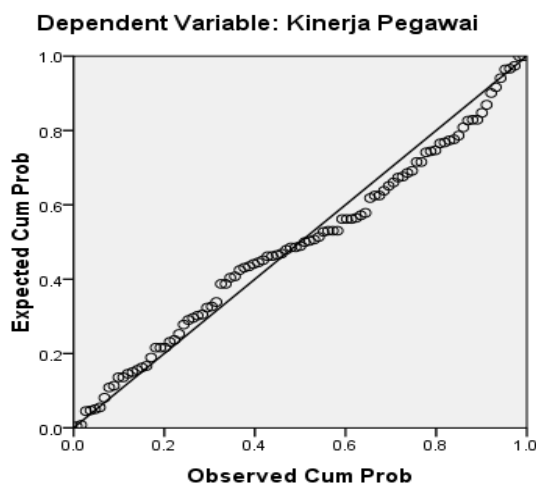


Gambar IV-1. Grafik Histogram

Pada gambar IV-1 dapat dilihat bahwa pola pada grafik Histogram memiliki normalitas data karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang

cenderung seimbang, baik sisi kiri maupun sisi kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV- 2. Grafik PP-Plot

Dari grafik PP-Plot pada gambar IV-2 dapat dilihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya tidak menjauh dari garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Uji normalitas juga dapat diketahui dengan menggunakan uji statistik dengan uji *One-Sample Kolmogrov-Smirnov*.

Tabel IV-2. Hasil Uji Normalitas dengan *One-Sample Kolmogrov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.59197148
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.693
Asymp. Sig. (2-tailed)		.722

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 6

Hasil uji normalitas dengan uji *One-Sample Kolmogrov-Smirnov* pada tabel IV-2 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,722 lebih besar dari alpha 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada perbedaan distribusi residual dengan distribusi normal atau dapat dikatakan residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik jika terbebas dari masalah multikolinearitas. Pengujian yang dapat dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai VIF (*Value Inflation Factor*) dan *tolerance*. “Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinearitas jika $VIF > 10$ atau nilai $tolerance < 0,1$ (Ghozali, 2009; hal 31)”. Hasil uji asumsi multikolinearitas dapat diketahui dari tabel IV-3 sebagai berikut :

Tabel IV-3. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.117	2.850		6.356	.000		
	Remunerasi	.111	.046	.219	2.419	.018	.998	1.002
	Semangat Kerja	.292	.062	.422	4.673	.000	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

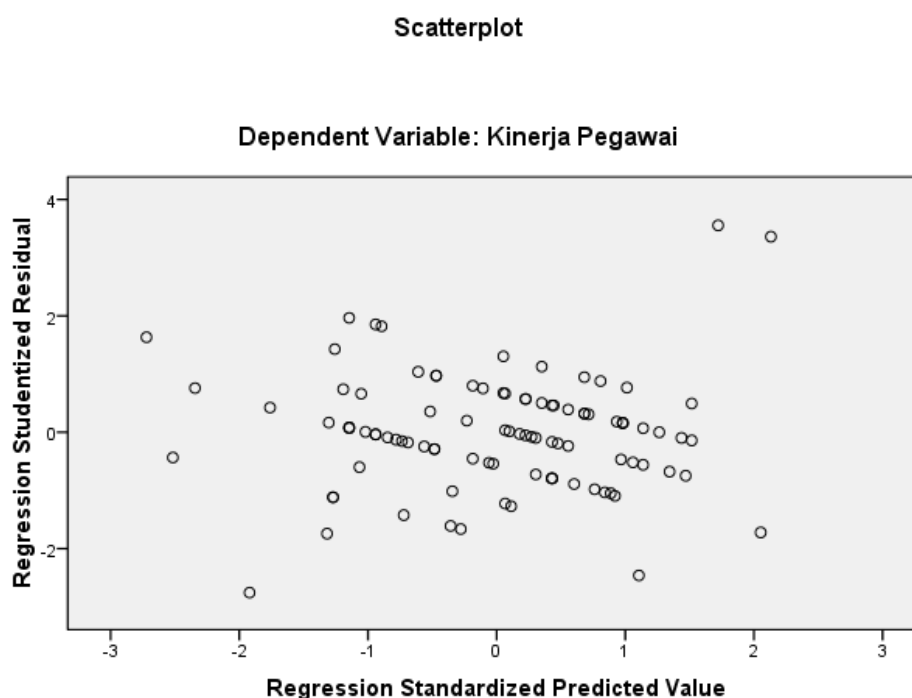
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 6

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel IV-3 dapat diketahui bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai $VIF > 10$ dan nilai $tolerance < 0,1$ sehingga disimpulkan bahwa model tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas muncul apabila residual dari model regresi yang diamati tidak mempunyai varians yang konstan dari suatu observasi ke observasi lainnya. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *Scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas menurut Ghozali (2009; hal 27) dapat dilakukan, antara lain:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterosketastisitas.



Gambar IV. 3. Grafik *Scatterplot*

Hasil Pengujian grafik *Scatterplot* pada gambar IV. 3 diatas menunjukkan penyebaran titik-titik data menyebar secara acak serta tersebar baik di atas

maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, titik-titik tidak mengumpul di atas atau di bawah, dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat menunjukkan di dalam model tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas juga dapat diketahui dari uji *Glejser*. Uji *Glejser* dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya. Residual adalah selisih antara nilai observasi dengan nilai prediksi dan absolut adalah nilai mutlakanya.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji *Glejser* dapat dilihat secara jelas pada tabel IV-4 sebagai berikut :

Tabel IV-4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji *Glejser*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.389	1.959		.198	.843
	Remunerasi	.023	.031	.074	.721	.473
	Semangat Kerja	-.006	.043	-.015	-.150	.881

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 6

Hasil uji *Glejser* pada tabel IV-4 menunjukkan nilai signifikansi untuk setiap variabel bebas lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model.

3. Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukan pengujian asumsi klasik dan diperoleh kesimpulan bahwa model telah lolos dalam uji asumsi klasik dan dapat digunakan untuk pengujian analisis regresi linear berganda, maka langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis mengenai Remunerasi dan Semangat Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. Untuk pengujian secara parsial dilakukan dengan uji t dan untuk pengujian secara simultan dilakukan dengan uji F.

a. Hasil Uji t

Hasil uji t menunjukkan variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, jika *p-value* (pada kolom sig.) lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan (sebesar 5%), atau t hitung (pada kolom t) lebih besar dari t tabel. t tabel dihitung dengan cara $df=n-k$, yaitu $df=97-3=94$, sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1,986. Sedangkan hasil uji t dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel IV-5 di bawah ini :

Tabel IV-5. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.117	2.850		6.356	.000
	Remunerasi	.111	.046	.219	2.419	.018
	Semangat Kerja	.292	.062	.422	4.673	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 7

Berdasarkan analisis hasil uji t dari tabel IV-5 maka secara parsial pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Hasil uji parsial terhadap pengaruh variabel Remunerasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikan $0,018 <$ dari alpha

0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,419 > 1,986$).

Berdasarkan hal tersebut maka uji hipotesis menolak H_0 dan menerima H_a .

2. Hasil uji terhadap pengaruh variabel Semangat Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif. Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikan $0,000 <$ dari alpha 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,673 > 1,986$). Berdasarkan hal tersebut maka uji hipotesis menolak H_0 dan menerima H_a .

b. Hasil Uji F

Hasil uji F menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, jika p -value (pada kolom sig.) lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan (sebesar 5%), atau F hitung (pada kolom F) lebih besar dari F tabel. F tabel dihitung dengan cara $df_1 = k - 1$, dan $df_2 = n - k$, yaitu $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 97 - 3 = 94$, sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 3,093. Sedangkan hasil uji F dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel IV-6 di bawah ini :

Tabel IV-6. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.453	2	37.226	14.383	.000 ^a
	Residual	243.300	94	2.588		
	Total	317.753	96			

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Remunerasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 7

Pada tabel IV-6 diatas terlihat bahwa besaran nilai F hitung (14,383) > dari F tabel (3,093) dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa uji hipotesis menerima H_a dan menolak H_0 , sehingga dapat diketahui bahwa variabel independen Remunerasi (X1) dan Semangat Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan.

