

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN INSENTIF TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN PT. IKAPHARMINDO
PUTRAMAS MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

**MUHAMMAD ADITIA KAROKARO
NPM : 158320178**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 24/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)24/6/22

**PENGARUH FASILITAS KERJA DAN INSENTIF TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN PT. IKAPHARMINDO
PUTRAMAS MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area



OLEH :

**MUHAMMAD ADITIA KAROKARO
NPM : 158320178**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

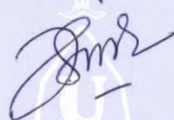
Document Accepted 24/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)24/6/22

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Fasilitas Kerjadan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Medan
Nama : MUHAMMAD ADITIA KAROKARO
NPM : 158320178
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi Pembimbing

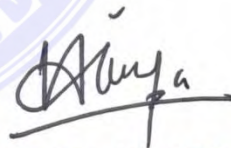


(Dra. Isnaniah LKS, MMA)
Pembimbing

Mengetahui :



(Ahmad Rafiq, BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA)
Dekan



(Nindya Yunita, S.Pd, M.Si)
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 29/Maret/2022

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dan berjudul “PENGARUH FASILITAS KERJA DAN INSENTIF TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT. IKAPHARMINDO PUTRAMAS MEDAN” Sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan judul yang dimaksud belum pernah di muat, di publikasikan atau di teliti oleh mahasiswa lain dalam konteks penulisan skripsi untuk program S-1 Departemen manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Medan Area. Adapun bagian bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah di tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari adanya di temukan plagiat di skripsi ini

Medan, 29 Maret 2022
Yang Membuat Pernyataan



Muhammad Aditia Karokaro
NPM. 158320178

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Muhammad Aditia Karokaro
Npm : 158320178
Program studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis karya : Tugas Akhir Skripsi

Dengan pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak bebas royalti Non eksklusif (Non-exclusive Royalti FreeRight)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh fasilitas kerja Dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Medan”**. Dengan hak bebas royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media Formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan sebagai pemilik Hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 29 Maret 2022
Yang menyatakan

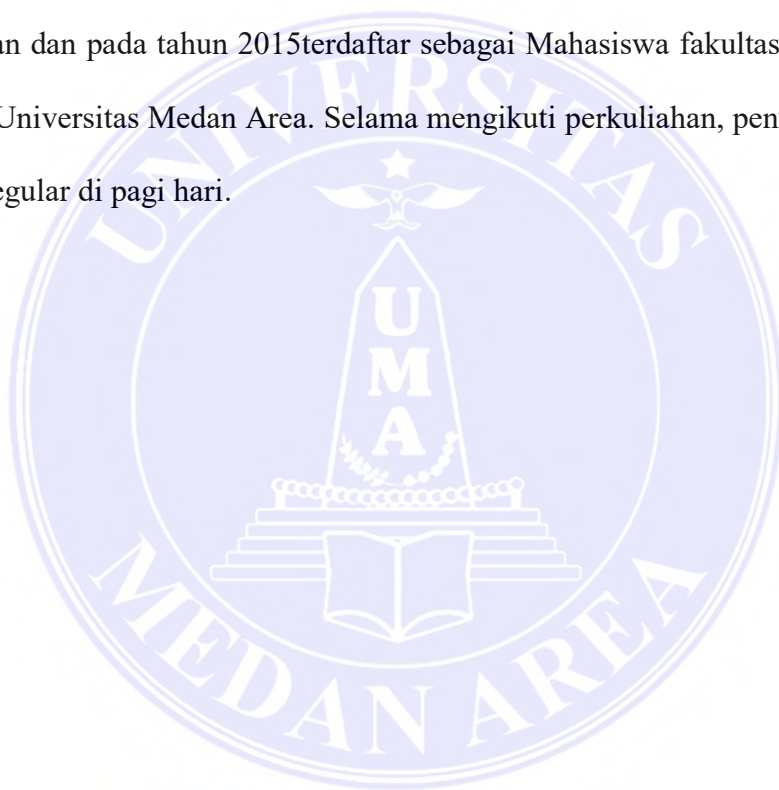


Muhammad Aditia Karokaro
NPM 158320178

RIWAYAT HIDUP

Penulis di lahirkan di kota Medan, Provinsi Sumatra Utara pada tanggal 21 Agustus 1994 dari ayah Drs.kalam karokaro (rahimahullah) dan ibu Wan Arjunaini Spd. penulis merupakan anak ke 1 dari tiga bersaudara.

Pada tahun 2006 penulis lulus dari SD Kartika 1-2 medan dan pada tahun 2009 lulus SMP Kartika 1-2 medan, tahun 2012 penulis lulus dari SMA Kartika 1-2 Medan dan pada tahun 2015 terdaftar sebagai Mahasiswa fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Selama mengikuti perkuliahan, penulis mengikuti kelas reguler di pagi hari.



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Medan. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (*interview*), dengan daftar pertanyaan (*questionnaire*) dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Medan yang berjumlah 69 orang. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Dalam penelitian ini jumlah populasi relatif kecil yaitu sebanyak 69 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa uji parsial pada variabel fasilitas kerja (X1) dan insentif (X2) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas kerja (Y). Berdasarkan hasil uji F diperoleh fasilitas kerja (X1) dan insentif (X2) secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel loyalitas kerja (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *adjusted* (R^2) adalah 0,511 atau 51,1%. Artinya loyalitas pada PT. Ikapharmindo Putramas Medan dapat dijelaskan oleh variabel fasilitas kerja dan insentif. Sedangkan sisanya sebesar 48,9% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini contohnya pelatihan, pengetahuan dan lain-lain.

Kata Kunci : Fasilitas Kerja, Insentif Kerja, Loyalitas.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work facilities and incentives on employee loyalty at PT. Ikapharmindo Putramas Medan. The research method used is exploratory research, where the variables are measured using a Likert scale. Methods of data collection is done by interview (interview), with a list of questions (questionnaire) and study documentation. The population in this study were all employees at PT. Ikapharmindo Putramas Medan. totaling 69 people. Sampling with the saturated sampling method or better known as the census. In this study, the population was relatively small, as many as 69 people. Data processing using SPSS version 23 software, with descriptive analysis and multiple regression analysis hypothesis testing. Based on the results of the t test, it can be seen that the partial test on the work facilities variable (X1) and incentives (X2) partially has a positive and significant effect on the work loyalty variable (Y) . Based on the results of the F test, work facilities (X1) and incentives (X2) simultaneously have a positive and significant effect on the work loyalty variable (Y). The results of this study indicate that the adjusted value (R²) is 0.511 or 51.1%. This means that loyalty to PT. Ikapharmindo Putramas Medan can be explained by the variables of work facilities and incentives, while the remaining 48.9% is explained by other reasons not examined in this study, for example training, knowledge and others.

