

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KUALITAS
KERJA KARYAWAN PADA CV. SEULAWAH MEDAN**

Oleh:

ANGGA PRAYUDA UTOMO

NIM : 28.13.4.044

Program Studi

EKONOMI ISLAM



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UIN SUMATERA UTARA

MEDAN

2018

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KUALITAS
KERJA KARYAWAN PADA CV. SEULAWAH MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat-Syarat Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi Islam (S.E)**

Oleh:

ANGGA PRAYUDA UTOMO

NIM : 28.13.4.044

Program Studi : Ekonomi Islam



**EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
1438 H / 2018 M**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Angga prayuda utomo
NIM : 2813.4.044
Tempat/tgl Lahir : Medan, 28 oktober 1995
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Jl. Sapta marga tengah No. K172

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. SEULAWAH XPRESS JL. KOMPLEK TOMANG ELOK BLOK J NO. 21/23/25, MEDAN”** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 16 September 2018

Yang membuat pernyataan

Angga Prayuda Utomo

28134044

Skripsi berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. SEULAWAH EXPRESS MEDAN”.AnggaPrayudaUtomo, NIM 28134044 Program Studi Ekonomi Islam telah dimunaqosyahkan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN SUMATERA UTARA pada tanggal 15 Februari 2018. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Ekonomi Islam.

Medan, Agustus 2018
Panitia Sidang Munaqosyah Skripsi
Program Studi Ekonomi Islam
UIN SU

Ketua

Sekretaris

Dr. Marliyah, MA
NIP. 19760126 2003122003

FauziArifLubis, MA
NIP. 19841224 201503 1 004

Anggota

1.

2.

Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag
NIP. 19760423 200312 1 002

Imsar, M.Si
NIP. 19870303 201503 1 004

3.

4.

Dr. Hj. YenniSamriJuliatiNst, MA
NIP. 19790701 200912 2 003

Zuhrinal M. Nawawi, MA
NIP. 19760818 200710 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan bisnis
Islam UIN Sumatera Utara

Dr. Andri Soemitra, MA
NIP. 197605072006041002

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KUALITAS
KERJA KARYAWAN PADA CV. SEULAWAH EXPRESS JL. KOMPLEK TOMANG
ELOK BLOK J NO. 21/23/25, MEDAN.**

Oleh:

ANGGA PRAYUDA UTOMO

Nim.2813.4.044

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Islam (SE) Pada Program Studi Ekonomi Islam.

Medan, 31 Januari 2018

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Azhari Akmal Tarigan, M.Ag
NIP.197212041998031002

Imsar, M.Si
NIP.198703032015031004

Mengetahui
Jurusan Ekonomi Islam

Dr. Marliyah, MA
NIP.197601262003122003

ABSTRAK

Skripsi berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada CV. Seulawah Express Jl. Komplek Tomang Elok Blok J No. 21/23/25, Medan.”** Atas nama Angga Prayuda Utomo. Di bawah bimbingan Pembimbing I Dr. Azhari Akmal Tarigan, M.Ag dan Pembimbing II Imsar, M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kualitas kerja karyawan pada CV. Seulawah Express. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu lingkungan kerja dan insentif dengan satu variabel dependen yaitu kualitas kerja. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan CV. Seulawah Express yang berjumlah 35 orang dan karena populasi kurang dari 100 sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh karyawan CV. Seulawah Express sebanyak 35 orang. Setelah dilakukan tinjauan pustaka maupun lapangan dan penyusunan hipotesis, data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 35 karyawan CV. Seulawah Express sebagai sampel penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif yaitu uji reabilitas dan uji validitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji T dan uji F serta koefisien determinasi. Berdasarkan analisis data, hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan reliabel. Pada uji asumsi klasik data berdistribusi normal, tidak terjadi heteroskedastisitas dan multikolinieritas. Pada Uji-T menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan (Y) CV. Seulawah Express. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel lingkungan kerja ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar $(2,382 > 2,037)$. Variabel insentif (X_2) berpengaruh terhadap kualitas kerja (Y) karyawan CV. Seulawah Express. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel insentif ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar $(2,769 > 2,037)$. Variabel lingkungan kerja (X_1) dan insentif (X_2) berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan CV. Seulawah Express. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji F, ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,484 > 3,29$) dengan besaran koefisien determinasi R^2 sebesar 0,522. Jika dijabarkan maka besaran perubahan variabel kualitas kerja karyawan pada CV. Seulawah Express, sebesar 52,2% dipengaruhi oleh dua variabel bebas yaitu variabel lingkungan kerja dan Insentif.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Insentif, Kualitas Kerja

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena berkat limpahan rahmat, hidayat dan inayahnya maka skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat dan salam, semoga selalu tercurahkan pada baginda Rasulullah Muhammad saw beserta seluruh keluarga, sahabat-sahabatnya dan para pengikutnya. Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT yang akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada CV. Seulawah Express Jl. Komplek Tomang Elok Blok J No. 21/23/25, Medan.”**. Tahun Ajaran 2016/2017.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pada jurusan Ekonomi Islam konsentrasi Manajemen Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN-SU Medan.

Selama penyusunan skripsi ini penulis banyak memperoleh bantuan dan dukungan yang sangat berharga berupa motivasi, petunjuk, bimbingan dan pengarahan serta saran-saran dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung.

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, MA selaku Rektor UIN-SU Medan
2. Bapak Dr. Andi Soemitra, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Dr. Marliyah, M.Ag selaku ketua jurusan Ekonomi Islam beserta seluruh staf pegawainya.
4. Bapak Dr. Azhari Akmal Tarigan, M.Ag selaku dosen Pembimbing I skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi ini sampai dengan selesai.
5. Bapak Imsar, M.Si selaku dosen Pembimbing II skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan dan masukan serta saran-saran dari awal penyusunan skripsi ini sampai dengan selesai.
6. Nur Ahmadi Bi Rahmandi selaku dosen yang telah banyak memberikan masukan serta arahan agar skripsi cepat terselesaikan.
7. Teristimewah kepada kedua orang tua dan keluarga saya yang selalu medoakan, mengorbankan dan menginspirasi saya secara moril maupun material dari saya dilahirkan sampai menduduki perkuliahan dan penulisan skripsi.

8. Terimakasih kepada teman-teman sejawat seperjuangan saya setambuk 2013 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam terkhusus kepada EMS-B serta teman-teman karib saya yaitu: Purnama laoli, Siti Zubaidah Sipahutar, Nur Adillah, Asroful Ghulam, Sudarman Sahputra Anissaturraihan, Keke Tumenggur, Melita Yusnita Sari, Mukhlis Nasution, Sangkot, solehuddin, muhammad sabiq, may sarah, risca yunita, diana dan terkhusus kepada sahabat saya Purnama laoli yang telah membantu saya dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi jauh dari kesempurnaan, untuk itu segala kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan dari pembaca, akhir kata penulis ucapkan terimakasih.

Medan 31 Januari 2018

ANGGA PRAYUDA UTOMO

NIM: 28134044

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	I
ABSTRAK	II
DAFTAR ISI	III
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II KAJIAN TORITIS DAN KERANGKA PEMIKIRAN	
A. Kajian Teoritis.....	5
1. Lingkungan Kerja.....	5
2. Insentif	13
3. Kualitas Kerja.....	22
B. Penelitian Terdahulu.....	30
C. Kerangka Teoritis	32
D. Hipotesis Penelitian	33
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Peneliti.....	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	34
C. Populasi dan Sampel.....	34
D. Jenis dan Sumber Data.....	35
E. Teknik dan Instrumen Penelitian.....	35
F. Definisi Operasional	36
G. Teknik Analisis Data	38
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	
A. Gambaran Umum CV. Seulawah Express	43
B. Temuan Penelitian	48

1. Karakteristik Responden	48
2. Deskripsi Variabel	50
3. Teknik Pengujian Instrumen	65
a. Uji Validitas.....	65
b. Uji Reliabilitas	69
4. Uji Asumsi Klasik	70
a. Uji Normalitas	70
b. Uji Multikolinieritas.....	72
c. Uji Heteroskedastisitas.....	73
5. Analisis Regresi Berganda	74
6. Uji Hipotesis.....	75
a. Uji Determinan	75
b. Uji- t.....	76
c. Uji Secara Simultan (Uji-F).....	77
C. Pembahasan	78
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	82
B. Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
Gambar 2.1	32
Gambar 4.1	45
Gambar 4.2	70
Gambar 4.3	71
Gambar 4.4	73

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
Tabel 1.1 Data Karyawan CV. Seulawah Express Berdasarkan Pekerjaan	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Pedoman Pemberian Skor	36
Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel	37
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel 4.4 Pewarnaan ruangan kerja pada CV. Seulawah Express.....	50
Tabel 4.5 Ruangan tempat kerja pada CV. Seulawah Express.....	51
Tabel 4.6 menjaga kebersihan di tempat kerja pada CV. Seulawah Expres	51
Tabel 4.7 Kualitas udara di sekitar ruangan bekerja dengan baik pada CV. Seulawah Express.....	52
Tabel 4.8 Ventalasi di dalam ruangan baik pada CV. Seulawah Express	52
Tabel 4.9 Penerangan di tempat kerja sudah baik pada CV. Seulawah Express.....	53
Tabel 4.10 Cahaya yang tidak jelas memperlambat dalam menyelesaikan pekerjaan pada CV. Seulawah Express.....	53
Tabel 4.11 Suasana di tempat kerja memberikan keamanan untuk bekerja pada CV. Seulawah Express.....	54
Tabel 4.12 Suara-suara yang ada disekitar perusahaan mengganggu konsentrasi	

	Kerja pada CV. Seulawah Express.	54
Tabel 4.13	Hubungan dengan karyawan lain dan atasan berjalan dengan baik Pada CV. Seulawah Express.	55
Tabel 4.14	Insentif yang diberikan berdasarkan tingkat keahlian pada CV. Seulawah Express.	55
Tabel 4.15	Insentif yang diberikan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan Pada CV. Seulawah Express.	56
Tabel 4.16	Insentif yang diberikan berdasarkan lama kerja karyawan pada CV. Seulawah Express.	56
Tabel 4.17	Insentif yang diberikan berdasarkan loyalitas pada CV. Seulawah Express	57
Tabel 4.18	Insentif yang diberikan berdasarkan senioritas pada CV. Seulawah Express.	57
Tabel 4.19	Insentif yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari Pada Seulawah Express.	58
Tabel 4.20	Adanya keahlian dalam pemberian besar kecilnya insentif yang diberikan pada CV. Seulawah Express.	58
Tabel 4.21	Insentif yang diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan pada CV Seulawah Express.	59
Tabel 4.22	Insentif yang diberikan berda sarkan jabatan pada CV. Seulawah Express	59
Tabel 4.23	Insentif yang diberikan sesuai dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang yang sama pada CV. Seulawah Express.	60

Tabel 4.24	Anda selalu hadir tepat waktu pada CV. Seulawah Express.	60
Tabel 4.25	Anda menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada CV. Seulawah Express.	61
Tabel 4.26	Anda tidak menunda pekerjaan pada CV. Seulawah Express.	61
Tabel 4.27	Anda mampu melaksanakan beban kerja yang diberikan pada CV. Seulawah Express.	62
Tabel 4.28	Anda setuju sarana dapat mempercepat proses kerja yang akan dilak pada CV. Seulawah Express.....	62
Tabel 4.29	Anda setuju hasil kerja akan lebih berkualitas apabila prasarana telah dipenuhi pada CV. Seulawah Express.	63
Tabel 4.30	Fasilitas kerja yang disediakan memenuhi standar pada CV. Seulawah Express.....	63
Tabel 4.31	Anda selalu memperhatikan kebersihan lingkungan kerja pada CV. Seulawah Express.	64
Tabel 4.32	Anda mengerjakan tugas yang diberikan bersih dan rapi pada CV. Seulawah Express.	64
Tabel 4.33	Anda selalu memperhatikan cara berpakaian yang baik dan benar Pada CV. Seulawah Express.	65
Tabel 4.34	Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	66
Tabel 4.35	Uji Validitas Variabel Insentif	67
Tabel 4.36	Uji Validitas Variabel Kualitas Kerja.....	68
Tabel 4.37	Hasil Uji Reliabilitas Data	69

Tabel 4.38 Uji Multikolonieritas.....	72
Tabel 4.39 Regresi Berganda.....	74
Tabel 4.40 Uji Determian.....	75
Tabel 4.41 Uji – T.....	76
Tabel 4.42 Uji F.....	77

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada umumnya setiap perusahaan menggunakan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Bagaimana mempergunakan sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan agar dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien merupakan masalah pokok bagi manajer perusahaan

Dari banyak sumber daya yang dapat dipergunakan untuk melaksanakan kegiatan perusahaan, salah satu yang terpenting adalah tenaga kerja manusia. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan peroduktifitas kerja karyawan. Berbagai upaya yang dilakukan agar karyawan yang bekerja dan mempunyai prestasi yang tinggi tetap loyal pada perusahaan. Upaya yang dilakukan pada umumnya adalah lingkungan kerja yang nyaman dan pemberian insentif kepada karyawan.

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas standar. Isentif atau tambahan penghasilan merupakan hal yang dapat memacu kinerja karyawan untuk dapat meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya dalam melakukan pekerjaan. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada orang yang bekerja melampaui standart yang telah ditentukan. Insentif adalah bagian dari kompensasi langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerja melebihi standar yang ditentukan. Semakin besar kinerja seorang pegawai maka semakin besar pula insentif yang akan diterima. Ada tidaknya pemberian insentif terhadap karyawan diharapkan akan memberi pengaruh positif pada kualitas kerja karyawan. Dengan adanya pemberian insentif maka pekerja lebih semangat lagi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktifitasnya dalam bekerja.

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar karyawan, dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerjasama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

CV. Seulawah Express adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang jasa transportasi atau angkutan via darat untuk rute Medan-Aceh maupun Aceh-Medan. CV. Seulawah Express awalnya berdiri pada tahun 2000 yang berpusat di Aceh, dengan bermodalkan 4 unit truk. Adapun jumlah karyawan pada CV. Seulawah Express sebagai berikut

Tabel.1
Data Karyawan CV. Seulawah Express Berdasarkan Pekerjaan

No.	Pekerjaan	Jumlah
1.	Manajer Cabang	1
2.	Staff admin	6
3.	Staff Keuangan	6

Sambungan Tabel 1. Data Karyawan CV. Seulawah Express Berdasarkan Pekerjaan

No.	Pekerjaan	Jumlah
4.	Pengemudi	11
5.	Kurir	11
Jumlah		35

Fenomena yang terjadi pada CV. Seulawah Express adalah minimnya ketersediaan fasilitas seperti ruangan terlalu kecil menyebabkan sulitnya mobilitas karyawan dan kurangnya ruang udara yang masuk sehingga menyebabkan karyawan merasa kepanasan, tidak nyaman ketika bekerja dan kurangnya perhatian pemberian insentif kepada karyawan.

Menurut teori untuk dapat meningkatkan *performance quality* (kualitas kerja) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentif atau bonus dan meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja.¹ Tetapi yang terjadi pada karyawan CV. Seulawah Express, para karyawan tetap melaksanakan tugas dan tanggung jawab semaksimal mungkin walaupun tidak didukung dengan lingkungan kerja yang baik dan kurangnya perhatian pemberian insentif. Hal ini dapat dilihat dari data absen dibawah ini:

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan Yang Tidak Hadir		
			Izin	Sakit	Alfa
Januari	35	25	2	1	
Februari	35	24	2	0	
Maret	35	26	0	2	
April	35	23	1	1	
Mei	35	24	1	3	
Juni	35	24	1	0	
Juli	35	26	1	3	
Agustus	35	26	2	2	
September	35	25	0	0	1
Oktober	35	26	2	1	
November	35	25	1	1	

Kualitas kerja dapat dilihat dari tingkat ketidakhadiran atau absensi karyawan. Tingkat ketidakhadiran pada CV. Seulawah Express tergolong rendah dapat dilihat pada tabel diatas. Dengan tingkat ketidakhadiran yang rendah ini menunjukkan kualitas kerja karyawan yang baik pada CV. Seulawah Express.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada CV. Seulawah Express Jl. Komplek Tomang Elok Blok J No. 21/23/25, Medan.”

¹ Bitner Zeithaml & Gremler, *Service Marketin*, (Fourth edition: 2006), h.22.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah ditemukan, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Kurang adanya perhatian terhadap ketersediaan fasilitas seperti ruangan terlalu kecil dan kurangnya ruang udara yang masuk sehingga menimbulkan ketidak nyamanan dalam bekerja.
2. Pemberian insentif yang belum memuaskan karyawan atas hasil yang dicapai dalam bekerja.
3. Karyawan CV.Seulawah Express melaksanakan tugas dan tanggung jawab semaksimal mungkin walupun tidak didukung dengan lingkungan kerja yang baik dan kurangnya pemberian insentif.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah di atas maka penelitian ini dibatasi pada kualitas kerja karyawan CV. Seulawah Express dilihat dari 2 faktor yaitu lingkungan kerja dan insentif masalah ini dipilih karena merupakan masalah paling utama yang perlu diselesaikan berkaitan dengan kualitas kerrja karyawan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan penelitian pendahuluan yang dilakukan maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan pada CV. Seulawah Express.
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan pada CV.Seulawah Express.
3. Apakah lingkungan kerja dan insentif berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan CV. Seulawah Express.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan pada CV.Seulawah Express.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kualitas kerja karyawan pada CV. Seulawah Express.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kualitas kerja karyawan pada CV. Seulawah Express.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta menerapkan ilmu pengetahuan yang telah didapat selama masa perkuliahan dalam dunia nyata.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam mengembangkan perusahaannya.

3. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan tambahan atau referensi untuk penelitian lebih lanjut dan sumbangan kepada kepustakaan Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Jl. Williem Iskandar.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan teori

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Armstrong “*The work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by theirmanagers and co-workers*”. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desainpekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempatkerja dengan manajer mereka dan rekan kerja.²Menurut Sedarmayati lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupunsebagai kelompok.³ Sementara itu menurut Saydam, yangmendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yangada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapatmempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.⁴

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwalingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatuperusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baiksecara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapatdikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang danproduktivitasnya tinggi.

b. Indikator Lingkungan Kerja yang Nyaman

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerjayang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.⁵Menurut Nitisemito

²Bagus Kisworo,*Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karasidenan, Tesis UNY*, (Semarang Jawa Tengah: 2012), h. 75.

³Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2001), h. 1.

⁴Saydam Gouzali,*Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu pendekatan Mikro (dalam Tanya Jawab)*(Jakarta: Djambatan, 2000), h. 226.

⁵Sedarmayanti, *Sumber Daya...*, h. 21.

ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja antara lain sebagai berikut:⁶

- a. Pewarnaan
- b. Kebersihan
- c. Pertukaran Udara
- d. Penerangan
- e. Musik
- f. Keamanan
- g. Kebisingan.

Selain itu menurut Liang Gie, terdapat empat hal penting yang sangat mempengaruhi efisiensi dalam pekerjaan perkantoran yaitu:⁷

- a. Cahaya
- b. Warna
- c. Udara
- d. Suara.

Sedangkan menurut Badri, terdapat tujuh hal yang harus diperhatikan dalam sebuah lingkungan kerja yaitu:⁸

- a. Sistem pencahayaan
- b. Warna
- c. Kontrol Suara
- d. Udara
- e. Konservasi Energi
- f. Keamanan Kantor

Berdasarkan uraian beberapa ahli mengenai indikator-indikator lingkungan kerja fisik di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja fisik itu meliputi:

a. Pewarnaan

Pemilihan warna dapat mempengaruhi mood dan semangat kerja para karyawan. Pewarnaan ruang hendaknya menggunakan warna-warna yang dingin dan lembut dipandang,

⁶ Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), h. 110

⁷ Liang Gie, *Administrasi Perkantoran Modern*, (Yogyakarta: Liberty Yogyakarta, 1996), h. 210-220.

⁸ Badri Munir Sukoco, *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*. (Surabaya: Erlangga, 2006), h. 208-223.

misalnya warnacoklat muda, krem, abu-abu muda, hijau muda, dll. Di samping warna yang harus diperhatikan, komposisi warna dalam suatu ruangan juga harus diperhatikan karena bisa saja komposisi warna yang tidak sesuai dapat menyebabkan rasa tidak enak ketika memandangnya sehingga akan mengganggu karyawan. Misalnya warna biru dijumpai dengan warna ungu maka akan terlihat suram. Pewarnaan tidak hanya seputar pewarnaan dinding ruang kerja saja melainkan warna seragam, warna peralatan kerja, dan benda-benda disekitar tempat kerja karyawan juga, oleh sebab itu pewarnaan merupakan elemen yang sangat penting dan mempunyai dampak secara tidak langsung terhadap karyawan.⁹

Pewarnaan mempunyai dampak terhadap psikologi yang positif maupun negatif bagi karyawan dalam hal produktivitas, kelelahan, moral, tingkah laku, dan ketegangan.¹⁰ Sejalan dengan pendapat diatas Liang Gie menyatakan bahwa warna akan mempengaruhi keadaan jiwa karyawan, dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.¹¹

Warna mempunyai sifat yang berbeda-beda yang dapat merangsang jiwa orang yang melihatnya, berikut sifat-sifat warna tersebut:

1. Warna merah: memberikan rangsangan, memberikan pengaruh panas; serta dapat menggetarkan jiwa dan perasaan orang yang melihatnya
2. Warna kuning: menimbulkan rasa suka cita dan memberikan cahaya gemilang, megah, dan bijaksana
3. Warna biru: menimbulkan rasa tenang, damai, dan bersih
4. Warna oranye: merupakan warna yang paling panas, mempunyai kekuatan dan tenaga yang luar biasa sehingga menimbulkan sugesti kehidupan dan getaran semangat
5. Warna hijau: merupakan warna tumbuh-tumbuhan sehingga menimbulkan rasa sejuk dan segar
6. Warna violet: menimbulkan getaran tinggi dari rahasia serta melukiskan kekuatan yang tak terkendalikan.¹²

b. Kebersihan

Bagi seorang yang normal kebersihan ruangan merupakan salah satu faktor yang amat penting yang dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja. Setiap lembaga maupun organisasi diharapkan selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja karena

⁹Nitisemito, *Manajemen...*, h. 110.

¹⁰Sukoco, *Manajemen Administrasi...*, h. 214.

¹¹Gie, *Administrasi Perkantoran...*, h. 216.

¹²Nitisemito, *Manajemen...*, h. 110.

selain mempengaruhi kesehatan tetapi juga dapat mempengaruhi kondisi kejiwaan parakaryawannya. Kebersihan bukan hanya tanggung jawab petugas kebersihan melainkan seluruh karyawan yang ada dalam lembaga tersebut, sehingga setiap lembaga diharapkan dapat menegakan disiplin yang tegas mengenai kebersihan.¹³

c. Pertukaran Udara

Pertukaran udara merupakan salah satu hal yang patut diperhatikan dalam suatu lembaga karena sebagian besar waktu akan dihabiskan oleh karyawan didalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan.¹⁴ Udara yang tidak mengalami pertukaran akan meningkatkan gas CO₂, tidak segar serta suhu ruangan akan menjadi panas. Tingkat pertukaran udara yang cukup adalah 0,67 meter kubik.¹⁵ Ventilasi merupakan salah satu alat untuk mengatur pertukaran udara yang biasanya banyak digunakan karena selain hemat biaya tetapi juga menghemat energi.

d. Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting karena akan mempengaruhi produktivitas karyawan, kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai yang akan mengakibatkan karyawan mengalami ketegangan pada matanya, sehingga mempengaruhi fisiknya. Penerangan tidak sebatas pada penerangan yang menggunakan listrik namun juga penerangan menggunakan sinar matahari. Di Indonesia pada umumnya perusahaan atau lembaga lebih dominan menggunakan sinar matahari sebagai alat penerangan selain hemat energi juga menyehatkan selama dalam batas kewajaran dalam menerima sinarnya. Oleh karena itu, sistem pencahayaan yang efektif harus memperhitungkan kualitas dan kuantitas cahaya yang sesuai dengan tugas, ruangan, serta pegawai itu sendiri.¹⁶

e. Keamanan

Keamanan dibagi menjadi dua, yaitu keamanan terhadap milik pribadi dan keamanan diri karyawan. Keamanan terhadap milik pribadi misalnya kendaraan karyawan yang ditinggalkan ditempat parkir sehingga karyawan tidak dapat mengawasinya secara langsung, apabila tempat parkir tersebut tidak aman akan menimbulkan kegelisahan sendiri bagi karyawan yang menyebabkan semangat dan kegairahan dalam bekerja berkurang dan

¹³Ibid., h. 10

¹⁴Ibid., h. 193.

¹⁵Sukoco, *Manajemen Administrasi...*, h.220.

¹⁶Ibid., h. 208.

akibat dari hal-hal tersebut produktivitas karyawan akan menurun. Selanjutnya keamanan diri karyawan, sering ditafsirkan sebagai keselamatan kerja. Pekerja yang berbahaya hendaknya karyawan menggunakan pelindung yang sudah sesuai standar yang dapat memperkecil resiko kecelakaan ditempat kerja.¹⁷ Keamanan memiliki dua dimensi, yaitu keamanan barang-barang fisik dan keamanan informasi penting (dokumen dan arsip) yang apabila hilang akan mempengaruhi jalannya aktivitas perusahaan.

Berikut beberapa saran terkait keamanan di kantor:¹⁸

1. Penggunaan shredder (penghancur dokumen kertas), penggunaan mesin ini berguna untuk menghancurkan dokumen atau arsip penting yang apabila jatuh ke tangan yang tidak berkepentingan akan membahayakan perusahaan
2. Penggunaan pengamanan komputer, baik desktop maupun laptop. Pengaman yang dapat digunakan misalnya meja komputer dengan pengaman dan software untuk mengunci file-file penting
3. Penggunaan pencatat waktu untuk mencegah pegawai mencuri waktu kerja. Dengan menyediakan kartu yang tepat, jadwal dan struktur yang jelas akan menjadikan pegawai relatif sulit untuk mangkir dari tempat kerja
4. Sistem keamanan yang terintegrasi. Seperti penggunaan alarm kebakaran dan pemadam kebakaran otomatis yang sudah dipasang di atap kantor.
5. Penggunaan password pada komputer. Hal ini akan meminimalisir pencurian file-file dari orang yang tidak bertanggung jawab. Untuk memaksimalkan keamanan, password harus diganti secara berkala.

f. Kebisingan

Kebisingan menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu atau membahayakan kesehatan. Tata cara untuk menghilangkan kebisingan tersebut menurut Keputusan di atas yaitu dengan cara meredam, menyekat, memindahkan, pemeliharaan, penanaman pohon, membuat bukit buatan, dan lain-lain. Kebisingan merupakan salah satu faktor yang akan mengganggu karyawan dalam hal konsentrasi sehingga dapat menurunkan produktivitas karyawan.¹⁹

¹⁷Nitisemito, *Manajemen...*, h. 116.

¹⁸Sukoco, *Manajemen Administrasi...*, h.223.

¹⁹Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002

Menurut Shomer kebisingan yang terus berulang-ulang akan menyebabkan gangguan fisik dan psikologi misalnya kehilangan pendengaran sementara atau permanen, kelelahan fisik dan mental, keresahan, ketegangan yang dapat meningkatkan tekanan darah serta metabolisme tubuh, dan dalam waktu yang lama dapat menyebabkan masalah kesehatan yang serius. Tingkat suara dapat diukur dengan satuan desibel, dan suara terkecil yang dapat didengar oleh manusia adalah nol desibel. Maksimum desibel pada area perkantoran adalah 90, di mana 50 desibel sering dipilih. Setiap perusahaan hendaknya menghilangkan kebisingan, setidaknya tidaknya mengurangi yaitu dengan menggunakan sistem kontrol suara misalnya alat peredam suara, penutup jendela, penutup lantai, dan lain-lain. Tujuan penggunaan kontrol suara adalah untuk menghasilkan privasi dalam melakukan pembicaraan dengan tingkat privasi tinggi (rahasia) yang akan tercapai apabila kurang dari 5 persen pembicaraan dilakukan dapat dipahami oleh orang di sekitar area tersebut.²⁰

Beberapa teknik yang dapat digunakan dalam mengontrol kebisingan pada ruang kantor menurut Quible yaitu sebagai berikut:²¹

1. Konstruksi yang sesuai. Jumlah kebisingan pada perkantoran dapat dikontrol dengan menggunakan teknik konstruksi bangunan yang efektif.
2. Penggunaan material peredam suara. Saat ini, banyak jenis material peredam suara yang tersedia dan kebanyakan berupa penutup untuk atap, tembok, jendela dan lantai.
3. Alat peredam suara. Alat peredam suara dapat diletakkan pada beberapa mesin di perkantoran contohnya mesin tik, printer. Alat lain yang dapat digunakan adalah penutup peralatan yang dapat meredam suara (misalnya karpet atau kain tebal) yang diletakkan pada mesin yang mengeluarkan suara.
4. Masking. Metode ini melibatkan pencampuran suara kantor dengan suara rendah yang tidak mengganggu. Juga dikenal dengan *whitenoise*, *masking* hampir sama dengan suara yang terdengar ketika melewati lorong atau saluran. Sistem suara untuk publik (misalnya, loudspeaker pada setiap ruangan yang biasanya digunakan untuk menyampaikan pengumuman ke seluruh bagian kantor) biasa digunakan untuk menyampaikan suara *masking* ke seluruh area kerja, misalnya musik yang lembut.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun

²⁰Sukoco, *Manajemen Administrasi...*, h. 216.

²¹Ibid., h. 217.

hubungandengan bawahan.²²Lingkungan kondusif bisa tercipta jika adanya komunikasiyang baik dalam lingkungan perusahaan, interaksi antar karyawan, motivasi kerjatinggi, tidak ada saling curiga, dan memberikan kontribusi menjadi orientasisetiap karyawan.²³

Setiap karyawan harus membina hubungan yang harmonis baik dengansesama karyawan maupun dengan para atasannya, mampu berkomunikasi dalamsebuah team kerja dan bersikap ramah. Akibat dengan adanya hubungan karyawanyang baik maka para karyawan akan dapat menghindari diri dari konflik-konflik yang mungkin timbul di dalam perusahaan tersebut.Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa indikatorlingkungan kerja non fisik terbagi menjadi dua yaitu hubungan antarkaryawan dan hubungan dengan atasan.

3. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jacson menyatakan bahwa jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnyakecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress,serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, perusahaan akansemakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap ini akan menghasilkan:²⁴

- a. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang
- b. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen
- c. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi
- d. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim
- e. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan
- f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.

2. Insentif

a. Pengertian Insentif

²²Sedarmayanti, *Sumber Daya...*, h. 31.

²³Kisworo, *Hubungan Antara...*, h. 64.

²⁴Ririn Prihatin, “*Pengaruh Kompensasi dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*”. (Skripsi, UNY, 2011), h. 27.

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.²⁵Selanjutnya insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi satndar-standar yang telah ditetapkan.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan insentif adalah dorongan pada seseorang atau karyawan agar mau bekerja dan lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan semangat kerja dan motivasi seorang karyawan.

Seorang karyawan mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya terdapat motivasi, tetapi terkadang sulit untuk menciptakan semangat kerja dan motivasi nya sebab walaupun sudah terbentuk apabila tidak disertai gairah kerja maka tetap saja karyawan tersebut tidak bisa bekerja sesuai yang diharapkan.

b. Macam-macam Sistem Insentif

Sistem insentif adalah menghubungkan kompensansi dengan prestasi kerja dengan memberikan imbalan atas prestasi kerja, bukan senioritas atau jumlah jam kerja.²⁶

Adapun istilah system insentif mempunyai pengertian terbatas, karena tidak mencakup banyak jenis perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah di tetapkan.²⁷

Tujuan system insentif pada hakekatnya untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam berupa mencapai tujuan-tujuan organisasi.Guna lebih mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem kompensasi yang berlaku bagi para karyawan organisasi.

Berbagai sistem insentif yang dikenal dewasa ini dapat digolongkan pada dua kelompok utama yaitu sistem insentif yang tingkat individu yang termasuk bonus dan komisi,

²⁵Malayu Hasibuan,*Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara,2007), h.118.

²⁶Sedarmayanti,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketiga,(Bandung:PT.Refika Aditama, 2009),h.240.

²⁷ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalial dan Sumber daya Manusia Edisi kedua*, (Yogyakarta: BPFE,2010), h.176.

sedangkan system insentif tingkat kelompok yang termasuk insentif produksi, bagi keuntungan dan pengurangan biaya.²⁸

Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan utama pemberian insentif kepada karyawan agar karyawan agar bekerja dengan giat dan baik dan dapat menunjukkan prestasi yang baik pula.

1. Bagi Perusahaan

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong/merangsang agar karyawan bekerja lebih semangat dan cepat, disiplin dan kreatif.

2. Bagi Karyawan

- a. Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif
- b. Standar prestasi diatas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk material maupun non material
- c. Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang yang lebih besar

c. Jenis-jenis Insentif

Jenis insentif dapat digolongkan menjadi dua yaitu:²⁹

1. Insentif material

Ada bermacam-macam cara dalam memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pekerjaan yang telah dilaksanakan. Balas jasa seseorang pekerja dapat didasarkan pada:

- a. Waktu

Berwujud gaji dengan jumlah tertentu yang dibayarkan perbulan kepada seorang karywan.cara ini dapat digunakan apabila sulit atau mahal biayanya untuk mengukur hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan.

²⁸Herman Sofyandi,*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi kedua*,(Yogyakarta: Graha Ilmu,2008), h.167.

²⁹Sarwoto,*Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000), h.144.

- b. Hasil pekerjaan
Diwujudkan dalam bentuk pembayaran yang dibayarkan berdasarkan besar kecilnya hasil pekerjaan.
- c. Gabungan waktu
Diwujudkan dalam bentuk kombinasi antara waktu dengan hasil pekerjaan yang dihasilkan pekerjaan yang dilaksanakan dengan baik.