4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012; hal 97) analisis koefisien determinasi (R^2) merupakan: “alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen”. Hasil olahan program SPSS dalam analisis koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat secara jelas pada tabel IV-7 sebagai berikut :

Tabel IV-7. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.484 ^a	.234	.218	1.609

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Remunerasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 7

Pada tabel IV-7, koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,484 yang berarti korelasi hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen cukup kuat karena $R > 48\%$ (0,484). Variabel yang lebih dari dua maka yang digunakan adalah *Adjust R Square* (Situmorang, dkk, 2010, hal. 31). Penelitian ini menggunakan lebih dari dua variabel, maka yang digunakan adalah *Adjust R Square* sebesar 0,218 yang mengindikasikan bahwa 21,8% variabel

dependen (Kinerja Pegawai) dipengaruhi oleh variabel independen (Remunerasi dan Semangat Kerja), sedangkan sisanya sebesar 78,2% (100%-21,8%) dijelaskan oleh variabel lain diluar model estimasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel IV-8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.117	2.850		6.356	.000
	Remunerasi	.111	.046	.219	2.419	.018
	Semangat Kerja	.292	.062	.422	4.673	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, Lampiran 7

Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi linear berganda maka digunakan bentuk persamaan yaitu :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

maka,

$$Y = 18,117 + 0,111 X_1 + 0,292X_2 + e$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 18,117 artinya jika Remunerasi (X1) dan Semangat Kerja (X2) dalam model diasumsikan sama dengan 0, maka Kinerja Pegawai (Y) sama dengan 18,117.

Nilai koefisien regresi variabel X1 bernilai positif yaitu 0,111 berarti bahwa setiap peningkatan Remunerasi (X1) sebesar 1%, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai(Y) sebesar 0,111 atau 11,1%.

Nilai koefisien regresi variabel X2 bernilai positif yaitu 0,292 berarti bahwa setiap peningkatan Semangat Kerja(X2) sebesar 1%, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,292 atau 29,2%.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis maka dapat dibuat pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Remunerasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan, yang berarti apabila Remunerasi meningkat maka Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan juga akan ikut meningkat, hal ini dapat diketahui pada tabel IV-6 dimana nilai signifikansi $0,018 <$ dari alpha $0,05$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,419 > 1,986$).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori penelitian yang dipaparkan sebelumnya bahwa menurut Handoko (2013, hal 19) kompensasi (remunerasi) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk hasil kerja mereka. Teori penelitian ini mengandung arti bahwa melalui kompensasi (remunerasi) tersebut karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, semangat kerja, kinerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya. Maka, dari uraian teori penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen Remunerasi terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Jufrizen (2016, hal. 14) remunerasi (kompensasi) dapat memengaruhi Kinerja Pegawai. Remunerasi dapat memberikan tambahan penghasilan kepada setiap pegawai, sehingga pegawai lebih konsentrasi dalam bekerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori penelitian yang dipaparkan sebelumnya oleh Sopiha (2010,hal.128) yang menyatakan remunerasi diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.Hal tersebut karena remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.Teoris penelitian ini mengandung arti bahwa dengan remunerasi, PNS akan dituntut untuk mengoptimalkan kinerjanya karena jumlah remunerasi yang diterima akan sebanding dengan kinerja yang dilakukan, atau dengan kata lain harus memenuhi target tertentu. Maka, dari uraian teori penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen Remunerasiterhadap variabel dependen Kinerja Pegawaipada Kantor Kejaksaan Negeri Medan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori penelitian yang dipaparkan sebelumnya olehPora (2011, hal.3) yang mengemukakan bahwadalam konteks perusahaan, remunerasi diartikan sebagai suatu tindakan balas jasa atau imbalan yang diterima karyawan/pekerja dari usaha atas prestasi yang diberikan pekerja dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.Teoris penelitian ini mengandung arti bahwa remunerasi sebagai total kompensasi yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan dari jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Bentuk remunerasi biasanya diasosiasikan dengan penghargaan dalam bentuk uang (*monetary rewards*), atau dapat diartikan juga sebagai gaji yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kinerjanya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Maka, dari uraian teori penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh

antara variabel independen Remunerasiterhadap variabel dependen Kinerja Pegawaipada Kantor Kejaksaan Negeri Medan.

Pengujian secara parsial yang menunjukkan hasil Remunerasiberpengaruh dan bersimbol positif tersebut juga sejalan dengan realita yang terjadi di Kantor Kejaksaan Negeri Medan dimana pemerintah telah memberikan remunerasi kepada Pegawai di Lingkungan Kejaksaan Negeri Medan, akan tetapi besarnya masih terlalu kecil jika dibandingkan dengan beratnya beban kerja yang harus dilaksanakan sebagai salah satu lembaga penegak hukum di Indonesia yang dituntut untuk lebih berperan dalam menegakkan supremasi hukum, perlindungan kepentingan umum, penegakan hak asasi manusia, serta pemberantasan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).Akan tetapi hal tersebut masihtertutupi dengan honorarium-honorarium yang diberikan sesuai dengan anggaran kegiatan yang dilaksanakan Kantor Kejaksaan Negeri Medan sehingga diperkirakan memberikan dampak yang positif dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan.Maka, pengujian secara parsial yang menunjukkan hasil Remunerasi berpengaruh dan bersimbol positif yang berarti apabila Remunerasi meningkat, maka Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan juga akan meningkat, hal tersebut dapat dijawab dan dibuktikan dengan beberapa pernyataan yang telah diuraikan diatas.

2. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan, yang berarti apabila Semangat Kerja meningkat maka Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan juga akan ikut meningkat, hal ini

dapat diketahui pada tabel IV-6 dimana nilai signifikansi $0,000 <$ dari alpha $0,05$ dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,673 > 1,986$).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori penelitian yang dipaparkan sebelumnya bahwa menurut Badriyah (2015, hal.242) semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di sebuah perusahaan. Teori penelitian ini mengandung arti bahwa Kondisi melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik merupakan gambaran awal dari produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan kata lain, terdapat kecenderungan hubungan langsung antara produktivitas yang tinggi dan semangat kerja yang tinggi. Maka, dari uraian teori penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen Semangat Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori penelitian yang dipaparkan sebelumnya oleh Hasibuan (2013, hal.94) yang menyatakan semangat kerja adalah: "keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Teori penelitian ini mengandung arti bahwa Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya sehingga akan meningkatkan kinerja seseorang tersebut. Maka, dari uraian teori penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen Semangat Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori penelitian yang dipaparkan sebelumnya oleh Nitisemito (2010, hal.120) yang menyatakan semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Teori penelitian ini mengandung arti bahwa semangat kerja merupakan gambaran perasaan, keinginan atau kesungguhan individu/kelompok terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kedisiplinan dan kesediaan individu dalam kegiatan organisasi untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik dan lebih cepat yang bermuara pada peningkatan kinerjanya. Maka, dari uraian teori penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel independen Semangat Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan.

Pengujian secara parsial yang menunjukkan hasil Semangat Kerja berpengaruh dan bersimbol positif tersebut apabila dikaitkan dengan realita yang ada di Kantor Kejaksaan Negeri Medan diperkirakan terjadi karena Kantor Kejaksaan Negeri Medan telah membuat suatu kebijakan yaitu memberikan promosi jabatan dan pengembangan karir kepada pegawai yang memiliki prestasi dan kinerja yang tinggi pada pekerjaannya. Kantor Kejaksaan Negeri Medan juga memiliki ruangan kerja yang baik sehingga dapat tercipta suasana lingkungan kerja yang tenang dan dapat meningkatkan semangat kerja untuk mendukung setiap tugas pokok dan fungsi para pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Medan yang pada akhirnya dapat memberikan dampak yang positif dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. Maka, pengujian secara parsial yang menunjukkan hasil Semangat Kerja berpengaruh dan bersimbol positif yang berarti apabila Semangat Kerja meningkat, maka Kinerja Pegawai pada

Kantor Kejaksaan Negeri Medan juga akan meningkat, hal tersebut dapat dijawab dan dibuktikan dengan beberapa pernyataan yang telah diuraikan diatas.

