

**PENGARUH KUALITAS KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN
AGAMA KABUPATEN LABUHAN BATU SELATAN**

SKRIPSI

OLEH:

**HANNI MAHLEHA HARAHAHAP
NPM : 14 832 0045**



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

2019

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

14/8/19

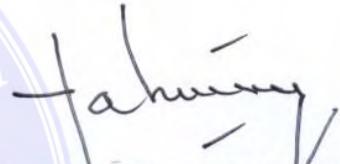
Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhan Batu Selatan
Nama : HANNI MAHLEHA HARAHAP
NPM : 14.832.0045
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing



H. Amrin Mulia U Nasution, SE.M.Si

Pembimbing I



H. Syahriandy, SE.M.Si

Pembimbing II



D. Hsan Effendi, SE.M.Si

Dekan



Teddi Pribadi, SE.MM

Ka. Prodi

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 31 Januari 2019

HALAMAN PERNYATAAN

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

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



Medan 31 Januari 2019

METERAI
TEMPEL

TGL. 20

C53A2AFF910377765

6000
ENAM RIBURUPIAH

HANNI MAHLEHA HARAHAP

NPM: 14.832.0045

Abstrak

Pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhan Batu Selatan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Apakah kualitas kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhan Batu Selatan”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhan Batu Selatan, sebanyak 57 pegawai. Dan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 responden diambil dari semua populasi.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel kualitas kerja sebesar 4.399 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.670 dengan probabilitas t yakni sig 0,000 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,1. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel pengawasan sebesar 3.406 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.670 dengan probabilitas t yakni sig 0,001 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,1 maka variabel pengawasan secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 42.533 > 3.15 dengan sig $0,000 < \alpha_{0,1}$ yang berarti kualitas kerja dan pengawasan secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,597. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 59,7%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 59,7% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh kualitas kerja dan pengawasan. Sisanya sebesar 40,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kualitas Kerja, Pengawasan, Kinerja

Abstract

The Effect of Quality of Work and Supervision on Employee Performance of Office of Ministry of Religious Affairs of Labuhan Batu Selatan Regency

This study aims to determine "What is the quality of work and supervision on the performance of employees of the Office of the Ministry of Religious Affairs of Labuhan Batu Selatan Regency". This type of research is associative is a research that is asking the relationship between two variables. The population in this study is all employees of the Office of the Ministry of Religious Affairs of Labuhan Batu Selatan Regency. as many as 57 employees. And by using saturated sample technique, then the number of samples in this study as many as 57 respondents taken from all the population.

Based on t test results can be seen that t arithmetic on work quality variables of 4399 larger than t table of 1670 with probability t ie sig 0.000 smaller than the limit of significance of 0.1. Based on these values then the variable quality of work have a positive and significant effect on performance variables. In supervision variable equal to 3,406 bigger than t table equal to 1.670 with probability t that is sig 0,001 smaller than limit of significance equal to 0,1 then partial monitoring variable have positive and significant influence to performance variable. Based on the results of the F test, the obtained value of Fcount of 42.533 > 3.15 with sig 0,000 < α 0.1 which means the quality of work and supervision simultaneously effect positively and significantly on the performance variable. R Square value obtained for 0.589. To see the big influence of independent variable to dependent variable by calculating coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, so obtained KD = 59,7%. This figure shows that 59.7% performance (dependent variable) can be explained by the quality of work and supervision. The remaining 60.3% is influenced by other factors not described in this study.

Keywords: *Quality of Work, Supervision, Performance*

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhan Batu Selatan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya 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 do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

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

6. Bapak H. Syahriandi SE, Msi selaku Dosen Pembimbing II saya yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
7. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Buat sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
10. Semua teman-teman stambuk 2014 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

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

Medan, Agustus 2018

HANNI MAHLEHA HARAHAH

NPM : 14 832 0045

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Rumusan Masalah	4
1.3.Tujuan Penelitian	4
1.4.Manfaat Penelitian	4
1.5.Hipotesis	5
BAB II. LANDASAN TEORITIS	7
2.1.Kualitas Kerja	7
2.1.1. Pengertian Kualitas Kerja	7
2.1.2. Dimensi Kualitas Kerja	9
2.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kerja	10
2.1.4. Indikator Kualitas Kerja	10
2.2.Pengawasan	11
2.2.1. Pengertian Pengawasan	11
2.2.2. Prinsip-prinsip Pengawasan	12
2.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengawasan	14
2.2.4. Indikator Pengawasan	15
2.3.Kinerja	16
2.3.1. Pengertian kinerja	16
2.3.2. Penilaian kinerja	18
2.3.3. Indikator kinerja	19

2.4. Penelitian Terdahulu.....	19
2.5. Kerangka Konseptual	21
BAB III. METODE PENELITIAN.....	23
3.1. Jenis, Lokasi, Dan Waktu Penelitian	23
3.1.1. Jenis Penelitian.....	23
3.1.2. Lokasi Penelitian	23
3.1.3. Waktu Penelitian	23
3.2. Populasi dan Sampel	24
3.2.1. Populasi	24
3.2.2. Sampel	24
3.3. Defenisi Operasional	26
3.4. Jenis dan Sumber Data	27
3.5. Teknik Pengumpulan Data	28
3.6. Teknik Analisis Data	28
3.6.1. Uji Validitas dan Realibilitas.....	28
3.6.2. Uji Statistik	29
3.6.3. Uji Asumsi Klasik	29
3.6.4. Uji Hipotesis	31
3.6.5. Koefisien Determinasi	31
BAB IV: PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	32
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	32
4.1.2. Struktur Organisasi	35
4.1.3. Penyajian Data Responden	35
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden	37
4.2. Pembahasan	
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas	42
4.2.2. Uji Statistik	45
4.2.3. Uji Asumsi Klasik	46

4.2.4. Uji Hipotesis	51
4.2.5. Koefisien Determinasi	53
4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian.....	54

BAB V: KESIMPULAN & SARAN

5.1. Kesimpulan	57
5.2. Saran	58

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian	24
Tabel 3.2	Operasional variabel	26
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	36
Tabel 4.2	Usia Responden	36
Tabel 4.3	Pendidikan Responden.....	37
Tabel 4.4	Tabulasi Data Responden Variabel Kualitas Kerja (X1).....	35
Tabel 4.5	Tabulasi Data Responden Variabel Pengawasan (X2)	38
Tabel 4.6	Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y).....	40
Tabel 4.7	Estimasi Uji Validitas	41
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y	43
Tabel 4.9	Analisis Linear Berganda.....	45
Tabel 4.10	Uji Multikolinearitas.....	49
Tabel 4.11	Uji Parsial (Uji t).....	51
Tabel 4.12	Uji Simultan (Uji F).....	53
Tabel 4.13	Koefisien Determinasi	53

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	22
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	35
Gambar 4.2	Histogram.....	47
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i>	48
Gambar 4.4	Grafik <i>scatterplot</i>	50



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Lebih lanjut, peranan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan masih banyak yang lain (Wahyuddin, 2006). Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan difokuskan pada dua variabel yaitu kualitas kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Untuk mencapai tujuan daripada organisasi itu secara optimal, maka diperlukannya aspek manajemen suatu organisasi tersebut agar dapat berfungsi sebagaimana mestinya. Selain itu pula pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilakukan untuk menjaga agar pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dalam rangka pencapaian tujuan. Melalui

pengawasan dapat diperoleh informasi mengenai kehematan, efisiensi, dan efektivitas pelaksanaan kegiatan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kualitas kerja. Kualitas kerja mencakup aktifitas-aktifitas yang ada di dalam perusahaan, yang diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat kerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan. Dalam hal ini penerapan teori *Quality Of Work Life (QWL)* dapat di aplikasikan untuk memperbaiki kualitas kehidupan para pekerja, tidak dibatasi pada perubahan konteks suatu pekerjaan tapi juga termasuk memanusiakan lingkungan kerja untuk memperbaiki martabat dan harga diri pekerja.