2. Insentif non-material

Insentif non-material dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk antara lain :

- a. Pemberian gelar (title) secara resmi
- b. Pemberian balas jasa
- c. Pemberian piagam penghargaan
- d. Pemberian promosi
- e. Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut dan fasilitas perusahaan
- f. Pemberian pujian atau ucapan terima kasih secara formal maupun informal

d. Syarat Pemberian Insentif

Syarat pemberian insentif adalah:³⁰

1. Sederhana, peraturan dari system insentif harus singkat, jelas dan dapat dimengerti
2. Spesifikasi, karyawan harus mengetahui dengan tepat apa yang diharapkan untuk mereka lakukan
3. Dapat dicapai, setiap karyawan mempunyai kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu

Dapat diukur, sasaran yang dapat diukur merupakan dasar untuk menentukan rencana insentif program dolar akan sia-sia jika prestasi tertentu tidak dapat dikaitkan dengan dolar yang dibelanjakan.

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi insentif

Tinggi rendahnya tingkat insentif yang diberikan kepada karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti:³¹

³⁰Mutiara Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia, 2002), h.92.

³¹Ranupaandojo Heidjrachman, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPF, 2008), h.139.

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

meskipun hukum ekonomi tidaklah bisa ditetapkan secara mutlak dalam masalah tenaga kerja, tetapi tidak bisa diingkari bahwa hukum penawaran dan permintaan tetap mempengaruhi. Untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan (skill) tinggi dan jumlah tenaga kerjanya langka, maka upah cenderung tinggi.

2. Organisasi buruh

Ada tidaknya organisasi buruh serta lemah kuatnya organisasi buruh akan ikut mempengaruhi terbentuknya tingkat upah.

3. Kemampuan untuk membayar

Meskipun mungkin serikat buruh menentukan upah buruh yang tinggi, tetapi akhirnya realisasi pemberian upah akan tergantung pula pada kemampuan membayar dari perusahaan. Tingkat upahnya menyebabkan naiknya biaya produksi sehingga mengurangi keuntungan.

4. Produktivitas

Upah sebenarnya merupakan imbalan atas prestasi karyawan. Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula upah yang akan diterima. Prestasi demikian biasanya sebagai produktivitas.

f. Indikator Pengukuran Insentif

Insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi dalam berorganisasi. Indikator-indikator insentif dapat diukur seperti berikut³²:

1. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan

³²Koko Sujatmoko, *Manajemen Personalia*, (Jakarta:BPFE, 2007), h.30.

tinggi sebaiknya sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang berusia agak lanjut.

2. Lama kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu, per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja. memang ada kelemahan dan kelebihan dengan cara ini, antara lain sebagai berikut:

a. Kelemahan

Terlihatnya adanya kelemahan cara ini sebagai berikut:

1. Mengakibatkan mengendornya semangat kerja pegawai yang sesungguhnya mampu berproduksi lebih dari rata-rata
2. Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan pegawai.
3. Membutuhkan pengawasan yang ketat agar pegawai sungguh-sungguh bekerja.
4. Kurang mengakui adanya kinerja pegawai.

b. Kelebihan

Disamping kelemahan tersebut di atas, dapat dikemukakan kelebihan-kelebihan cara ini sebagai berikut:

1. Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti: pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.
2. Menjamin kepastian penerimaan insentif secara periodik
3. Tidak memandang rendah pegawai yang cukup lanjut usia.

c. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam sesuatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi. kelemahan yang menonjol dari cara ini adalah belum tentu mereka yang senior ini memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol, sehingga mungkin sekali pegawai muda (junior) yang menonjol kemampuannya akan di pimpin pegawai

senior, tetapi tidak menonjol kemampuannya. mereka menjadi pemimpin bukan karena kemampuannya tetapi karena masa kerjanya. Dalam situasi demikian dapat timbul di mana para pegawai junior yang energik dan mampu tersebut keluar dari perusahaan/instansi.

d. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagai kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

e. Keadilan dan Kelayakan

1. Keadilan

Dalam sistem insentif keadilan bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memegang jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

2. Kelayakan

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

3. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari sesuatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

3. Kualitas Kerja

a. Pengertian Kualitas Kerja

Kemajuan pendidikan, teknologi, informasi dan peradaban mendorong masyarakat konsumen semakin selektif dan cenderung untuk mengkonsumsi barang atau jasa yang bermutu baik. Hal ini menciptakan persaingan yang ketat antar perusahaan serta mendorong karyawan bekerja efektif dan efisien. Dengan begitu, barang /jasa yang dihasilkan bermutu tinggi sehingga mempunyai daya saing yang besar di pasaran. Untuk dapat meningkatkan *performance quality* (kualitas kerja) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentif atau bonus dan meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja.³³

Kualitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan pengguna waktu. Jumlah kerja adalah banyak tugas pekerjaannya dapat dikerjakan. Pengguna waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. *Quality* (kualitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka". Bertitik tolak dari definisi 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.³⁴

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kerja Karyawan

Organisasi kerja yang terbaik cenderung dicirikan oleh adanya organisasi terbuka, kerja sama kelompok, pekerjaan-pekerjaan yang menantang, serta pelaku yang adil dan fair dengan kata lain dicirikan dengan adanya suatu kehidupan kerja yang berkualitas tinggi.

³³ Bitner Zeithaml & Gremler, *Service Marketin*, (Fourth edition: 2006), h.22.

³⁴ Wungu dan Brotoharjo, *Tingkatan Kinerja Perusahaan anda dengan Merit Sistem, Edisi Kedua* (Yogyakarta: BPF, 2009), h.57.

Kualitas kerja karyawan dapat tercapai apabila para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dapat bekerja dalam organisasi, dan kemampuan untuk melakukan hal itu dipengaruhi atau bergantung pada apakah terdapat adanya:³⁵

1. Perlakuan yang fair, adil, dan sportif terhadap para pegawai
2. Kesempatan bagi tiap pegawai untuk menggunakan kemampuan secara penuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri, yaitu untuk menjadi orang yang mereka rasa mampu mewujudkannya.
3. Komunikasi terbuka dan saling mempercayai di antara semua pegawai.
4. Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktif dalam pengambilan keputusan-keputusan penting yang melibatkan pekerjaan-pekerjaan mereka.
5. Kompensasi yang cukup dan fair
6. Lingkungan yang aman dan sehat.

Dengan keadaan suasana yang demikian, maka kualitas kerja dapat terwujud sehingga dapat menentukan tujuan pekerjaan-pekerjaan dalam mencapai target atau tidak.

c. Indikator Pengukuran Kualitas Kerja Karyawan

Quality of work (kualitas kerja) menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian”.³⁶

1. Ketepatan adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, artinya terdapat kesesuaian antara rencana kegiatan dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.
2. Kelengkapan adalah kelengkapan ketelitian dalam melaksanakan tugas
3. Kerapian adalah kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

d. Kualitas Kerja dalam Islam

Manusia diciptakan untuk bekerja. Kerjanya adalah ibadahnya. Terhadap mereka yang enggan bekerja tidak mungkin menjadi muslim yang baik. Apalagi kalau dikaitkan dengan iman, perbuatan atau kerja islami justru merupakan manifestasi dan bagian daripadanya.³⁷

Sistem keimanan yang membangun aqidah dan melahirkan amal-amal islami, baik yang berkenaan dengan *hablumminallah* maupun *hablumminannas* termasuk pelaksanaan

³⁵ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenhallindo, 2002), h.476.

³⁶ Wilson Heyyel, *Hand Book of Modern Office Management and Administration Service*,

³⁷ KH. Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja*, (Jakarta: Gema Insani, 2001). h.87.

tugas menjadikhalifah Allah di muka bumi oleh manusia,semestinya bersumber dari ajaran-ajaranwahyu (Al-Qur'an dan Al-Hadits).

Amal dan kerja islami ternyata menjadi muara sekaligus pernyataan dari seluruh tujuan hidup orang islam. Ternyata islam tidak merekomendasikan kehidupan yang hanya mengejar “*hasanah*” di akhirat dengan cara mengabaikan “*hasanah*” di dunia. Bahkan ajaran islam menegaskan bahwa mengabaikan keduniaan serta menganggap remeh urusannya adalah sikap negatif, tercela dan keluar dari garis fitrah serta jalur as-sirat al-mustaqim. Oleh karena itu, Rasul melarang cara berpikir anti dunia karena senang pada akhirat.

Allah juga berfirman dalam (Q.S Al-Qasas: (28: 77)

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ
مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي
الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu(kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.

Dari surah di atas dapat diketahui bahwa islam tidak hanya mengajarkan aqidah saja, tetapi mengajarkan syari'ah sebagai tata menjalani kehidupan sesuai dengan Al-Qur'an dan Al-Hadits. Pengertian kerja dalam keterangan di atas, dalam Islam amatlah luas, mencakup seluruh pengerahan potensi manusia. Adapun pengertian kerja secara khusus adalah setiap potensi yang dikeluarkan manusia untuk memenuhi tuntutan hidupnya berupa makanan, pakaian, tempat tinggal, dan peningkatan taraf hidup. Inilah pengertian kerja yang bisa dipakai dalam dunia ketenaga-kerjaan dewasa ini, sedangkan bekerja dalam lingkup pengertian ini adalah orang yang bekerja dengan menerima upah baik bekerja harian, maupun bulanan dan sebagainya.

Pada hakikatnya, pengertian kerja semacam ini telah muncul secara jelas, praktek mu'amalah umat Islam sejak berabad-abad, dalam pengertian ini memperhatikan empat macam pekerja:

1. *Al-Hirafiyin*; mereka yang mempunyai lapangan kerja, seperti penjahit, tukang kayu, dan para pemilik restoran. Dewasa ini pengertiannya menjadi lebih luas, seperti mereka yang bekerja dalam jasa angkutan dan kuli.
2. *Al-Muwadzofin*: mereka yang secara legal mendapatkan gaji tetap seperti parapegawai dari suatu perusahaan dan pegawai negeri.
3. *Al-Kasbah*: para pekerja yang menutupi kebutuhan makanan sehari-hari dengan cara jual beli seperti pedagang keliling.
4. *Al-Muzarri'un*: para petani. Pengertian tersebut tentunya berdasarkan teks hukum Islam, diantaranya hadis Rasulullah SAW dari Abdullah bin Umar bahwa Nabi SAW bersabda, “berikanlah upah pekerja sebelum kering keringat-keringatnya”. (HR. Ibn Majah, Abu Hurairah, dan Thabrani).

Pendapat atau kaidah hukum yang menyatakan : “Besar gaji disesuaikan dengan hasil kerja”. Pendapat atau kaidah tersebut menuntun kita dalam mengupah orang lain disesuaikan dengan porsi kerja yang dilakukan seseorang, sehingga dapat memuaskan kedua belah pihak. Disamping kewajiban bekerja akan mendapatkan pahala, juga Allah SWT menjanjikan akan mengampuni dosanya kaum muslimin. Dalam hal ini terdapat hadits yang diriwayatkan oleh imam Ahmad sebagai berikut: “Barangsiapa yang pada malam hari merasakan kelelahan dari upaya keterampilan kedua tangannya pada siang hari maka pada malam itu ia diampuni”. Demikian halnya terdapat hadits berikutnya yang diriwayatkan oleh imam Abu Nu’aim bahwa Rasulullah Saw pernah bersabda : “Sesungguhnya diantara perbuatan dosa ada dosa yang tidak bisaterhapus (ditebus) oleh (pahala) shaum dan sholat. “Ditanyakan pada Beliau, Apakah yang dapat menghapuskannya, ya Rasulullah?” Jawab Rasul Saw: “Kesusahan (bekerja) dalam mencari nafkah kehidupan.”

1. Tujuan Bekerja dalam Islam

Adapun tujuan bekerja dalam Islam sebagai berikut.³⁸

a. Mencari ridho Allah sebagai tujuan luhur.

Bahwasanya kerja keras dalam islam bukan hanya sekedar memenuhi naluri hidup atau untuk kepentingan perut. Namun ada filosofi luhur yang menjadi tujuan mulia, yaitu mencari ridho Allah,

Allah berfirman dalam (QS. Adz-Dzariyat: 56)

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ (الذاريات : ٥٦)

Artinya: “Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya merekamengabdi kepada-Ku”.

Dari ayat ini jelas bahwa apapun yang di lakukan oleh sorangmuslim, baik itu bekeja menjadi seorang guru atauapapunharus menjadipengantar bagi dirinya untuk selalu beribadah megabdi kepada AllahSWT. Dengan landasan ini maka seorang muslim dalam melaksanakanpekerjaannya pasti dengan semangat yang tinggi karena tujuan utamanyaadalah untuk mendapatkan ridho dari Allah.

b. Memenuhi kebutuhan hidup.

Didalam menjalankan kehidupan di dunia setiap orang mempunyai sejumlah kebutuhan yang bermacam-macam.Sangatlah mustahil bila kita ingin memenuhi kebutuhan hidup tanpa usaha dan kerjakeras, karenanya kerjakeras yang tinggi bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang sangat kompleks, yang dimiliki oleh manusia.

c. Memenuhi kebutuhan keluarga.

Pada poin ini lebih di tekankan pada kepala rumah tangga. Sebagaikonsekuensi dari apa yang dilakukan yaitu membina rumah tangga, makacseorang laki-laki sebagai kepala rumah tangga harusberjuang mencaricpekerjaan untuk memenuhi kbutuhan yang di butuhkan oleh istri dan anakanaknya.cSehinga istri dan anak-anaknya bisa melaksanakan ibadahdengan baik kepada Allah SWT.

d. Kepentingan sosial.

³⁸Hamzah Ya'qub, *Etos Kerja Islami*, (Jakarta:Pedoman Ilmu Jaya; 1992). h.13-14.

Diantara tujuan bekerja adalah hasil kerjanya itu dipakai sebagai kepentingan agama, amal sosial, dan sebagainya, karna di sadari atau tidak manusia hidup tidak bisa tanpa menggantungkan kepada orang lain karna manusia adalah makhluk sosial. Sehingga hasil dari pekerjaan yang dilakukan bisa digunakan untuk melaksanakan kepentingan sosial, seperti yang telah disebutkan di dalam Al-Qur'an bahwa setiap orang mempunyai kewajiban untuk mengeluarkan sebagian dari apa yang telah diberikan oleh Allah untuk kepentingan orang lain.

Allah Berfirman (QS. Al-Baqarah: 3)

الَّذِينَ يُؤْمِنُونَ بِالْغَيْبِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ



Artinya: “Yaitu mereka yang beriman kepada yang ghaib, yang mendirikan shalat dan menafkahkan sebagian rizki yang Kami anugerahkan kepada mereka”.

Dari ayat diatas dapat dipahami bahwa tugas seorang muslim jika telah mendapatkan rizki dari Allah maka bukan semata-mata digunakan untuk kepentingan dirinya sendiri dan keluarga, tetapi juga mempunyai kewajiban untuk berbagi kepada sesama.

e. Menolak Kemungkaran.

Diantara tujuan ideal berusaha dan bekerja adalah menolak kemungkaran, yang mungkin dapat terjadi pada diri seseorang yang tidak bekerja (pengangguran), contohnya: bila seseorang tidak bekerja padahal dia mempunyai banyak kebutuhan maka bisa mengakibatkan seseorang untuk melakukan tindakan pencurian atau merugikan orang lain. Dengan bekerja dan berusaha berarti menghilangkan salah satu sifat malas. Sebab adanya kesempatan kerja yang terbuka menutupi keadaan-keadaan seperti ersantai-santai dan lain sebagainya.

2. Kerja Sebagai Asas Kemajuan Ummat

Islam mewajibkan kerja untuk tujuan mendapatkan mata pencarian hidup dan secara langsung mendorong kepada kemajuan sosioekonomi. Dalam hadist Rasulullah SAW sangat jelas dorongan ke arah kemajuan ekonomi di sektor tersebut, sebagai contoh:

a. Di bidang Pertanian

Sabda Rasulullah SAW : "Tidaklah seseorang mukmin itu menyemai akan semaian atau menanam tanaman lalu dimakan oleh burung atau manusia melainkan ianya adalah menjadi sedekah".

b. Di bidang Perusahaan

Sabda Rasulullah SAW: "Sebaikusaha ialah usaha seorang pengusaha apabila ia bersifat jujur dan nasihat- menasihati".

c. Di bidang Perniagaan

Rasulullah SAW pernah meletakkan para peniaga yang jujur dan amanah kepada kedudukan yang sejajar dengan para wali, orang-orang yang benar, para syuhada' dan orang-orang soleh dengan sabda : "Peniagayang jujur adalah bersama para wali, orang-orang siddiqin, para syuhada' dan orang-orang soleh".