3. Pengaruh Remunerasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau variabel independen Remunerasidan Semangat Kerjasecara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawaipada Kantor Kejaksaan Negeri Medan, hal ini dapat diketahui pada tabel IV-10dimana besaran nilai F hitung (14,383) lebih besar dari F tabel (3,093) dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori penelitian yang dipaparkan sebelumnya bahwa menurut Siswanto (2015, hal. 11) menyebutkan bahwa: “pencapaian kinerja seseorang dinyatakan berkaitan dengan pencapaian serangkaian tugas - tugas individu dengan dukungan pengakuan dan semangat kerja yang diberikan. Teori penelitian ini mengandung arti bahwa Kinerja Pegawai sangat terkait erat dengan dukungan pengakuan dari organisasi dalam hal ini dapat berbentuk remunerasiatau insentif dan semangat kerja yang ada secara bersamaan. Maka, dari uraian teori penelitian tersebut dapat diketahui bahwa variabel independen Remunerasidan Semangat Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawaipada Kantor Kejaksaan Negeri Medan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori penelitian yang dipaparkan sebelumnya oleh Sutrisno (2010, hal.172) yang menyatakan kinerja pegawai adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan pengakuan, semangat kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Azis dan Niaswah bahwa variabel remunerasi dan semangat kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena hubungan dari kedua variabel merupakan hubungan positif, dimana jika remunerasi dan semangat kerja meningkat maka kinerja juga meningkat. Maka berdasarkan pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pencapaian kinerja berhubungan dengan pengakuan dari organisasi dalam hal ini dapat berbentuk remunerasi atau insentif dan semangat kerjadari para pegawai, sehingga apabila remunerasi dan semangat kerja telah diberikan secara baik kepada para pegawai, maka akan mampu meningkatkan pencapaian kinerja. Kinerja dalam penelitian ini berhubungan dengan pencapaian serangkaian tugas-tugas oleh Pegawaipada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. Maka, dari uraian teori penelitian tersebut dapat diketahui bahwa variabel independen Remunerasidan Semangat Kerjasecara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y)pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Remunerasi dan Semangat Kerja secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah diuraikan dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Remunerasi memiliki pengaruh yang signifikan dalam proses terciptanya kinerja pegawai yang lebih baik. Hal ini telah diuji dan menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan adanya remunerasi yang diberikan kepada pegawai, Dengan demikian berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel independen Remunerasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan.
2. Semangat Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam menciptakan kinerja pegawai yang lebih baik. Hal ini telah diuji dan menunjukkan bahwa dengan adanya semangat kerja pegawai menjadi kanpegawai lebih optimal dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Dengan demikian berdasarkan hasil analisis secara parsial variabel independen Semangat Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan.
3. Berdasarkan hasil analisis secara simultan variabel independen remunerasi (X1) dan Semangat Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap

variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. Hal ini diuji dan mendapatkan hasil bahwa remunerasi dan semangat kerja saling mempengaruhi pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan.

B. Saran

Agar penelitian ini dapat disempurnakan di kemudian hari oleh peneliti selanjutnya, maka saran peneliti antara lain :

1. Peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas sampel dan populasi penelitian yang tidak hanya terbatas pada lingkup Kantor Kejaksaan Negeri Medan saja tetapi harus memperluas sampel dan populasi penelitian menjadi lingkup gabungan keseluruhan Kantor Kejaksaan Negeri, Kantor Kejaksaan Tinggi dan Kantor Kejaksaan Agung bahkan lintas negara sehingga cakupan hasil penelitian menjadi lebih luas dan dapat lebih digeneralisasi.
2. Untuk menghindari terjadinya perbedaan persepsi atas pernyataan dalam instrumen penelitian yang diberikan kepada responden maka perlu dilakukan penjelasan awal terlebih dahulu atas maksud dan tujuan pertanyaan serta diusahakan melakukan observasi terhadap objek yang diteliti sehingga hasil penelitian akan menjadi lebih baik lagi.
3. Penelitian ini perlu dikembangkan lagi, untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti pendampingan, komunikasi, gaya kepemimpinan, kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani. (2010). Membina Semangat Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Buletin Studi Ekonomi* 13(2), 68-81.
- Alex, S. N. (2010). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi* . Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 1*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Boedionto, S. (2012). Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Lapas Klas II A Anak Blitar. *Jurnal Ekonomi*, 1(1), 21-65.
- Boy, C. A. (2013). Pengaruh Remunerasi dan Semangat Kerja Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Medan Sumatera Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 14(2), 1-12.
- De Pora, A. (2011). *Remunerasi, Kompensasi dan Benefit* . Jakarta: Rana Pustaka.
- Deseller, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Edy, S. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group .
- Furqan, A. (2016). Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara. *Jurnal MINDS*, 2(2), 15-33.
- Handayani, Y. d. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 10(2), 40-45.
- Handoko, H. (2010). *Manajemen (Edisi 2)*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Istijanti, O. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama .
- Jufrizen. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 1-18.
- Juliandi A, Irfan, Manurung. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis* . Medan: Umsu Press.
- Lubis, A. I. (2010). *Akuntansi Keprilakuan Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Keuangan Daerah* . Jakarta: Erlangga.

- Hasibuan S.P, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, T. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Trategik* . Bogor: Ghalia Indonesia.
- Martini, R. (2013). Remunerasi dan Rasa Keadilan Masyarakat . *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 2(3), 61-66.
- Mathis, R. L. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Salemba Empat.
- Pohan, S. (2017). Pengaruh Konflik Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan . *Jurnal Manajemen*, 1(2), 31-36.
- Prawirosentono, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan* . Yogyakarta: BPFE. Yogyakarta.
- Ramadhan, S. (2016). Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Tangerang. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, 3(2) , 1-13.
- Robbins SP, J. (2012). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, D. S. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Setiawan F. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkas Anugrah . *E-Jurnal Management*, 17(2), 135-144.
- Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Siswandi, I. I. (2010). *Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis Kasus dan Pemecahannya* . Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sopiah. (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suhendri. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *E-Jurnal Manajemen* 2(3), 28-39.

- Supriyanto, E. (2013). Pengaruh Penetapan Sasaran dan Sistem Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Sektor Publik. *E-Jurnal Manajemen* 3(2), 129-142.
- Suryani. (2016). Pengaruh Semangat Kerja dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Ham Lampung . *Jurnal of Management*, 1(10), 1-11.
- Tewal, B. (2014). Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Wanita Karir Pada Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA* 2(1), 450-456.
- Tohardi, A. (2012). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: CV. Mandar Maju.
- Triyanto. (2013). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pemanfaatan Media Pembelajaran Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Proses Pembelajaran. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 1(2), 226-238.
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wirawan. (2010). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian* . Jakarta: Salemba Empat.
- Yahyo. (2013). Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Melalui Produksi CV. Putra Jaya Sahitaguna, Semarang). *E-Jurnal Manajemen*, 2(2), 1-10.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Anggi Oktavia Sari Lubis
2. Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 28 Oktober 1997
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Agama : Islam
5. Kewarganegaraan : Indonesia
6. Alamat : Jl. STM Gg. Pembangunan No. 3 Medan
7. Identitas Orang Tua
 - a. Ayah : Alm. Ali Syahdan Lubis
 - b. Ibu : Tetty Elisnawaty Nasution
8. Riwayat Pendidikan
 - a. SD : SD Negeri 068085 Medan
(Berijazah-2009)
 - b. SMP : SMP Swasta YPK Medan
(Berijazah-2012)
 - c. SMA : SMK Swasta Yapim Medan
(Berijazah-2015)

Demikian saya sampaikan dengan keseluruhan data yang tercantum pada daftar riwayat hidup ini adalah benar dan dapat dipertanggungjawabkan.