Selain kualitas kerja terdapat beberapa faktor lain yang perlu diperhatikan yaitu pengawasan. Dalam prakteknya pengawasan dalam setiap bidang pekerjaan atau kegiatan dituntut satu tata cara, metode, teknik pengawasan dengan efektif dan efisien Pengawasan perlu dilaksanakan secara optimal, yaitu dilaksanakan secara efektif dan efisien serta bermanfaat bagi perusahaan dalam merealisasikan tujuan/program secara efektif, efisien dan ekonomis. Masalah yang ditemukan dalam penelitian ini adalah dimana sering ditemukan karyawan yang tak berada di kantor di saat jam kerja dan kurang efektif dan efisien dalam bekerja yang menyebabkan kinerja karyawan tidak efektif diperusahaan ini. Karena itu pengawasan menjadi salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai agar lebih baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka

secara langsung karyawan akan loyal terhadap organisasi dan kinerja menjadi semakin meningkat

Setelah peneliti melakukan survey terdahulu ke perusahaan, masalah yang berhubungan dengan kualitas kerja dan pengawasan adalah seperti kurangnya kualitas kerja pegawai yang masih kurang baik seperti masih banyak keterlambatan pegawai dalam menyelesaikan suatu laporan, kurangnya kuantitas karyawan seperti tanggung jawab pegawai seperti pengisian laporan harian pegawai yang tidak sesuai, kurangnya ketepatan waktu kerja karyawan seperti karyawan masih banyak yang terlambat, kurangnya efektivitas karyawan seperti disiplin kerja yaitu seperti masih adanya pegawai yang tidak berada dimeja kerja pada saat jam kerja, misalnya mengobrol dengan rekan kerja, mengobrol di telpon, atau sekedar bersantai. dimana sering ditemukan karyawan yang tidak berada di kantor saat jam kerja dan kurang efektif dan efisien dalam bekerja juga meningkatnya jumlah absensi karyawan pada tahun ini dari 8% menjadi 14% dikarenakan kurangnya kemandirian karyawan akibat kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh atasan dalam pengerjaannya jadi karyawan merasa santai dalam bekerja tanpa harus melihat deadline kerja. Pengawasan menjadi salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan agar lebih baik. Pengawasan yang baik akan menghasilkan kepuasan kerja tersendiri didalam diri karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementrian Agama Kabupaten Labuhan Batu Selatan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhan Batu Selatan.
2. Apakah pengawasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhan Batu Selatan.
3. Apakah ada pengaruh kualitas kerja dan pengawasan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhan Batu Selatan.

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah kualitas kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhan Batu Selatan.
2. Untuk mengetahui apakah pengawasan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhan Batu Selatan.
3. Untuk mengetahui apakah kualitas kerja dan pengawasan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhan Batu Selatan

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan mengenai pengaruh kualitas kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai

2. Bagi Perusahaan

Untuk memperbaiki dari perusahaan mengenai pengaruh Untuk memperbaiki dari perusahaan mengenai pengaruh kualitas kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai

3. Bagi Lembaga

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan kualitas kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan serta dapat memberikan informasi sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin meneliti berkaitan dengan masalah ini sehingga dapat melanjutkan penelitian ini untuk menjadi penelitian yang lebih baik lagi serta dapat manambah referensi perpustakaan.

1.5. Hipotesis

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

1. Kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementrian Agama Kabupaten Labuhan Batu Selatan.

2. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Labuhan Batu Selatan.
3. Kualitas kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Labuhan Batu Selatan..



BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1. Kualitas Kerja

2.1.1. Pengertian Kualitas Kerja

Konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relative, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, dan sebagainya. Kualitas atau mutu dapat mengartikan sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu produk atau pun jasa yang menunjukkan kepada konsumen kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh barang atau jasa tersebut. Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik.

Kualitas kerja atau yang dikenal dengan istilah *Quality Of Worklife* (QWL) dijelaskan oleh Siagian (2007:79) sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya.

Menurut Mangkuprawira (2009:88), kualitas kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja. Hasibuan (2012:87) menyatakan : "Penilaian adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya." Dua hal yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan definisi diatas yaitu

perilaku dan kualitas kerja karyawan. Yang dimaksud dengan penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya.

Sedangkan menurut Susilo Martoyo (2009:65) kualitas kerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja tersebut dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar serta dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan loyalitas organisasi dari para karyawan atau pegawai.

Menurut Flippo (2005:28) tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia kualitas sumber daya manusia mengacu pada :

- a. Pengetahuan (Knowledge) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
- b. Keterampilan (Skill), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
- c. Abilities yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab

2.1.2. Dimensi Kualitas Kerja

Ada dua pandangan mengenai kualitas kehidupan kerja / *Quality Of Work Life* (QWL). Pertama, kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari tujuan organisasi (contohnya, budaya kerja, penyeliaan yang demokratis, keterlibatan pekerja, dan kondisi yang aman). Kedua, menyamakan kualitas kehidupan kerja dengan persepsi karyawan bahwa mereka aman, ada perbaikan lingkungan kerja, secara *relative* imbalan terpuaskan, dan mampu untuk bertumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia. Menurut Lawler dan Leadford (2001:143), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Semangat dan kegairahan kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas dipengaruhi oleh banyak factor. Faktor-faktor tersebut, antara lain jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman dimasa depan, mutasi, promosi, dan salah satu faktor yang dapat memberikan motivasi dalam pelaksanaan tugas, yaitu lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan. Maka, setiap lembaga atau organisasi haruslah mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif. Peran penting dari kualitas kehidupan kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja yang lebih baik.

2.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kerja

Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Dengan diketahuinya faktor-faktor tersebut diharapkan akan diketahui faktor apa yang dianggap sangat penting bagi karyawan sehingga akan terbentuk suatu kualitas kerja.

Adapun menurut Mandell (2008:156) faktor kualitas kerja adalah:

- a. kompensasi yang cukup memadai
- b. lingkungan yang aman dan sehat
- c. pengembangan kemampuan karyawan
- d. pertumbuhan dan keamanan
- e. integritas sosial
- f. berdasarkan konstitusi
- g. lingkungan organisasi secara menyeluruh.
- h. Hubungan sosial

2.1.4. Indikator Kualitas Kerja

Indikator kualitas kerja dalam penelitian ini adalah menurut Kusnandi (2010:319)

- a. Kemampuan karyawan.

Kinerja dari seorang karyawan yang dapat di prediksi melalui perkiraan relevansi tugas dan kemampuan intelektual dari setiap individu yang ada di dalam perusahaan

b. Keterampilan karyawan.

Karyawan merupakan salahsatu faktor produksi yang dapat menghasilkan peroduk tersedianya karyawan yang cakap dan memiliki keahlian di bidangnya masing-masing sangat penting bagi kemajuan perusahaan

c. Kedisiplinan karyawan.

Yaitu kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Hasibuan (2012:45) kualitas kerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh pegawai telah memenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi dan harapan yang telah diharapkan indicator dari kualitas kerja antara lain:

a. Potensi diri.

Merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang.

b. Hasil kerja yang optimal

Harus dimiliki oleh seorang pegawai, bias memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitasnya.

c. Proses kerja

Merupakan suatu tahapan terpenting dimana pegawai selalu menjalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses kerja ini kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja dan mengevaluasi tindakan kerja.

2.2. Pengawasan

2.2.1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan mempunyai arti penting bagi setiap perusahaan. Pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdaya guna (efisien) dan berhasil guna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Mondy, (2008:360-361) menjelaskan bahwa pengawasan adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standart pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Menurut Ibrahim (2007:154), “Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki”. Menurut Hasibuan, (2011:242), Pengawasan adalah “Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula”.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang mengusahakan agar pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan serta hasil yang dikehendaki.