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang terkait dengan variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

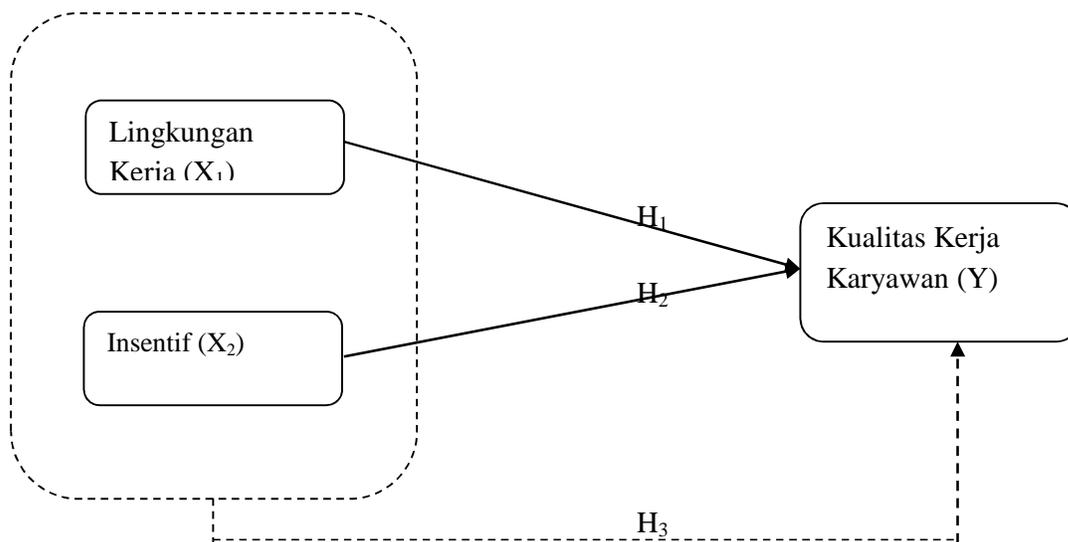
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ismail (2013)	Pengaruh Insentif terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Tata Ruang dan pemukiman Pemkot Sibolga	Penelitian menunjukkan bahwa insentif memiliki peranan yang signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hasil analisis korelasi menghasilkan 0,679 dimana posisi ini ditingkat yang kuat.
2	Rodi Ahmad Ginanjar (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Sleman	Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut. (1) Tingkat kebaikan dari lingkungan kerja di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga kabupaten Sleman masuk ke dalam kategori baik yaitu 69,22% dari 100%; (2) Tingkat kebaikan kinerja karyawan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga kabupaten Sleman masuk ke dalam kategori baik yaitu 79,20% dari 100%; (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan

			Olahraga Kabupaten Sleman dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,643 dan koefisien determinasi (R ²) sebesar 0,413. Hal ini berarti bahwa sebesar 41,3% kinerja karyawan yang ada di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sedangkan 58,7% lainnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.
3.	Oktina Hafanti (2012)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Palang Merah Indonesia (PMI) Provinsi Aceh.	Ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja dan desain tugas secara bersama-sama dengan kepuasan kerja dengan F_{hit} sebesar 128,67 dengan tingkat kepercayaan sebesar 0,000 yang berarti probabilitas kesalahannya lebih kecil dari 5%, besarnya koefisien determinasi R^2 sebesar 0,781
4	Lezita, M.M (2012)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT,. Sinar Sosro Penjualan Kantor Penjualan Bogor (Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Indonesia)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Faktor faktor tersebut adalah hubungan atasan dengan bawahan, hubungan dengan rekan kerja, peraturan dan kebijakan perusahaan, dan kondisi kerja. Namun faktor lingkungan kerja yang paling mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah faktor hubungan dengan rekan kerja
5	Zahara, M.SI (2011)	Analisis Keparasi pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan olahan terigu di kabupaten bantul (Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis UGM)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan olahan terigu di kabupaten bantul

Adapun yang membedakan penelitian kali ini dengan sebelumnya yaitu pada penelitian ini menggabungkan variabel X dari kedua penelitian sebelumnya sehingga membuat penelitian ini menggambarkan pengaruh lingkungan kerja sekaligus insentif terhadap kualitas kerja karyawan.

C. Kerangka Teoritis

lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang dan produktivitasnya tinggi. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Lingkungan kerja dan insentif mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kualitas kerja karyawan. Dalam setiap komponen masyarakat, baik itu secara perorangan maupun berkelompok tentu mempunyai keinginan dan kemauan untuk meningkatkan kualitas kerja dari perusahaan tempatnya bekerja, tetapi hal ini harus dibarengi dengan adanya lingkungan kerja dan insentif. Dari beberapa teori yang dikemukakan, maka dapat diungkapkan suatu kerangka konseptual yang berfungsi sebagai penuntun alur pikir dan dasar penelitian, sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kajian Teoritis

Keterangan:

—→ : Pengaruh masing- masing variabel

- - - → : Pengaruh variabel secara simultan

H₁ : Pengaruh (X₁) terhadap Y

H₂ : Pengaruh (X₂) terhadap Y

H₃ : Pengaruh (X₁, X₂) terhadap Y

D. Hipotesis

Hipotesis adalah rumusan jawaban sementara terhadap suatu masalah yang dimaksudkan sebagai tuntunan sementara dalam penyelidikan untuk mencari jawaban yang sebenarnya”.³⁹ Berdasarkan perumusan masalah diatas dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. H_1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan pada CV.Seulawah Express.
2. H_2 : Insentif berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan pada CV. Seulawah Express.
3. H_3 : Lingkungan kerja dan insentif berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan pada CV. Seulawah Express.

³⁹Arikumto, *Prosedru Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), h.19.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini metode penelitian yang penulis gunakan adalah Kuantitatif dengan analisis korelasional, analisis korelasional yaitu merupakan teknik analisis yang termasuk dalam salah satu teknik pengukuran asosiasi. Pengukuran asosiasi merupakan istilah umum yang mengacu pada sekelompok teknik dalam statistik bivariat yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada CV. Seulawah Express yang berlokasi di Jl Komplek Tomang Elok Blok 21/23/25. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Mei s/d Julitahun 2017.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudia ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan CV. Seulawah Express yang berjumlah 35 orang.⁴⁰

2. Sampel

Sampel adalah jumlah yang mewakili responden yang ada didalam penelitian. Apabila subjeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Selanjutnya jika jumlah subjeknya lebih dari 100 orang dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih, maka dalam penelitian ini diambil seluruh karyawan CV. Seulawah Express sebanyak 35 orang.⁴¹

34

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis dan data yang digunakan sumber data penelitian ini adalah:⁴²

⁴⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis cekatan ke 15*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 15.

⁴¹ Arikunto, *Prosuder Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 20100, h. 121.

⁴² Sugiyono, *Ibid*, h. 23.

- a. Data Kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari masing-masing responden pada CV. Seulawah Express
 - b. Data Kualitatif yaitu data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara, gambaran umum, struktur organisasi, dan *job description* CV. Seulawah Express.
2. Sumber data
- a. Data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli dari karyawan di CV. Seulawah Express.
 - b. Data sekunder. Data sekunder dalam penelitian ini adalah gambaran umum struktur organisasi, dan *job description* CV. Seulawah Express.

E. Teknik dan Instrumen Penelitian

Untuk memperoleh data serta informasi yang dibutuhkan, digunakan teknik pengumpulan data yaitu survey angket melalui *Questioner* secara tertutup dengan membagikan daftar pernyataan yang berjumlah 10 pernyataan untuk masing-masing variabel X1, variabel X2 dan variabel Y. Skala likert, menurut Sugiyono skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Tabel 3.1
Pedoman Pemberian Skor

No	Pernyataan	Skor
1.	SS=Sangat Setuju	5
2.	S=Setuju	4
3.	KS=Kurang Setuju	3
4.	TS=Tidak Setuju	2
5	STS=Sangat Tidak Setuju	1

F. Definisi Operasional

Definisi operasional dipergunakan untuk memberikan penjelasan mengenai batas-batas yang akan dibahas atau diteliti, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel bebas atau *independent* variabel (X) yaitu:
 - a. Variabel (X₁), lingkungan kerjalingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatuperusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baiksecara langsung maupun tidak langsung.
 - b. Variabel (X₂), insentif (kompensasi) adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.⁴³

2. Variabel terikat atau *dependent* variabel (Y)Kualitas kerja menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian.⁴⁴

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi/Konsep	Indikator	Skala
Lingkungan kerja (X1)	lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana para karyawan bekerja dalam suatuperusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baiksecara langsung maupun tidak langsung.	Pewarnaan, Kebersihan, Pertukaran Udara, Penerangan, Keamanan, Kebisingan, Hubungan antar karyawan dan hubungan dengan atasan	Likert
Insentif (X2)	Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.	Kinerja, Lama kerja, Senioritas, Keadilan dan Kelayakan Evaluasi Jabatan	Likert

⁴³Malayu Hasibuan, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenhalindo, 2007), h. 118.

⁴⁴Wilson dan Heyyel, *Hand Book of Modern Office Management and Administration Service*, (MC Graw Hill Inc. Nw Jersey, 2007), h. 101.

Kualitas Kerja (Y)	Kualitas kerja menunjukkan sejauh mana mutu seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian.	Ketepatan, Kelengkapan, Kerapian	Likert
--------------------	--	----------------------------------	--------

G. Tekhnis Analisis Data

Untuk mendukung hasil penelitian, data penelitian yang diperoleh akan dianalisis dengan alat statistik melalui bantuan program SPSS. Adapun pengujian-pengujian akan dilakukan adalah :

1. Uji Kesahihan Angket

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah item yang digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur, atau bisa melakukan penilaian langsung dengan metode korelasi *person* atau metode *corrected item totalcorrelation*.⁴⁵

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.⁴⁶ Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk menilai kestabilan ukuran dan konsistensi responden dalam menjawab kuesioner, sehingga saat diberikan berulang akan mendapatkan hasil yang konsisten. Uji reliabilitas menggunakan program SPSS terbaru.

⁴⁵ Purwanto Suharyadi, *Statistik Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, (Jakarta: Salemba Empat, 2004), h. 24.

⁴⁶ Duwi Priyatno Spss, *Analisis Statistic Data Lebih Cepat Lebih Akurat*, (Yogyakarta: Medikom, 2011), h. 24.

2. Uji Asumsi Klasik

hi Uji asumsi klasik untuk menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji heteroskedastisitas, uji normalitas dan uji multikolinieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Jadi dalam hal ini yang diuji normalitas bukan masing-masing variabel independen dan dependen tetapi nilai residual yang dihasilkan dari model regresi.

Untuk melihat data yang di uji berdistribusi normal dapat diketahui dengan melihat grafik histogram. Data dikatakan normal jika histogram berbentuk launceng dan tidak miring kesamping kiri dan kekanan. Kemudian dengan melihat grafik normal P-P Plots, data dikatakan normal jika sebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diaagonal.

Uji kenormalan data menggunakan uji Kolmogrof Smirnof karena skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert dan data yang digunakan merupakan data ordinal. Data dikatakan normal jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari alpha 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menganalisis apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas. Data dikatakan tidak multikolinieritas jika mempunyai nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10. Jiika nialai toleransi dibawah 0,1 dan nilai VIF diatas 10 maka terjadi multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda juga perlu dilakukan pengujian mengenai sama atau tidak sama varians dari residual observasi atau dengan yang lain. Jika residual punya kesamaan dalam varians, disebut *Homoskedatissitas* dan jika varians tidak mempunyai persamaan disebut *Heteroskedastisitas*.

Untuk melihat data yang diuji mengalami heteroskedastisitas dapat diketahui dengan memperhatikan gambar Scatterplot. Data dikatakan heteroskedastisitas jika gambar Scatterplot memperlihatkan titik titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang teratur, serta tersebar disegala arah baik diatas maupun dibawah angka 0

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah data berskala interval, untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara tiga variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1) dan Insentif (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kualitas kerja karyawan (Y), digunakan tehnik data dengan menggunakan rumus analisis statistik regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Insentif

Y = Kualitas Kerja Karyawan

a = konstanta dari persamaan regresi

b_1 = koefisien regresi dari variabel X_1

b_2 = koefisien regresi dari variabel X_2

e = eror

Dalam proses pengolahan data, penulis menggunakan aplikasi komputer dengan program spss untuk mempermudah dan mempercepat pengolahan data. spss adalah suatu software yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik untuk statistik parametik maupun non parametik dengan basis windows.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Determinan (R^2)

Untuk mengetahui berapa besar persentase pengaruh antara variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Jika (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa kemampuan menjelaskan variabel bebas (X_1 dan X_2) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa

pengaruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y) semakin kecil. hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

b. Uji -T

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Dengan menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

$H_1 : b_i = 0$ Analisis Regresi Linear Berganda

Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_2 : b_i > 0$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0.05$

H_a diterima, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0.05$

untuk mencari nilai t_{tabel} adalah:

$$t_{tabel} = t_{\alpha/2 ; n - k - 1}$$

keterangan: $\alpha = 0,05$ (5%)

n = jumlah responden

k = jumlah variabel bebas

Jadi, $t_{tabel} = 0,05/2 ; 35 - 2 - 1$

$$0,025 ; 32$$

Kemudian dicari pada distribusi nilai t_{tabel} maka ditemukan nilai t_{tabel} sebesar 2,012

c. Uji simutlan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Melalui uji statistik dengan langkah-langkah sebagai berikut:

$$H_0 : b_1=b_2=b_3=0$$

Artinya secara bersama-sama atau simultan tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$$

Artinya secara bersama-sama atau simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk mencari nilai F tabel maka memerlukan rumus:

$$k ; n - k$$

keterangan: k = jumlah variabel independent (bebas)

$$n = \text{jumlah responden}$$

jadi, F tabel = 2 ; 35 - 2

$$3 ; 33$$

Kemudian dicari pada distribusi nilai F tabel dan ditemukan nilai F tabel sebesar 3,29

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

CV. Seulawah Express adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang jasa transportasi atau angkutan barang via darat untuk rute Meda-Aceh maupun Aceh-Medan.

CV. Seulawah Express berdiri pada tahun 2000 yang berpusat di Aceh, dengan bermodalkan 4 unit Truk. Seiring dengan berjalannya waktu, arus barang yang masuk dan keluar kota Aceh dan Medan semakin banyak sehingga sangat banyaknya perusahaan maupun took-toko berskala sedang hingga besar yang membutuhkan jasa angkutan untuk mengangkut barang yang akan dikirim ke Medan maupun Aceh. Perusahaan pada tahun 2005 memiliki kurang lebih 7 Armada Truk memiliki kantor cabang perwakilan di Medan.

Sampai saat ini perusahaan telah memiliki kurang lebih 10 Armada sendiri dan sekitar 5 unit Armada gabungan yang berasal dari berbagai mitra kerjasama yang ingin bergabung dalam perusahaan tersebut. Perusahaan juga telah memiliki beberapa mitra tetap yang menjadi pelanggan dalam pengiriman barang dan juga dalam partai besar dan rutin.

Saat ini CV. Seulawah Express memiliki 1 kantor pusat dan 1 kantor cabang:

1. Kantor Pusat

Alamat: Jl. T Imun Lueng Bata Sp. Surabaya Banda Aceh

Jam Operasional:

Senin-Jumat : 09.00-18.00

Sabtu : 09.00-16.00

2. Kantor Cabang

Alamat: Jl. Komplek Tomang Elek Blok J No. 21/23/25

Jam Operasional:

Senin-Jumat : 09.00-18.00

Sabtu : 09.00-16. 43

Tujuan didirikannya CV. Seulawah Express adalah:

- a. Memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat pengguna layanan pengiriman
- b. Selalu meningkatkan kesejahteraan karyawan
- c. Mensupply daerah lain yang kekurangan jasa pengiriman barang

- d. Selalu memperhatikan keamanan dan kecepatan penyampaian kepada alamat yang dituju, untuk meningkatkan kepercayaan diri pengguna jasa ini.

1. Visi dan Misi

Visi dan misi yang ditunjukkan CV. Seulawah Express adalah dapat menjadi salah satu realistic, spesifik, dan meyakinkan yang merupakan penggambaran citra, nilai, arah dan tujuan untuk masa depan perusahaan.

- a. Visi

Dapat menjadi salah satu perusahaan jasa angkutan barang yang terbesar dan terpercaya di Indonesia

- b. Misi

Memberikan jasa pelayanan angkutan atau pengiriman barang yang cepat dengan harga terjangkau serta jaminan atas barang yang dikirim sampai dijual dengan baik.