Medan, Maret 2019

Yang Membuat,

Anggi Oktavia Sari Lubis

Lampiran 1 : Daftar r tabel dan t tabel ($\alpha = 0,05$) dan F tabel ($\alpha = 0,05$)

A. Daftar r tabel dan t tabel ($\alpha = 0,05$)

df	T	R
	0,05	0,05
1	12,706	0,997
2	4,303	0,950
3	3,182	0,878
4	2,776	0,811
5	2,571	0,754
6	2,447	0,707
7	2,365	0,666
8	2,306	0,632
9	2,262	0,602
10	2,228	0,576
11	2,201	0,553
12	2,179	0,532
13	2,160	0,514
14	2,145	0,497
15	2,131	0,482
16	2,120	0,468
17	2,110	0,456
18	2,101	0,444
19	2,093	0,433
20	2,086	0,423
21	2,080	0,413
22	2,074	0,404
23	2,069	0,396
24	2,064	0,388
25	2,060	0,381
26	2,056	0,374
27	2,052	0,367
28	2,048	0,361
29	2,045	0,355
30	2,042	0,349
31	2,040	0,344
32	2,037	0,339
33	2,035	0,334
34	2,032	0,329
35	2,030	0,325
36	2,028	0,320
37	2,026	0,316
38	2,024	0,312

39	2,023	0,308
40	2,021	0,304
41	2,020	0,301
42	2,018	0,297
43	2,017	0,294
44	2,015	0,291
45	2,014	0,288
46	2,013	0,285
47	2,012	0,282
48	2,011	0,279
49	2,010	0,276
50	2,009	0,273
51	2,008	0,271
52	2,007	0,268
53	2,006	0,266
54	2,005	0,263
55	2,004	0,261
56	2,003	0,259
57	2,002	0,256
58	2,002	0,254
59	2,001	0,252
60	2,000	0,250
61	2,000	0,248
62	1,999	0,246
63	1,998	0,244
64	1,998	0,242
65	1,997	0,240
66	1,997	0,239
67	1,996	0,237
68	1,995	0,235
69	1,995	0,234
70	1,994	0,232
71	1,994	0,230
72	1,993	0,229
73	1,993	0,227
74	1,993	0,226
75	1,992	0,224
76	1,992	0,223
77	1,991	0,221
78	1,991	0,220
79	1,990	0,219
80	1,990	0,217
81	1,990	0,216

82	1,989	0,215
83	1,989	0,213
84	1,989	0,212
85	1,988	0,211
86	1,988	0,210
87	1,988	0,208
88	1,987	0,207
89	1,987	0,206
90	1,987	0,205
91	1,986	0,204
92	1,986	0,203
93	1,986	0,202
94	1,986	0,201
95	1,985	0,200
96	1,985	0,199
97	1,985	0,198
98	1,984	0,195
99	1,984	0,196
100	1,984	0,195

B. Daftar F tabel ($\alpha = 0,05$)

$\alpha = 0,05$										
df2	df1									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986	236,768	238,883	240,543	241,882
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371	19,385	19,396
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845	8,812	8,786
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041	5,999	5,964
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818	4,772	4,735
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147	4,099	4,060
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726	3,677	3,637
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438	3,388	3,347
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230	3,179	3,137
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072	3,020	2,978
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948	2,896	2,854
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849	2,796	2,753
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767	2,714	2,671
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699	2,646	2,602
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641	2,588	2,544
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591	2,538	2,494
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548	2,494	2,450
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510	2,456	2,412
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477	2,423	2,378
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447	2,393	2,348
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420	2,366	2,321
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397	2,342	2,297
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375	2,320	2,275
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355	2,300	2,255
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337	2,282	2,236
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321	2,265	2,220
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305	2,250	2,204
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291	2,236	2,190
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278	2,223	2,177
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266	2,211	2,165
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255	2,199	2,153
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244	2,189	2,142
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235	2,179	2,133
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225	2,170	2,123
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217	2,161	2,114
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209	2,153	2,106
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201	2,145	2,098
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194	2,138	2,091

39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187	2,131	2,084
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180	2,124	2,077
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174	2,118	2,071
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168	2,112	2,065
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163	2,106	2,059
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157	2,101	2,054
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152	2,096	2,049
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147	2,091	2,044
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143	2,086	2,039
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138	2,082	2,035
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134	2,077	2,030
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130	2,073	2,026
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126	2,069	2,022
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122	2,066	2,018
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119	2,062	2,015
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115	2,059	2,011
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112	2,055	2,008
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109	2,052	2,005
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106	2,049	2,001
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103	2,046	1,998
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100	2,043	1,995
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097	2,040	1,993
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094	2,037	1,990
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092	2,035	1,987
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089	2,032	1,985
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087	2,030	1,982
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084	2,027	1,980
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082	2,025	1,977
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237	2,150	2,080	2,023	1,975
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235	2,148	2,078	2,021	1,973
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233	2,145	2,076	2,019	1,971
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074	2,017	1,969
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072	2,015	1,967
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,140	2,070	2,013	1,965
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226	2,138	2,068	2,011	1,963
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066	2,009	1,961
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064	2,007	1,959
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220	2,133	2,063	2,006	1,958
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219	2,131	2,061	2,004	1,956
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217	2,129	2,059	2,002	1,954
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216	2,128	2,058	2,001	1,953
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056	1,999	1,951
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213	2,125	2,055	1,998	1,950

82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211	2,123	2,053	1,996	1,948
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210	2,122	2,052	1,995	1,947
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209	2,121	2,051	1,993	1,945
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207	2,119	2,049	1,992	1,944
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206	2,118	2,048	1,991	1,943
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205	2,117	2,047	1,989	1,941
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203	2,115	2,045	1,988	1,940
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202	2,114	2,044	1,987	1,939
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043	1,986	1,938
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200	2,112	2,042	1,984	1,936
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199	2,111	2,041	1,983	1,935
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198	2,110	2,040	1,982	1,934
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197	2,109	2,038	1,981	1,933
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196	2,108	2,037	1,980	1,932
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195	2,106	2,036	1,979	1,931
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194	2,105	2,035	1,978	1,930
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193	2,104	2,034	1,977	1,929
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192	2,103	2,033	1,976	1,928
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191	2,103	2,032	1,975	1,927

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian



KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH REMUNERASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEJAKSAAN NEGERI MEDAN

Bapak/Ibu yang terhormat,

Saya adalah Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini saya sedang melakukan penelitian sebagai salah satu syarat kelulusan S1 di Fakultas tersebut untuk penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan”. Untuk itu bermohon kepada Bapak/Ibu menyediakan sedikit waktu untuk mengisi kuesioner ini hanya untuk kepentingan akademik dan bukan untuk dipublikasikan. Sesuai dengan kode etik penelitian, penulis menjamin kerahasiaan semua data. Untuk itu isilah kuesioner ini dengan sebenar – benarnya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan Terimakasih.