Keywords : Work Facilities, Work Incentives, Loyalty.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur Kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh fasilitas kerja dan insentif terhadap loyalitas karyawan PT. Ikapharmindo putramas Medan”. Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area dan dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan dan boleh karena ituiaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk doa maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh, kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof.Dr.Dadan Ramdan,M.Eng,Msc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki,BBA,MMgt,Phd,CIMA selaku Dekan FakultasEkonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

3. Ibu Sari Nuzullina R, SE,Ak MAcc selaku wakil Dekan Bidang Pendidikan, penelitian Dan pengabdian kepada Masyarakat.
4. Ibu Wan Rizca Amelia SE,M.Si selaku wakil dekan bidang pengembangan SDM dan Administrasi keuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Ibu Dr.Wan Suryani SE,M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Inovasi Kemahasiswaan dan Alumni, Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
6. Ibu Rana Fathinah SE,M.Siselaku Wakil Dekan Bidang kerja sama dan Sisitem Informasi.
7. Ibu Nindya Yunita S.Pd,M.Siselaku Ketua program studi ManajemenFakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
8. Ibu Muthya Rahmi SE,MScselaku Sekretaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
9. Ibu Dra.Isnaniah LKS,MMA selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi.
10. Bapak Teddy Pribadi SE,MM selaku Dosen Pembanding yang telah memberikan saran dan masukan untuk kelengkapan skripsi ini.
11. Ibu Fitriani Tobing SE,M.Si selaku sekretaris yang telah bersedia memberikan semangat dan motivasi serta masukan,kritik,dan saran yang membangun dalam penyusunan skripsi ini menjadi lebih baik.

12. Seluruh Dosen dan pegawai Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan dan membantu mempermudah proses penyusunan skripsi kepada penulis

13. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam membantu Menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuhi

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

Medan, 28 Mei 2022



Muhammad Aditia KaroKaro
158320178

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
 BAB I. PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
 BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	 6
2.1. Loyalitas.....	6
2.1.1. Pengertian Loyalitas.....	6
2.1.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Loyalitas	8
2.1.3. Indikator Loyalitas Karyawan.....	9
2.2. Fasilitas Kerja	10
2.2.1. Pengertian Fasilitas Kerja	10
2.2.2. Indikator Fasilitas Kerja.....	11
2.3. Insentif.....	12
2.3.1. Pengertian Insentif	12
2.3.2. Jenis-Jenis Insentif	14
2.3.3. Indikator Insentif.....	14
2.4. Penelitian Terdahulu	16
2.5. Kerangka Konsep	17
2.6. Hipotesis Penelitian.....	18
 BAB III. METODE PENELITIAN	 19
3.1. Jenis Penelitian.....	19
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian	19
3.2.1. Tempat Penelitian.....	19
3.2.2. Waktu Penelitian	19
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian	20
3.3.1. Populasi.....	20
3.3.2. Sampel.....	20
3.4. Definisi Operasional.....	20
3.5. Jenis dan Sumber Data	22
3.6. Teknik Pengumpulan Data	22
3.7. Teknik Analisis Data.....	23
3.7.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	23
3.7.2. Uji Asumsi Klasik	24

3.7.3. Uji Statistik.....	26
3.7.4. Koefisien Determinasi (R^2)	27
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	28
4.1. Hasil Penelitian	28
4.1.1. Gambaran Umum PT. Ikapharmindo Putramas	28
4.1.2. Visi Misi dan Tujuan PT. Ikapharmindo Putramas....	29
4.1.3. Struktur Organisasi	30
4.1.4. Deskripsi Pekerjaan	30
4.1.5. Penyajian Data Responden	35
4.1.6. Penyajian Data Angket Responden	36
4.2. Uji Validitas dan Reabilitas	38
4.3. Uji Asumsi Klasik	41
4.4. Model Regresi Linier Berganda	45
4.5. Uji Hipotesis.....	47
4.6. Koefisien Determinasi (R^2)	50
4.7. Pembahasan	51
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	54
5.1. Kesimpulan	54
5.2. Saran	54
DAFTAR PUSTAKA.....	55
LAMPIRAN	57

DAFTAR TABEL

	Halaman
BAB II	
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	16
BAB III	
Tabel 3.1. Pelaksanaan Waktu Penelitian	19
Tabel 3.2. Operasional Variabel	21
Tabel 3.3. Bobot Nilai Angket	23
BAB IV	
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden	35
Tabel 4.2. Usia Responden	36
Tabel 4.3. Statistik Deskriptif Variabel Fasilitas Kerja (X_1)	37
Tabel 4.4. Statistik Deskriptif Variabel Fasilitas Kerja (X_2)	37
Tabel 4.5. Statistik Deskriptif Variabel Loyalitas (Y)	37
Tabel 4.6. Validitas Variabel Fasilitas Kerja	38
Tabel 4.7. Validitas Variabel Insentif	39
Tabel 4.8. Validitas Variabel Loyalitas	39
Tabel 4.9. Reliabilitas Data Variabel X_1	40
Tabel 4.10. Reliabilitas Data Variabel X_2	40
Tabel 4.11. Reliabilitas Data Variabel Y	41
Tabel 4.12. One Sample Kolmogorov-Smirnov Test	41
Tabel 4.13. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients	45
Tabel 4.14. Coefficients	46
Tabel 4.15. Anova	47
Tabel 4.16. Uji t Coefficients	49
Tabel 4.17. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	18
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Pt. Ikaparmindo Putramas.....	30
Gambar 4.2. Grafik Histogram.....	42
Gambar 4.3. Grafik Normal Probability	43
Gambar 4.4. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	44



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	57
Lampiran 2. Uji Validitas Responden.....	60
Lampiran 3. Master Data	62



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi ini, semua perusahaan berlomba-lomba untuk bisa bersaing agar mampu memenangkan persaingan di antara mereka. Namun untuk meraih kemenangan tersebut tidaklah semudah dibayangkan, mengingat semua perusahaan memiliki keunggulan-keunggulan yang sengaja dipersiapkan sehingga mereka tetap bisa bertahan. Untuk mempertahankan persaingan banyak perusahaan mempersiapkan sumber daya manusia yang terlatih dan mumpuni, yang semuanya bisa dipersiapkan dengan baik dengan melalui pembentukan karakter sumber daya manusia dengan berbagai aspek. Adapun pembentukan karakter dimulai dengan menanamkan loyalitas karyawan, agar karyawan bisa selalu bekerja secara sungguh-sungguh.

Menurut Hasibuan (2011), kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Jadi, di sini loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas para karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan *job description*, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi.

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan.

Menurut Lupiyaodi (2016) berpendapat, Fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan menjalankan fungsi. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan fungsi ini dapat berupa benda-benda maupun uang. Semakin baik fasilitas yang digunakan dapat meningkatkan produktivitas.

Insentif memiliki peran untuk memacu karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Pemberian Insentif harus dilakukan oleh perusahaan dengan layak dan adil kepada karyawan. Perusahaan tidak bisa memberikan Insentif hanya berdasarkan suka atau tidak suka. Pemberian Insentif yang tidak adil akan menyebabkan kecemburuan sosial yang timbul diantara karyawan sehingga akan memicu hubungan kerja yang negatif dan tentunya berdampak pada kinerja karyawan.

Menurut Hariandja (2012). Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja semakin besar pula insentif yang diterima. Sudah menjadi kebiasaan bahwa setiap perusahaan harus menetapkan target yang tinggi dan bila berhasil maka akan diberikan tambahan pendapatan.

PT. Ikapharmindo Putramas Medan adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri obat-obatan dan makanan. Perusahaan ini sudah berdiri dari tahun

1974, dan perusahaan ini berpusat di Pulogadung Raya Jakarta. Untuk memenangkan persaingan diantara perusahaan-perusahaan sejenis, PT. Ikapharmindo Putramas berusaha memberikan pelayanan yang terbaik untuk semua karyawannya, selain itu perusahaan juga selalu menjaga loyalitas karyawan-karyawannya. Namun dalam pelaksanaannya tidak selalu semua karyawan memiliki kepuasan terhadap perusahaan, ada saja kekurang puasan yang akhirnya menimbulkan ketidak loyalitas terhadap perusahaan. Diantara nya berkaitan dengan fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan, adalah di perusahaan sudah terdapat kotak P3K namun belum adanya ruangan khusus untuk fasilitas kesehatan yang digunakan apabila ada karyawan yang sakit atau ada kecelakaan kerja dan juga lokasi kantor jauh dengan klinik kesehatan sehingga karyawan yang mengalami kecelakaan dalam bekerja atau sakit tidak bisa mendapatkan bantuan dokter dengan cepat. Kemudian selain fasilitas kerja insentif juga masih menjadi masalah bagi sebhagian kecil karyawan. Para karyawan masih menilai insentif yang diberikan belumlah sebanding dengan besarnya target kerja yang diberikan. Padahal target kerja setiap tahunnya meningkat 30%. Sedangkan insentif hanya naik 5% persen setiap tanunnya.