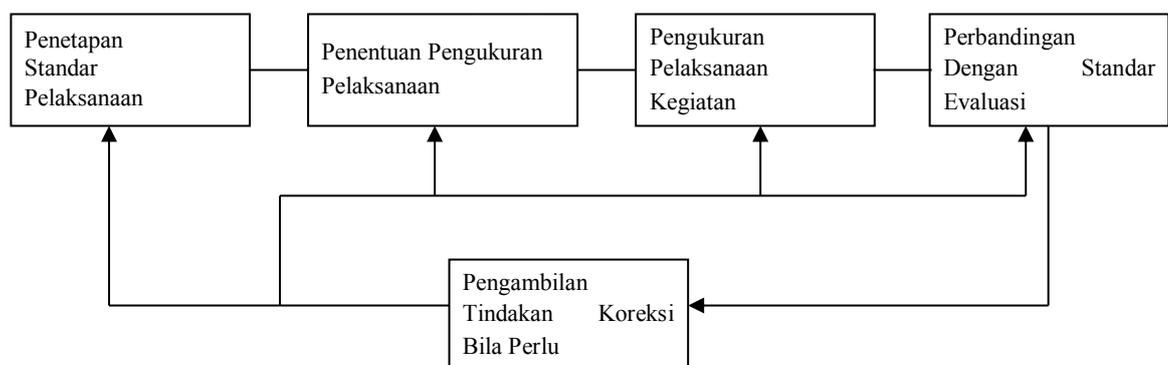
2.2.2. Prinsip-prinsip Pengawasan

Menurut Mondy (2008:373-374), bahwa prinsip-prinsip pengawasan yang efektif dapat diperinci sebagai berikut;

- a. Akurat. Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari system pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada;
- b. Tepat waktu. Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera;
- c. Obyektif dan menyeluruh. Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif secara lengkap;
- d. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategic. Sistem pengawasan harus memusatkan perhatiannya pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standart paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal;
- e. Realistik secara ekonomis. Biaya pelaksanaan system pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari system tersebut;
- f. Realistik secara organisasional. Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi;
- g. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi. Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, karena (1) setiap tahap proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi, dan (2) informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya;
- h. Fleksibel. Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan;
- i. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional. Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standart, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil dan diterima para anggota organisasi. Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

Menurut Ibrahim (2007:160), proses pengawasan terdiri dari beberapa tindakan (langkah pokok) tertentu yang bersifat fundamental bagi semua pengawasan manajerial. Adapun langkah-langkah pokok ini meliputi : Penentuan ukuran atau pedoman baku (*standart*) Standar terlebih dahulu harus ditetapkan. Ini tidak lain suatu model atau suatu ketentuan yang telah diterima bersama atau yang telah ditentukan oleh pihak yang berwenang. Standar berguna antara lain

sebagai alat pembanding didalam pengawasan, alat pengukur untuk menjawab pertanyaan berapa suatu kegiatan atau sesuatu hasil telah dilaksanakan, sebagai alat untuk membantu pengertian yang lebih cepat antara pengawasan dengan yang diawasi, sebagai cara untuk memperbaiki uniformitas; Penilaian atau pengukuran terhadap pekerjaan yang sudah atau senyatanya dikerjakan. Ini dapat dilakukan dengan melalui antara lain : laporan (lisan atau tertulis), buku catatan harian tentang itu tentang bagan jadwal atau grafik produksi, inspeksi atau pengawasan langsung, pertemuan/konperensidengan petugas-petugas yang bersangkutan, survei yang dilakukan oleh tenaga staf atas badan tertentu; Perbandingan antara pelaksanaan pekerjaan dengan ukuran atau pedoman baku yang telah ditetapkan untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Ini dilakukan untuk pembandingan antara hasil pengukuran tadi dengan standar, dengan maksud untuk mengetahui apakah diantaranya terdapat suatu perbedaan dan jika ada seberapa besarnya perbedaan itu, kemudian untuk menentukan perbedaan itu perlu diperbaiki atau tidak; Perbaikan atau pembetulan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi sehingga pekerjaan tadi sesuai dengan apa yang telah direncanakan.



Gambar II.1. Proses dan Teknik Pengawasan
Sumber : Handoko (2008:363)

Bila hasil analisa menunjukkan adanya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan. Dari pembahasan 4 proses pengawasan diatas, maka yang menjadi indikator pengukuran pengawasan yaitu standard, tingkat pengawasan, tingkat penyimpangan dan perbaikan kesalahan.

2.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengawasan

Menurut Abdurrahman dalam Syafiie (2011:110) ada beberapa faktor yang dapat membantu pengawasan dan mencegah dari berbagai kasus penyelewengan serta penyalahgunaan wewenang, antara lain:

- a. Filsafat yang dianut suatu bangsa
- b. Agama yang mendasari seseorang tersebut
- c. Kebijakan yang dijalankan
- d. Anggaran pembiayaan yang mendukung
- e. Penempatan pegawai dan prosedur kerja
- f. Kemantapan koordinasi dalam organisasi

1.2.4. Indikator Pengawasan

Pengawasan atasan merupakan salah satu pekerjaan yang dilaksanakan dalam kegiatan manajerial untuk menjamin terealisasinya semua rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta pengambilan tindakan perbaikan bila diperlukan. Tindakan perbaikan diartikan tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan dengan standar. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang

diinginkan. Karena laporan-laporan berkala sangat penting sebab dalam laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Apabila terjadi penyimpangan, tindakan perbaikan segera dapat diambil, sehingga kemungkinan resiko dan kerugian perusahaan dapat diminimalkan.

Menurut Ibrahim (2007:163), pengawasan atasan dapat diukur dengan menggunakan cara-cara sebagai berikut :

- a) Inspeksi langsung,
Yaitu pemeriksaan yang dilakukan dengan cara melakukan observasi secara langsung.
- b) Observasi ditempat (*on the spot observation*),
Yaitu pengamatan yang dilakukan secara langsung ditempat bekerja.
- c) Laporan ditempat (*on the spot report*),
Yaitu penyampaian keputusan ditempat bila diperlukan.
- d) Laporan tertulis,
Yaitu laporan yang disampaikan secara tulisan.
- e) Laporan lisan,
Yaitu laporan yang langsung disampaikan dengan berbicara langsung

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu fungsi dari motifasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dan instansinya. 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 2009:59)

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan bentuknya dapat bersifat *tangible* (dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya) atau *intangibile* (tak dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya), tergantung pada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai. Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* (2007:153) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Definisi lain datang dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2007:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.

Kinerja menurut Amstrong dan Baron (1998:159) seperti dikutip oleh Wibowo (2008:222) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Simanjuntak (2005:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Simanjuntak,2005:210).

Dari definisi-definisi tersebut kinerja merupakan suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi

2.3.2. Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada karyawan dan juga para manajer. System penilain dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu member jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penialain yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Benardin dan Russel dalam Edy Sutrisno(2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

- a. Kualitas
Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.
- c. Batas waktu
Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lai
- d. Efektifitas sumber daya
Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dri setiap unit penggunaan sumber daya.

- e. Kebutuhan pengawasan
Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. Integritas pribadi
Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan

2.3.3. Indikator Kinerja

Menurut Suryadi Prawirosentono (2008:27), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Ridwan Hasanudin 2014	Pengaruh disiplin kerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank danamon Cabang Medan	Berdasarkan penelitian yang diteliti bahwa variabel disiplin kerja dan pengawasan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank danamon Cabang Medan

2	Irawati 2015	Pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten sampang	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan kabupaten sampang
3	Widi Yuliani 2014	Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawasan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pasar Raya Sri Ratu Semarang	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Kualitas Kerja, Pengawasan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pasar Raya Sri Ratu Semarang
4	Habib Siregar (2017)	Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Pusat Sumatera Utara (Studi Kasus di PDAM Tirtanadi Jl. SM Raja Medan)	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa Pengawasan Dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Pusat Sumatera Utara (Studi Kasus di PDAM Tirtanadi Jl. SM Raja Medan)
5	Yudha Pratama (2016)	Analisis Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Putri Hijau Medan	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa semua faktor berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Putri Hijau Medan

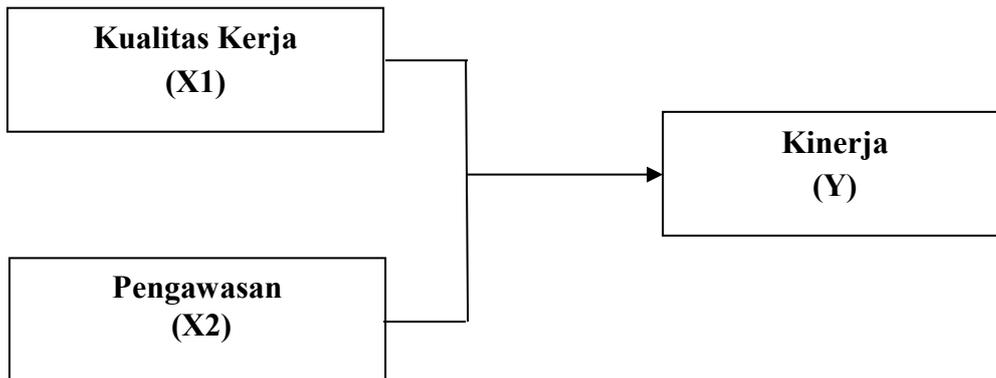
Sumber: Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono: 2012:12).

kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya (Fillipo:2005) Menurut Ibrahim (2007:154), “Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki”.. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar prabu mangkunegara 2009:99)

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa gambaran mengenai pengaruh kualitas kerja dan pengawasan terhadap kinerja pegawai, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara karakteristik keempat variabel yang akan diteliti nantinya. Maka model kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka konseptual

1. Kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja
2. Pengawasan berpengaruh terhadap kinerja
3. Kualitas kerja dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *asosiatif*, menurut Sugiyono (2012:11), penelitian *asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu.