Peneliti

Anggi Oktavia Sari Lubis

Tanggal/Bulan/Tahun ://
Pengisian koesioner

Nama : (Boleh Tidak Di Isi)

Responden : Pegawai
*berikan tanda cheklist (√)

1. Demografi Responden

Jenis Kelamin : Laki-Laki / Perempuan
*coret yang tidak perlu

Usia : 17 – 24 Tahun
 25 – 34 Tahun
 35 – 50 Tahun

Pendidikan Terakhir : D3
 S1
 S2

Masa Kerja : 1-5 Tahun
 5-10 Tahun
 >10 Tahun

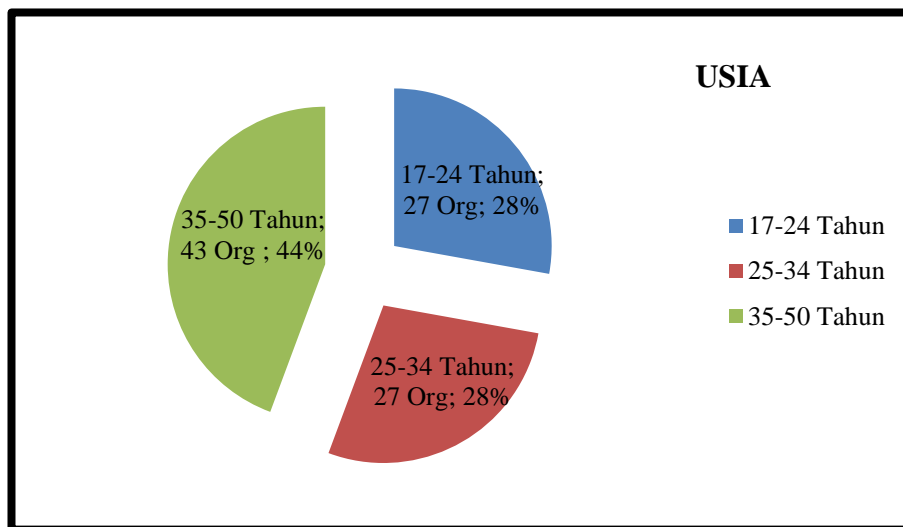
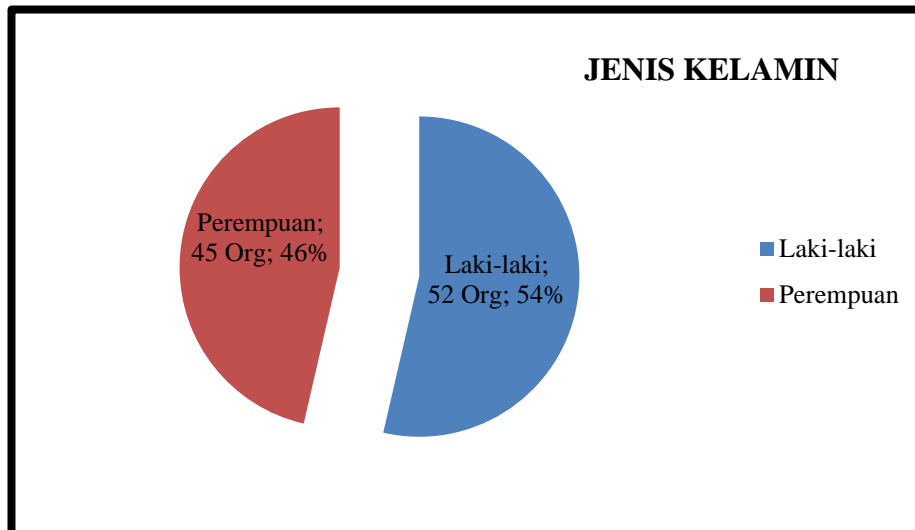
Kinerja Pegawai (Y)						
No	Uraian	SS	S	KS	TS	STS
1	Selalu bersungguh – sungguh dalam melaksanakan tugas					
2	Memiliki inisiatif untuk membuat keputusan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas					
3	Pegawai yang bersangkutan dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat					
4	Pegawai dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja					
5	Kehadiran merupakan hal yang diprioritaskan					
6	Pegawai selalu datang lebih awal dari jam kantor					
7	Lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim					
8	Loyalitas terhadap tim sangat tinggi					

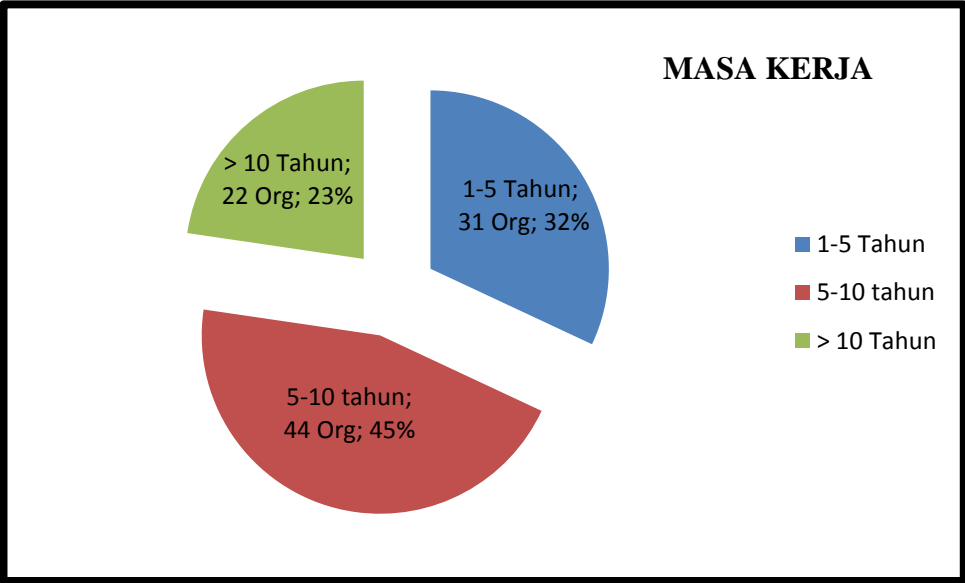
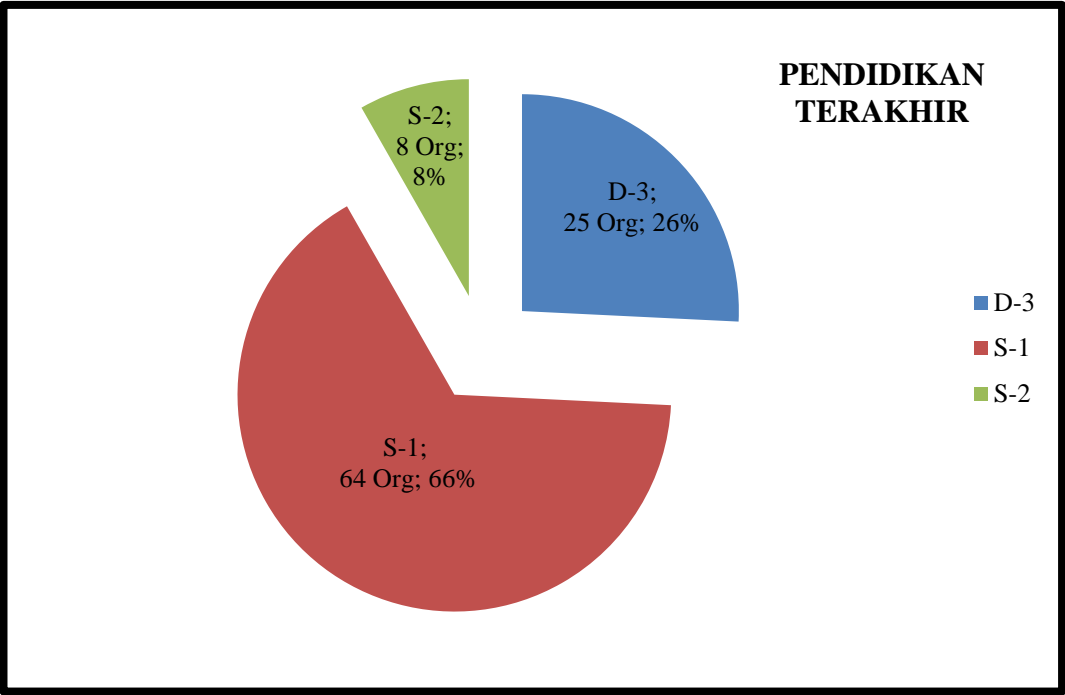
Remunerasi (X1)						
No	Uraian	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji yang diberikan selalu tepat waktu					
2	Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan jabatan sekarang.					
3	Pemberian insentif sesuai dengan peraturan instansi yang berlaku.					
4	Insentif yang diberikan memenuhi kesejahteraan pegawai					
5	Puas dengan jaminan sosial tenaga kerja yang diberikan instansi					
6	Imbalan Prestasi Kerja dan ganjaran lainnya yang diterima telah memuaskan dan menambah semangat kerja					
7	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur					