Reserach gap penelitian antara lain Ni Made Maharani Dwi Ratnasari Kusdi Rahardjo M. Djudi Mukzam (2013) menyatakan insentif mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas. Perbedaan hasil penelitian pada Sumardhan, Dedy, (2014) yang menyatakan insentif tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat loyalitas karyawan.

Husni, Said Musnadi, Faisal (2018) menyimpulkan bahwa fasilitas kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Namun berbeda dengan 6

penelitian yang dilakukan Nurul Asfiah Fajarullaili (2016) menyimpulkan tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel fasilitas kerja terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti mengambil judul penelitian Pengaruh Fasilitas kerja dan Insentif terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka ada beberapa permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini. Adapun permasalahan yang dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah fasilitas kerjaberpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Ikapharmindo Putramas CabangMedan ?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan?
3. Apakah fasilitas kerja, dan insentifberpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan?

1.3.Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentifberpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.

3. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerjadan insentif berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yakni :

1. Manfaat secara teoritis
 - a. Bagi para akademisi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan untuk pengembangan literatur terkait manajemen pemasaran.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong adanya penelitian manajemen pemasaran yang serupa serta sebagai referensi bagi penelitian di masa yang akan datang.
2. Manfaat secara praktis
 - a. Bagi Peneliti :
Mengetahui hasil pengujian secara empiris mengenai Pengaruh Fasilitas kerja dan Insentif terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti, menambah pengalaman dan membuka wawasan baru, karena suatu ilmu pengetahuan bukan hanya untuk sekedar dipelajari tetapi setelah itu harus pula dipraktikkan.
 - b. Bagi Perusahaan : Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pikiran atau hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk lebih mengetahui Pengaruh Fasilitas kerja dan Insentif terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Loyalitas

2.1.1. Pengertian Loyalitas

Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Karyawan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Utomo (Tommy dkk., 2010) Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Menurut Reichheld, semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Dalam jurnal Maharani dkk., Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam organisasi dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi.

Menurut Sudimin (2013), loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai

tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

Sedangkan loyal menurut Siagian (2015), Suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain. Menurut Robbins (2003), Loyalitas adalah keinginan untuk memproteksi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Fletcher merumuskan loyalitas sebagai kesetiaan kepada seseorang dengan tidak meninggalkan, membelot atau tidak mengkhianati yang lain pada waktu diperlukan.

Menurut Hasibuan (2011), kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Menurut Pambudi (2010), di masa lalu atau masa sebelumnya, loyalitas para karyawan hanya diukur dari jangka waktu lamanya karyawan tersebut bekerja bagi sebuah organisasi. Namun saat ini, ukuran loyalitas para karyawan telah sedikit bergeser ke arah yang lebih kualitatif, yaitu yang disebut sebagai komitmen. Komitmen itu sendiri dapat diartikan sebagai seberapa besar seseorang mencurahkan perhatian, pikiran dan dedikasinya bagi organisasi selama dia bergabung di dalam organisasi tersebut.

Jadi, di sini loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi. Saat ini loyalitas para karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau

disebut juga dengan *jobdescription*, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi.

2.1.2.Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut Steers & Porter (2012) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor :

1. karakteristik pribadi, meliputi : usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian;
2. Karakteristik pekerjaan, meliputi : tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas;
3. Karakteristik desain perusahaan atau organisasi, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan;
4. Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan atau organisasi, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap di atas dapat dilihat bahwa masing-masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup organisasi, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh organisasi baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan dan

organisasi sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan, sehingga Soegandhi (2013) menyimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi : adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja upah yang diterima, karakteristik pribadi 20 individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain organisasi dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

2.1.3.Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Runtu (2014) Loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi. Apabila organisasi menginginkan seorang karyawan yang loyal, organisasi harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian dari organisasi yang merupakan tingkatan lebih tinggi. Dengan demikian karyawan tersebut sungguh merasa bahwa suka-duka organisasi adalah suka-dukannya juga. Oleh karena itu loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan, memiliki produktivitas yang melampaui standard, memiliki perilaku altruis, serta adanya hubungan timbal balik di mana loyalitas karyawan harus diimbangi oleh loyalitas organisasi terhadap karyawan.

Ada 7 indikator yang dapat dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas karyawan sebagaimana dikemukakan Powers (2014), yaitu:

1. Tetap bertahan dalam organisasi.
2. Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Menjaga rahasia bisnis perusahaan.
4. Mempromosikan organisasinya kepada pelanggan dan masyarakat umum.
5. Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat.

6. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi.
7. Tidak bergosip, berbohong atau mencuri.

Pambudi (2010) juga menambahkan bahwa lima 5 faktor yang menjadi tolok ukur sumber daya manusia yang mempunyai loyalitas atau komitmen, yaitu:

1. Karyawan tersebut berada di organisasi tertentu;
2. Karyawan tersebut mengenal seluk beluk bisnis perusahaannya maupun para pelanggannya dengan baik.
3. Karyawan tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaannya;
4. Karyawan tersebut merupakan aset tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing;
5. Karyawan tersebut mempromosikan organisasinya, baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang lebih baik.

2.2. Fasilitas Kerja

2.2.1. Pengertian Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang

digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Lupiyaodi (2016) berpendapat, Fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan menjalankan fungsi. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan fungsi ini dapat berupa benda-benda maupun uang. Semakin baik fasilitas yang digunakan dapat meningkatkan produktivitas.

Menurut Hartanto (2015) karakteristik dari sarana pendukung dalam proses aktivitas perusahaan adalah:

1. Mempunyai bentuk fisik Dipakai atau digunakan secara aktif dalam kegiatan normal perusahaan, mempunyai jangka waktu kegunaan atau umur relatif permanen dari satu periode akuntansi atau lebih dari satu tahun.
2. Memberikan manfaat dimasa yang akan datang.

Dari pendapat diatas dapat diketahui bahwa sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

2.2.2. Indikator Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh karyawan untuk memudahkan dalam penyelesaian kerja sehari-hari. Fasilitas kerja pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut.

Menurut Sofyan (2014) Indikator fasilitas kerja dalam perusahaan terdiri dari:

- a. Mesin dan peralatan yaitu keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses produksi yang ada di perusahaan.
- b. Prasarana yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan, diantaranya adalah tempat ibadah, toilet, jalan, pagar dan lainnya.
- c. Perlengkapan kantor yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perkantoran, seperti perabot kantor (meja, kursi, lemari, dan lainnya). Peralatan laboratorium dan peralatan elektronik (komputer, mesin *fotocopy*, printer, dan alat hitung lainnya).
- d. Ruangan kesehatan Yaitu ruangan yang diperlukan bagi karyawan beristirahat ketika sedang sakit dan apabila terjadi kecelakaan kerja.
- e. Bangunan yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan perusahaan utama seperti perkantoran, pabrik dan pergudangan.