3.1.2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini di Kementerian Agama Kabupaten Labuhan Batu Selatan, Jalan Lintas Sumatera, Kotapinang – Langgapayung KM. 10 Desa Hadungdung Kotapinang 21464 Sumatera Utara. Telpn. (0624) 496600.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan Februari sampai Juli 2018. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Feb				Mar				Ape				Mei				Jun				Jul			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan proposal	■																							
2	Seminar proposal								■																
3	Pengumpulan data									■															
4	Analisis data													■											
5	Seminar Hasil																								
6	Pengajuan Meja hijau																								
7	Meja Hijau																								

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2010, hal 115).

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Kementerian Agama Kabupaten Labuhan Batu Selatan adalah 145 (83%) orang pegawai yang terdiri dari 120 PNS dan 25 (17%) Pegawai Honor.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua

yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu (Sugiono: 2012)” Dari jumlah populasi 135 orang ini maka di gunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N(e)^2)}$$

Dimana : n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Taraf Kesalahan (Standart Error 10%)

Maka jumlah sampel yang di peroleh adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{135}{1 + 135 (0.1)^2} \\ &= 57,44 \text{ (57 responden)} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka di ketahui jumlah sampel yang akan di teliti sebanyak 57 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling. Menurut sugiyono (2006) adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak , sehingga data yang di peroleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini di berikan pegawai Kementrian Agama Kabupaten Labuhan Batu Selatan

3.3. Defenisi Operasional

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

Tabel 3.2.
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kualitas Kerja (X1)	suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.	a. Kemampuan pegawai b. Keterampilan pegawai c. Kedisiplinan pegawai d. Hasil Kerja yang Optimal e. Proses Kerja	<i>Interval/Ordinal</i>
Pengawasan (X2)	Pengawasan adalah Suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula	a. Inspeksi langsung b. Observasi ditempat (<i>on the spot observation</i>) c. Laporan ditempat (<i>on the spot report</i>), d. Laporan tertulis. e. Laporan lisan.	<i>Interval/Ordinal</i>
Kinerja (Y)	Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Efektivitas e. Kemandirian	<i>Interval/Ordinal</i>

3.4. Jenis dan Sumber Data

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan:

3.4.1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari pengisian kuesioner, pengamatan serta wawancara.

3.4.2. Data Sekunder

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

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

3.5.1. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.

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

- a. Jawaban “Sangat Setuju”, diberi nilai 5.
- b. Jawaban “Setuju”, diberi nilai 4.
- c. Jawaban “Kurang Setuju”, diberi nilai 3.
- d. Jawaban “Tidak Setuju”, diberi nilai 2.
- e. Jawaban “Sangat Tidak Setuju”, diberi nilai 1.

3.6. Teknis Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2010) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

a. Uji validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode *corrected item* dengan alat bantu program SPSS *statistic 20.00 for windows*, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut *valid*
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut 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 dikelompokkan maka reliabilitas kuesioner itu tergolong kepada:

- 1) Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti sangat rendah
- 2) Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti rendah
- 3) Nilai alpha cronbach 0,42 s.d 0,60 berarti cukup tinggi
- 4) Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti tinggi
- 5) Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat tinggi

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2011:105). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur

variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya.

Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1/Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali,2011:105).

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisias, yakni *variance* dari residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap (Ghozali,2011:139).

3.6.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji statistik menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Data pada penelitian ini merupakan data ordinal. Peneliti menganalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2012:204) sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja
X ₁	= Kualitas Kerja
X ₂	= Pengawasan
b ₀	= Konstanta
b ₁ – b ₂	= Koefisienregresi
e	= Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

3.6.4. Uji Hipotesis

a. Uji simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 10% ($\alpha = 0,1$).

Kriteria pengujian yaitu :

Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima

b. 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 10% ($\alpha=0,1$).

Dimana : $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

3.6.5. Koefisien Determinasi (R^2)

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

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum PT. Pelita Car Medan

PT. Pelita Car Medan, perusahaan layanan transportasi yang menyediakan jasa penyewaan kendaraan untuk korporasi, transportasi logistik, serta layanan pengemudi. Awalnya, Transportasi menjadi salah satu pertimbangan utama bagi perusahaan dalam mengembangkan bisnisnya. Dahulu perusahaan menyiapkan porsi yang cukup besar untuk investasi aset kendaraan. Trennya kini sudah berubah! Bagi perusahaan yang membutuhkan sejumlah mobil untuk operasionalnya dalam suatu waktu tentu tidak efisien. PT. Pelita Car Medan hadir untuk membantu perusahaan agar modal mereka tidak tergerus oleh urusan pembelian mobil, perawatan ataupun pengadaan pengemudi.

PT. Pelita Car Medan adalah perusahaan penyedia solusi transportasi besar di Indonesia, penyediaan tersebut antara lain yaitu layanan car rental, logistic, driver services, dan used car selling yang mengedepankan pelayanan secara maksimal.

Visi

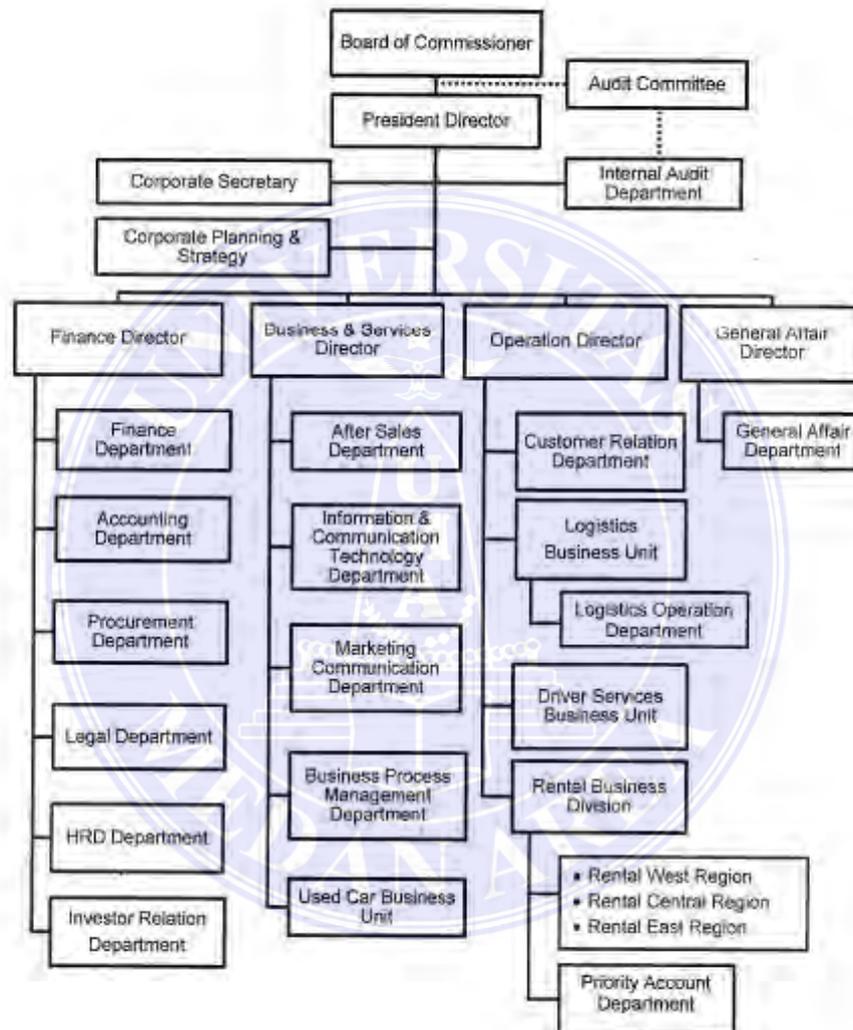
Menjadi perusahaan penyedia jasa transportasi korporasi & logistik terintegrasi yang terbaik.