8	Pemberian komisi yang diterapkan perusahaan cukup adil					
9	Tunjangan yang diterima sesuai harapan					
10	Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya					

Semangat Kerja (X2)						
No	Uraian	SS	S	KS	TS	STS
1	Mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
2	Tidak pernah melemparkan kesalahan yang telah dibuatnya kepada orang lain.					
3	Ada rasa puas dalam hati bila pekerjaan selesai tepat pada waktunya					
4	Mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
5	Dalam lingkungan kerja sikap saling menghormati dan saling menghargai dapat meningkatkan semangat kerja pegawai					
6	Menjalin kerjasama yang baik dengan teman sekerja maupun dengan pemimpin					
7	Saya tidak percaya bahwa saya dapat bekerja lebih baik lagi					
8	Setiap kali menghadapi pekerjaan di sini, saya merasa tertekan					

Lampiran 3 : Data Demografi Responden Penelitian





Lampiran 4 : Data Penelitian

Kinerja Pegawai (Y)										
Unit Kerja	No	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
Pembinaan	1	5	4	4	4	4	4	4	4	33
	2	5	4	4	4	4	4	4	5	34
	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
	4	5	4	4	4	4	4	4	4	33
	5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
	6	4	4	5	4	4	4	4	5	34
	7	5	4	4	4	4	4	4	4	33
	8	4	4	5	4	4	5	4	5	35
	9	4	4	5	4	4	4	4	5	34
	10	4	4	4	3	4	4	4	4	31
	11	4	4	4	4	4	4	5	5	34
	12	4	3	3	4	4	4	4	4	30
	13	4	4	5	5	4	4	4	4	34
	14	4	4	5	5	4	4	4	5	35
	15	4	4	5	4	4	4	4	5	34
	16	4	4	4	4	4	5	5	4	34
	17	4	3	3	4	4	4	4	4	30
	18	4	4	4	4	4	4	4	5	33
Pidum	19	5	4	4	4	4	4	4	4	33
	20	5	4	3	4	4	4	4	4	32
	21	4	4	4	4	4	4	4	5	33
	22	4	4	4	4	4	4	4	5	33
	23	4	5	4	3	4	5	5	5	35
	24	4	4	4	4	4	3	3	3	29
	25	5	4	3	4	4	4	4	4	32
	26	4	4	5	4	4	4	4	5	34
	27	4	4	5	4	4	4	4	5	34
	28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
	29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
	30	4	4	5	4	4	4	4	5	34
	31	4	4	4	5	4	4	4	4	33
	32	4	4	5	5	4	4	4	5	35
	33	4	4	4	4	4	4	4	4	32
	34	4	4	4	4	4	4	4	4	32
	35	4	4	4	5	4	4	4	4	33
	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
	37	4	4	5	4	4	4	4	5	34
	38	4	4	4	4	4	4	4	4	32
	39	4	5	5	5	4	4	4	3	34

	40	4	4	4	4	4	4	4	5	33
	41	4	4	5	4	4	4	4	5	34
	42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
	43	4	3	3	4	4	4	4	4	30
	44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
	45	5	5	5	5	5	5	5	5	40
	46	4	4	5	5	4	4	4	5	35
	47	5	4	3	4	4	4	4	4	32
	48	4	4	4	4	4	4	4	4	32
	49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
	50	4	4	4	5	4	4	4	4	33
	51	4	4	4	4	4	4	4	4	32
	52	4	3	3	4	4	4	4	4	30
	53	4	4	4	3	4	4	4	4	31
	54	4	3	3	4	4	4	4	4	30
	55	4	4	4	4	5	4	4	4	33
Pidsus	56	4	4	4	4	4	4	4	4	32
	57	4	3	3	3	3	4	3	4	27
	58	4	4	5	4	4	4	4	5	34
	59	4	3	3	4	4	4	4	4	30
	60	4	4	5	4	4	4	4	5	34
	61	4	4	4	4	4	4	5	4	33
	62	4	4	5	4	4	4	4	5	34
	63	4	4	5	4	4	5	4	5	35
	64	4	4	4	4	4	4	5	4	33
	65	4	4	4	4	5	5	4	4	34
	66	4	4	4	4	5	5	4	4	34
	67	4	4	4	4	5	5	4	4	34
	68	4	4	5	5	4	4	4	5	35
	69	4	4	5	4	4	4	4	5	34
	70	4	4	4	4	4	4	4	4	32
71	4	4	4	4	4	4	4	4	32	
72	4	4	5	4	4	4	4	5	34	
73	4	4	4	4	4	3	4	5	32	
Datun	74	4	4	5	5	4	4	4	5	35
	75	4	4	4	4	4	3	4	5	32
	76	4	4	5	5	4	4	4	5	35
	77	4	4	5	4	4	4	4	5	34
	78	4	4	4	4	4	4	5	4	33
	79	4	3	4	4	4	4	4	4	31
	80	4	4	5	4	4	4	4	5	34
	81	4	4	4	4	4	4	5	4	33
	82	4	4	4	4	5	5	4	4	34

Intel	83	4	4	4	4	4	3	4	5	32
	84	4	4	4	4	4	3	4	5	32
	85	4	4	4	4	4	4	4	4	32
	86	4	4	4	5	4	4	4	4	33
	87	4	4	4	4	4	4	4	4	32
	88	4	4	4	4	4	3	4	5	32
	89	4	4	5	4	4	4	4	5	34
	90	4	4	4	4	4	4	4	4	32
	91	4	4	4	4	4	3	4	5	32
	92	4	4	4	5	4	4	4	4	33
	93	4	3	3	4	4	4	4	4	30
	94	4	4	4	4	4	3	4	5	32
	95	4	4	4	4	4	4	4	4	32
	96	4	4	4	4	5	4	4	4	33
	97	4	4	4	3	4	4	4	4	31

Remunerasi (X1)												
Unit Kerja	No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
Pembinaan	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	40
	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	39
	3	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	45
	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	43
	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	45
	6	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	44
	7	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	45
	8	3	4	5	4	5	3	5	4	1	5	39
	9	5	5	4	5	4	4	5	2	3	5	42
	10	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	38
	11	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
	12	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	39
	13	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	39
	14	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	40
	15	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	39
	16	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	47
	17	4	3	4	3	4	4	4	3	5	5	39
	18	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	45
Pidum	19	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
	20	4	5	5	4	3	3	4	3	5	4	40
	21	4	4	4	4	5	4	4	4	3	1	37
	22	5	4	5	5	3	5	5	4	3	5	44
	23	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	44
	24	4	4	3	4	3	3	4	4	2	5	36
	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
	26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
	27	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	44
	28	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	47
	29	4	5	5	4	3	3	4	3	4	5	40
	30	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	43
	31	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
	32	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	44
	33	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	44
	34	5	4	4	4	4	4	5	4	3	2	39
	35	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	46
	36	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
	37	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
	38	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
	39	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	43

	40	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	45
	41	5	5	3	5	2	3	5	5	5	5	43
	42	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47
	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
	44	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	46
	45	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	45
	46	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	39
	47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
	48	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43
	49	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
	50	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
	51	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
	52	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	39
	53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
	54	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	46
	55	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	38
	56	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
	57	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
	58	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	47
	59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
	60	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	45
	61	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
	62	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	46
	63	4	4	5	5	4	5	4	4	2	5	42
	64	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	47
	65	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
	66	5	3	5	5	5	5	5	3	4	5	45
	67	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46
	68	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
	69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
	70	4	5	5	4	3	3	4	3	5	5	41
	71	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	40
	72	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
	73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
	74	5	5	4	2	5	4	5	5	5	5	45
	75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
	76	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	44
	77	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	44
	78	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
	79	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
	80	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
	81	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	43
	82	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48

Intel	83	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	40
	84	4	5	5	4	3	3	4	3	3	1	35
	85	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	41
	86	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	46
	87	4	5	5	4	3	3	4	3	4	5	40
	88	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	39
	89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
	90	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	38
	91	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
	92	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	45
	93	3	4	4	2	5	4	3	4	4	4	37
	94	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
	95	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	46
	96	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	41
	97	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	47