2.3. Insentif

2.3.1. Pengertian Insentif

Menurut Hariandja (2012). Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Semakin tinggi prestasi kerja semakin besar pula insentif yang diterima. Sudah menjadi kebiasaan bahwa setiap perusahaan harus menetapkan target yang tinggi dan bila berhasil maka akan diberikan tambahan pendapatan.

Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*Pay for Performance Plan*). Insentif merupakan motivator yang positif bagi para karyawan untuk meningkatkan gairah kerja, kreatifitas dan pengembangan dirinya menuju tenaga yang profesional.

Menurut Jensen dan Meckling dalam Hariandja (2012), insentif digunakan untuk mendorong karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Pemberian insentif tersebut bermanfaat bagi perusahaan maupun karyawan. Jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi, maka mereka akan merasa adanya ketidakadilan yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan yang pada gilirannya dapat mempengaruhi perilaku, misalnya ketidakhadiran dan penurunan prestasi kerja.

Pemberian insentif berfungsi untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan kinerja individu maupun kelompok. Insentif merupakan bagian dari imbalan moneter yang termasuk dalam kompensasi langsung yang pembayarannya berdasarkan kinerja daripada karyawan suatu perusahaan. Insentif tersebut diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja atau kegairahan kerja yang akan dapat meningkatkan kinerja mereka dan akhirnya meningkatkan pendapatan perusahaan.

2.3.2. Jenis- jenis insentif

Menurut Panggabean (2012 : 90), pada dasarnya pemberian insentif ditujukan untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.

Untuk mencapai tujuan pemberian tersebut, maka insentif terdiri dari:

- a. Insentif individu Rencana atau program insentif individu ini bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu.
- b. Insentif kelompok Insentif akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka juga melebihi standar yang telah ditetapkan.

Para anggota nya dibayarkan dengan 3(tiga)cara, yaitu:

1. Seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh mereka yang paling tinggi prestasi kerjanya.
2. Semua anggota kelompok menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan yang paling rendah prestasinya
3. Semua anggota menerima pembayaran yang sama dengan rata-rata pembayaran yang diterima oleh kelompok.

2.3.3. Indikator Insentif

Menurut Rivai (2019) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat insentif karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan.

Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil

kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

2. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja

3. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi. Kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan dipimpin oleh pegawai senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam

situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

4. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini disajikan pada tabel 2.1 sebagai berikut:

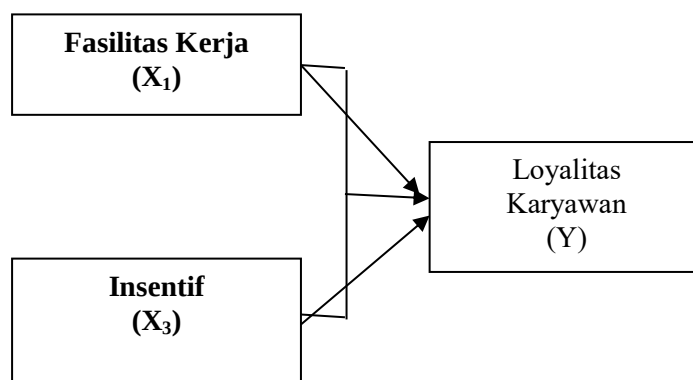
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
1	Audy Ishida Djansen2 2016	Analisis pengaruh insentif dan fasilitas perusahaan terhadap loyalitas karyawan pada pt. Karya dinamika perkasa (head office)	Hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil sebagai berikut : (1). Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif dengan loyalitas karyawan pada PT. Karya Dinamika Perkasa di Head Office dengan p value atau sig. sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,615; (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara fasilitas perusahaan dengan loyalitas karyawan pada PT. Karya Dinamika Perkasa di Head Office dengan p value atau sig. sebesar 0,014 ($< 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,364; dan (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara insentif dan fasilitas perusahaan secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Karya Dinamika Perkasa di Head Office dengan p value atau sig. sebesar 0,000 ($< 0,05$). Kontribusi variabel insentif dan fasilitas perusahaan terhadap variabel loyalitas karyawan tersebut sebesar 67,2%, sedangkan sisanya 32,8% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model
2	Nita Febrina S 2016	Pengaruh insentif dan fasilitas kerja terhadap loyalitas kerja karyawan	Penelitian menemukan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti secara signifikan. Insentif dan facilities kerja

No.	Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian
		operasional pt. smart tbk perkebunan padang halaban kabupaten labuhan batu utara	berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah insentif. Implikasi pada penelitian ini adalah insentif dan facilities kerja memiliki peran yang sama penting baik secara individual maupun secara bersama-sama dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan.
3	Reni Astria 2014	Pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Standard chartered bank	Penelitian menemukan bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti secara signifikan. Insentif dan facilities kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah insentif. Implikasi pada penelitian ini adalah insentif dan facilities kerja memiliki peran yang sama penting baik secara individual maupun secara bersama-sama dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan
4	Chairun Nisa 2014	Pengaruh fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Indoking aneka agar-agar industri Medan	Facilities kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah insentif. Implikasi pada penelitian ini adalah insentif dan facilities kerja memiliki peran yang sama penting baik secara individual maupun secara bersama-sama dalam meningkatkan loyalitas kerja karyawan

2.5. Kerangka Konseptual

Variabel bebas (X) terdiri fasilitas kerja (X1), insentif (X2) Sedangkan variabel terikatnya (Y) adalah loyalitas. Analisa yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi berganda dimana teknik tersebut menguji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial dan pengaruh yang dominan antara variabel bebas (X) dan variabel (Y) Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan pertanyaan yang penting karena hipotesis ini merupakan jawaban sementara dari suatu penelitian, sebagaimana pendapat Sugiyono (2012:73) “Hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data.

Berdasarkan pengertian hipotesis, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Fasilitas kerja berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan.
2. Insentif berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan.
3. Fasilitas kerja dan insentif secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah korelasional tujuannya untuk memahami hubungan antar variabel, misalnya penelitian yang ingin mengetahui apakah berat badan mempunyai hubungan dengan tinggi badan. Di sini tidak diperlukan untuk mengetahui mana yang menjadi penyebab dan mana yang menjadi akibat(Pakpahan, 2014).

3.2. Tempat Dan Waktu Penelitian

3.2.1. Tempat Penelitian

Penelitian berlokasi PT. Ikapharmindo Putramas di Jl Gatot Subroto 248 Medan Kota Medan, Sumatera Utara.

3.2.2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Penelitian berlokasi PT. Ikapharmindo Putramas di Jl Gatot Subroto 248 Medan Kota Medan, Sumatera Utara yang akan dilaksanakan dari bulan Januari 2021 sampai April 2021.

Tabel 3.1.
Pelaksanaan Waktu Penelitian

No	Keterangan	Tahun/Bulan															
		Januari 2021				Pebruari 2021				Maret 2020				April 21			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset																
2	Pengajuan Judul																
3	Pembuatan Proposal																
4	Bimbingan Proposal																
5	Seminar Proposal																

No	Keterangan	Tahun/Bulan															
		Januari 2021				Pebruari 2021				Maret 2020				April 21			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
6	Pengumpulan Data																
9	Seminar Hasil																
10	Meja Hiaju																

3.3. Populasi Dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Obyek populasi yang akan diteliti oleh penulis telah diketahui bahwa populasi karyawan PT. Ikapharmindo Putramas Medan yang berjumlah 69 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini menggunakan tehnik sampel jenuh karena pengambilan sampel yang merupakan keseluruhan populasi.