Misi

Mendedikasikan diri untuk memberikan layanan terbaik dengan komitmen untuk meraih pencapaian tertinggi dalam kualitas pelayanan terhadap pelanggan, hubungan antar karyawan & nilai pemegang saham”

4.1.2. Struktur Organisasi

Gambar IV.1. Struktur Organisasi Perusahaan PT. Pelita Car Medan



Sumber: PT. Pelita Car Medan, 2019

4.1.3. Penyajian Data Responden

Dalam bab ini penulis akan membahas data yang diperoleh selama penelitian yang berlangsung Pada PT. Pelita Car Medan. Data-data tersebut akan disajikan dalam bentuk analisis data dengan jumlah sampel sebanyak 55 orang responden. Setelah angket disebar dan diolah dan diisi oleh responden, maka penulis mentabulasikan data dari setiap pernyataan melalui langkah.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis kelamin	N	%
1.	Perempuan	35	64%
2	Laki-Laki	20	36%
Jumlah		55	100%

Sumber: PT. Pelita Car Medan

Berdasarkan data dari tabel diatas terlihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 64% dan responden perempuan sebanyak 36%.

Tabel 4.2
Usia Responden

No.	Usia	N	%
1.	19– 30 Tahun	23	42%
2.	31 – 40 Tahun	21	38%
3.	41-tahun Keatas	11	20%
Jumlah		55	100%

Sumber: PT. Pelita Car Medan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa 23% usia responden paling banyak berusia diantara 19– 30 Tahun.

4.1.4. Penyajian Data Angket Responden

Penulis menganalisis dan mengevaluasi data menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel dengan analisis statistik dan pengujian analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Data-data yang diperoleh melalui penyebaran angket dilokasi yang berkaitan dengan “**Pengaruh Insentif Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelita Car Medan**”, disajikan dalam bentuk kuantitatif. Adapun jumlah angket yang disebarkan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 55 eksemplar, dengan jumlah pertanyaan 24 item, yang terdiri dari 10 item untuk variabel y (Produktifitas Kerja), 6 item untuk variabel x_1 (Insentif). dan 8 item x_2 (Pengalaman Kerja)

a. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Insentif (X_1)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang insentif (X_1), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel IV.4.13
Saya selalu menerima premi setiap bulan

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	52,7%
2	Setuju	14	25,5%
3	Kurang Setuju	10	18,2%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		55	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan (Saya selalu menerima premi setiap bulan) mayoritas sebanyak 29 (52,7%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel 4.14
Saya menerima insentif sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	30,9%
2	Setuju	30	54,9%
3	Kurang Setuju	29	52,7%
4	Tidak Setuju	-	-0
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		55	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan (Saya menerima insentif sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan) mayoritas sebanyak 30 (54,9%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel 4.15
Insentif yang diberikan sesuai dengan kebutuhan.

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	40
2	Setuju	29	52,7%
3	Kurang Setuju	4	7,3
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		55	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan (Insentif yang diberikan sesuai dengan kebutuhan) mayoritas sebanyak 29 (52,7%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel 4.16

Saya harus mendapatkan piagam penghargaan bulan ini.

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	32	52,8%
2	Setuju	22	40%
3	Kurang Setuju	1	1,8%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		55	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan (Saya harus mendapatkan piagam penghargaan bulan ini) mayoritas sebanyak 32 (52,8%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel 4.17

Saya selalu menerima pujian dari atasan

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	30	54,5%
2	Setuju	14	25,5%
3	Kurang Setuju	9	16,4%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		55	55

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan (Saya selalu menerima pujian dari atasan) mayoritas sebanyak 30 (54,5%) responden memberikan jawaban sangat setuju

Tabel IV.4.18

Insentif yang saya terima sesuai dengan jabatan yang sekarang

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	14,5
2	Setuju	30	54,5%
3	Kurang Setuju	8	14,5
4	Tidak Setuju		
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		55	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan (Insentif yang saya terima sesuai dengan jabatan yang sekarang) mayoritas sebanyak 30 (54,5%) responden memberikan jawaban setuju.

c. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang pengalaman kerja (X2), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel IV.4.19

Saya selalu menerima premi setiap bulan

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	38,2%
2	Setuju	29	52,7%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	4	7,3
5	Sangat Tidak Setuju	1	1,8
Jumlah		55	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan (Saya selalu menerima premi setiap bulan) mayoritas sebanyak 29 (52,7%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel 4.20
Saya menerima insentif sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	29	52,7%
2	Setuju	14	25,2
3	Kurang Setuju	8	14,5
4	Tidak Setuju	4	7,3
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		55	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan (Saya menerima insentif sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan) mayoritas sebanyak 29 (52,7%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel 4.21
Insentif yang diberikan sesuai dengan kebutuhan.

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	30	54,3
2	Setuju	23	41,8
3	Kurang Setuju	2	3,6
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		55	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan (Insentif yang diberikan sesuai dengan kebutuhan) mayoritas sebanyak 30 (54,3%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel 4.22
Saya harus mendapatkan piagam penghargaan bulan ini.

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	33	60%
2	Setuju	22	40%
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		55	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan (Saya harus mendapatkan piagam penghargaan bulan ini) mayoritas sebanyak 33 (60%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel 4.23

Saya selalu menerima pujian dari atasan

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	40%
2	Setuju	26	47,3%
3	Kurang Setuju	7	12,3%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		55	55

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan (Saya selalu menerima pujian dari atasan) mayoritas sebanyak 26 (47,3%) responden memberikan jawaban t setuju

Tabel IV.4.24

Insentif yang saya terima sesuai dengan jabatan yang sekarang

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	34,5
2	Setuju	25	45,5
3	Kurang Setuju	1	1,8
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		55	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan (Insentif yang saya terima sesuai dengan jabatan yang sekarang) mayoritas sebanyak 25 (45,5%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel 4.25
Saya selalu menerima pujian dari atasan

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	27,3
2	Setuju	40	72,3
3	Kurang Setuju		
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		55	55

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan (Saya selalu menerima pujian dari atasan) mayoritas sebanyak 26 (47,3%) responden memberikan jawaban t setuju

Tabel IV.4.26

Insentif yang saya terima sesuai dengan jabatan yang sekarang

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	21,8
2	Setuju	38	69,1
3	Kurang Setuju	5	9,1
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		55	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan (Insentif yang saya terima sesuai dengan jabatan yang sekarang) mayoritas sebanyak 38 (69,1%) responden memberikan jawaban setuju.

c. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Produktifitas Kerja (Y)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang produktifitas kerja (Y), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel IV.4.3

Para karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	30	54,6
2	Setuju	13	23,6
3	Kurang Setuju	10	18,2%
4	Tidak Setuju	2	3,6%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		55	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan (Para karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten) mayoritas sebanyak 30 (54,6%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel 4.4

Para pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	14,5%
2	Setuju	30	54,5%
3	Kurang Setuju	18	14,5%
4	Tidak Setuju	-	-0
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		55	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan (Para pegawai bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya) mayoritas sebanyak 30 (54,5%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel 4.5
Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	40
2	Setuju	29	57,3
3	Kurang Setuju	4	7,3
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		55	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan (Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.) mayoritas sebanyak 29 (57,3%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel 4.6

Para karyawan mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif.

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	33	60
2	Setuju	22	40
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		55	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan (Para karyawan mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif) mayoritas sebanyak 33 (60%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel 4.7

Para karyawan tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	27,3
2	Setuju	40	72,7
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		55	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan (Para karyawan tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan) mayoritas sebanyak 40 (72,7%) responden memberikan jawaban setuju

Tabel IV.4.8

Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	21,8
2	Setuju	38	69,1
3	Kurang Setuju	5	9,1
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		55	100%

Sumber: Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan (Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan) mayoritas sebanyak 38 (69,1%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel 4.9
Para karyawan saling bekerjasama menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	41,8%
2	Setuju	26	47,3%
3	Kurang Setuju	6	10,9%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		55	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan (Para karyawan saling bekerjasama menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten) mayoritas sebanyak 26 (47,3%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel 4.10
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan dengan hasil yang diharapkan.

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	19,1
2	Setuju	30	54,5
3	Kurang Setuju	9	16,4
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		55	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan (Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan dengan hasil yang diharapkan.) mayoritas sebanyak 30 (54,5%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel 4.11
Para karyawan selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	34,5
2	Setuju	24	43,6
3	Kurang Setuju	10	18,2
4	Tidak Setuju	1	1,8
5	Sangat Tidak Setuju	1	1,8
Jumlah		55	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan (Para karyawan selalu hadir tepat waktu dalam bekerja) mayoritas sebanyak 33 (60%) responden memberikan jawaban setuju.

Tabel 4.12

Saya selalu memberikan laporan tepat pada deadline yang ditentukan

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	27,3
2	Setuju	37	67,3
3	Kurang Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	1	1,8
5	Sangat Tidak Setuju	2	3,6
Jumlah		55	100%

Sumber : Hasil Penelitian 2019

Data pada tabel di atas menunjukkan (Saya selalu memberikan laporan tepat pada deadline yang ditentukan) mayoritas sebanyak 37 (67,3%) responden memberikan jawaban setuju.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek penelitian. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur dan diinginkan dengan tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Biasanya syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r_s tabel = 0,3. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid.

Tabel 4.27
Estimasi Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_s tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	P1	0.884	0,3	Valid
	P2	0.704	0,3	Valid
	P3	0.700	0,3	Valid
	P4	0.884	0,3	Valid
	P5	0.746	0,3	Valid
	P6	0.622	0,3	Valid
	P7	0.884	0,3	Valid
	P8	0.704	0,3	Valid
	P9	0.622	0,3	Valid
	P10	0.884	0,3	Valid
Insentif (X1)	P11	0.869	0,3	Valid
	P12	0.612	0,3	Valid
	P13	0.690	0,3	Valid
	P14	0.869	0,3	Valid
	P15	0.737	0,3	Valid
	P16	0.531	0,3	Valid
Pengalaman Kerja (X2)	P17	0.768	0,3	Valid
	P18	0.853	0,3	Valid
	P19	0.624	0,3	Valid
	P20	0.768	0,3	Valid
	P21	0.635	0,3	Valid
	P22	0.836	0,3	Valid
	P23	0.853	0,3	Valid
	P24	0.470	0,3	Valid

Sumber: Pengolahan SPSS (2019)

Penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas diberikan kepada 30 orang responden diluar dari sampel penelitian. Syarat minimum uji validitas untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau r_s tabel = 0,3. Jadi, apabila korelasi antara butir pernyataan dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir pernyataan dalam instrumen tersebut tidak valid.

Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Selanjutnya butir instrumen yang telah valid di atas diuji reliabilitasnya dengan teknik *cronburch alpha* yakni membandingkan nilai-nilai instrumen. Berikut ini sajikan nilai reliabilitas untuk ketiga variabel (Kinerja, Insentif, Pengalaman Kerja) yaitu:

Tabel 4.28
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y, X1, dan X2

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Kinerja (Y)	0,939	Reliabel
Insentif (X1)	0,888	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,916	Reliabel

Sumber: Pengolahan SPSS (2019)

Berdasarkan tabel di atas, maka semua variabel di nyatakan reliabel. Hal ini dapat di lihat dari nilai variabel Kinerja (Y) sebesar $0,939 > 0,60$ untuk variabel insentif (X_1) sebesar $0,888 > 0,60$ dan variabel terikat pengalaman Kerja (X_2) sebesar $0,916 > 0,60$ untuk. Berdasarkan hasil tersebut jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrumen penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena sudah mendekati 1 ($> 0,60$).

4.2.2. Pengujian Asumsi Klasik

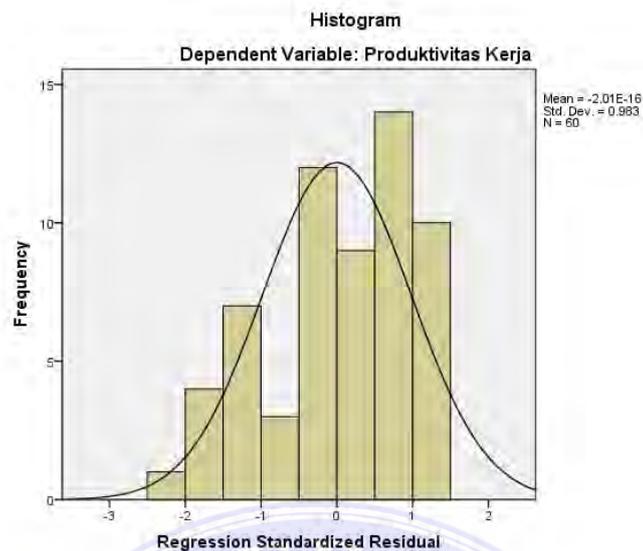
Uji asumsi klasik di gunakan untuk mengetahui apakah alat ukur atau alat uji yang di gunakan efektif atau tidak. Oleh karena itu sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak.

A. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS 22.00.

- a. 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.

Hasil uji normalitas menggunakan histogram dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



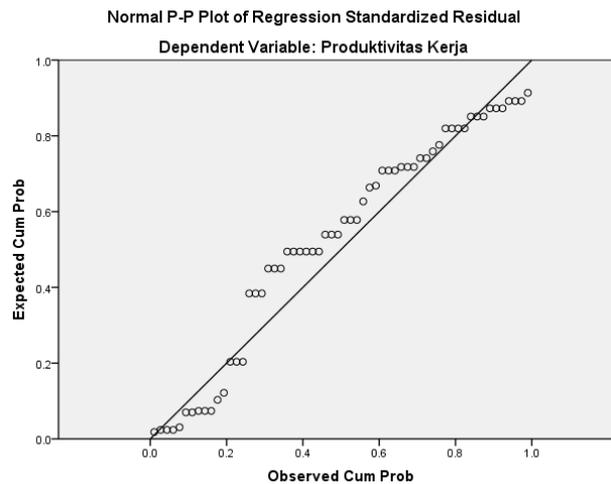
Gambar 4.2. Histogram

Gambar histogram di atas menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung imbang dan kurva menyerupai lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

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

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

Hasil uji normalitas menggunakan grafik *normality probability plot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini



Gambar 4.3. Normal *probability plot*

Gambar di atas menunjukkan bahwa *probability plot* memiliki pola distribusi normal karena pencaran data berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

B. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS, hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4.29
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Insentif	.502	1.991
Pengalaman Kerja	.502	1.991

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel independen dibawah nilai 5 sebesar 1.991 dan nilai tolerance dibawah nilai 1 sebesar 0.502 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas sehingga model tersebut *reliable* sebagai dasar analisis.

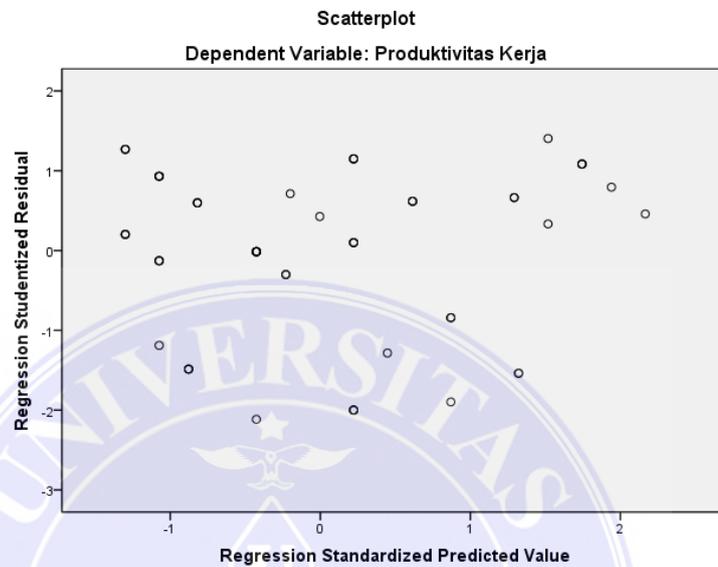
C. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variabel residual tersebut tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas (Ghozali, 2005:105). Ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar yang digunakan untuk menentukan heterokedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.

2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil dari uji heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* berikut



ini :

Gambar 4.4. grafik *scatterplot*

Gambar di atas grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dengan tidak adanya pola yang jelas serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi berdasarkan masukan variabel independen.

4.2.3. Uji Statistik

Uji statistik menggunakan model analisis regresi linear berganda menggunakan alat bantu aplikasi *Software SPSS 20.00 for Windows* dengan hasil persamaannya sebagai berikut :

Tabel 4.30
Analisis Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.018	3.273		1.839	.072		
	Insentif	.619	.122	.498	5.054	.000	.502	1.991
	Pengalaman Kerja	.594	.134	.437	4.440	.000	.502	1.991

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2018)

Coefficients regresi diperoleh :

$$y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$y = 6.018 + 0.619X_1 + 0.594X_2 + 0,05$$

- 1) Konstanta diperoleh nilai 6.018 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel insentif (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) bernilai konstan, maka produktifitas kerja sebesar 6.018
- 2) Koefisien variabel insentif (X_1) diperoleh nilai 0.619, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel insentif (X_1) sebesar 1% maka akan mempengaruhi produktifitas kerja (Y) sebesar 1,56% dengan asumsi variabel pengalaman kerja (X_2) dianggap tetap.
- 3) Koefisien variabel pengalaman kerja (X_2) diperoleh nilai 0.594, hal ini menunjukkan bahwa setiap perubahan variabel pengalaman kerja (X_2) sebesar 1% maka akan mempengaruhi produktifitas kerja (Y) sebesar 10,05% dengan asumsi variabel insentif (X_1) dianggap tetap.

4.2.4. Uji Hipotesis

a. 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 95% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengujiannya adalah :

Dimana :

$t_{hitung} > t_{tabel}$ = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.31
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.018	3.273		1.839	.072		
Insentif	.619	.122	.498	5.054	.000	.502	1.991
Pengalaman Kerja	.594	.134	.437	4.440	.000	.502	1.991

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh :

1. Variabel Bebas X_1 (Insentif)

Nilai t_{hitung} diperoleh 5.504 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.673 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 5.504 > t_{table} 1.673 dan nilai p -value pada kolom sig 0.000 < 0.005 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Pelita Car Medan.

2. Variabel Bebas X_2 (Pengalaman Kerja)

Nilai t_{hitung} diperoleh 4.440 dimana nilai t_{tabel} pada α 5% yakni 1.673 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} $4.440 > t_{tabel}$ 1.673 dan nilai $p-value$ pada kolom sig $0.000 < 0.005$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pengalaman kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT. Pelita Car Medan.

b. Uji Simultan (Uji F)

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

Dimana :

$F_{hitung} > F_{tabel}$ = Jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$F_{hitung} < F_{tabel}$ = Jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 4.32
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	437.072	2	218.536	76.548	.000 ^a
	Residual	148.455	52	2.855		
	Total	585.527	54			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $76.584 > 3.16$ artinya positif. Sementara nilai $p-value$ diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa insentif dan pengalaman kerja secara simultan

dapat berpengaruh positif dan signifikan produktiftas kerja karyawan pada PT.

Pelita Car Medan

4.2.5. Koefisien Determinasi.

Hasil pengujian *Koefisien Determinasi* (R^2) adalah :

Tabel 4.33
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.746	.737	1.690

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,737. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 73,7%. produktiftas kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor insentif dan pengalaman kerja Sisanya sebesar 26,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.2.6. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil pemaparan dan pembahasan pada masalah yang telah di uji pada program spss, maka rumusan pertanyaan dan hipotesis dalam penelitian ini telah terjawab dan diketahui hasilnya.

a. Pengaruh Insentif Terhadap Produktiftas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai $t_{hitung} 5.504 > t_{table} 1.673$ dan nilai $p-value$ pada kolom sig $0.000 < 0.005$ artinya positif dan

signifikan. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor insentif memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan produktifitas kerja.

Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan dan sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kadek Ferania (2012) yang berjudul “Pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan.

Hal ini bisa dilihat bahwa insentif yang diberikan sangatlah bisa mempengaruhi kinerja. Hasil ini sejalan dengan teori Menurut Hasibuan Melayu S.P (2013:118) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.” insentif adalah “Perangsang yang ditawarkan kepada para pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”. Pemberian insentif terhadap pegawai merupakan upaya untuk memelihara pegawai agar dapat bekerja lebih baik dan maksimal. Insentif juga dikatakan sebagai imbalan atas prestasi, semakin tinggi prestasi pegawai maka seharusnya perusahaan juga meberikan imbalan lebih kepada pegawainya.

b. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena $4.440 > t_{table} 1.673$ dan nilai *p-value* pada kolom sig $0.000 < 0.005$ artinya

signifikan. Hasil tersebut menjelaskan bahwa faktor pengalaman kerja memiliki pengaruh penting dalam meningkatkan produktifitas kerja.

Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan Kamiludin (2013) yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Surakarta”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Pengalaman Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Surakarta”.

Hal ini bisa dilihat bahwa pengalaman kerja yang diberikan sangatlah bisa mempengaruhi produktifitas kerja. Hasil. Ini sejalan dengan teori menurut Foster (2011: 40) “Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas- tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik”Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat yang telah dikuasai karyawan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat. Disiplin kerja disini merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seorang atau kelompok orang sehingga peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis tercermin dalam dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan..

C. Pengaruh Insentif Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktifitas Kerjaa

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa insentif dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $76.584 > 3.16$ artinya positif. Sementara nilai *p-value* diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa insentif dan pengalaman kerja secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan produktifitas kerja karyawan pada PT. Pelita Car Medan \

Hasil ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan dan Elsy Yunita (2016) yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan insentif kerja terhadap kinerja karyawan Bali Taman Lovina Resort & SPA”. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Pengalaman Kerja dan insentif secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bali Taman Lovina Resort & SPA”.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

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

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel kualitas kerja, nilai t_{hitung} diperoleh 4.399 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.670 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 4.399 > t_{table} 1.670 dan nilai $p-value$ pada kolom sig 0.000 < 0.005 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa kualitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhan Batu Selatan
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel pengawasan, nilai t_{hitung} diperoleh 3.406 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1.670 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 3.406 > t_{table} 1.670 dan nilai $p-value$ pada kolom sig 0.001 < 0.005 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pengawasan dapat berpengaruh signifikan terhadap pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhan Batu Selatan.
3. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan nilai F_{hitung} > F_{tabel} diperoleh 42.533 > 3.15 artinya positif. Sementara nilai $p-value$ diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja dan pengawasan secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhan Batu Selatan.

4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,597. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 59,7% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor kualitas kerja dan pengawasan. Sisanya sebesar 40,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2.Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kerja memiliki pengaruh lebih tinggi terhadap kinerja pegawai, namun sebaiknya untuk meningkatkan kualitas kerja seorang pegawai di berikan pelatihan dan pendidikan untuk mengukur tingkat pengetahuan mereka, serta diberikan ruang untuk mengapresiasi bakat dan keterampilan yang mereka miliki sehingga pegawai memiliki kualitas yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Untuk hasil tingkat pengawasan lebih rendah, sebaiknya perusahaan melakukan pengawasan secara langsung (berada langsung di lingkungan operasional) sehingga pegawai pada saat mendapat kesulitan dapat langsung terselesaikan sesuai waktu yang ditentukan perusahaan.
3. Peneliti selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Astrianditya Januar Ristanti. 2016. **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Persero RU IV Cilacap**. Skripsi
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : Rosda
- Erick Robson Lumbantoruan. 2015. **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan dan Perilaku Kewargaan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Crumb Rubber Pekan Baru)**. Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Flippo, Edwin B. 2008. **Personel Management (Manajemen Personalia)**, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta
- Hasibuan, S.P., Malayu. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit: Bumi Aksara. Jakarta.
- Hughes, dkk. 2012. **Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman, edisi 7**. Jakarta: Salemba Humanika
- Kusnadi Suhandang,. 2010. **Periklanan Manajemen, kiat dan strategi**. Jakarta: Nuansa
- Luthans, F. (2006). **Perilaku Organisasi (terjemahan Vivin Andika et. al)**. Yogyakarta: Andi
- M. Munandar. 2006. **Pokok-pokok Intermediate Accounting**. Gadjah Mada University Press; Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. **Organizational Behavior Edition 15**. New Jersey: Pearson Education
- Sugiyono. (2011). **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana.
- Suryadi Prawirosentono. (2008). **Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan**". Yogyakarta:BPFE

Titik Rosita. 2016. **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Intervening.** Dalam Jurnal Ekonomi dan Bisnis

Usman, Husaini. (2008). **Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan.** Jakarta. Bumi Aksara

Veithzal Rivai. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek.** PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wibowo (2011). **Manajemen Kinerja.** Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.AA.





LAMPIRAN

KUESIONER

PENGARUH KUALITAS KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN

AGAMA KABUPATEN LABUHAN BATU SELATAN

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

II PETUNJUK PENGISIAN

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

Keterangan :

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

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS KUALITAS KERJA (X₁)

NO	KETERANGAN	SS	S	RR	TS	STS
Kemampuan pegawai						
1	kemampuan dari seorang pegawai dapat di prediksi melalui perkiraan relevansi tugas dan kemampuan					
Keterampilan pegawai						
2	Keterampilan pegawai yang cakap dan memiliki keahlian di bidangnya dapat menghasilkan kinerja					
Kedisiplinan pegawai						
3	Karyawan sadar mentaati peraturan yang ada dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
Hasil Kerja yang Optimal						
4	Hasil kerja yang optimal setiap Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat.					
Proses Kerja						
5	Proses kerja pegawai yang dibebankan dapat diselesaikan sesuai dengan ketetapan kerja, karena adanya pengawasan untuk menganalisis beban kerja					

2. VARIABEL BEBAS PENGAWASAN (X₂)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS

Inspeksi langsung						
1	Pengawasan sering dilakukan oleh atasan secara langsung					
Observasi ditempat (<i>on the spot observation</i>)						
2	Observasi ditempat yang sering dilakukan atasan secara mendadak					
Laporan ditempat (<i>on the spot report</i>),						
3	Pegawai harus melapor kepada atasan ketika pekerjaan telah selesai					
Laporan tertulis						
4	Pegawai akan memberikan surat pernyataan apabila karyawan jarang masuk					
Laporan lisan						
5	Pimpinan sering melakukan teguran terhadap pegawai yang melakukan kesalahan					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
1	Para karyawan mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif					
Kuantitas						
2	Para pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan					

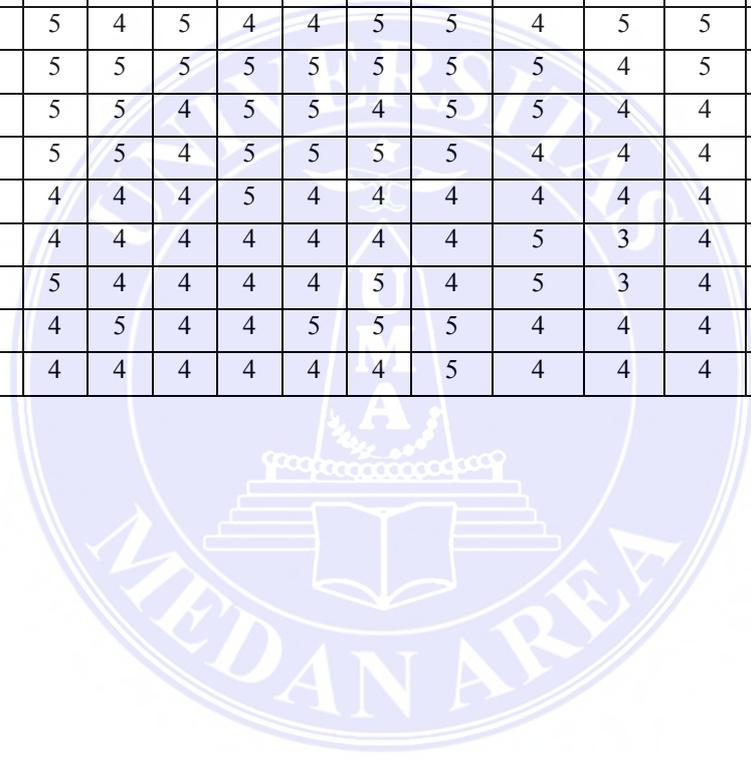
	cepat dalam jumlah siklus aktivitas yang ditentukan					
Ketepatan Waktu						
3	Para pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan					
Efektivitas						
4	Para pegawai mampu memanfaatkan segala kebutuhan kerja demi menaikan hasil dari setiap unit dalam sumber daya					
Kemandirian						
5	Para pegawai mampu komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor					

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

TABULASI DATA VARIABEL

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	X1	X2	Y
1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	20	21	21
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	20	20	20
3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	21	21	20
4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	22	23	20
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	22	21	20
6	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	24	21	22
7	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	22	23	23
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	20	20	21
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	20	21	20
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	20	21	21
12	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	21	22	21
13	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	19	24	21
14	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	21	20	19
15	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	23	23	22
16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	25	25
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	21	21	22
18	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	22	23	22
19	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	23	25	22
20	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	22	23	22
21	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	23	24	21
22	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	23	25	23
23	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	24	24	25
24	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	24	24	24
25	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	24	23	24
26	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	21	23	22
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	25	25	25
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	25	24	25
29	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	24	23	24
30	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	22	22	23
31	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	22	22	22
32	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	20	21	21
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	20	20	20
34	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	21	21	20
35	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	22	23	20
36	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	22	21	20
37	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	24	21	22

38	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	22	23	23
<i>Sambungan..</i>																			
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	20	20	21
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	20	21	20
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	20	21	21
43	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	21	22	21
44	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	19	24	21	
45	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	21	20	19	
46	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	23	23	22
47	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	24	25	25
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	21	21	22	
49	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	22	23	22	
50	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	23	25	22
51	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	22	23	22	
52	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	23	24	21
53	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	20	21	21	
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	20	20	20
55	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	21	21	20	
56	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	22	23	20	
57	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	22	21	20	



Kualitas Kerja (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.5	10.5	10.5
	4	35	61.4	61.4	71.9
	5	16	28.1	28.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	40	70.2	70.2	70.2
	5	17	29.8	29.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	33	57.9	57.9	57.9
	5	24	42.1	42.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	35	61.4	61.4	61.4
	5	22	38.6	38.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	31	54.4	54.4	54.4
	5	26	45.6	45.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Pengawasan (X2)

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	39	68.4	68.4	68.4
	5	18	31.6	31.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	36	63.2	63.2	63.2
	5	21	36.8	36.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	33	57.9	57.9	57.9
	5	24	42.1	42.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	30	52.6	52.6	52.6
	5	27	47.4	47.4	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	22	38.6	38.6	38.6
	5	35	61.4	61.4	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Kinerja (Y)

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	33	57.9	57.9	57.9
	5	24	42.1	42.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.5	10.5	10.5
	4	30	52.6	52.6	63.2
	5	21	36.8	36.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

P13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	39	68.4	68.4	68.4
	5	18	31.6	31.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

P14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	36	63.2	63.2	63.2
	5	21	36.8	36.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

P15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10.5	10.5	10.5
	4	35	61.4	61.4	71.9
	5	16	28.1	28.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	21.54	1.604	57
Kualitas Kerja	21.74	1.564	57
Pengawasan	22.19	1.620	57

Correlations

		Kinerja	Kualitas Kerja	Pengawasan
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.727	.687
	Kualitas Kerja	.727	1.000	.641
	Pengawasan	.687	.641	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.000
	Kualitas Kerja	.000	.	.000
	Pengawasan	.000	.000	.
N	Kinerja	57	57	57
	Kualitas Kerja	57	57	57
	Pengawasan	57	57	57

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengawasan, Kualitas Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.612	.597	1.018

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kualitas Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	88.170	2	44.085	42.533	.000 ^a
	Residual	55.971	54	1.036		
	Total	144.140	56			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Kualitas Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.444	2.077		1.176	.245		
	Kualitas Kerja	.498	.113	.486	4.399	.000	.590	1.696
	Pengawasan	.373	.109	.376	3.406	.001	.590	1.696

a. Dependent Variable: Kinerja

Charts