2. Pelayanan Jasa Yang Dihasilkan

CV. Seulawah Express kini telah berkembang dan meluas dengan berbagai jenis layanan jasa seperti:

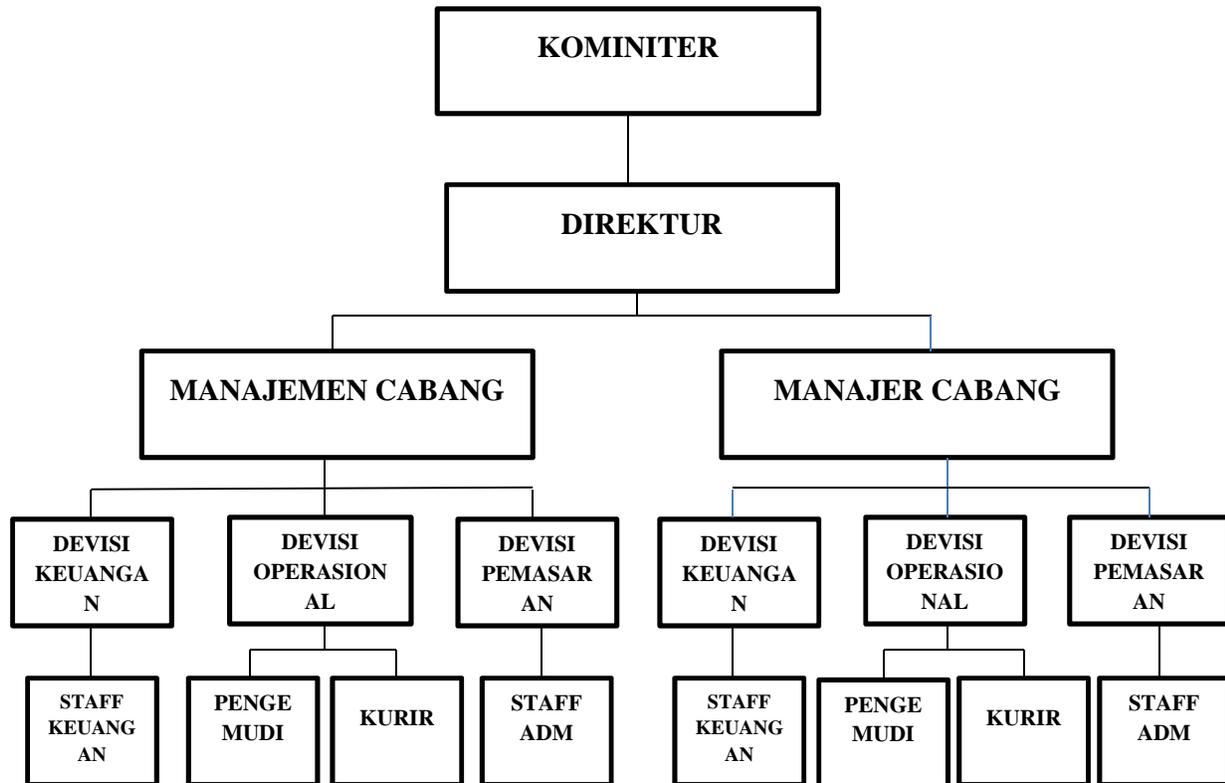
- a. Pengiriman barang-barang eceran/partai seperti kado, barang dagangan dalam jumlah ecer/partai dan lain-lain (*Courier*)
- b. Pengiriman kendaraan/Honda (*Special Case*)
- c. Carteran mobil/Truck untuk barang-barang industri/cargo (*Trucking*)
- d. Document Express (*City Courier*)
- e. Jasa packing untuk segala jenis

3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi perusahaan merupakan gambaran dari tanggung jawab perusahaan, tugas dan kewajiban serta kekuasaan yang ada pada perusahaan dalam rangka memberi isi dan arah terhadap perusahaan, untuk memudahkan personil dalam melaksanakan aktivitasnya.

Dengan adanya struktur organisasi, maka setiap individu yang terlibat dalam proses bisnis perusahaan dapat menjalankan tugas atau kewajiban yang jelas sesuai dengan bidangnya masing-masing sehingga mampu mencapai tujuan akhir perusahaan yang telah ditentukan.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi CV. Seulawah Express



Sumber: CV. Seulawah Express 2017

Job Dscription

Pembagian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian dalam struktur organisasi sesuai dengan fungsinya sebagai berikut:

a. Kominitter

Pada CV. Seulawah Express, kiminitter berfungsi mengawasi kebijakan direktur dalam menjalankan dan mengelola serta menjaga keseimbangan akuntabilitas perusahaan dalam jangka panjang

b. Direktur

Mengetahui kegiatan pengelolaan perusahaan dan bertanggung jawab terhadap setiap aktivitas operasional perusahaan serta penilaian terhadap kinerja perusahaan

c. Manajer Cabang (*Branch Manager*)

Manajer cabang CV. Seulawah Express memiliki tugas untuk menjalankan kebijakan yang diputuskan oleh pimpinan, membuat program kerja perusahaan dan bertanggung jawab dalam memberikan laporan kinerja perusahaan baik laporan laba/rugi maupun laporan kinerja masing-masing kaeryawan

- d. *Devisi Keuangan (Finance Division)*
Memiliki staff yang bertugas dan mencatat pembukuan perusahaan dan menghitung arus kas keluar maupun arus kas masuk perusahaan serta seluruh hal yang bersifat administrasi yang nantinya berguna bagi perusahaan apabila dibutuhkan
- e. *Devisi Pemasaran (Marketing Division)*
Devisi pemasaran memiliki staff yang secara garis besar memiliki peran atau tugas dalam mempromosikan jasa perusahaan kepada seluruh masyarakat dan menganalisis strategi marketing perusahaan untuk meningkatkan jumlah pelanggan baik dalam skala kecil maupun skala besar, serta melakukan evaluasi terhadap kepuasan pelanggan yang berguna dalam menjaga loyalitas pelanggan terhadap perusahaan.
- f. *Devisi Operasional (Operational Division)*
Memiliki staff yang bertugas menangani segala kegiatan operasional perusahaan yang secara langsung kepada pelanggan, baik dalam memastikan pelayanan yang baik dan negosiasi secara langsung kepada pelanggan mengenai jasa yang ditawarkan perusahaan serta pelayanan pengepakan barang-barang yang akan dikirim oleh pelanggan
- g. *Pengemudi (Driver)*
Sebagai salah satu bagian terpenting dalam perusahaan yang bertugas dalam membawa muatan atau seluruh barang yang akan dikirim dan memastikan keamanan serta ketepatan waktu pengiriman barang, guna memberikan pelayanan yang terbaik atas kepercayaan yang telah diberikan oleh pelanggan
- h. *Kurir (Courier)*
Bertugas dalam proses bongkar muat digudang barang yang akan dikirim maupun yang sampai di kota tujuan, serta memberikan pelayanan kepada pelanggan dengan mengantarkan langsung barang ke alamat tujuan pengiriman barang oleh pelanggan dengan baik dan aman.

B. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan sampel pada penelitian ini, penulis melakukan penelitian kepada karyawan CV. Seulawah Express. Dalam penelitian ini, menjadikan pengelolaan data dalam

bentuk kuesioner yang terdiri dari 10 pernyataan dalam setiap variabel yang disebarakan kepada 35 responden dengan menggunakan skala likert.

1. Karakteristik Responden

Tabel 4.1

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	25	71,43
2.	Perempuan	10	28,57
Jumlah		35	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 25 responden (71,43) dan 10 responden (28,57) berjenis perempuan.

Tabel 4.2

Identitas Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	21-30	11	31,42
2.	31-40	9	25,71
3.	41-50	8	22,85
4.	>50	7	20,00
Jumlah		35	100%%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa dari 35 responden, sebanyak 11 orang adalah responden berusia 21 sampai 30 tahun dengan persentase 31,42%, sedangkan selebihnya responden di atas 30 tahun. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan adalah umur 21-30 tahun.

Tabel 4.3

Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SMA	22	62,86
2.	D-3	6	20,00
3.	S-1	6	8,57
4.	S-2	1	8,57
Jumlah		35	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah SMA sebanyak 22 responden (62,86).

Dari pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner, hasil pengelolaan data primer yang merupakan deskriptif penelitian dapat dijelaskan pada tabel berikut:

2. Deskripsi Variabel

a. Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4.4

Pewarnaan ruangan kerja Bapak/Ibu sudah baik pada CV. Seulawah Express

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	11	31,42
2	Setuju (S)	22	62,86
3	Kurang Setuju (KS)	2	5,72
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		35	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa total dari 35 responden menjawab sangat setuju sebanyak 31,42 % atau 11 orang, sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 62,86 % atau 22 orang dan responden yang menjawab kurang setuju 5,72% atau 2 orang. Hasil ini menyatakan responden setuju bahwa pewarnaan ruang kerja bapak/ibu sudah baik pada CV. Seulawah Express.

Tabel 4.5

Ruangan tempat kerja bapak/ibu bersih pada CV. Seulawah Express

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	12	34,29
2	Setuju (S)	20	57,14
3	Kurang Setuju (KS)	3	8,57
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-

Jumlah	35	100%
---------------	-----------	-------------

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa total dari 35 responden menjawab sangat setuju sebanyak 34,29 % atau 12 orang, sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 57,14% atau 20 orang dan responden yang menjawab kurang setuju 8,57% atau 3 orang. Hasil ini menyatakan responden setuju bahwa ruangan tempat kerja bapak/ibu bersih pada CV. Seulawah Express.

Tabel 4.6

Bapak/ibu menjaga kebersihan di tempat kerja pada CV. Seulawah Express.

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	12	34,28
2	Setuju (S)	21	60,00
3	Kurang Setuju (KS)	2	5,72
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		35	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa total dari 35 responden menjawab sangat setuju sebanyak 34,28 % atau 12 orang, sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 60,00% atau 21 orang dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 5,72% atau 2 orang. Hasil ini menyatakan responden setuju bahwa bapak/ibu menjaga kebersihan di tempat kerja pada CV. Seulawah Express.

Tabel 4.7

Kualitas udara di sekitar ruangan bapak/ibu bekerja dengan baik pada CV. Seulawah Express.

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	14	40,00
2	Setuju (S)	21	60,00
3	Kurang Setuju (KS)	-	-
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		35	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60,00% atau 21 orang, sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 40,00%

atau 14 orang. Hasil ini menyatakan responden setuju bahwa kualitas udara di sekitar ruangan bapak/ibu bekerja dengan baik pada CV. Seulawah Express.

Tabel 4.8

Ventilasi di dalam ruangan baik pada CV. Seulawah Express

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	15	42,86
2	Setuju (S)	20	57,14
3	Kurang Setuju (KS)	-	-
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		35	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 57,14% atau 20 orang, sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 42,86% atau 15 orang. Hasil ini menyatakan responden setuju bahwa ventilasi di dalam ruangan baik pada CV. Seulawah Express.

Tabel 4.9

Penerangan di tempat kerja bapak/ibu sudah baik pada CV. Seulawah Express

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	17	48,57
2	Setuju (S)	18	51,43
3	Kurang Setuju (KS)	-	-
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		35	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51,43% atau 18 orang, sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 48,57% atau 17 orang. Hasil ini menyatakan responden setuju penerangan di tempat kerja bapak/ibu sudah baik pada CV. Seulawah Express.

Tabel 4.10

Cahaya yang tidak jelas memperlambat bapak/ibu dalam menyelesaikan pekerjaan pada CV. Seulawah Express.

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	14	40,00

2	Setuju (S)	21	60,00
3	Kurang Setuju (KS)	-	-
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		35	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel diatas menunjukkan responden setuju bahwa cahaya yang tidak jelas memperlambat bapak/ibu dalam menyelesaikan pekerjaan pada CV. Seulawah Express. Hal ini dapat diketahui dari jawaban responden setuju sebanyak 60,00 % atau 21 orang, sedangkan yang menjawab sangat setuju 40,00 % atau 14 orang.

Tabel 4.11

Suasana di tempat kerja bapak/ibu memberikan keamanan untuk bekerja pada CV.

Seulawah Express

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	20	57,14
2	Setuju (S)	13	37,14
3	Kurang Setuju (KS)	2	5,72
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		35	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel diatas menunjukkan responden sangat setuju bahwa suasana di tempat kerja bapak/ibu memberikan keamanan untuk bekerja pada CV. Seulawah Express. Hal ini dapat diketahui dari jawaban responden sangat setuju sebanyak 57,14 % atau 20 orang, sedangkan yang menjawab setuju 37,14 % atau 13 orang dan jawaban responden kurang setuju 5,72% atau 2 orang.

Tabel 4.12

Suara yang ada disekitar perusahaan mengganggu konsentrasi kerja pada CV.

Seulawah Express.

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	22	62,86
2	Setuju (S)	13	37,14
3	Kurang Setuju (KS)	-	-
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		35	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel diatas menunjukkan responden sangat setuju bahwa suara-suara yang ada disekitar perusahaan mengganggu konsentrasi kerja pada CV. Seulawah Express. Hal ini

dapat diketahui dari jawaban responden sangat setuju sebanyak 62,86 % atau 22 orang, sedangkan yang menjawab setuju 37,14 % atau 14 orang.

Tabel 4.13

Hubungan dengan karyawan lain dan atasan berjalan dengan baik pada CV. Seulawah Express

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	21	60,00
2	Setuju (S)	14	40,00
3	Kurang Setuju (KS)	-	-
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		35	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa total dari 35 responden menjawab sangat setuju sebanyak 60,00 % atau 21 orang, sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 40,00% atau 14 orang. Hasil ini menyatakan responden sangat setuju bahwa Hubungan dengan karyawan lain dan atasan berjalan dengan baik pada CV. Seulawah Express.

b. Insentif (x2)

Tabel 4.14

Insentif yang diberikan berdasarkan tingkat keahlian pada CV. Seulawah Express

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	19	54,29
2	Setuju (S)	16	45,71
3	Kurang Setuju (KS)	-	-
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		35	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa total dari 35 responden menjawab sangat setuju sebanyak 54,29% atau 19 orang, sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 45,71% atau 16 orang. Hasil ini menyatakan responden setuju bahwa insentif yang diberikan berdasarkan tingkat keahlian pada CV. Seulawah Express.

Tabel 4.15

Insentif yang diberikan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan pada CV. Seulawah Express

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	20	57,14
2	Setuju (S)	14	40,00

3	Kurang Setuju (KS)	1	2,86
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		35	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa total dari 35 responden menjawab sangat setuju sebanyak 57,14 % atau 20 orang, sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 40,00% atau 14 orang dan responden yang menjawab kurang setuju 2,86% atau 1 orang. Hasil ini menyatakan responden setuju bahwa insentif yang diberikan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan pada CV. Seulawah Express.

Tabel 4.16

Insentif yang diberikan berdasarkan lama kerja karyawan pada CV. Seulawah Express

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	16	45,71
2	Setuju (S)	19	54,29
3	Kurang Setuju (KS)	-	-
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		35	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 54,29% atau 19 orang, sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 45,71% atau 16 orang. Hasil ini menyatakan responden setuju bahwa insentif yang diberikan berdasarkan lama kerja karyawan pada CV. Seulawah Express.

Tabel 4.17

Insentif yang diberikan berdasarkan loyalitas pada CV. Seulawah Express

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	8	22,86
2	Setuju (S)	26	74,28
3	Kurang Setuju (KS)	1	2,86
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		35	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 74,28% atau 26 orang, sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 22,86 atau 8 orang dan responden yang menjawab kurang setuju 2,86% atau 1 orang. Hasil ini menyatakan responden setuju bahwa insentif yang diberikan berdasarkan loyalitas pada CV. Seulawah Express.

Tabel 4.18

Insentif yang diberikan berdasarkan senioritas pada CV. Seulawah Express

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	10	28,57
2	Setuju (S)	22	62,86
3	Kurang Setuju (KS)	3	8,57
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		35	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 62,86% atau 22 orang, sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 28,57% atau 10 orang dan responden yang menjawab kurang setuju 8,57% atau 3 orang. Hasil ini menyatakan responden setuju bahwainsentif yang diberikan berdasarkan senioritas pada CV. Seulawah Express.

Tabel 4.19

Insentif yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari pada CV. Seulawah Express

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	19	54,29
2	Setuju (S)	16	45,71
3	Kurang Setuju (KS)	-	-
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		35	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 54,29% atau 19 orang, sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 45,71% atau 16 orang. Hasil ini menyatakan responden setuju bahwainsentif yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari pada CV. Seulawah Express.

Tabel 4.20

Adanya keahlian dalam pemberian besar kecilnya insentif yang diberikan pada CV. Seulawah Express.

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	17	48,57
2	Setuju (S)	18	51,43
3	Kurang Setuju (KS)	-	-
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		35	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51,43% atau 18 orang, sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 48,57% atau 17 orang. Hasil ini menyatakan responden setuju bahwa adanya keahlian dalam pemberian besar kecilnya insentif yang diberikan pada CV. Seulawah Express.

Tabel 4.21

Insentif yang diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan pada CV. Seulawah Express

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	13	37,14
2	Setuju (S)	22	62,86
3	Kurang Setuju (KS)	-	-
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		35	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa total dari 35 responden menjawab setuju sebanyak 62,86 % atau 22 orang, sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 37,14 atau 13 orang. Hasil ini menyatakan responden setuju bahwa insentif yang diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan pada CV. Seulawah Express.

Tabel 4.22

Insentif yang diberikan berda sarkan jabatan pada CV. Seulawah Express.

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	10	28,57
2	Setuju (S)	25	71,43
3	Kurang Setuju (KS)	-	-
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		35	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa total dari 35 responden menjawab setuju sebanyak 71,43% atau 25 orang, sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 28,57% atau 10 orang. Hasil ini menyatakan responden setuju bahwa insentif yang diberikan berda sarkan jabatan pada CV. Seulawah Express.

Tabel 4.23

Insentif yang diberikan sesuai dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang yang sama pada CV. Seulawah Express.

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	14	40,00
2	Setuju (S)	21	60,00

3	Kurang Setuju (KS)	-	-
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		35	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa total dari 35 responden menjawab setuju sebanyak 60,00% atau 21 orang, sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 40,00% atau 14 orang. Hasil ini menyatakan responden setuju insentif yang diberikan sesuai dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang yang sama pada CV. Seulawah Express.

a. Kualitas Kerja (Y)

Tabel 4.24

Anda selalu hadir tepat waktu pada CV. Seulawah Express

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	20	57,14
2	Setuju (S)	15	42,86
3	Kurang Setuju (KS)	-	-
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		35	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 57,14% atau 20 orang, sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 42,86% atau 15 orang. Hasil ini menyatakan responden setuju bahwa anda selalu hadir tepat waktu pada CV. Seulawah Express.