3.4. Definisi Operasional

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

Tabel 3.2
Operasional Variabel

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
1.	Fasilitas Kerja (X1)	Fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan menjalankan fungsi. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan fungsi ini dapat berupa benda-benda maupun uang. Semakin baik fasilitas yang digunakan dapat meningkatkan produktivitas.	1. Mesin 2. Prasarana 3. Perlengkapan kantor 4. Ruangan keseharian 5. Bangunan	Likert
2.	Insentif (X2)	insentif digunakan untuk mendorong karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Pemberian insentif tersebut bermanfaat bagi perusahaan maupun karyawan. Jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi, maka mereka akan merasa adanya ketidakadilan yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan yang pada gilirannya dapat mempengaruhi perilaku, misalnya ketidakhadiran dan penurunan prestasi kerja.	1. Kinerja 2. Lama kerja 3. Senioritas 4. Kebutuhan	Likert
3.	Loyalitas (Y)	Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab	1. Tetap bertahan dalam organisasi. 2. Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. 3. Menjaga rahasia bisnis perusahaan. 4. Mempromosikan organisasinya kepada pelanggan dan masyarakat umum. 5. Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat. 6. Mau mengorbankan	Likert

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala ukur
			kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi. 7. Tidak bergosip, berbohong atau mencuri	

Sumber: PT. Ikapharmindo Putramas

3.5. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

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

2. Data Sekunder

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

3.6. Teknik Pengumpulan Data

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

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

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

Tabel 3.3
Bobot Nilai Angket

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

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

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

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

a. Uji Validitas

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

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

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

b. Uji Reliabilitas

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

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

3.7.2.Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

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

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

2. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah: a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

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

c. Uji Heteroskedastisitas

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

3.7.3. Uji Statistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel. Model regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 23.00 for windows* yaitu:

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

Dimana :

Y = Variabel terikat (loyalitas)

X_1 = Variabel bebas (fasilitas kerja)

X_2 = Variabel bebas (insentif)

a = Konstanta

$b_{1,2,3}$ = Koefisien Regresi

e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,1 (10%)

b. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

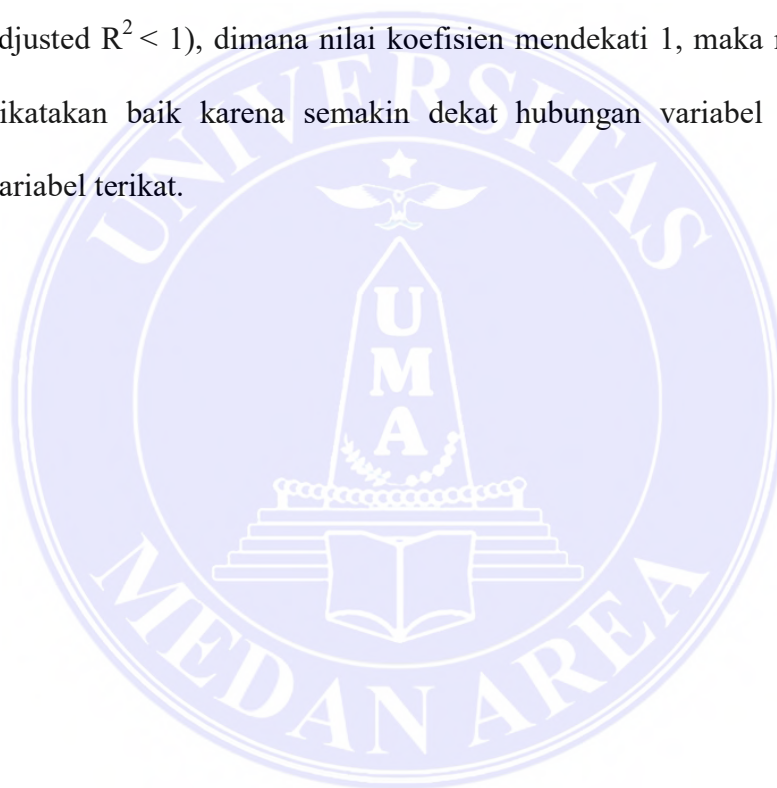
Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 90% ($\alpha = 0,1$).

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 90% ($\alpha = 0,1$).

3.7.4. Koefisien Determinasi (R^2)

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



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

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

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variable fasilitas kerjamempengaruhi loyalitas karyawan di PT. Ikapharmindo Putramas Medan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel insentifmempengaruhi loyalitas karyawan di PT. Ikapharmindo Putramas Medan
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel fasilitas kerja dan insentifterhadap loyalitas karyawan di PT. Ikapharmindo Putramas Medan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian penulis memberikan beberapa saran, yaitu :
Disarankan kepada pimpinan pada PT. Ikapharmindo Putramas Medan.

1. Supaya perusahaan memperhatikan fasilitas kerja yang ada, dengan memberikan peremajaan terhadap komputer yang ada.
2. Supaya memberikan insentif yang sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.

3. Supaya lebih memperhatikan loyalitas konsumen dengan jalan memperhatikan fasilitas kerja dan insentif yang diberikan.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, 2005, ***Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik***, Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernadin dan Russel yang diterjemahkan oleh Hadari 2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Edisi kesembilan. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Gibson ,2011, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Edisi Sembilan (Terjemahan Agus Dharma). Jakarta : Erlangga.
- Hariandja, 2012, ***Manajemen Sumber Daya Manusia*** Edisi tiga. Jakarta : PT.Grasindo.
- Lussier Dalam Hadari Nawawi, 2013, ***Manajemen Prilaku Organisasi***, diterjemahkan Agus Dharma,Edisi II, Gramedia Jakarta
- Mangkuprawira, 2012, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Munandar, 2011, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Edisi 4, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Marwansyah, 2010, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***,Edisi 2, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Mangkunegara, 2012, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Mathis dan Jackson, 2011, ***Organisasi Perilaku Struktur Proses***, Edisi Sembilan (Terjemahan Agus Dharma). Jakarta : Erlangga.
- Michael Zwell, 2010, ***Human Motivation***. New York Cambrigde University Press
- Nitisimto, 2016, ***Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2 Jilid 3***,Jakarta, Penerbit Erlangga
- Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright, 2013. ***Manajemen Personalia***. Edisi Keenam Jilid 2. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Nurianna Thoha, 2011, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Prenada Media Group. Jakarta.
- Pramudyo Chrisogonus D. 2017,***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Edisi Sembilan (Terjemahan Agus Dharma). Jakarta : Erlangga

- Panggabean ,2012, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Bogor, Penerbit. PT.Ghalia Indonesia.
- Rivai, 2016, ***Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management***, Jilid 2. Jakarta: Gunung Agung.
- Ruky, 2016, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Suprayitno dan Sukir, 2017, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Sastradipoera , 2016, ***Pengantar Manajemen Perusahaan***, Penerbit , PT.Gramedia Jakarta.
- Sofyandi, 2014, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Yogyakarta. Penerbit PT.Graha Ilmu.
- Sri Lastanti, 2015, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Spencer and Spencer dikutip oleh Umi Narimawati, 2017, ***Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resources Management***, Jilid 2. Jakarta: Gunung Agung
- Sedarmayanti, 2015, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Prenada Media Group. Jakarta.
- Soedirman , 2016, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- Tanjung, 2013, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Bogor, Penerbit. PT.Ghalia Indonesia.
- Wibowo, 2011, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Cetakan Kesebelas, Bandung: Alpha Beta