Semangat Kerja (X2)										
Unit Kerja	No	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
Pembinaan	1	5	5	5	4	4	4	4	5	36
	2	3	4	5	5	5	5	4	5	36
	3	4	4	4	4	4	3	4	4	31
	4	5	5	5	4	4	4	4	5	36
	5	4	4	4	4	4	4	4	5	33
	6	4	4	5	4	4	4	5	5	35
	7	5	5	5	5	4	5	4	4	37
	8	5	5	5	5	4	4	4	4	36
	9	4	5	4	4	5	5	4	5	36
	10	4	4	4	4	5	4	4	4	33
	11	4	4	4	3	4	4	4	4	31
	12	4	4	5	4	4	5	4	5	35
	13	4	4	5	5	5	5	5	5	38
	14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
	15	4	4	5	4	4	4	4	5	34
	16	4	4	4	3	3	3	4	4	29
	17	4	4	4	4	4	4	4	4	32
	18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
Pidum	19	4	4	4	4	5	5	5	5	36
	20	4	4	4	4	4	4	5	5	34
	21	4	4	4	4	4	4	4	5	33
	22	4	4	5	5	5	5	5	5	38
	23	4	5	4	3	4	5	5	5	35
	24	4	4	4	4	4	4	4	5	33
	25	5	5	4	5	5	4	4	4	36
	26	4	4	4	4	5	5	4	5	35
	27	4	4	4	4	5	5	5	5	36
	28	5	5	5	5	5	4	5	5	39
	29	5	5	5	5	5	5	4	4	38
	30	4	5	5	5	4	4	4	4	35
	31	4	5	5	5	4	4	5	4	36
	32	5	5	5	5	4	4	4	4	36
	33	4	4	4	4	4	3	3	4	30
	34	4	4	4	4	4	4	4	5	33
	35	4	3	3	4	4	4	4	4	30
	36	4	4	4	4	5	5	5	5	36
	37	4	5	5	4	4	4	4	5	35
	38	4	5	4	4	5	5	5	5	37
	39	4	5	5	5	4	4	4	3	34

	40	4	4	5	5	5	5	5	5	38
	41	4	4	4	5	4	5	5	5	36
	42	5	5	5	4	4	5	5	5	38
	43	4	4	4	4	4	5	5	5	35
	44	4	4	4	4	5	4	5	5	35
	45	5	5	5	5	5	5	5	5	40
	46	4	4	4	4	4	4	4	5	33
	47	4	5	4	4	4	4	5	5	35
	48	4	4	5	4	5	5	5	5	37
	49	4	4	4	5	4	5	5	5	36
	50	4	4	4	4	5	4	4	5	34
	51	4	4	4	4	5	5	5	5	36
	52	4	4	4	4	4	4	4	4	32
	53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
	54	4	4	4	4	4	4	3	4	31
	55	4	4	3	3	3	4	3	4	28
	56	4	4	4	4	4	3	3	3	29
	57	4	3	3	3	3	4	3	4	27
	58	5	4	5	4	4	3	4	4	33
	59	5	4	5	4	3	4	4	5	34
	60	5	3	4	4	4	3	5	5	33
	61	5	4	4	5	4	4	5	5	36
	62	5	4	5	5	5	3	4	5	36
	63	5	4	3	4	4	4	4	4	32
	64	4	4	4	4	4	4	5	4	33
	65	4	4	4	5	5	5	5	5	37
	66	5	4	5	4	5	5	5	4	37
	67	5	5	5	5	5	4	4	4	37
	68	5	4	5	5	5	4	4	5	37
	69	5	4	5	4	4	5	5	4	36
	70	3	3	3	3	4	4	4	4	28
	71	4	4	4	4	4	4	4	4	32
	72	5	4	5	4	4	5	4	4	35
	73	4	4	4	4	4	4	4	5	33
	74	5	5	5	4	4	4	4	5	36
	75	4	4	4	4	4	3	4	5	32
	76	5	4	5	4	4	5	5	5	37
	77	5	4	5	5	5	4	4	4	36
	78	5	5	4	5	4	4	4	4	35
	79	4	3	4	4	4	4	4	4	31
	80	5	4	5	4	4	4	4	5	35
	81	4	4	4	4	4	5	5	5	35
	82	4	4	4	4	3	4	4	4	31

Intel	83	5	4	4	4	4	4	4	5	34
	84	5	4	4	4	4	4	5	5	35
	85	4	4	4	4	4	4	4	4	32
	86	4	4	4	4	4	4	5	5	34
	87	4	4	4	4	4	4	4	4	32
	88	4	4	4	4	4	4	4	5	33
	89	4	4	4	4	4	4	5	4	33
	90	5	5	5	5	5	5	4	5	39
	91	5	5	4	4	4	4	4	4	34
	92	4	4	5	4	4	4	5	5	35
	93	4	4	4	4	4	3	3	3	29
	94	5	4	4	4	4	4	4	4	33
	95	4	4	4	4	4	4	4	5	33
	96	5	5	5	5	5	4	4	5	38
	97	4	4	5	4	4	4	4	4	33

Lampiran 5 : Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations								
		Butir_1	Butir_2	Butir_3	Butir_4	Butir_5	Butir_6	Butir_7	Butir_8	Totar_Skor
Butir_1	Pearson Correlation	1	.235*	-.153	.074	.146	.141	.132	-.059	.246*
	Sig. (2-tailed)		.020	.134	.470	.152	.167	.198	.567	.015
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Butir_2	Pearson Correlation	.235*	1	.554**	.226*	.323**	.205*	.377**	.213*	.714**
	Sig. (2-tailed)	.020		.000	.026	.001	.044	.000	.036	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Butir_3	Pearson Correlation	-.153	.554**	1	.354**	.101	.143	.091	.587**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.134	.000		.000	.323	.161	.374	.000	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Butir_4	Pearson Correlation	.074	.226*	.354**	1	.179	.043	.091	.092	.504**
	Sig. (2-tailed)	.470	.026	.000		.079	.676	.377	.371	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Butir_5	Pearson Correlation	.146	.323**	.101	.179	1	.474**	.264**	-.049	.477**
	Sig. (2-tailed)	.152	.001	.323	.079		.000	.009	.634	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Butir_6	Pearson Correlation	.141	.205*	.143	.043	.474**	1	.354**	-.081	.480**
	Sig. (2-tailed)	.167	.044	.161	.676	.000		.000	.431	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Butir_7	Pearson Correlation	.132	.377**	.091	.091	.264**	.354**	1	.134	.499**
	Sig. (2-tailed)	.198	.000	.374	.377	.009	.000		.191	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Butir_8	Pearson Correlation	-.059	.213*	.587**	.092	-.049	-.081	.134	1	.542**
	Sig. (2-tailed)	.567	.036	.000	.371	.634	.431	.191		.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Totar_Skor	Pearson Correlation	.246*	.714**	.747**	.504**	.477**	.480**	.499**	.542**	1
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.637	8