Tabel 4.25

Anda menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada CV.

Seulawah Express

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	23	65,71
2	Setuju (S)	12	34,29
3	Kurang Setuju (KS)	-	-
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		35	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 65,71% atau 23 orang, sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 34,29% atau 12 orang. Hasil ini menyatakan responden setuju bahwa anda menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pada CV. Seulawah Express.

Tabel 4.26**Anda tidak menunda pekerjaan pada CV. Seulawah Express**

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	14	40,00
2	Setuju (S)	21	60,00
3	Kurang Setuju (KS)	-	-
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		35	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60,00% atau 21 orang, sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 40,00% atau 14 orang. Hasil ini menyatakan responden setuju bahwa anda tidak menunda pekerjaan pada CV. Seulawah Express.

Tabel 4.27**Anda mampu melaksanakan beban kerja yang diberikan pada CV. Seulawah Express**

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	12	34,29
2	Setuju (S)	21	60,00
3	Kurang Setuju (KS)	2	5,72
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		35	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 60,00% atau 21 orang, sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 34,29% atau 12 orang dan responden yang menjawab kurang setuju 5,72% atau 2 orang. Hasil ini menyatakan responden setuju bahwa anda mampu melaksanakan beban kerja yang diberikan pada CV. Seulawah Express.

Tabel 4.28**Anda setuju sarana dapat mempercepat proses kerja yang akan dilakukan pada CV. Seulawah Express**

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	14	40,00
2	Setuju (S)	21	60,00
3	Kurang Setuju (KS)	-	-
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		35	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa total dari 35 responden menjawab setuju sebanyak 60,00% atau 21 orang, sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 40,00% atau 14 orang. Hasil ini menyatakan responden setuju bahwa Anda setuju sarana dapat mempercepat proses kerja yang akan dilakukan pada CV. Seulawah Express.

Tabel 4.29

Anda setuju hasil kerja akan lebih berkualitas apabila prasarana telah dipenuhi pada CV. Seulawah Express

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	17	48,57
2	Setuju (S)	18	51,43
3	Kurang Setuju (KS)	-	-
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		35	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa total dari 35 responden menjawab setuju sebanyak 51,43% atau 18 orang, sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 48,57% atau 17 orang. Hasil ini menyatakan responden setuju bahwa hasil kerja akan lebih berkualitas apabila prasaranan telah dipenuhi pada CV. Seulawah Express.

Tabel 4.30

Fasilitas kerja yang disediakan memenuhi standar pada CV. Seulawah Express

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	24	68,57
2	Setuju (S)	10	28,57
3	Kurang Setuju (KS)	1	2,86
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		35	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak % atau 24 orang, sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 28,57% atau 10 orang dan responden yang menjawab kurang setuju 2,86% atau 1 orang. Hasil ini menyatakan responden sangat setuju bahwa Fasilitas kerja yang disediakan memenuhi standar pada CV. Seulawah Express.

Tabel 4.31

Anda selalu memperhatikan kebersihan lingkungan kerja pada CV. Seulawah Express

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	22	62,86
2	Setuju (S)	13	37,14
3	Kurang Setuju (KS)	-	-
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-

Jumlah	35	100%
---------------	-----------	-------------

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 62,86% atau 22 orang, sedangkan yang menjawab setuju sebanyak 37,14% atau 13 orang. Hasil ini menyatakan responden sangat setuju bahwa anda selalu memperhatikan kebersihan lingkungan kerja pada CV. Seulawah Express.

Tabel 4.32

Anda mengerjakan tugas yang diberikan bersih dan rapi pada CV. Seulawah Express

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	14,29
2	Setuju (S)	30	85,71
3	Kurang Setuju (KS)	-	-
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		35	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 85,71% atau 30 orang, sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 14,29% atau 5 orang. Hasil ini menyatakan responden setuju bahwa anda mengerjakan tugas yang diberikan bersih dan rapi pada CV. Seulawah Express.

Tabel 4.33

Anda selalu memperhatikan cara berpakaian yang baik dan benar pada CV. Seulawah Express

No.	Kategori	Sampel	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	13	37,14
2	Setuju (S)	20	57,14
3	Kurang Setuju (KS)	2	5,72
4	Tidak Setuju (TS)	-	-
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
Jumlah		35	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 57,14% atau 20 orang, sedangkan yang menjawab sangat setuju sebanyak 37,14% atau 13 orang dan responden yang menjawab kurang setuju 5,72% atau 2 orang. Hasil ini menyatakan responden setuju bahwa anda selalu memperhatikan cara berpakaian yang baik dan benar pada CV. Seulawah Express.

3. Teknik Pengujian Instrumen

Dalam penelitian ini pengujian instrumennya menggunakan pengujian validitas dan pengujian reliabilitas sebagai alat ukur terhadap 35 responden yang mengisi kuesioner

bertujuan untuk mengetahui kelayakan suatu instrument penelitian yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 20 *for windows* sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan dengan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini 'n' adalah jumlah sampel. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) = 35 dan besarnya df dapat dihitung $35-2 = 33$, dengan $df = 33$ dan (α) = 0,05, didapat r tabel = 0,334. Untuk menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak, dapat dilihat pada tampilan output *Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item – Total Correlation* baik pada variabel lingkungan kerja, insentif dan kualitas kerja karyawan. Kemudian nilai *Correlated Item – Total Correlation* dibandingkan dengan hasil perhitungan r tabel = 0,334, jika r hitung > r tabel dan bernilai positif maka butir atau pernyataan tersebut dinyatakan valid. Sebagai berikut.

1) Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4.34

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,703	0,334	Valid
2	0,522	0,334	Valid
3	0,701	0,334	Valid
4	0,560	0,334	Valid
5	0,643	0,334	Valid
6	0,571	0,334	Valid
7	0,407	0,334	Valid
8	0,531	0,334	Valid
9	0,528	0,334	Valid
10	0,639	0,334	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2017)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa instrumen penelitian untuk variabel lingkungan kerja dinyatakan valid, dapat dilihat bahwa hasil dari kesepuluh item pertanyaan

r_{hitung} lebih besar dibanding r_{tabel} sehingga instrumen dapat dipakai dalam penelitian, karena hasil pengukurannya mampu mengukur dengan tepat apa yang ingin dianalisis dalam penelitian ini.

2) Pengujian Validitas Variabel Insentif(X2)

Tabel 4.35
Uji Validitas Variabel Insentif

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,659	0,334	Valid
2	0,631	0,334	Valid
3	0,560	0,334	Valid
4	0,430	0,334	Valid
5	0,629	0,334	Valid
6	0,416	0,334	Valid
7	0,577	0,334	Valid
8	0,704	0,334	Valid
9	0,554	0,334	Valid
10	0,446	0,334	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2017)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa instrumen penelitian untuk variabel insentif dinyatakan valid, dapat dilihat bahwa hasil dari kesepuluh item pertanyaan r_{hitung} lebih besar dibanding r_{tabel} sehingga instrumen dapat dipakai dalam penelitian, karena hasil pengukurannya mampu mengukur dengan tepat apa yang ingin dianalisis dalam penelitian ini.

3) Pengujian Validitas Variabel Kualitas Kerja (Y)

Tabel 4.36

Uji Validitas Variabel Kualitas Kerja

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,534	0,334	Valid
2	0,639	0,334	Valid
3	0,637	0,334	Valid
4	0,705	0,334	Valid
5	0,453	0,334	Valid
6	0,540	0,334	Valid
7	0,869	0,334	Valid
8	0,643	0,334	Valid
9	0,607	0,334	Valid
10	0,773	0,334	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2017)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa instrumen penelitian untuk variabel kualitas kerja dinyatakan valid, dapat dilihat bahwa hasil dari kesepuluh item pertanyaan r_{hitung} lebih besar dibanding r_{tabel} sehingga instrumen dapat dipakai dalam penelitian, karena hasil pengukurannya mampu mengukur dengan tepat apa yang ingin dianalisis dalam penelitian ini.

b. Uji Reliabilitas

Kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument penelitian dapat dievaluasi melalui uji reliabilitas dan validittas. Uji tersebut masing-masing untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari pengguna instrument. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk menguji reliabilitas adalah metode *Cronbach's Alpha*. Kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> r_{tabel}$, maka instrument reliable.
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< r_{tabel}$, maka tidak instrument reliable.

Nilai r_{tabel} dengan uji 2 sisi pada signifikan 5% terhadap 35 responden adalah sebesar 0,334. Berikut adalah hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.37
Hasil Uji Reliabilitas Data

No.	Kuesioner Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,743	Reliabel
2	Insentif (X2)	0,738	Reliabel
3	Kualitas Kerja (Y)	0,758	Reliabel

Sumber: Pengelolaan Data SPSS (2017)

Dari hasil *output reliability*, variabel lingkungan kerja menunjukkan reliabel dengan *Cronbach's Alpha* 0,743 > 0,334 sedangkan untuk variabel insentif, dari hasil *output reliability* menunjukkan bahwa variabel insentif adalah reliabel dengan *Cronbach's Alpha* 0,738 > 0,334 untuk variabel kualitas kerja karyawan mempunyai *Cronbach's Alpha* 0,758 > 0,334 hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kualitas kerja karyawan adalah reliabel.

Dari hasil diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa pertanyaan-pertanyaan yang mengukur lingkungan kerja, insentif dan kaulitas kerja karyawan adalah reliabel.

4. Uji Asumsi Klasik

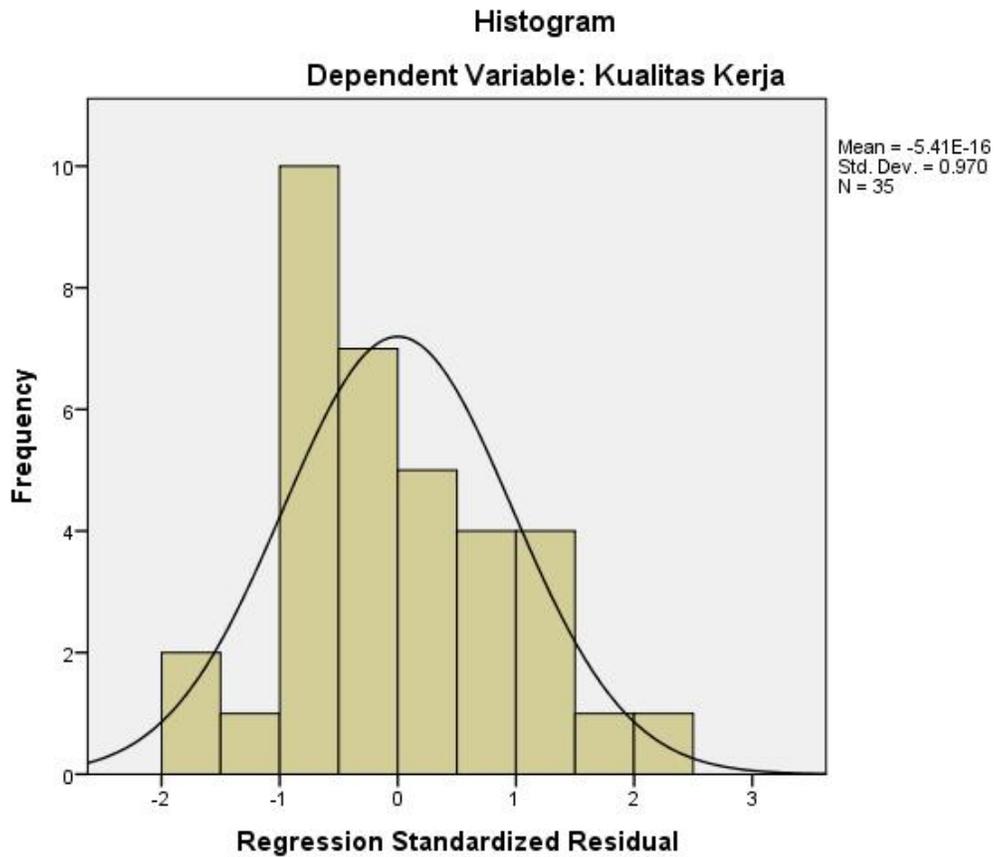
a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan melalui perhitungan regresi dengan *SPSS* yang dideteksi melalui dua pendekatan grafik yaitu analisa grafik histogram dan analisa grafik normal p-plot yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Berikut ini penjelasan dari grafik-grafik tersebut:

1) Grafik Histogram

Berikut ini dapat dilihat bahwa data berdistribusi normal, seperti yang terlihat pada gambar 4.berikut:

Gambar 4.2
Grafik Histogram



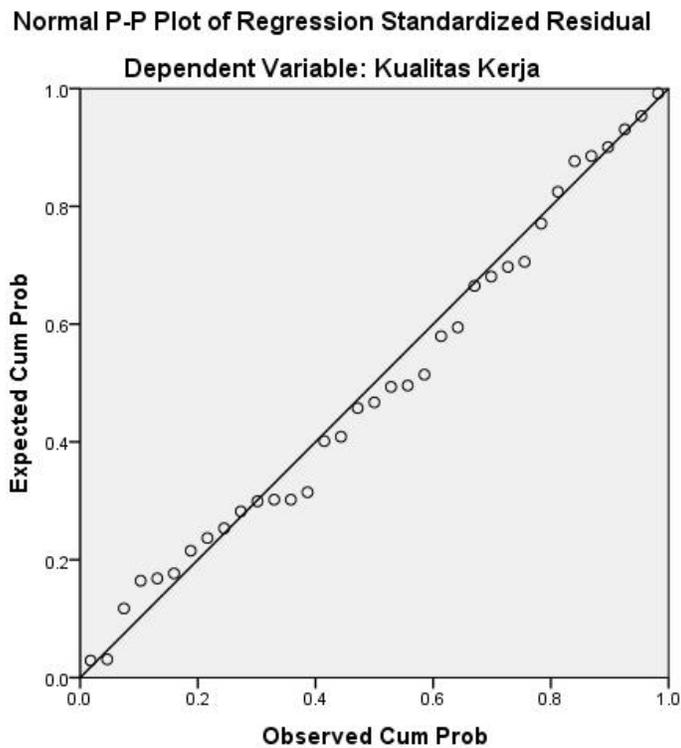
Sumber: Pengolahan Data SPSS (2017)

Berdasarkan tampilan gambar diatas, dapat dilihat bahwa dari grafik histogram yang berbentuk lonceng, grafik tersebut tidak miring kesamping kiri maupun kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal.

2) Grafik Normal P-P Plots

Berikut ini dapat dilihat data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal seperti terlihat pada Gambar 4.2 berikut:

Gambar 4.3
Normal P-P Plot



Sumber:
diagonal
memer
yang
Berdas
bahwa
disimp
pada k

garis
regresi
kuran
dinal.
etahui
dapat
lihat

nukan
adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Tabel 4.38
Uji Multikolenieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5.585	6.494		.860	.396		
Lingkungan Kerja	.384	.161	.371	2.382	.023	.616	1.624
Insentif	.484	.175	.431	2.769	.009	.616	1.624

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber:
Pengola
han Data
SPSS
(2017)

Dari
tabel di
atas

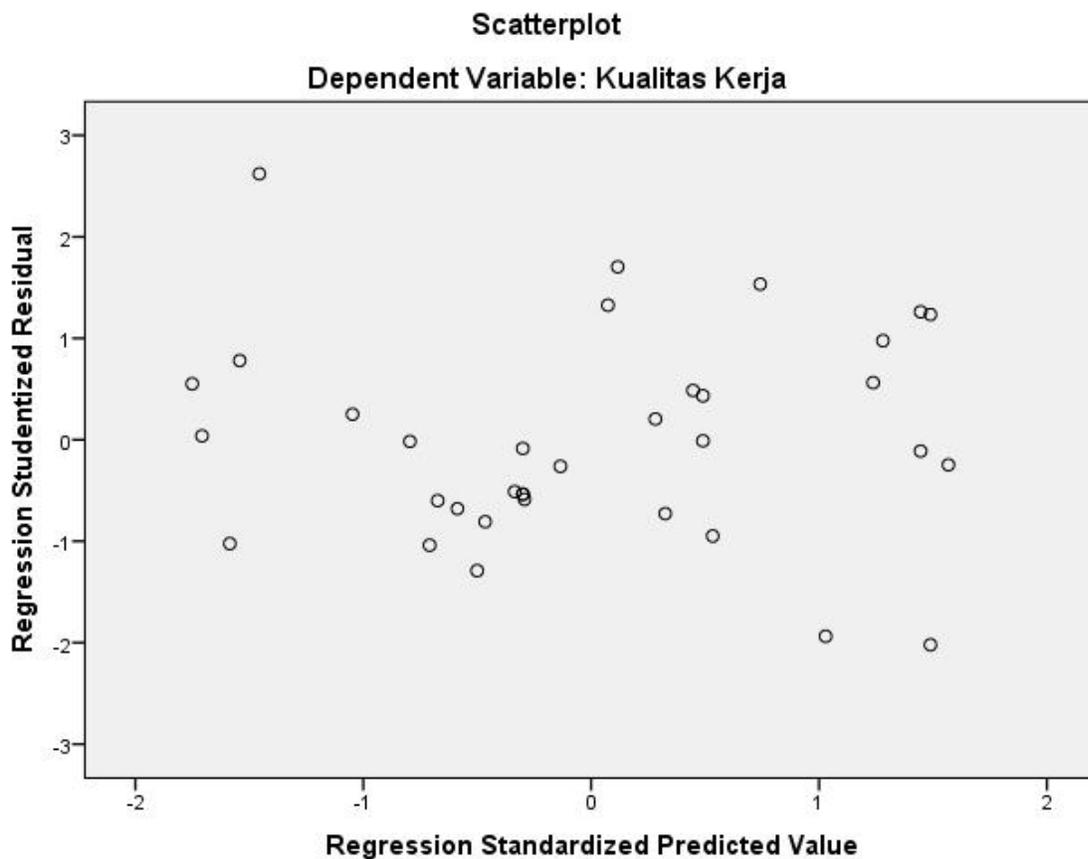
terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan kepengamatan yang alin, seperti terlihat pada gambar 4.berikut:

Gambar 4.4

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Pengolahan Data SPSS (2017)

Pada diagram pencar di atas menunjukkan pada model regresi linear berganda tidak dapat terdapat heteroskedastisitas. Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang teratur, serta tersebar di segala arah, baik di atas maupun di bawah angka 0. Dengan demikian maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS Statistics*. Bentuk persamaannya adalah:

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

Maka berdasarkan hasil analisa dengan menggunakan program SPSS dapat disajikan bersama regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.39

Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.585	6.494		.860	.396
1 Lingkungan Kerja	.384	.161	.371	2.382	.023
Insentif	.484	.175	.431	2.769	.009

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber: Pengelolaan Data SPSS (2017)

$$Y = 5,585 + X_1 0,384 + X_2 0,484$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 5,585 berarti bahwa jika lingkungan kerja dan insentif meningkat 1 poin maka akan terjadi peningkatan kualitas kerja karyawan CV. Seulawah Express sebesar 5,585 poin.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,384 artinya apabila terjadi peningkatan lingkungan kerja 1 poin, maka dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan CV. Seulawah Express sebesar 0,393 poin.
- Koefisien regresi variabel insentif sebesar 0,484 artinya bahwa setiap terjadi peningkatan insentif sebesar 1 poin, maka kualitas kerja karyawan meningkat sebesar 0,484 poin.

6. Uji Hipotesis

Sebelum melihat hasil pengujian terhadap hipotesis, maka perlu diketahui bahwa yang menjadi hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah:

a) Uji Determinan

Pengujian koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$) jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat

dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X1) adalah besar terhadap variabel terikat (Y).hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya.

Tabel 4.40

Uji R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.723 ^a	.522	.492	2.291	2.818

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

b. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2017)

Dari tabel 4.40 di atas, dapat dilihat dari nilai R *square* sebesar 0,522 atau 52,2%. Hal ini berarti 52,2% variabel kualitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel X₁(lingkungan kerja) dan variabel X₂ (insentif) secara bersama-sama dan sisanya 47,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b) Uji – T

Uji parsial ini menggunakan Uji T yaitu:

Ho diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Ha diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing secara parsial pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 4.41

Uji - T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.585	6.494		.860	.396
1 Lingkungan Kerja	.384	.161	.371	2.382	.023
Insentif	.484	.175	.431	2.769	.009

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber :
Pengolahan
Data
SPSS
(2017)

Rumus untuk mencari nilai t_{tabel} adalah:

$$t_{tabel} = t_{\alpha/2 ; n - k - 1}$$

keterangan: $\alpha = 0,05$ (5%)
 n = jumlah responden
 k = jumlah variabel bebas

Jadi, $t_{tabel} = 0,05/2 ; 35 - 2 - 1$
 $0,025 ; 32$

Kemudian dicari pada distribusi nilai t_{tabel} maka ditemukan nilai t tabel sebesar 2,012

Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh t hitung berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada gambar di atas menunjukkan bahwa:

- 1) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan pada CV. Seulawah Express dengan t_{hitung} sebesar 2,382 > t_{tabel} sebesar 2,037 dan pada tingkat signifikan 0,05 (5%).
- 2) Insentif berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan pada CV. Seulawah Express dengan t_{hitung} sebesar 2,769 > t_{tabel} sebesar 2,037 dan pada tingkat signifikan 0,05(5%).

c) Uji Secara Simultan (Uji-F)

Pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari Uji F, adapun syarat dari Uji F adalah:

- Ho diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- Ha diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Berdasarkan hasil pengujian statistik (Uji Anova/Uji F) dilihat pada tabel di bawah sebagai berikut:

Tabel 4.42

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	183.561	2	91.780	17.484	.000 ^b
Residual	167.982	32	5.249		
Total	351.543	34			

- a. Dependent Variable: Kualitas Kerja
- b. Predictors: (Constant), Insentif, Lingkungan Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2017)

Pada tabel di atas diperoleh bahwa nilai 17,484 dengan tingkat probabilitas ($0,000 < 0,05$). Setelah mengetahui besarnya F hitung, maka akan dibandingkan dengan F tabel. Untuk mencari nilai F tabel maka memerlukan rumus:

$$k ; n - k$$

keterangan: k = jumlah variabel independent (bebas)

$$n = \text{jumlah responden}$$

jadi, F tabel = $2 ; 35 - 2$

$$3 ; 33$$

Kemudian dicari pada distribusi nilai F tabel dan ditemukan nilai F tabel sebesar 3,29 karena nilai F hitung 17,484 lebih besar dari nilai F tabel 3,29 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas X_1 dan X_2 (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan insentif secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan pada CV. Seulawah Express.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada CV. Seulawah Express jl.Komplek Tomang Elok Belok J No. 21/23/25 Medan. Diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kualitas kerja

Lingkungan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan CV. Seulawah Express. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan maka semakin meningkatkan kualitas kerja karyawan pada CV. Seulawah Express, begitu pula sebaliknya semakin buruk lingkungan kerja yang dirasakan maka semakin menurun kualitas kerja karyawan pada CV. Seulawah Express. Hal ini sesuai dengan teori bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan.

Suatu perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang baik di mata karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, akan tetapi disisi lain lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa factor semisal kebisingan, penerangan, kebersihan, pewarnaan, pertukaran udara dan keamanan yang diharapkan dapat memengaruhi karyawan dalam bekerja. Sehingga pemilik perusahaan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja karyawan agar karyawan bekerja semaksimal mungkin.

Fenomena yang terjadi pada CV. Seulawah Express adalah minimnya ketersediaan fasilitas seperti ruangan terlalu kecil menyebabkan sulitnya mobilitas karyawan dan kurangnya ruang udara yang masuk sehingga menyebabkan karyawan merasa kepanasan, tidak nyaman ketika bekerja. Sehingga diharapkan perusahaan harus mampu menetralsisir masalah lingkungan kerja sehingga karyawan dapat meningkatkan kualitas kerjanya.

2. Pengaruh insentif terhadap kualitas kerja

Insentif sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin besar insentif yang dirasakan maka semakin meningkatkan kualitas kerja karyawan pada CV. Seulawah Express, begitu pula sebaliknya semakin kecil insentif yang dirasakan maka semakin menurun kualitas kerja karyawan pada CV. Seulawah Express. Hal ini sesuai dengan teori bahwa insentif berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan.

Insentif yang diberikan kepada karyawan CV. Seulawah Express harus diperhitungkan kembali oleh pihak perusahaan. Hal ini terlihat dari kurang semangatnya karyawan bekerja karena insentif yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memberikan insentif yang cukup sesuai dengan kemampuan perusahaan dan kesejahteraan karyawannya.

Pemberian insentif yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu pemberian insentif juga memiliki dampak yang bagus terhadap kinerja karyawan, sebagaimana malayu hasibuan mengatakan insentif adalah dorongan pada seseorang atau karyawan agar mau bekerja dan lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan semangat kerja dan motivasi seseorang karyawan.

Dalam hal ini jika perusahaan menginginkan kerja yang maksimal hendaknya pihak perusahaan memberikan tambahan insentif sesuai dengan kemampuan perusahaan agar dapat meningkatkan semangat serta memperbaiki kualitas kerja mereka agar semakin baik.

3. Pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kualitas kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diketahui bahwa lingkungan kerja pada CV. Seulawah Express dalam kategori kurang setuju yang artinya bahwa lingkungan kerja di perusahaan tersebut belum terlaksana dengan baik. Di mana pelayanan karyawan, kondisi kerja di lapangan dan hubungan karyawan belum sesuai dengan kebutuhan dan harapan para karyawan. Sedangkan pemberian insentif yang diberikan perusahaan sudah dalam kategori setuju yang artinya pemberian insentif perusahaan sudah baik namun perlu dipertahankan

dan di tingkatkan lagi. Sedangkan kualitas kerja yang ada diperusaaan ini berada dalam kategori yang cukup sesuai hal ini menunjukkan perusahaan belum mendapatkan kualitas kerja karyawan yang maksimal yang dan sesuai harapan perusahaan

Rendahnya kualitas kerja karyawan disebabkan oleh lingkungan kerja yang masih kurang baik yang ada di perusahaan tersebut. Sehingga perusahaan diharapkan untuk melakukan perbaikan terhadap lingkungan kerja karyawan agar dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan diperusahaan tersebut. Lingkungan kerja dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan CV. Seulawah Express. Cara yang baik untuk meningkatkan tujuan perusahaan yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, karena dengan aman dan nyamannya lingkungan kerja akan lebih memaksimalkan kinerja karyawan.

Kemudian ditinjau dari segi pemberian insentif, perusahaan belum mampu memberikan insentif yang dapat meningkatkan taraf kesejahteraan karyawannya. Pada CV. Seulawah Express perusahaan memberikan insentif sebesar Rp. 500.000 – Rp. 1.000.000. Insentif tersebut diantaranya uang makan karyawan, lembur dan transport insentif disiplin. Angka tersebut tergolong kecil jika dibandingkan dengan tanggungjawab yang harus ditanggung karyawan. Namun dari segi kualitas kerjanya karyawan tetap menunjukkan kinerja yang baik namun masih tergolong rendah. Oleh karena itu perusahaan diharapkan mampu memperhitungkan kembali pemberian insentif kepada karyawan agar meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) insentif (X_2) terhadap kualitas kerja karyawan (Y) Pada CV. Seulawah Express untuk mengetahui mana yang paling dominan diantara variabel bebas tersebut. Dari rumusan masalah, maka analisis data yang diajukan dalam pembahasan bab sebelumnya, maka dari itu dapat ditarik beberapa kesimpulan:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan CV. Seulawah Express. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel lingkungan kerja ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar $(2,382 > 2,037)$.
2. Insentif berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan CV. Seulawah Express. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel insentif ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar $(2,769 > 2,037)$.
3. Lingkungan kerja dan insentif berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan CV. Seulawah Express. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji F, ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,484 > 3,29$) dengan besaran koefisien determinasi R^2 sebesar 0,522. Jika dijabarkan maka besaran perubahan variabel kualitas kerja karyawan pada CV. Seulawah Express, sebesar 52,2% dipengaruhi oleh dua variabel bebas yaitu variabel lingkungan kerja dan Insentif.

A. Saran

Adapun saran yang diberikan untuk peneliti yang akan datang sebagai berikut :

1. Variabel lingkungan kerja dan insentif menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan CV. Seulawah Express, maka perusahaan sebagai pengelola, haruslah lebih memperhatikan li¹₈₂ kerja karyawan baik berupa fasilitas-fasilitas yang ada serta memberikan yang cukup sehingga karyawan dapat meningkatkan kualitas kerjanya di perusahaan.
2. Penulis menyarankan kepada CV. Seulawah Express agar lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan sesuai dengan tujuan dan kebutuhan karyawan, tersedianya fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang kinerja karyawan dan memberikan seperti fasilitas pendingin ruangan, penerangan,

kebersihan dan hal-hal yang memberikan rasa nyaman saat bekerja. Faktor insentif juga harus menjadi perhatian perusahaan karena dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Sebaiknya perusahaan memberikan insentif yang sesuai kepada para karyawan agar memacu semangat kerja karyawan sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai jembatan untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya di bidang kajian yang sama untuk penelitian selanjutnya, sebaiknya memperluas variabel penelitian yang digunakan sehingga menghasilkan penelitian yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka cipta, 2010
- Dessler, Gray, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhalindo, 2002
- Hasibuan, Malayu, SP, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara Jakarta, 2007
- Heidjrachman Ranupandojo dan suad Husnan, *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE, 2008
- Panggabean, Muatiara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Jakarta, 2002
- Sarwoto, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000
- Sedermayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakam Ketiga, Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung, 2009
- Sujatmoko, Koko, *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Penerbit BPFE, 2007
- Soepomo, Iman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Djambatan, 2008
- Sofyandi, Herman, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)* Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta, 2008
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Cetakan Ke-15, Alfabeta, Bandung, 2010
- T. Hani Handoko, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 2010
- Wungu dan Brotoharjo, *Tingkatan Kinerja Perusahaan anda dengan Merit Sistem*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka, 2009
- Wilson dan Heyyel, *Hand Book Of Modern Office Management and Administration Service*. MC Graw Hill Inc. Nw Jersey, 2007
- Zeithaml, Bitner and Gremler, *Service Marketing*, Fourth edition, 2006

CURRICULUM VITAE
SEBAGAI SYARAT MENGIKUTI SIDANG MUNAQASYAH

NAMA : Angga Prayuda Utomo
TEMPAT, TANGGAL LAHIR : Medan, 28 Oktober 1995
UMUR : 22 Tahun
IPK : 3,10
JENIS KELAMIN : Laki-Laki
FAKULTAS/JURUSAN/SEMESTER : FEBI/ EKI/IX
ALAMAT RUMAH : Jl. Sapta martga tengah No. K172
NO HP : 081275140571
ALAMAT EMAIL : anggaapu58@gmail.com
NO. TELPON LAIN : -
LATAR BELAKANG PENDIDIKAN
- SD/MI : SD Kartika 1-5
- SMP/MTs : SMP Panca budi
- SMA/SLTA : SMA Negeri 15 Medan
NAMA ORANG TUA
AYAH : Hermanto
IBU : Yusnizar syam
NAMA DOSEN PEMBIMBING
PEMBIMBING I : Dr. Azhari Akmal Tarigan M.Ag
PEMBIMBING II : Imsar M.si

Medan, 29 januari 2018

Angga Prayuda utomo
NIM. 28.13.4.044

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. SEULAWAH EXPRESS MEDAN

Bersamaini, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Mohon di beri tanda checklist () pada kolom jawaban Bapak/Ibu yang paling sesuai.

1. Pendapat Anda dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna:

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Kurang Setuju (KS) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya,
karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan Anda

4. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner

5. Terimakasih atas partisipasi Anda.

Identitas Responden

Nama Responden :

Jenis Kelamin: Pria Wanita

Usia : 21-25 Tahun 25-30 Tahun > 40 Tahun

31-35 Tahun 36-40 Tahun

Lama Bekerja : Tahun

1. VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X1)

No	PERNYATAAN	ALTERNATIVE JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	PewarnaanruangankerjaBapak/Ibusudahbaikp ada CV. Seulawah Express					
2	RuangantempatkerjaBapak/Ibubersihpada CV. Seulawah Express					
3	Bapak/Ibumenjagakebersihan di tempatkerjapada CV. Seulawah Express.					
4	Kualitasudara di sekitarrauanganBapak/Ibubekerjabaikpada CV. Selawah Express					
5	Ventilasi di dalamruanganbaikpada CV. Seulawah Express					
6	PeneranganditempatkerjaBapak/Ibusudahbaik pada CV. Seulawah Express					
7	Cahaya yang tidakjelasmemperlambatBapak/Ibudalammen yelesaikanpekerjaanpada CV. Seulawah Express					
8	Suasanatempatkerjaa bapak/Ibumemberikankeamananuntukbekerja pada CV. Seulawah Express					
9	Suara-suara yang adadisekitaperusahaanmengganggukonsentras ikerjapada CV. Seulawah Express					
10	Hubungandengankaryawan lain danatasanberjalandenganbaikpada CV. Seulawah Express					

2. VARIABEL INSENTIF (X2)

No	PERNYATAAN	ALTERNATIVE JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Inentif yang diberikanberdasarkantingkatkeahlianpada CV. Seulawah Express					
2	Inentif yang diberikanuntukmeningkatkansemangatkerjaka ryawanpada CV. Seulawah Express					
3	Inentif yang diberikanberdasarkan lama kerjakaryawanpada CV. Seulawah Express					
4	Inentif yang diberikanberdasarkanloyalitaspada CV. Seulawah Express					
5	Inentif yang diberikanberdasarkansenioritaspada CV. Seulawah Express					
6	Inentif yang diberikandapatmemenuhikebutuhansehari-haripada CV. Seulawah Express					
7	Adanyakeadilandalampemberianbesar kecilnyainsentif yang diberikanpada CV. Seulawah Express					
8	Inentif yang diberikanuntukmeningkatkankejahteraanpada CV. Seulawah Express					
9	Inentif yang diberikanberdasarkanjabatanpada CV. Seulawah Express					
10	Inentif yang diberikansesuidenganperusahaan lain yang bergerakdalambidang yang samapada CV.					

	Seulawah Express					
--	------------------	--	--	--	--	--

3. VARIABEL KUALITAS KERJA (Y)

No	PERNYATAAN	ALTERNATIVE JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	AndaSelaluhadirtepatwaktupada CV. Seulawah Express					
2	Andamenyelesaikanpekerjaansesuidenganwaktu yang telahditentukanpada CV. Seulawah Express					
3	Andatidak menundapekerjaanpada CV. Seulawah Express					
4	Andamampumelaksanakanbebankerja yang diberikanpada CV. Seulawah Express					
5	Andasetujusaranadapatmempercepat proses kerja yang akandilakukanpada CV. Seulawah Express					
6	Andasetujuhasilkerjaakanlebihberkualitas apabila prasaranatelahdipenuhipada CV. Seulawah Express					
7	Fasilitaskerja yang disediakanmemenuhistandart pada CV. Seulawah Express					
8	Andaselalum memperhatikankebersihanlingkungankerjapada CV. Seulawah Express pada CV. Seulawah Express					
9	Andamengerjakantugas yang diberikanbersihdanrapipada CV. Seulawah Express					

10	Andaselalumperhatikancaraberpakaianbaik danbenarpada CV. Seulawah Express					
----	--	--	--	--	--	--

1. UJI VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA

		Correlations							
		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8
LK1	Pearson Correlation	1	.488**	.497**	.464**	.537**	.272	.042	.118
	Sig. (2-tailed)		.003	.002	.005	.001	.114	.810	.501
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
LK2	Pearson Correlation	.488**	1	.288	.523**	.397*	.250	-.058	-.049
	Sig. (2-tailed)	.003		.093	.001	.018	.148	.740	.778
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
LK3	Pearson Correlation	.497**	.288	1	.207	.687**	.318	.103	.156
	Sig. (2-tailed)	.002	.093		.233	.000	.062	.555	.371
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
LK4	Pearson Correlation	.464**	.523**	.207	1	.354*	.140	.048	.271
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.233		.037	.422	.786	.116
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
LK5	Pearson Correlation	.537**	.397*	.687**	.354*	1	.429*	.000	-.068
	Sig. (2-tailed)	.001	.018	.000	.037		.010	1.000	.696
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
LK6	Pearson Correlation	.272	.250	.318	.140	.429*	1	.257	.214
	Sig. (2-tailed)	.114	.148	.062	.422	.010		.137	.217
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
LK7	Pearson Correlation	.042	-.058	.103	.048	.000	.257	1	.464**
	Sig. (2-tailed)	.810	.740	.555	.786	1.000	.137		.005
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
LK8	Pearson Correlation	.118	-.049	.156	.271	-.068	.214	.464**	1
	Sig. (2-tailed)	.501	.778	.371	.116	.696	.217	.005	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
LK9	Pearson Correlation	.251	-.065	.284	.024	.068	.155	.386*	.655**
	Sig. (2-tailed)	.146	.713	.098	.891	.697	.372	.022	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
LK10	Pearson Correlation	.380*	.155	.517**	.190	.354*	.327	.190	.309
	Sig. (2-tailed)	.024	.374	.001	.273	.037	.055	.273	.071
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.703**	.522**	.701**	.560**	.643**	.571**	.407*	.531**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.015	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

2. UJI VALIDITAS INSENTIF

Correlations

		VI1	VI2	VI3	VI4	VI5	VI6	VI7	VI8
VI1	Pearson Correlation	1	.486**	.382*	.394*	.418*	.194	.203	.468**
	Sig. (2-tailed)		.003	.024	.019	.012	.264	.242	.005
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
VI2	Pearson Correlation	.486**	1	.136	.133	.198	.279	.080	.529**
	Sig. (2-tailed)	.003		.435	.446	.255	.105	.649	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
VI3	Pearson Correlation	.382*	.136	1	.468**	.279	.151	.256	.125
	Sig. (2-tailed)	.024	.435		.005	.105	.386	.138	.473
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
VI4	Pearson Correlation	.394*	.133	.468**	1	.277	-.098	.074	.051
	Sig. (2-tailed)	.019	.446	.005		.107	.574	.674	.772
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
VI5	Pearson Correlation	.418*	.198	.279	.277	1	.020	.258	.452**
	Sig. (2-tailed)	.012	.255	.105	.107		.910	.134	.006
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
VI6	Pearson Correlation	.194	.279	.151	-.098	.020	1	.548**	.231
	Sig. (2-tailed)	.264	.105	.386	.574	.910		.001	.183
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
VI7	Pearson Correlation	.203	.080	.256	.074	.258	.548**	1	.436**
	Sig. (2-tailed)	.242	.649	.138	.674	.134	.001		.009
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
VI8	Pearson Correlation	.468**	.529**	.125	.051	.452**	.231	.436**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.473	.772	.006	.183	.009	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
VI9	Pearson Correlation	.073	.180	.181	.000	.439**	.073	.398*	.430**
	Sig. (2-tailed)	.679	.301	.297	1.000	.008	.679	.018	.010
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
VI10	Pearson Correlation	.047	.464**	.187	.150	.122	-.070	.023	.217
	Sig. (2-tailed)	.789	.005	.281	.389	.487	.688	.894	.210
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	.659**	.631**	.560**	.430**	.629**	.416*	.577**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.010	.000	.013	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

KK5	Pearson Correlation	.236	-.025	.048	.207	1	.257	.281	.338	.333	.264	.453**
	Sig. (2-tailed)	.173	.889	.786	.233		.137	.102	.047	.050	.125	.006
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK6	Pearson Correlation	.149	.220	.607**	.318	1	.257	.416*	.081	.093	.265	.540**
	Sig. (2-tailed)	.394	.204	.000	.062		.137	.013	.643	.594	.125	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK7	Pearson Correlation	.447**	.494**	.515**	.522**	1	.281	.416*	.671**	.609**	.616**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.007	.003	.002	.010		.102	.013	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK8	Pearson Correlation	.307	.306	.217	.344*	1	.338*	.081	.671**	.531**	.403	.643**
	Sig. (2-tailed)	.073	.074	.210	.043		.047	.643	.000	.001	.016	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK9	Pearson Correlation	.354*	.295	.167	.277	1	.333	.093	.609**	.531**	.487**	.607**
	Sig. (2-tailed)	.037	.085	.339	.109		.050	.594	.000	.001	.003	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KK10	Pearson Correlation	.373*	.500**	.467**	.566**	1	.264	.265	.616**	.403	.487**	.773**

TOTAL	Sig. (2-tailed)	.027	.002	.005	.001	.125	.125	.000	.016	.003	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	.534**	.639**	.637**	.755**	.453*	.540**	.869**	.643**	.607**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.006	.001	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

3. UJI RELIABILITAS LINGKUNGAN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	11

4. UJI RELIABILITAS INSENTIF

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	11

5. UJI RELIABILITAS KUALITAS KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	11

6. UJI NORMALITAS VARIABEL

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.22275634
	Absolute	.091
Most Extreme Differences	Positive	.091
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.536
Asymp. Sig. (2-tailed)		.936

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

7. UJI MULTIKOLENIERITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.585	6.494		.860	.396		
	Lingkungan Kerja	.384	.161	.371	2.382	.023	.616	1.624
	Insentif	.484	.175	.431	2.769	.009	.616	1.624

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

8. UJI R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.522	.492	2.291

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

9. UJI - F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183.561	2	91.780	17.484	.000 ^b
	Residual	167.982	32	5.249		
	Total	351.543	34			

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

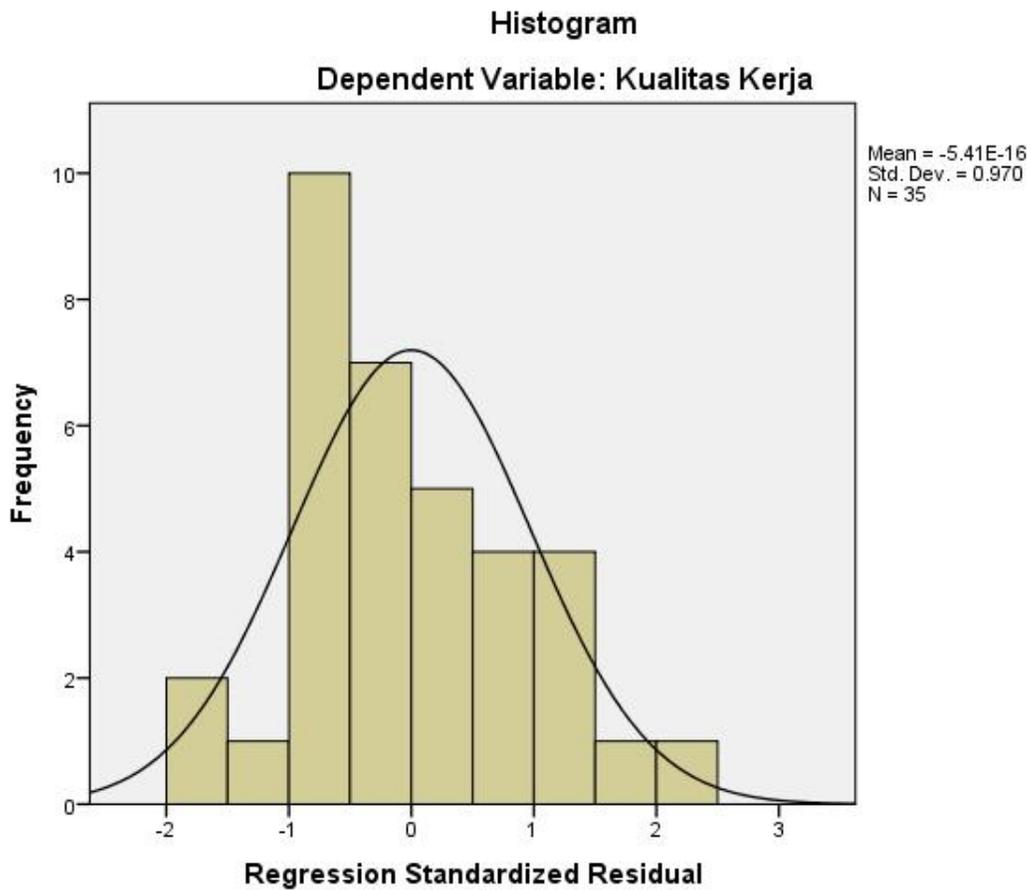
b. Predictors: (Constant), Insentif, Lingkungan Kerja

10. UJI - T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.585	6.494		.860	.396
1 Lingkungan Kerja	.384	.161	.371	2.382	.023
Insentif	.484	.175	.431	2.769	.009

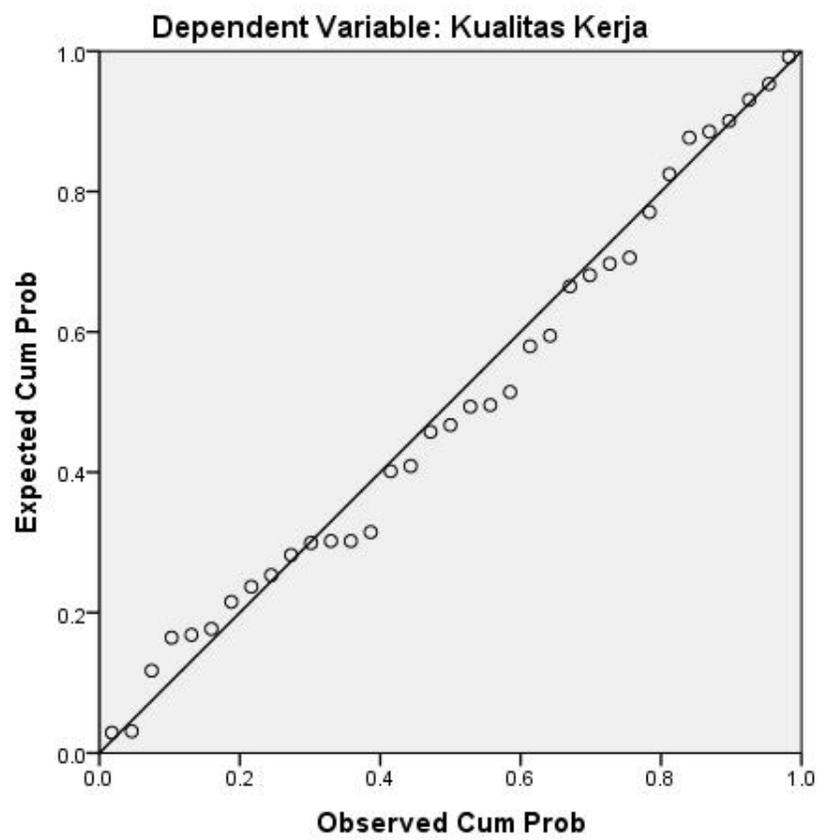
a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

11. GRAFIK HISTOGRAM

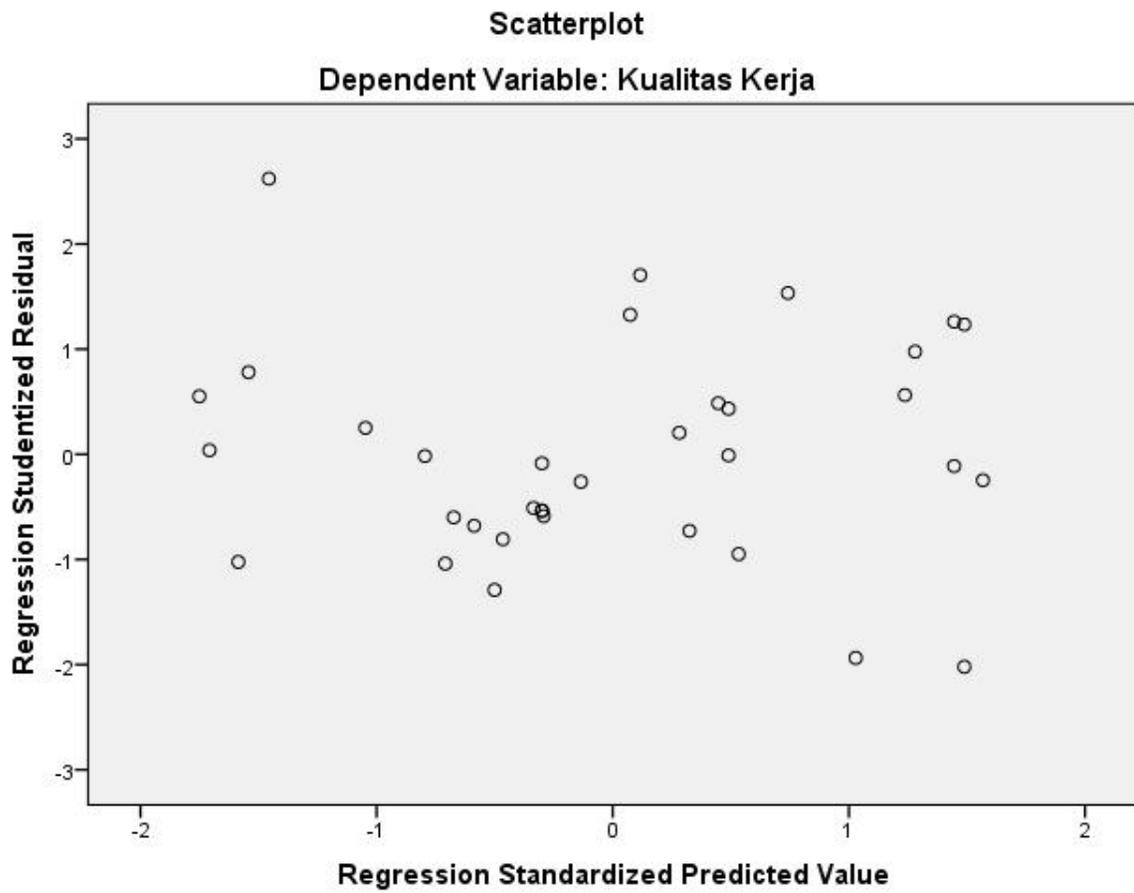


12. GRAFIK NORMAL P-P PLOT

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



13. UJI HETEROS KEDASTISITAS



DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN

VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X1)

N/P	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	45
3	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	46
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
6	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	40
7	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
8	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	45
9	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	39
10	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	43
11	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
16	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
17	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
18	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
19	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	46
20	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
21	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	47
22	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
23	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
24	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	45
25	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	40
26	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	44
27	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48
28	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	40
29	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	47
30	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
31	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
32	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
33	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	45
34	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	47
35	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	46

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN

VARIABEL INSENTIF (X2)

N/P	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	47
2	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	46
3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	45
8	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	45
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43
12	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
14	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46
15	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
16	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	42
17	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
18	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
19	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
20	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
21	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	44
22	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	45
23	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
24	4	5	5	5	3	5	4	4	4	5	44
25	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	45
26	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	42
27	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
28	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	44
29	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
30	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
31	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
32	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
33	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
34	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
35	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	44

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN

VARIABEL KUALITAS KERJA (Y)

N/P	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
2	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	45
4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
6	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	42
7	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	46
8	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
9	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	40
10	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
11	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
12	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
14	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
15	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	47
16	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
17	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
18	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
19	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43
20	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
21	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	46
22	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
23	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
24	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	41
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
30	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
32	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	47
33	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
34	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
35	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	45