LAMPIRAN I

KUESIONER

PENGARUH FASILITAS KERJA DAN INSENTIF TERHADAP LOYALITAS PADA PT. IKAPHARMINDO PUTRAMAS CABANG MEDAN

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

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 30 Thn b. 31 - 40 Thn c. >40 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang /*checkbox*list (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan:

- SS = Sangat Setuju (diberi nilai 5)
 S = Setuju (diberi nilai 4)
 KS = Kurang Setuju (diberi nilai 3)
 TS = Tidak Setuju (diberi nilai 2)
 STS = Sangat tidak Setuju (diberi nilai 1)

III. DAFTAR PERNYATAAN

1. VAIABEL FASILITAS KERJA (X₁)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Mesin						
1	Hampir semua perlengkapan kerja menggunakan komputer untuk membantu pekerjaan					
Prasarana						
2	Prasarana yang disiapkan oleh perusahaan sudah memenuhi persyaratan					
Perlengkapan Kantor						
3	Perlengkapan kantor sangat membantu dalam menyiapkan pekerjaan					
Ruangan Keseharian						
4	Ruangan kerja sangat nyaman					
Bangunan						
5	Bangunan kantor sudah permanen					

2. VARIABEL INSENTIF (X₂)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kinerja						
6	Insentif yang diberikan oleh perusahaan bergantung kepada kinerja karyawan					
Lama kerja						
7	Insentif yang masa kerjanya lama akan diberikan lebih besar					
Senioritas						
8	Saya snior diperusahaan ini sehingga insentif saya besar					

Kebutuhan						
9	Saya memiliki kebutuhan yang berbeda dalam penerimaan insentif					

3. VARIABEL TERIKAT LOPYALITAS Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
- Tetap bertahan dalam organisasi						
10	Saya selalu tetap ingin bekerja diperusahaan ini					
Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan						
11	Saya selalu kerja lembur					
Menjaga rahasia bisnis perusahaan						
12	Saya selalu menjaga rapat rapat rahasia perusahaan					
Mempromosikan organisasinya kepada pelanggan dan masyarakat umum						
33	Saya selalu memperomosikan produk produk yang dihasilkan					
Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat						
14	Saya mentaati aturan yang dibuat perusahaan					
Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi. Tidak bergosip, berbohong atau mencuri						
15	Saya mengutamakan kepentingan perusahaan					

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

LAMPIRAN II
UJI VALIDITAS RESPONDEN

No	Fasilitas Kerja					Total	Intensif				Total	Loyalitas						Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	
1	4	4	3	3	4	18	4	3	4	4	15	4	4	4	5	5	5	27
2	3	4	4	2	3	16	4	4	4	3	15	3	4	4	2	3	3	19
3	2	2	5	3	4	16	5	5	5	3	18	4	5	3	5	5	5	27
4	3	4	5	4	3	19	4	4	4	4	16	4	4	2	2	4	4	20
5	2	4	3	2	4	15	4	4	4	3	15	4	5	2	2	5	4	22
6	4	4	4	3	4	19	4	5	5	2	16	4	4	2	4	4	4	22
7	3	4	5	2	3	17	4	4	4	4	16	4	5	4	3	4	4	24
8	3	4	3	4	3	17	3	2	3	2	10	3	3	3	2	1	4	16
9	5	4	4	5	4	22	4	4	4	5	17	5	4	4	5	5	5	28
10	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	20	4	5	5	5	4	4	27
11	4	5	5	4	4	22	4	3	4	4	15	4	4	4	4	3	4	23
12	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	4	25
13	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	17	5	5	5	5	4	4	28
14	5	4	5	5	5	24	4	4	5	4	17	5	4	5	4	5	5	28
15	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	5	30
16	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	20	5	4	4	4	5	5	27
17	4	5	5	5	4	23	3	4	4	4	15	5	5	5	5	5	5	30
18	5	4	5	5	5	24	4	5	5	4	18	5	4	4	5	5	4	27
19	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17	5	4	4	5	4	5	27
20	5	5	5	5	5	25	5	3	4	3	15	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	5	5	22	5	4	5	4	18	4	4	4	4	4	5	25
22	4	4	4	4	5	21	4	4	5	4	17	4	4	5	5	4	4	26
23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
24	5	4	4	5	4	22	4	5	4	5	18	5	5	4	5	5	5	29

25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
26	5	5	5	4	4	23	4	4	5	5	18	4	4	5	4	5	5	27
27	5	5	4	4	5	23	5	4	5	4	18	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	3	4	4	3	4	4	22
29	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
30	5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	16	5	4	4	5	5	4	27



MASTER DATA

No	JK	Umur	Fasilitas Kerja					Total	Intensif				Total	Loyalitas						Total
			X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	
1	1	2	4	3	3	4	3	17	4	3	4	3	14	4	4	4	3	3	4	22
2	1	2	4	4	4	5	4	21	4	5	4	4	17	5	5	4	4	4	4	26
3	1	2	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	16	5	5	4	5	4	4	27
4	1	1	5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	16	5	5	4	4	4	4	26
5	1	2	4	4	4	4	4	20	3	4	5	3	15	4	4	4	4	2	5	23
6	2	2	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	14	4	4	4	5	4	5	26
7	1	1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
8	1	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	15	4	4	4	4	3	4	23
9	1	2	4	4	4	3	3	18	3	5	4	3	15	3	4	3	4	3	4	21
10	1	1	3	3	4	4	4	18	4	4	2	4	14	4	4	4	5	4	4	25
11	1	2	5	4	4	4	5	22	2	4	2	4	12	4	4	4	5	4	4	25
12	2	1	5	5	4	5	3	22	5	3	5	5	18	5	3	5	3	5	5	26
13	1	2	5	3	4	5	5	22	5	3	5	5	18	5	5	5	5	5	5	30
14	2	2	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	19	4	5	5	4	5	4	27
15	1	2	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	18
16	2	1	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30
17	1	2	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	20	5	5	4	5	5	5	29
18	1	2	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30
19	1	1	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30
20	2	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
21	1	2	5	5	5	4	4	23	5	4	5	5	19	5	4	3	4	3	5	24
22	1	2	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	20	4	4	5	3	5	5	26
23	1	1	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	16	5	5	4	4	4	4	26
24	1	2	4	4	4	5	4	21	4	5	5	5	19	4	4	4	5	5	4	26

25	1	2	4	4	4	4	3	19	3	5	5	4	17	4	4	4	5	3	5	25
26	2	3	5	5	4	5	5	24	5	3	5	3	16	4	3	5	5	3	4	24
27	1	2	4	3	4	3	4	18	4	3	5	4	16	4	4	4	5	4	4	25
28	1	2	2	2	4	4	4	16	4	5	2	2	13	2	4	4	4	2	5	21
29	1	1	4	4	3	3	4	18	4	3	4	3	14	5	4	4	5	4	5	27
30	2	2	4	4	3	3	4	18	4	3	4	4	15	4	4	4	5	5	5	27
31	1	2	3	4	4	2	3	16	4	4	4	3	15	3	4	4	2	3	3	19
32	1	1	2	2	5	3	4	16	5	5	5	3	18	4	5	3	5	5	5	27
33	1	2	3	4	5	4	3	19	4	4	4	4	16	4	4	2	2	4	4	20
34	2	2	2	4	3	2	4	15	4	4	4	3	15	4	5	2	2	5	4	22
35	1	2	4	4	4	3	4	19	4	5	5	2	16	4	4	2	4	4	4	22
36	1	3	3	4	5	2	3	17	4	4	4	4	16	4	5	4	3	4	4	24
37	1	2	3	4	3	4	3	17	3	2	3	2	10	3	3	3	2	1	4	16
38	1	3	5	4	4	5	4	22	4	4	4	5	17	5	4	4	5	5	5	28
39	1	2	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	20	4	5	5	5	4	4	27
40	1	2	4	5	5	4	4	22	4	3	4	4	15	4	4	4	4	3	4	23
41	1	2	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	5	4	4	4	4	4	25
42	1	3	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	17	5	5	5	5	4	4	28
43	1	2	5	4	5	5	5	24	4	4	5	4	17	5	4	5	4	5	5	28
44	1	3	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	5	30
45	1	1	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	20	5	4	4	4	5	5	27
46	2	2	4	5	5	5	4	23	3	4	4	4	15	5	5	5	5	5	5	30
47	1	2	5	4	5	5	5	24	4	5	5	4	18	5	4	4	5	5	4	27
48	1	2	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	17	5	4	4	5	4	5	27
49	1	1	5	5	5	5	5	25	5	3	4	3	15	4	4	4	4	4	4	24
50	1	2	4	4	4	5	5	22	5	4	5	4	18	4	4	4	4	4	5	25
51	2	2	4	4	4	4	5	21	4	4	5	4	17	4	4	5	5	4	4	26
52	1	3	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24

53	1	3	5	4	4	5	4	22	4	5	4	5	18	5	5	4	5	5	5	29
54	1	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
55	1	2	5	5	5	4	4	23	4	4	5	5	18	4	4	5	4	5	5	27
56	1	2	5	5	4	4	5	23	5	4	5	4	18	4	4	4	4	4	4	24
57	1	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	3	4	4	3	4	4	22
58	1	3	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
59	1	2	5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	16	5	4	4	5	5	4	27
60	1	3	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30
61	1	2	4	5	4	5	5	23	4	4	4	5	17	4	4	5	5	5	4	27
62	1	2	4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	17	5	4	4	4	4	4	25
63	1	1	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	23
64	1	2	4	5	4	4	4	21	5	5	4	5	19	5	5	4	5	4	5	28
65	1	1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
66	1	2	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	4	24
67	1	1	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
68	1	2	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24
69	1	1	5	4	5	4	5	23	5	5	5	4	19	4	4	5	4	4	5	26

LAMPIRAN III

HASIL OUTPUT SPSS

UJI VALIDITAS DAN REABILITAS

Reliability (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	16.6667	4.161	.753	.673
VAR00002	16.6667	6.092	.464	.776
VAR00003	16.5667	6.392	.388	.815
VAR00004	16.8000	4.166	.732	.682
VAR00005	16.6333	5.482	.603	.736

Reliability (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00007	12.3000	2.424	.464	.657
VAR00008	12.5000	2.052	.558	.595
VAR00009	12.2000	2.234	.633	.569
VAR00010	12.6000	2.110	.369	.740

Reliability (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00012	20.8333	7.592	.711	.749
VAR00013	20.8667	9.016	.409	.807
VAR00014	21.1333	7.775	.424	.811
VAR00015	21.0333	5.826	.745	.730
VAR00016	20.8667	6.878	.642	.757
VAR00017	20.7667	8.392	.573	.780

Frequencies (Karakteristik)

Frequency Table

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	59	85.5	85.5	85.5
Perempuan	10	14.5	14.5	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 19-30 Tahun	15	21.7	21.7	21.7
31-40 Tahun	45	65.2	65.2	87.0
> 40 Tahun	9	13.0	13.1	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Frequencies (X1)

Hampir semua perlengkapan kerja menggunakan komputer untuk membantu pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	4.3	4.3	4.3
Kurang Setuju	6	8.7	8.7	13.0
Setuju	33	47.8	47.8	60.9
Sangat Setuju	27	39.1	39.1	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Prasarana yang disiapkan oleh perusahaan sudah memenuhi persyaratan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	2.9	2.9	2.9
Kurang Setuju	5	7.2	7.2	10.1
Setuju	42	60.9	60.9	71.0
Sangat Setuju	20	29.0	29.0	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Perlengkapan kantor sangat membantu dalam menyiapkan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	6	8.7	8.7	8.7
Setuju	43	62.3	62.3	71.0
Sangat Setuju	20	29.0	29.0	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Ruangan kerja sangat nyaman

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	4.3	4.3	4.3
Kurang Setuju	6	8.7	8.7	13.0
Setuju	35	50.7	50.7	63.8
Sangat Setuju	25	36.2	36.2	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Bangunan kantor sudah permanen

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	10	14.5	14.5	14.5
Setuju	35	50.7	50.7	65.2
Sangat Setuju	24	34.8	34.8	100.0
Total	69	100.0	100.0	

Frequencies (X2)

Insentif yang diberikan oleh perusahaan bergantung kepada kinerja karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Kurang Setuju	7	10.1	10.1	11.6
	Setuju	37	53.6	53.6	65.2
	Sangat Setuju	24	34.8	34.8	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Insentif yang masa kerjanya lama akan diberikan lebih besar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Kurang Setuju	10	14.5	14.5	15.9
	Setuju	38	55.1	55.1	71.0
	Sangat Setuju	20	29.0	29.0	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Saya snior diperusahaan ini sehingga insentif saya besar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.3	4.3	4.3
	Kurang Setuju	2	2.9	2.9	7.2
	Setuju	36	52.2	52.2	59.4
	Sangat Setuju	28	40.6	40.6	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Saya memiliki kebutuhan yang berbeda dalam penerimaan insentif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.3	4.3	4.3
	Kurang Setuju	12	17.4	17.4	21.7
	Setuju	34	49.3	49.3	71.0
	Sangat Setuju	20	29.0	29.0	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Frequencies (Y)

Saya selalu tetap ingin bekerja diperusahaan ini

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Kurang Setuju	6	8.7	8.7	10.1
	Setuju	36	52.2	52.2	62.3
	Sangat Setuju	26	37.7	37.7	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Saya selalu kerja lembur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	5.8	5.8	5.8
	Setuju	45	65.2	65.2	71.0
	Sangat Setuju	20	29.0	29.0	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Saya selalu menjaga rapat rapat rahasia perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	4.3	4.3	4.3
	Kurang Setuju	5	7.2	7.2	11.6
	Setuju	43	62.3	62.3	73.9
	Sangat Setuju	18	26.1	26.1	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Saya selalu memperomosisikan produk produk yang dihasilkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	5.8	5.8	5.8
	Kurang Setuju	6	8.7	8.7	14.5
	Setuju	30	43.5	43.5	58.0
	Sangat Setuju	29	42.0	42.0	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Saya mentaati aturan yang dibuat perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Tidak Setuju	2	2.9	2.9	4.3
	Kurang Setuju	9	13.0	13.0	17.4
	Setuju	34	49.3	49.3	66.7
	Sangat Setuju	23	33.3	33.3	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

Saya mengutamakan kepentingan perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Setuju	40	58.0	58.0	60.9
	Sangat Setuju	27	39.1	39.1	100.0
	Total	69	100.0	100.0	

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT TTL_Y
  /METHOD=ENTER TTL_X1 TTL_X2
  /SCATTERPLOT=(*SRRESID ,*ZPRED)
  /RESIDUALS DURBIN HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID) .

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Insentif (X2), Fasilitas Kerja (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Loyalitas (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.715 ^a	.511	.496	2.08053	2.111

a. Predictors: (Constant), Insentif (X2), Fasilitas Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Loyalitas (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	298.080	2	149.040	34.431	.000 ^b
	Residual	285.688	66	4.329		
	Total	583.768	68			

a. Dependent Variable: Loyalitas (Y)

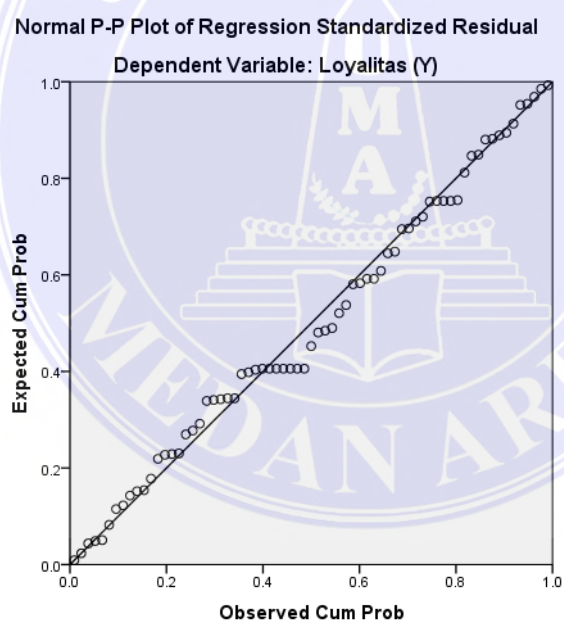
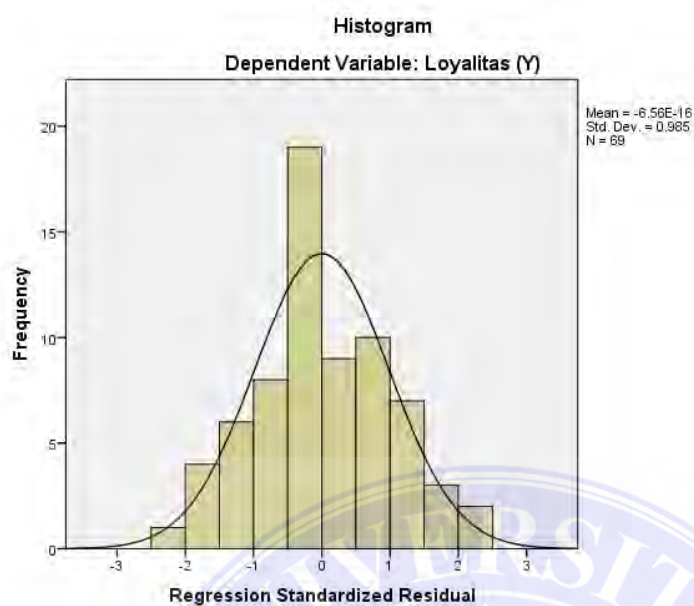
b. Predictors: (Constant), Insentif (X2), Fasilitas Kerja (X1)

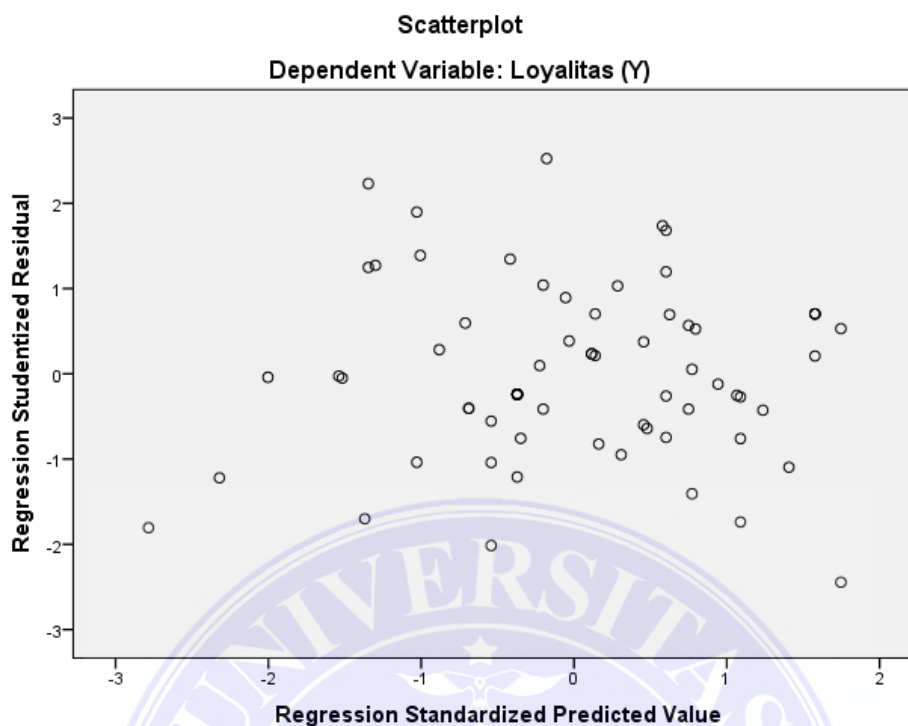
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.754	2.271		2.974	.004		
	Fasilitas Kerja (X1)	.356	.120	.314	2.969	.004	.663	1.508
	Insentif (X2)	.664	.145	.485	4.587	.000	.663	1.508

a. Dependent Variable: Loyalitas (Y)

Charts





NPARTESTS
/K-S (NORMAL) = RES_1
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.04970567
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.061
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Sekeloa No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7366168, 7364348, 7366781, Fax (061) 7366998
 Kampus II : Jl. Sei Selayo No. 78A/Jl. Setia Budi No. 798 Medan Telp (061) 8225682, 8221994, Fax (061) 8226331
 Email : um@medanarea.ac.id Website : www.uma.ac.id ekonomi.uma.ac.id fakultas.ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 1640/FEB/01.1/V/2021
 Lamp :
 Perihal : Izin Research / Survey

22 Mei 2021

Kepada Yth,
PT. IKAPHARMINDO PUTRAMAS

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

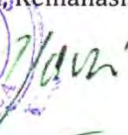
N a m a : M. ADITIA KAROKARO
 N P M : 158320178
 Program Studi : Manajemen
 Judul : **Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan PT. IKAPHARMINDO PUTRAMAS**

Untuk diberi izin Research / Survey yang Saudara pimpin selama Satu Bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang
 Inovasi, Kemahasiswaan dan Alumni


Dr. Wan Suryani, SE, M.Si

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertiinggal



PT. IKAPHARMINDO PUTRAMAS

PHARMACEUTICAL LABORATORIES

Jl. Pulogadung Raya No. 29, Kawasan Industri Pulogadung
Jakarta – 13920
Telp: (62-21) 4614766 Fax: (021) 46824501

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No. 011/SKM-TB/IV/2021

Dengan ini kami yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : M. Rajab S.E., M.M

Jabatan : Area Manager PT. Ikapharmindo Putramas

Menerangkan bahwa :

N a m a : Muhammad Aditia KaroKaro

NPM : 158320178

Jurusan : Manajemen

Memang telah melakukan penelitian di PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan mulai dari bulan Maret 2021 – April 2021. Selama penelitian di PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan, mahasiswa peserta penelitian mempelajari tentang manajemen sumber daya manusia dan beberapa hal yang berhubungan dengan kegiatan kantor jurusan yang diampuh mahasiswa.

Demikian Surat Keterangan penelitian ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, April 2021

PT. Ikapharmindo Putramas Cabang Medan

PT. IKAPHARMINDO PUTRAMAS
PHARMACEUTICAL LABORATORIES
M. Rajab, S.E., M.M.
Area Manager
Jl. Pulogadung Raya No. 29, Kawasan Industri Pulogadung
Jakarta – 13920
Telp: (62-21) 4614766 Fax: (021) 46824501