2. InstrumenRemunerasi (X1)

Correlations

		Butir_1	Butir_2	Butir_3	Butir_4	Butir_5	Butir_6	Butir_7	Butir_8	Butir_9	Butir_10	Total_Skor
Butir_1	Pearson Correlation	1	.214	.355**	.443**	.217	.512**	.777**	.135	.125	.119	.700**
	Sig. (2-tailed)		.035	.000	.000	.033	.000	.000	.186	.223	.245	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Butir_2	Pearson Correlation	.214	1	.242	.257	.103	.048	.134	.594**	.002	-.063	.472**
	Sig. (2-tailed)	.035		.017	.011	.314	.638	.192	.000	.986	.538	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Butir_3	Pearson Correlation	.355**	.242	1	.342**	.265**	.646**	.273**	.022	-.119	.003	.527**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017		.001	.009	.000	.007	.833	.244	.975	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Butir_4	Pearson Correlation	.443**	.257	.342**	1	.209	.458**	.315**	.253	-.011	.104	.611**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.001		.040	.000	.002	.012	.915	.310	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Butir_5	Pearson Correlation	.217	.103	.265**	.209	1	.483**	.142	.335**	.047	.027	.536**
	Sig. (2-tailed)	.033	.314	.009	.040		.000	.165	.001	.650	.793	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Butir_6	Pearson Correlation	.512**	.048	.646**	.458**	.483**	1	.318**	.262**	.037	.154	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000	.638	.000	.000	.000		.002	.010	.716	.131	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Butir_7	Pearson Correlation	.777**	.134	.273**	.315**	.142	.318**	1	.234	-.013	.087	.578**
	Sig. (2-tailed)	.000	.192	.007	.002	.165	.002		.021	.902	.399	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Butir_8	Pearson Correlation	.135	.594**	.022	.253	.335**	.262**	.234	1	.071	.047	.570**
	Sig. (2-tailed)	.186	.000	.833	.012	.001	.010	.021		.487	.648	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Butir_9	Pearson Correlation	.125	.002	-.119	-.011	.047	.037	-.013	.071	1	.141	.306**
	Sig. (2-tailed)	.223	.986	.244	.915	.650	.716	.902	.487		.169	.002
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Butir_10	Pearson Correlation	.119	-.063	.003	.104	.027	.154	.087	.047	.141	1	.323**
	Sig. (2-tailed)	.245	.538	.975	.310	.793	.131	.399	.648	.169		.001
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Total_Skor	Pearson Correlation	.700**	.472**	.527**	.611**	.536**	.714**	.578**	.570**	.306**	.323**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.001	
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97	97

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.698	10

3. Instrumen Semangat Kerja (X2)

Correlations

		Butir_1	Butir_2	Butir_3	Butir_4	Butir_5	Butir_6	Butir_7	Butir_8	Total_Skor
Butir_1	Pearson Correlation	1	.405**	.434**	.351**	.085	-.031	.023	.008	.454**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.408	.766	.821	.936	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Butir_2	Pearson Correlation	.405**	1	.487**	.429**	.218	.182	.061	.037	.571**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.032	.074	.555	.722	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Butir_3	Pearson Correlation	.434**	.487**	1	.537**	.300**	.208	.194	.168	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.003	.041	.057	.100	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Butir_4	Pearson Correlation	.351**	.429**	.537**	1	.504**	.208	.195	.070	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.041	.056	.495	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Butir_5	Pearson Correlation	.085	.218	.300**	.504**	1	.423**	.339**	.295**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.408	.032	.003	.000		.000	.001	.003	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Butir_6	Pearson Correlation	-.031	.182	.208	.208	.423**	1	.516**	.379**	.618**
	Sig. (2-tailed)	.766	.074	.041	.041	.000		.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Butir_7	Pearson Correlation	.023	.061	.194	.195	.339**	.516**	1	.513**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.821	.555	.057	.056	.001	.000		.000	.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Butir_8	Pearson Correlation	.008	.037	.168	.070	.295**	.379**	.513**	1	.528**
	Sig. (2-tailed)	.936	.722	.100	.495	.003	.000	.000		.000
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97
Total_Skor	Pearson Correlation	.454**	.571**	.689**	.676**	.658**	.618**	.608**	.528**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	97	97	97	97	97	97	97	97	97

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

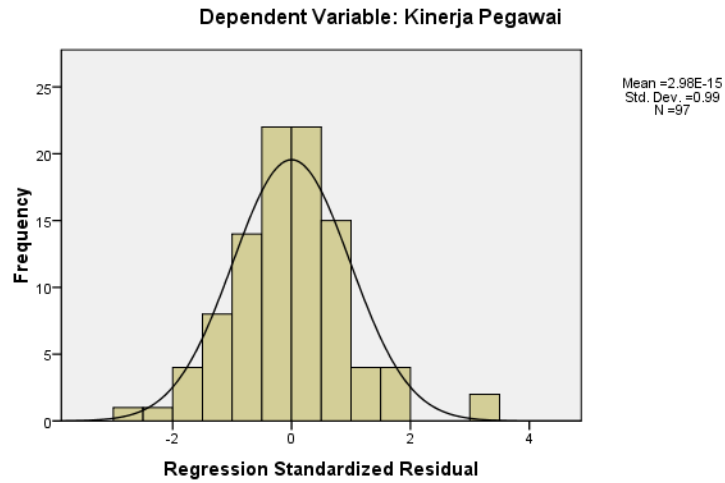
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.747	8

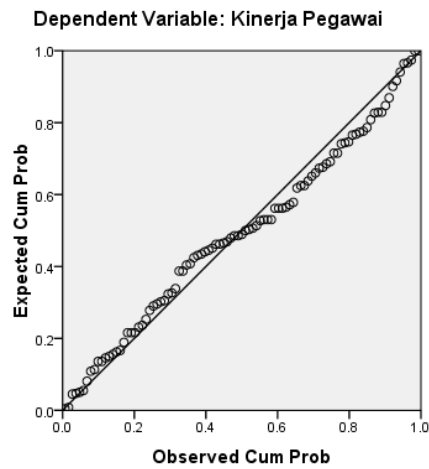
Lampiran 6 : Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.59197148
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.693
Asymp. Sig. (2-tailed)		.722

a. Test distribution is Normal.

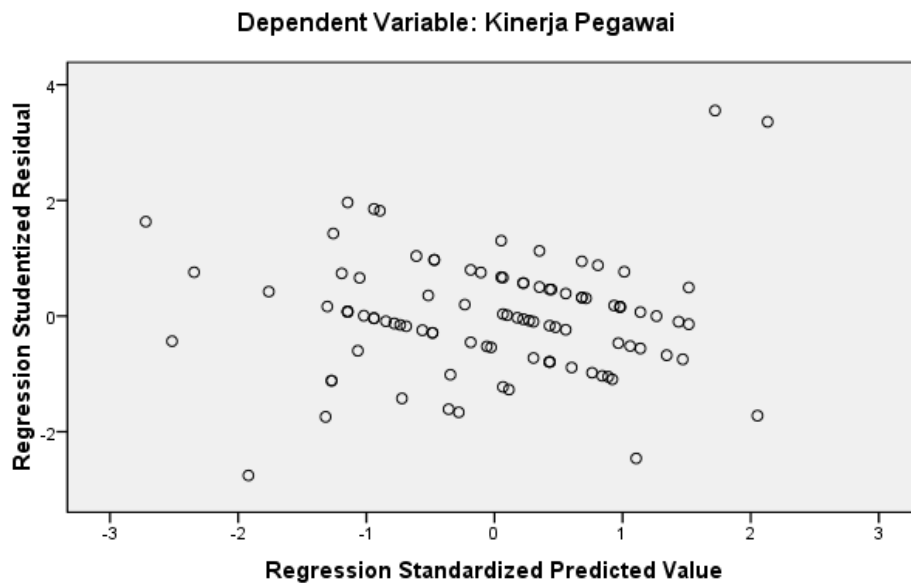
2. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.117	2.850		6.356	.000		
	Remunerasi	.111	.046	.219	2.419	.018	.998	1.002
	Semangat Kerja	.292	.062	.422	4.673	.000	.998	1.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

3. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.389	1.959		.198	.843
	Remunerasi	.023	.031	.074	.721	.473
	Semangat Kerja	-.006	.043	-.015	-.150	.881

a. Dependent Variable: Abs_Res

Lampiran 7 : Hasil Uji t, Uji F, Koefisien Determinasi(R^2) dan Regresi Linear Berganda

1. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.117	2.850		6.356	.000
	Remunerasi	.111	.046	.219	2.419	.018
	Semangat Kerja	.292	.062	.422	4.673	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

2. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.453	2	37.226	14.383	.000 ^a
	Residual	243.300	94	2.588		
	Total	317.753	96			

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Remunerasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.484 ^a	.234	.218	1.609

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Remunerasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

4. Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.117	2.850		6.356	.000
	Remunerasi	.111	.046	.219	2.419	.018
	Semangat Kerja	.292	.062	.422	4.673	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai