

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Bumiputera berdiri atas prakarsa seorang guru sederhana bernama M. Ng. Dwidjosewojo – Sekertaris Persatuan Guru-guru Hindia-Belanda (PGHB) sekaligus Sekretaris I Pengurus Besar Budi Utomo. Dwidjosewojo menggagas pendirian perusahaan asuransi karena didorong oleh keprihatinan mendalam terhadap nasib para guru bumiputera (pribumi). Ia mencetuskan gagasannya pertama kali di kongres Budi Utomo, tahun 1910. dan kemudian terealisasi menjadi badan usaha sebagai salah satu keputusan Kongres pertama PGHB di Magelang, 12 Februari 1912.

Sebagai pengurus, selain M. Ng. Dwidjosewojo yang bertindak sbagai Presiden Komisaris, juga ditunjuk M.K.H Soebroto sebagai Direktur, dan M. Adimidjojo sebagai Bendahara. Ketiga orang inilah yang kemudian dikenal sebagai “tiga serangkai” pendiri Bumiputera, sekaligus peletak batu pertama industri asuransi nasional Indonesia.

Tidak seperti perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas (PT) – yang kepemilikannya hanya oleh pemodal tertentu; sejak awal pendiriannya Bumiputera sudah menganut sistem kepemilikan dan kekuasaan yang unik, yakni bentuk badan usaha “mutual” atau “usaha bersama”. Semua pemegang polis adalah pemilik perusahaan – yang mempercayai wakil-wakil mereka di Badan Perwakilan Anggota

(BPA) untuk mengawasi jalannya perusahaan. Asas mutualisme ini, yang kemudian dipadukan dengan dengan idealisme dan profesionalisme pengelolanya, merupakan kekuatan utama Bumiputera hingga hari ini.

Perjalanan Bumiputera yang semula bernama Onderlinge Levensverzekering Maatschappij PGHB (O.L. Mij. PGHB) kini mencapai 9 dasawarsa. Sepanjang itu, tentu saja tidak lepas dari pasang surut. Sejarah Bumiputera sekaligus mencatat perjalanan bangsa Indonesia. Termasuk misalnya peristiwa sanering mata uang rupiah di tahun 1965 – yang memangkas asset perusahaan ini; dan bencana paling hangat-multikrisis di penghujung milenium kedua. Di luar itu, Bumiputera juga menyaksikan tumbuh, berkembang, dan tumbangnya perusahaan sejenis yang tidak sanggup menghadapi ujian zaman – mungkin karena persaingan atau badai krisis. Semua ini menjadi cermin berharga dari lingkungan yang menjadi bagian dari proses pembelajaran untuk upaya mempertahankan keberlangsungan.

Sekarang, memasuki millenium ketiga, Bumiputera yang mengkaryakan sekitar 18.000 pekerja, melindungi lebih dari 9,7 juta jiwa rakyat indonesia, dengan jaringan kantor sebanyak 576 di seluruh pelosok indonesia. Sejumlah perusahaan asing menyerbu dan masuk menggarap pasar domestik. Mereka menjadi rekan sepermainan yang ikut meramaikan dan bersama – sama membesarkan industri yang dirintis oleh pendiri Bumiputera, 91 tahun lampau.

Bagi Bumiputera, iklim kompetisi ini meniupkan semangat baru, karena makin menegaskan perlunya komitmen, kerja keras, dan profesionalisme. Namun berbekal pengalaman panjang melayani rakyat Indonesia berasuransi hampir seabad,

menjadikan Bumiputera bertekad untuk tetap menjadi tuan rumah di negeri sendiri, menjadi asuransi Bangsa Indonesia – sebagaimana visi awal pendirinya. Bumiputera ingin senantiasa berada di benak dan di hati rakyat Indonesia.

2. Falsafah, Visi, serta Misi Perusahaan.

a. Falsafah

sebagai perusahaan perjuangan, Bumiputera memiliki falsafah:

1) Idealisme

Senantiasa memelihara nilai – nilai kejuangan dalam mengangkat kemartabatan anak bangsa sesuai sejarah pendirian Bumiputera sebagai perusahaan perjuangan.

2) Kebersamaan

Mengedepankan sistem kebersamaan dalam pengelolaan perusahaan dengan memberdayakan potensi komunitas Bumiputera dari, oleh dan untuk komunitas Bumiputera sebagai manifestasi perusahaan rakyat.

3) Profesionalisme

Memiliki komitmen dalam pengelolaan perusahaan dengan mengedepankan tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*) dan senantiasa berusaha menyesuaikan diri terhadap tuntutan perubahan lingkungan

b. Visi

AJB Bumiputera 1912 kantor cabang Kayutangan Malang menjadi perusahaan asuransi jiwa nasional yang kuat, modern dan menguntungkan didukung oleh

Sumber Daya Manusia (SDM) profesional yang menjunjung tinggi nilai – nilai idealisme serta mutualisme.

c. Misi

Menjadikan Bumiputera senantiasa berada di benak dan di hati masyarakat Indonesia dengan:

1) Menyediakan Pelayanan dan Produk Jasa Asuransi Jiwa Berkualitas.

Sebagai wujud partisipasi dalam pembangunan nasional melalui peningkatan kesejahteraan masyarakat Indonesia.

2) Menyelenggarakan Berbagai Pendidikan dan Pelatihan.

Untuk menjamin pertumbuhan kompetensi karyawan, peningkatan produktivitas dan peningkatan kesejahteraan, dalam kerangka peningkatan kualitas pelayanan perusahaan kepada pemegang polis.

3) Mendorong Terciptanya Iklim Kerja

Motivatif dan inovatif untuk mendukung proses bisnis internal perusahaan yang efektif dan efisien.

3. AJB Bumiputera 1912 Cabang Kayutangan.

a. Lokasi AJB BUMIPUTERA 1912 Malang cabang Kayutangan.

AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan bertempat di Jalan Basuki Rahmat No.14c. Lokasi tersebut sangat strategis karena berada di tengah-tengah kota. Di sebelah timur terdapat Gereja Katholik Kayutangan, sebelah barat terdapat Bank Antar Daerah, sebelah utara terdapat Pasar Burung Splendid dan sebelah selatan terdapat Kantor Telkom Kayutangan Malang. Dengan letaknya yang cukup strategis

tersebut diharapkan AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor cabang Kayutangan Malang dapat memberikan pelayanan yang luas kepada segenap masyarakat.

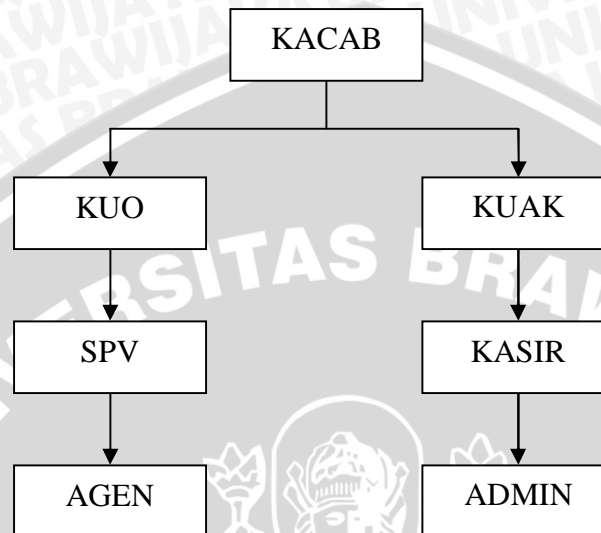
b. Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang dipakai oleh AJB Bumiputera 1912 Cabang Kayutangan Malang yaitu sistem desentralisasi. Desentralisasi mengacu pada memberi otoritas ke personel pada tingkat yang lebih rendah. Suatu organisasi yang didesentralisasi, tindakan dapat diambil dengan cepat untuk memecahkan permasalahan, lebih banyak orang memberikan masukan ke dalam keputusan, dan karyawan tidak merasa diasingkan dari mereka yang membuat keputusan yang mempengaruhi terus pekerjaan mereka. Kecenderungan perusahaan ke arah desentralisasi mencerminkan kebutuhan perusahaan terhadap keterbukaan dan lebih mendengarkan masukan pekerjaannya. Desentralisasi memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk menangani masalah dengan lebih cepat, yaitu dengan melibatkan partisipasi seluruh pekerjanya.

Pelimpahan wewenang yang terdesentralisasi diperlukan karena dalam struktur yang terdesentralisasi para manajer/ bawahan diberikan wewenang dan tanggungjawab yang lebih besar dalam pengambilan keputusan. Sehingga, struktur organisasi yang terdesentralisasi pada dasarnya mampu untuk meningkatkan kinerja manajerial karena manajer akan bertanggung jawab pada tugas-tugas yang harus dilakukannya.

Adapun struktur organisasi AJB Bumiputera 1912 Cabang Kayutangan Malang adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi AJB BUMIPUTERA 1912 Cabang Kayutangan



c. Pembagian Tugas

Adapun pembagian tugas dari masing-masing departemen yang ada di AJB Bumiputera 1912 Malang Cabang Kayutangan adalah sebagai berikut:

1) Kepala Cabang

Kepala cabang disini adalah sebagai pimpinan organisasi yang mengkoordinir Agen Koordinator dan membawahi Kepala Unit Administrasi dan Keuangan (KUAK). Sedangkan peran kepala cabang yaitu berperan dalam melaksanakan kegiatan operasional produksi, operasional konservasi, operasional pengelolaan dana, kegiatan administrasi dan keuangan, pengembangan organisasi keagenan, dan pelayanan kepada pemegang polis, serta melaksanakan pengendalian dan evaluasi atas pelaksanaannya. Sedangkan kewajiban kepala cabang yaitu:

- a) Menetapkan rencana/sasaran penerimaan dan pengeluaran serta program kerja kantor cabang meliputi:
 - (1) Pertumbuhan kantor cabang
 - (2) Produksi berdasarkan produk dan cara-bayar
 - (3) Pencapaian konservasi, pengelolaan dana
 - (4) Program kerja dan action plan kantor cabang.
- b) Melaksanakan penyiapan pasar, meliputi:
 - (1) Menetapkan pasar sasaran dan skala prioritas penggarapan pasar
 - (2) Melakukan pendataan pasar
 - (3) Mengendalikan pelaksanaan pendataan pasar
 - (4) Menganalisa potensi pasar berdasarkan data pasar
 - (5) Melaporkan perkembangan bank data pasar.
- c) Melaksanakan pemeliharaan dan pengembangan jaringan pasar serta sinergi operasi meliputi:
 - (1) Menginventarisir jaringan pasar yang ada
 - (2) Membuat rencana kegiatan pengembangan jaringan pasar
 - (3) Memelihara jaringan pasar yang dimiliki
 - (4) Melaksanakan sinergi operasional dengan kantor cabang lini bisnis lain dan Bumiputera Group
 - (5) Melaporkan perkembangan jaringan pasar dan implementasi sinergi.
- d) Melaksanakan dan mengendalikan kegiatan mekanisme operasional meliputi:

- (1) Re-check produksi
 - (2) Operasional produksi
 - (3) Operasional konservasi
 - (4) Operasional pengelolaan dana
 - (5) Mengevaluasi efektifitas kegiatan TOA
- e) Melaksanakan pengadaan dan pemberdayaan organisasi keagenan meliputi:
- (1) Merencanakan organisasi keagenan sesuai dengan kebutuhan dan potensi pasar
 - (2) Melakukan rekrut dan seleksi awal serta job orientasi calon agen
 - (3) Menempatkan agen koordinator dan agen sesuai dengan pasar garapannya
 - (4) Menyiapkan surat perjanjian keagenan dan mengawasi pelaksanaannya
 - (5) Melakukan pembinaan dan pengembangan organisasi keagenan
 - (6) Mengusulkan pendidikan dan pelatihan, ratraining, refreshing, serta pengembangan keagenan
 - (7) Melaksanakan reward atau punishment
 - (8) Melaporkan perkembangan prestasi dan tingkat keberhasilan keagenan.
- f) Mengawasi dan mengendalikan administrasi dan keuangan meliputi:
- (1) Produksi dan provisi

- (2) Premi, konservasi, dan portofolio
 - (3) Klaim dan pinjaman polis
 - (4) Keuangan dan utang piutang
 - (5) SDM pemasaran
 - (6) Sarana dan prasarana
 - (7) Cash-management
 - (8) Prinsip mengenal nasabah
 - (9) Mengamankan asset dan sarana dan prasarana kerja
 - (10) Melaporkan perkembangan kinerja
- g) Melaksanakan kegiatan komunikasi pemasaran, hubungan masyarakat untuk membangun citra perusahaan dan kepuasan pelanggan meliputi:
- (1) Kehumasan dengan pusat pengaruh, tokoh masyarakat, pejabat pemerintah, dsb.
 - (2) Sosial yang mengarah pada upaya peningkatan citra perusahaan dan pengembangan pasar
 - (3) Menangani keluhan-keluhan pemegang polis, agen koordinator dan agen
 - (4) Melayani hak-hak pemegang polis, agen koordinator dan agen
- h) Melaksanakan hubungan kerja, meliputi:
- (1) Memonitor kehadiran personil organic
 - (2) Merekomendasikan pengajuan cuti dan fasilitas pegawai
 - (3) Menjaga iklim kerja yang kondusif, motivatif dan kompetitif

Adapun wewenang dari kepala cabang yaitu :

1. Menyetujui atau menolak pembayaran klaim
2. Menolak produksi tidak sehat
3. Menyetujui atau menolak pengeluaran pinjaman polis
4. Merekomendasikan kegiatan komunikasi pemasaran
5. Merekomendasikan pengadaan sarana dan prasarana
6. Melaksanakan penilaian kinerja terhadap pegawai di unit kerjanya
7. Menggunakan seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada di kantor cabangnya
8. Menandatangani perpanjangan atau pemutusan surat perjanjian kontrak agen
9. Menandatangani surat-surat keluar dari kantor cabangnya
10. Menandatangani atau memfiat dokumen-dokumen keuangan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya
11. Merekomendasikan pelaksanaan atau penundaan ijin cuti dan fasilitas pegawai di kantor cabangnya
12. Memberikan teguran dan merekomendasikan schorsing pegawai atau agen, agen koordinator yang melaksanakan kesalahan sesuai ketentuan yang berlaku.
13. Mengusulkan promosi, demosi, mutasi dan alih tugas pegawai di kantor cabangnya.

Dalam melaksanakan kewajibannya, kepala cabang bertanggung jawab terhadap:

1. Terlaksananya pencapaian sasaran pertumbuhan bisnis meliputi produksi baru dan persistensi polis
2. Terlaksananya pencapaian sasaran dan anggaran premi income, efisiensi biaya dan setoran neto
3. Tercapainya produktivitas agen
4. Terlaksananya mekanisme pelayanan terhadap hak-hak pemegang polis
5. Terlaksananya penyelenggaraan pengeluaran pinjaman polis dan angsuran/pelunasan secara tertib dan benar
6. Terlaksananya proses pemenuhan kebutuhan keagenan baik kuantitatif maupun kualitatif
7. Terlaksananya pembinaan, pengembangan dan pemberdayaan organisasi keagenan
8. Tercapainya peningkatannya kuantitas dan kualitas jaringan pemasaran
9. Terlaksananya tertib administrasi-keuangan dan dokumentasi dengan baik di kantor cabang
10. Terpeliharanya pengamanan asset-asset perusahaan serta sarana dan prasarana kerja yang tersedia
11. Terlaksananya pelaporan yang akurat dan tepat waktu
12. Terlaksananya penilaian unjuk kerja terhadap pejabat/pegawai di unit kerjanya
13. Terlaksananya prinsip mengenal nasabah

14. Terjaganya citra positif perusahaan
15. Terlaksananya hubungan kerja yang baik

2) Kepala Unit Administrasi dan Keuangan (KUAK)

Kepala unit administrasi dan keuangan bertanggung jawab kepada kepala cabang dan membawahi: staf urusan keuangan dan pegawai administrasi. Sedangkan peran dari kepala unit administrasi dan keuangan yaitu berperan dalam melaksanakan, membina, mengawasi dan mengendalikan kegiatan administrasi keuangan, serta pelayanan kepada pemegang polis, agen koordinator dan agen. Tugas dan kewajiban kepala unit administrasi dan keuangan yaitu:

- a) Menyiapkan rencana sasaran/anggaran penerimaan dan pengeluaran kantor cabang, meliputi:
 - (1) Penerimaan premi, angsuran/pelunasan pinjaman polis, angsuran/pelunasan piutang pegawai, segel polis dan penerimaan lainnya.
 - (2) Pengeluaran klaim, pinjaman polis, biaya pertama, biaya lanjutan, pinjaman pegawai, dan pengeluaran biaya lainnya
 - (3) Setoran netto ke kantor pusat
- b) Melaksanakan pengawasan dan pengendalian penerimaan dan pengeluaran uang meliputi:
 - (1) Validasi setiap transaksi keuangan di kantor cabang
 - (2) Transaksi keuangan di kantor cabang

- (3) Melakukan rekonsiliasi/pencocokan antara pengeluaran dan penerimaan uang dengan bukti-bukti pendukung serta pelaporannya
 - (4) Saldo kas secara sehari-hari
- c) Melaksanakan dan mengawasi tertib administrasi dan bidang umum meliputi:
- (1) Administrasi produksi dan provisi
 - (2) Administrasi premi, konservasi, dan portofolio
 - (3) Administrasi klaim dan pinjaman polis
 - (4) Memelihara dan mengamankan asset perusahaan, sarana dan prasarana kerja.
- d) Melaksanakan kegiatan pelayanan pelanggan:
- (1) Menangani dan menyelesaikan keluhan-keluhan pemegang polis
 - (2) Melaksanakan pelayanan terhadap hak-hak pemegang polis, agen dan agen koordinator
- e) Melaksanakan prinsip mengenal nasabah meliputi:
- (1) Memonitor transaksi yang mencurigakan
 - (2) Melaporkan transaksi yang mencurigakan
- f) Melaksanakan seluruh system aplikasi, meliputi:
- (1) Melaksanakan seluruh system aplikasi, meliputi: bank data pasar, data base keagenan, produksi baru, portofolio, setoran premi, klaim, pinjaman polis, keuangan/LBK, remunerasi, dan utang piutang.
 - (2) Melaporkan kendala pelaksanaan system yang ditemukan.

- g) Membuat laporan hasil kinerjanya, meliputi:
- (1) Hasil aktivitas operasional
 - (2) Keuangan kantor cabang
- h) Melaksanakan hubungan kerja, meliputi:
- (1) Mengawasi dan mengendalikan kehadiran pegawai di unit kerjanya
 - (2) Mengusulkan pengajuan cuti dan fasilitas pegawai
 - (3) Memelihara dan mengembangkan harmonisasi kerja
 - (4) Melakukan penilaian karya personil di unit kerjanya.

Adapun wewenang dari kepala unit administrasi dan keuangan yaitu:

1. Menggunakan seluruh sarana dan prasarana kerja untuk kelancaran pelaksanaan tugas
2. Menandatangani atau memfiat dokumen-dokumen keuangan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan
3. Merekomendasikan ijin cuti dan fasilitas pegawai di unit kerjanya.
4. Memberikan teguran kepada pegawai di unit kerjanya yang melakukan kesalahan sesuai ketentuan yang berlaku
5. Memberikan penilaian unjuk kerja pegawai di unit kerjanya
6. Mengusulkan promosi, demosi, mutasi dan alih tugas pegawai di unit kerjanya
7. Merekomendasikan penugasan pegawai dalam rangka kedinasan yang terkait dengan kepentingan perusahaan.

Dalam melaksanakan kewajibannya, kepala unit administrasi dan keuangan bertanggung jawab terhadap:

1. Tersedianya rencana anggaran kantor cabang
 2. Tersedianya data dan evaluasi hasil kegiatan TOA
 3. Terlaksananya pengawasan dan pengendalian tertib administrasi serta dokumentasi secara baik
 4. Terlaksananya seluruh system aplikasi
 5. Terpelihara asset perusahaan serta sarana dan prasarana kerja yang tersedia
 6. Terlaksananya pelaporan yang akurat dan tepat waktu
 7. Terjaga kepuasan pelanggan dan citra positif perusahaan
 8. Terjaga keharmonisan kerja
- 3) Kepala Unit Operasional (KUO)

Kepala unit operasional bertanggung jawab kepada kepala cabang dan mengkoordinir agen dalam unit kerjanya. Kepala unit operasional berperan dalam melaksanakan, membina, dan mengendalikan kegiatan operasional penjualan, operasional konservasi dan pelayanan kepada pemegang polis. Tugas dan kewajiban kepala unit operasional yaitu melakukan pengawasan, pengendalian, dan pembinaan terhadap agen Produksi dan/atau Agen Debit yang berada dibawah koordinasinya.

4) Kasir

Adapun tugas dan kewajiban kasir yaitu:

- a) Menerima dan mengeluarkan uang kas setelah mendapat persetujuan pejabat yang berwenang
- b) Membuat dan menyusun laporan keuangan:
 - (1) Rekapitulasi LBK harian/bulanan
 - (2) Daftar perincian sisa kas/bulan dan bank
 - (3) LBK
 - (4) Bukti kas penerimaan/pengeluaran
 - (5) Lampiran-lampiran yang diperlukan
- c) Setoran pajak bulanan dan tahunan

5) Administrasi

Adapun tugas dan kewajiban administrasi yaitu:

- a) Melaksanakan kegiatan administrasi yang berhubungan dengan bank (setoran, kliring, pengambilan, transfer, R/C dan rekonsiliasi) dan pembayaran listrik, telepon, PAM
- b) Melaksanakan administrasi keuangan:
 - (1) Membuat voucher
 - (2) Menyusun LBK/LBB/Dropping rupiah dan US
 - (3) Menyusun utang piutang
 - (4) Membuat kertas kerja setoraan US
 - (5) Membuat biaya dinas

c) Melaksanakan administrasi gaji:

- (1) Membuat kuitansi administrasi pinjaman pegawai
- (2) Membuat catatan buku check dan menyimpan check tersebut
- (3) Menyimpan jaminan utang piutang
- (4) Tertib administrasi keuangan secara lengkap

6) Supervisor

Supervisor memiliki peran dalam organisasi yaitu:

a) Planer

Dalam peran supervisor sebagai perencana, yang dilakukan yaitu

- (1) Analisa situasi, penetapan sasaran dan menentukan metode
- (2) Menyusun kebutuhan perekrutan, pelatihan, dan pembinaan
- (3) Menyusun jadwal/schedule, estimate KWJP, penetrasi pasar, dan rencana produksi
- (4) Menyusun premi LJT JT TMP
- (5) Menyusun premi income, polis dan angsuran pinjaman

b) Rekrutor

Dalam peran supervisor sebagai rekrutor, yang dilakukan yaitu merencanakan dan mendapatkan calon agen yang memenuhi syarat dan kualifikasi.

c) Trainer

Dalam peran supervisor sebagai trainer, yang dilakukan yaitu mengadakan pelatihan-pelatihan bagi para agen agar nantinya mampu bekerja secara benar efektif dan penuh kesadaran.

d) Selektor

Dalam peran supervisor sebagai selector, yang dilakukan yaitu:

(1) Menganalisa bank prospek untuk mengetahui *need* dan *want* calon *customer*

(2) Menseleksi kuitansi-kuitansi premi dengan prinsip skala prioritas

e) Analisator

Dalam peran supervisor sebagai analisator, yang dilakukan yaitu:

(1) Menganalisa agen yang perlu mendapat perhatian / pemisahaan khusus dan pemberian apresiasi / reward bagi yang berhasil

(2) Menganalisa bank prospek untuk mengetahui need dan want calon

(3) Menganalisa KW agen/hari

(4) Menganalisa TKT keberhasilan agen/mingguan

(5) Menganalisa penagihan kuitansi premi lanjutan

(6) Menganalisa dan evaluasi premi tertunda sekaligus

(7) Menganalisa penagihan angsuran pinjaman polis

f) Problem Solver

Dalam peran supervisor sebagai problem solver, yang dilakukan yaitu:

(1) Mengidentifikasi masalah

(2) Menganalisa masalah

(3) Menentukan alternatif dan pemecahan masalah

g) Supervisi

Dalam peran supervisor sebagai supervisi, yang dilakukan yaitu mengevaluasi hasil berbanding sasaran yang telah direncanakan sebelumnya.

7) Agen

Dalam melaksanakan tugasnya, agen dibagi menjadi 2 yaitu:

a. Agen Produksi

Agen Produksi adalah agen yang mempunyai kewajiban melakukan kegiatan penutupan produksi baru asuransi jiwa sesuai dengan segmen pasarnya. Agen bertanggung jawab kepada Agen Koordinator.

b. Agen Debit/Petugas Customer Service

Agen Debit/Petugas Customer Service adalah agen/petugas yang mengelola portofolio polis pada suatu wilayah debit dengan kewajiban pokok melakukan kegiatan pengutipan premi dan pelayanan terhadap pemegang polis dalam wilayah debit, dibawah pengawasan dan koordinasi Agen Koordinator/Kepala Unit Operasional

d. Kegiatan Usaha

PT. AJB BUMIPUTERA1912 Malang adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa. Adapun jenis layanan yang diselenggarakan oleh PT. AJB BUMIPUTERA 1912 Malang adalah sebagai berikut :

1) Asuransi Kumpulan

Program asuransi kumpulan secara ekonomis memberikan jaminan berupa perlindungan bagi tertanggung terhadap kerugian financial yang disebabkan oleh resiko yang mungkin menimpa berupa kematian, cacat karena kecelakaan, kehilangan pekerjaan karena PHK atau pensiun.

Asuransi Kumpulan adalah asuransi yang diperuntukkan bagi karyawan/pekerjaan suatu perusahaan/instansi, anggota suatu organisasi/lembaga, debitur atau peserta suatu kegiatan/event tertentu yang pelaksanaannya diatur secara kumpulan atau grup.

Pemegang polis asuransi kumpulan adalah pimpinan instansi/perusahaan, pimpinan organisasi/lembaga, kreditur/penanggung jawab kegiatan/ event tertentu. Tertanggung (disebut juga peserta) dalam polis asuransi kumpulan adalah karyawan/ pekerja suatu perusahaan/ instansi, anggota suatu organisasi/ lembaga, debitur atau peserta suatu kegiatan/ event tertentu.

a) Asuransi Kredit

Asuransi kredit kumpulan adalah asuransi kumpulan untuk para debitur dari suatu lembaga keuangan (kreditur), terdiri dari :

1. Asuransi kredit ekawaktu

Benefit berupa pelunasan pinjaman awal kepada kreditur apabila peserta meninggal dunia.

2. Asuransi kredit cicilan / tahunan

Benefit berupa pelunasan sisa pinjaman kepada kreditur apabila peserta meninggal dunia.

3. Asuransi Kredit Annuitas
4. Asuransi ekaswarsa

Bersifat non seving, masa asuransi 1 tahun, memberikan benefit berupa uang pertanggungan kepada pemegang polis apabila peserta meninggal dunia.

5. Asuransi eka waktu

Bersifat non seving, masa asuransi sesuai kebutuhan (bias lebih atau kurang dari 1 tahun), memberikan benefit berupa uang pertanggungan kepada pemegang polis apabila peserta meninggal dunia.

- b) Asuransi kecelakaan

Memberikan benefit kepada peserta melalui pemegang polis akibat terjadinya resiko kecelakaan pada diri peserta pada masa asuransi.

- c) Asuransi rawat inap dan pembedahaan

Memberikan benefit kepada peserta berupa penggantian biaya rawat inap dan atau pembedahaan dirumah sakit dalam masa asuransi karena suatu penyakit atau kecelakaan. Jangka waktu asuransi ini 1 tahun dan dapat diperpanjang.macam penggantian rawat inap dan pembedahan dalam program ini disajikan dalam 2 paket yaitu : paket basic dan paket lengkap.

d) Asuransi program kesejahteraan karyawan

Program asuransi jiwa ini dirancang dengan memberikan benefit bagi peserta / karyawan mengalami cacat total / yang tidak mampu bekerja sehingga tidak dapat menjalankan fungsinya / tugasnya lagi atau peserta / karyawan meninggal dunia.

e) Asuransi iuran dana mantap (Idaman)

Program asuransi ini memberikan benefit / manfaat berupa proteksi jika terjadi resiko sebesar uang pertanggungan dan nilai tunai. Dan jika peserta berhenti kepesertaannya akan dibayarkan sebesar nilai tunai.

f) Asuransi rakyat indonesia (Asri)

Program asuransi jiwa ini dirancang untuk seluruh anggota keluarga dengan memberikan santunan sebesar uang pertanggungan jika ada anggota keluarga yang menjadi peserta tertanggung meninggal dunia atau mengalami kecelakaan cacat tetap karena kecelakaan.

2) Pembayaran Premi

a) Mekanisme pembayaran premi:

1. Premi dari asuransi ini adalah premi tahunan dan dengan persetujuan Bumiputera dapat diangsur secara triwulanan, setengah tahunan, premi tunggal atau premi sekaligus berdasarkan premi tahunan.
2. Premi sekaligus berdasarkan premi tahunan adalah premi yang dibayar berdasarkan premi tahunan yang akan diperhitungkan untuk membayar premi tahunan pada saat jatuh tempo.

b) Penghentian pembayaran premi:

1. Manfaat asuransi tidak berlaku apabila pembayaran premi dihentikan atau tunggakan premi tidak dilunasi dalam masa leluasa (*grace period*).
2. Apabila pembayaran premi dihentikan atau tunggakan premi tidak dilunasi dalam masa leluasa sedangkan *poils* telah mempunyai nilai tunai, maka polis akan menjadi polis bebas premi dengan jumlah uang pertanggungan yang ditentukan oleh Bumiputera dan disebut uang pertanggungan bebas premi.
3. Uang pertanggungan bebas premi akan dibayarkan pada saat tertanggung meninggal dunia atau pada akhir masa asuransi.

c) Masa leluasa (*Grace Period*)

Masa leluasa pembayaran premi (*grace period*): 30 terhitung sejak tanggal jatuh tempo, atau 1 bulan kalender.

3) Pengajuan Klaim

a) Secara Umum

Klaim adalah suatu tuntutan atas suatu hak, yang timbul karena persyaratan dalam perjanjian yang ditentukan sebelumnya telah dipenuhi.

b) Secara Khusus

Klaim Asuransi Jiwa adalah suatu tuntutan dari pihak pemegang polis/ yang ditunjuk kepada pihak asuransi, atas sejumlah pembayaran uang

pertanggung (UP) atau nilai tunai yang timbul karena syarat-syarat dalam perjanjian asuransi telah dipenuhi.

Penyebab terjadinya klaim:

- a) Bertanggung meninggal dunia
- b) Pemegang polis menghentikan pembayaran preminya dan memutuskan perjanjian asuransinya pada saat polisnya sudah mempunyai nilai tunai.
- c) Perjanjian asuransi sudah berakhir sesuai dengan jangka waktu yang tercantum dalam polis dan kewajiban pemegang polis telah terpenuhi atau polis dalam keadaan lapse tetapi telah mempunyai nilai tunai (habis kontrak bebas premi)
- d) Bertanggung mendapat kecelakaan.
- e) Bertanggung karena suatu penyakit perlu diopname atau rawat jalan.

B. Gambaran Umum Responden

Responden yang dilibatkan dalam penelitian ini berjumlah 75 orang yang merupakan populasi dari keseluruhan jumlah karyawan tetap AJB BUMIPUTERA 1912. Para responden diberikan daftar pernyataan yang terkait dengan konsep variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Sebanyak 75 kuisioner telah disebarkan dan telah di kembalikan serta telah terisi. Gambaran umum responden diuraikan sebagai berikut.

1. Jumlah Responden berdasarkan jenis kelamin

Dari hasil penelitian tersebut, jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
1.	Laki-laki	8	10,7
2.	Perempuan	67	89,3
Jumlah		75	100

Sumber : Data Diolah 2010

Dalam penelitian ini jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 8 orang, atau 10,7%. Sedangkan 67 orang lainnya, atau 89,3% adalah berjenis kelamin perempuan.

2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Jumlah Responden berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	
		Orang	Persentase
1.	< 30 tahun	21	28
2.	30-40 tahun	20	26,7
3.	> 40 tahun	34	45,3
Jumlah		75	100

Sumber : Data Diolah 2010

Berdasarkan data di atas jumlah responden terbesar adalah pada usia diatas 40 tahun dengan jumlah 34 orang (45,3%), disusul responden berusia diatas kurang dari 30 tahun dengan jumlah 21 orang (28%), dan yang terendah adalah diatas responden berusia 30-40 tahun dengan jumlah 20 orang (26,7%).

3. Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	
		Orang	Persentase
1.	SMP	4	5,3
2.	SMA / SMK	43	57,3
3.	Diploma	3	4
4.	Sarjana S1	25	33,4
Jumlah		75	100

Sumber: Data diolah 2010

Berdasarkan data di atas jumlah responden terbesar berpendidikan terakhir berturut-turut sebagai berikut: tamatan SMA dengan jumlah 43 orang (57,3%), disusul tamatan S1 dengan jumlah 25 orang (33,4%), di urutan ketiga tamat SMP 4 orang (5,3%) tamat diploma dengan jumlah 3 orang (4%). Hal ini berarti karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 cabang Kayutangan Malang yang terbesar rata-rata memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK

C. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian agar mudah dipahami dan diinterpretasikan, yang biasanya menyajikan ringkasan penyusunan data dalam bentuk tabel numerik dan grafik. Dalam penelitian ini, analisis

statistik deskriptif digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel yang diangkat, yaitu variabel bebas motivasi kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2), serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Agar variabel dapat terdeskriptifkan maka hasil rata-rata skor di kelompokkan berdasarkan rentang sebagai berikut:

- a. Skor terendah = 1
- b. Skor tertinggi = 5
- c. Jumlah kelas = 5

Atas dasar rentang skor diatas maka interval yang di peroleh = (skor tertinggi – skor terendah) / jumlah kelas = $(5-1) / 5 = 0,8$. Sehingga dapat di tentukan interval dari masing-masing kelas adalah sebagai berikut :

- a. 1,00 – 1,80 = sangat rendah /sangat kecil
- b. 1,81 – 2,61 = rendah / kecil
- c. 2,62 – 3,42 = cukup
- d. 3,43 – 4,23 = tinggi / besar
- e. 4,24 – 5,04 = sangat tinggi / sangat besar

Distribusi frekuensi jawaban responden dapat diketahui jumlah skor untuk masing-masing item dan rata-rata skor untuk tiap-tiap variabel dengan menggunakan skala campuran hasil transformasi (Ordinal dan Interval), yaitu:

- a. Skor 1 = untuk jawaban sangat tidak setuju
- b. Skor 2 = untuk jawaban tidak setuju
- c. Skor 3 = untuk jawaban cukup setuju

- d. Skor 4 = untuk jawaban setuju
e. Skor 5 = untuk jawaban sangat setuju

Pada analisis statistik deskriptif ini berturut-turut akan disajikan tentang pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada AJB BUMIPUTERA 1912 kantor cabang Kayutangan Malang.

a. Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (X_1)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	X _{1.1}	-	-	1	1,3	4	5,3	40	53,3	30	40	4,32
2	X _{1.2}	-	-	-	-	3	4,0	34	45,3	38	50,7	4,47
3	X _{1.3}	-	-	-	-	14	18,7	44	58,7	17	22,7	4,04
4	X _{1.4}	-	-	-	-	18	24,0	38	50,7	19	25,3	4,01
5	X _{1.5}	-	-	3	4,0	23	30,7	28	37,3	21	28	3,89
6	X _{1.6}	1	1,3	-	-	11	14,7	38	50,7	25	33,3	4,15
											Mean	4,14

Sumber: Data Primer (2010)

Keterangan:

- X1.1 Sistem penggajian cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan.
X1.2 Karyawan merasa aman dari PHK.
X1.3 Hubungan karyawan dengan atasan berjalan baik.
X1.4 Hubungan antar karyawan berjalan baik
X1.5 Karyawan diberi peluang untuk meningkatkan kinerja secara maksimal berdasarkan potensi karyawan
X1.6 Karyawan memiliki peluang untuk mengembangkan karir

Dari tabel 4.4 didapat penjelasan sebagai berikut: Responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa sistem penggajian cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan ($X_{1.1}$) adalah sebanyak 30 responden (40%), 40 responden (53,3%) menyatakan setuju, 4 responden (5,3%) menyatakan cukup setuju, 1 responden (1,3%) menyatakan tidak setuju.

Responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa karyawan merasa aman dari PHK. ($X_{1.2}$) adalah sebanyak 38 responden (50,7%), 34 responden (45,3%) menyatakan setuju, 3 responden (4,0%) menyatakan cukup setuju.

Responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa hubungan karyawan dengan atasan berjalan baik. ($X_{1.3}$) adalah sebanyak 17 responden (22,7%), 44 responden (58,7%) menyatakan setuju, 14 responden (18,7%) menyatakan cukup setuju.

Responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa hubungan antar karyawan berjalan baik ($X_{1.4}$) adalah sebanyak 19 responden (25,3%), 38 responden (50,7%) menyatakan setuju, 18 responden (24,0%) menyatakan cukup setuju.

Responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa karyawan diberi peluang untuk meningkatkan kinerja secara maksimal berdasarkan potensi karyawan ($X_{1.5}$) adalah sebanyak 21 responden (28%), 28 responden (37,3%) menyatakan setuju, 23 responden (30,7%) menyatakan cukup setuju, 3 responden (4,0%) menyatakan tidak setuju.

Responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa karyawan memiliki peluang untuk mengembangkan karir ($X_{1.6}$) adalah sebanyak 25 responden (33,3%), 38 responden (50,7%) menyatakan setuju, 11 responden (14,7%) menyatakan cukup setuju, 1 responden (1,3%) menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi item – item variabel Motivasi Kerja (X_1) dapat diketahui nilai rata – rata 4,14 yang artinya bahwa tingkat motivasi kerja karyawan yang ada di AJB BUMIPUTERA 1912 kantor cabang Kayutangan Malang dikategorikan tinggi/besar.

b. Variabel Kemampuan Kerja (X_2)

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Kemampuan Kerja (X_2)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	$X_{2.1}$	-	-	6	8,0	6	8,0	38	50,7	25	33,3	4,09
2	$X_{2.2}$	-	-	-	-	10	13,3	39	52,0	26	34,7	4,21
3	$X_{2.3}$	2	2,7	15	2,0	22	29,3	23	30,7	13	17,3	3,40
4	$X_{2.4}$	-	-	10	13,3	20	26,7	28	37,3	17	22,7	3,69
											Mean	3,84

Sumber: Data Primer (2010)

Keterangan:

- X2.1 Kreatifitas karyawan dalam menghadapi hambatan dan cara menyelesaikan hambatan sangat diperlukan.
- X2.2 Para karyawan mengerti dengan pekerjaan yang menjadi kewajibannya.
- X2.3 Karyawan memiliki kekuatan stamina yang cukup dalam melakukan pekerjaan selama jam kerja
- X2.4 Para karyawan cekatan dalam bekerja.

Dari tabel 4.5 didapat penjelasan sebagai berikut: Responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa Kreatifitas karyawan dalam menghadapi hambatan dan cara menyelesaikan hambatan sangat diperlukan ($X_{2.1}$) adalah sebanyak 25 responden (33,3%), 38 responden (50,7%) menyatakan setuju, 6 responden (8,0%) menyatakan cukup setuju, dan 6 responden (8,0%) menyatakan tidak setuju.

Responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa para karyawan mengerti dengan pekerjaan yang menjadi kewajibannya ($X_{2.2}$) adalah sebanyak 26 responden (34,7%), 39 responden (52,0%) menyatakan setuju, 10 responden (13,3%) menyatakan cukup setuju.

Responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa Karyawan memiliki kekuatan stamina yang cukup dalam melakukan pekerjaan selama jam kerja ($X_{2.3}$) adalah sebanyak 13 responden (17,3%), 23 responden (30,7%) menyatakan setuju, 22 responden (29,3%) menyatakan cukup setuju, 15 responden (2,0%) menyatakan tidak setuju dan 2 responden (2,7%) menyatakan sangat tidak setuju.

Responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa Para karyawan cekatan dalam bekerja ($X_{2.4}$) adalah sebanyak 17 responden (22,7%), 28 responden (37,3%) menyatakan setuju, 20 responden (26,7%) menyatakan cukup setuju, 10 responden (13,3%) menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi item – item variabel Kemampuan Kerja (X_2) dapat diketahui nilai rata – rata 3,84 yang artinya bahwa tingkat Kemampuan Kerja yang ada di AJB BUMIPUTERA 1912 kantor cabang Kayutangan Malang dikategorikan tinggi/besar.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Y)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Y ₁	-	-	2	2,7	12	16,0	44	58,7	17	22,7	4,01
2	Y ₂	1	1,3	24	32,0	20	26,7	26	34,7	4	5,3	3,11
3	Y ₃	-	-	10	13,3	12	16,0	46	61,3	7	9,3	3,67
4	Y ₄	-	-	18	24,0	15	20,0	29	38,7	13	17,3	3,49
5	Y ₅	-	-	6	8,0	20	26,7	28	37,3	21	28,0	3,85
6	Y ₆	-	-	3	4,0	17	22,7	37	49,3	18	24,0	3,93
											Mean	3,67

Sumber: Data Primer (2010)

Keterangan:

- Y₁ Karyawan dapat menghasilkan kinerja sesuai standar perusahaan.
- Y₂ Karyawan saling bersaing dalam meningkatkan kuantitas hasil kerja.
- Y₃ Pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standar mutu perusahaan
- Y₄ Karyawan memiliki tingkat kesalahan yang rendah dalam menyelesaikan pekerjaan.
- Y₅ Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan diselesaikan tepat waktu.
- Y₆ Para karyawan bersaing dalam menyelesaikan pekerjaan

Dari tabel 4.6 didapat penjelasan sebagai berikut: Responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa Karyawan dapat menghasilkan kinerja sesuai standar perusahaan (Y₁) adalah sebanyak 17 responden (22,7%), 44 responden (58,7%) menyatakan setuju, 12 responden (16,0%) menyatakan cukup setuju, dan 2 responden (2,7%) yang menyatakan tidak setuju.

Responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa Karyawan saling bersaing dalam meningkatkan kuantitas hasil kerja. (Y₂) adalah sebanyak 4

responden (5,3%), 26 responden (34,7%) menyatakan setuju, 20 responden (26,7%) menyatakan cukup setuju, 24 responden (32,0%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (1,3%) menyatakan sangat tidak setuju.

Responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa Pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standar mutu perusahaan (Y_3) adalah sebanyak 7 responden (9,3%), 46 responden (61,3%) menyatakan setuju, 12 responden (16,0%) menyatakan cukup setuju, 10 responden (13,3%) menyatakan tidak setuju.

Responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa Karyawan memiliki tingkat kesalahan yang rendah dalam menyelesaikan pekerjaan (Y_4) adalah sebanyak 13 responden (17,3%), 29 responden (38,7%) menyatakan setuju, 15 responden (20,0%) menyatakan cukup setuju, 18 responden (24,0%) menyatakan tidak setuju.

Responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan diselesaikan tepat waktu (Y_5) adalah sebanyak 21 responden (28,0%), 28 responden (37,3%) menyatakan setuju, 20 responden (26,7%) menyatakan cukup setuju, 6 responden (8,0%) menyatakan tidak setuju.

Responden yang menyatakan sangat setuju dengan pernyataan bahwa Para karyawan bersaing dalam menyelesaikan pekerjaan (Y_6) adalah sebanyak 18 responden (24,0%), 37 responden (49,3%) menyatakan setuju, 17 responden (22,3%) menyatakan cukup setuju, 3 responden (4,0%) menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi item – item variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui nilai rata – rata 3,67 yang artinya bahwa tingkat Kinerja Karyawan

yang ada di AJB BUMIPUTERA 1912 kantor cabang Kayutangan Malang dikategorikan tinggi/besar.

2. Uji Asumsi Klasik

Persamaan regresi harus bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*), artinya pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t tidak boleh bias. Untuk menghasilkan keputusan yang BLUE maka harus dipenuhi dilakukan beberapa uji yang terdiri dari uji normalitas data, multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas Data ini diuji dengan menggunakan uji Kolmogorof Smirnov (Liliefors). Prosedur uji normalitas dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut:

H_0 : data berdistribusi normal

H_1 : data tidak berdistribusi normal

Jika nilai Sig < 0,05 maka H_0 ditolak, dan jika nilai Sig > 0,05 maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi. Hasil perhitungan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada Tabel 4.7 .

Pada tabel 4.7 diketahui bahwa nilai sig. sebesar 0,428 lebih besar daripada alpha sebesar 5% ($0,428 > 0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa data menyebar normal. Selain dari tabel tersebut di atas, prosedur uji normalitas juga bisa dilakukan dengan menggunakan grafik Normal P-P Plot yang dapat dilihat pada gambar 4.2.

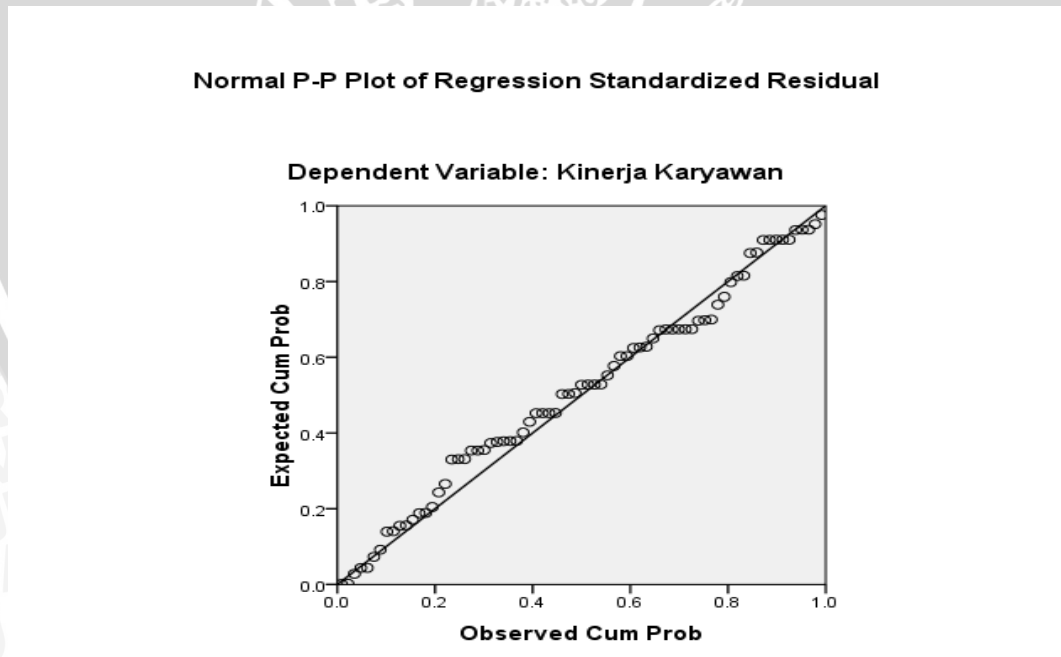
Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	5,513430E-09
	Std. Deviation	2,2168756
Most Extreme Differences	Absolute	,101
	Positive	,071
	Negative	-,101
Kolmogorov-Smirnov Z		,875
Asymp. Sig. (2-tailed)		,428

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Gambar 4.2
Grafik normal P-P Plot



Sumber: Data Primer Diolah (2010)

Berdasarkan diagram diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan model regresi dapat digunakan.

b. Uji Multikolinieritas

Identifikasi secara statistik ada atau tidaknya gejala multikolinier dapat dilakukan dengan menghitung *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji Multikolinieritas dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 4.8
Rekapitulasi Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X_1)	0,848	1,179
Kemampuan Kerja (X_2)	0,848	1,179

Sumber: Data Primer Diolah (2010)

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh hasil bahwa nilai VIF pada seluruh variabel bebas lebih kecil dari 10 dan Tolerance pada seluruh variabel lebih besar dari 0,10; artinya seluruh variabel bebas pada penelitian ini tidak ada gejala multikolinieritas atau dapat disebut dengan non multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

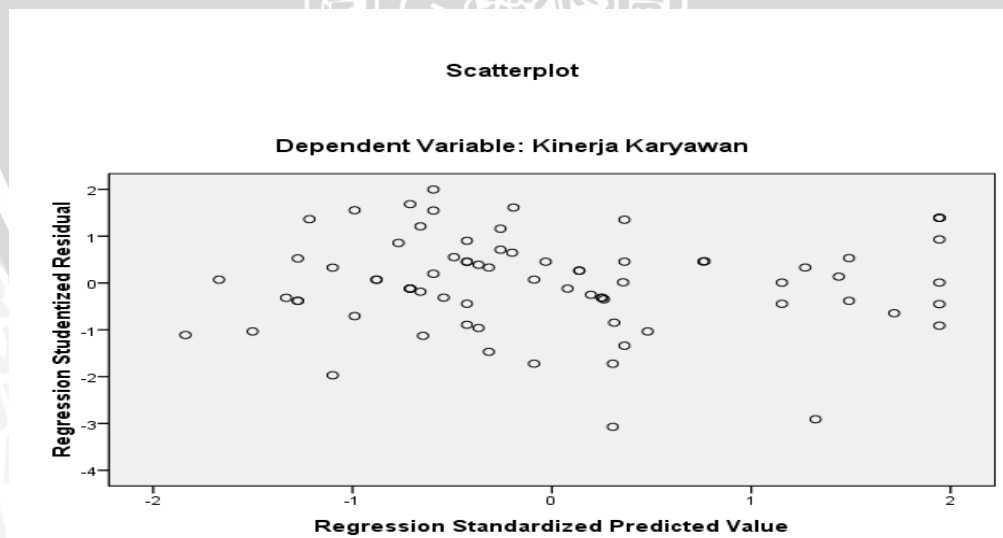
Untuk mendeteksi adanya autokorelasi adalah dari besaran *Durbin Watson*. Hasil dW harus berada antara dU dan 4-dU ($dU < dW < 4-dU$) Berdasarkan hasil pengujian autokorelasi, menunjukkan bahwa nilai dW = 1,895 sedangkan dari d tabel dengan n = 75 dan jumlah variabel bebas = 2, dapat diketahui dU = 1,68 dan

$4-dU = 2,32$. Maka $dU < dW < 4-DU$ adalah $1,68 < 1,895 < 2,32$. Dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi yang digunakan.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance tetap maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Prosedur uji dilakukan dengan melihat pola titik-titik pada scatterplot regresi antara standardized value (X) dengan standardized residual (Y). Hasil uji dapat dilihat pada gambar 4.3.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah, 2010

Berdasarkan gambar 4.3 nampak bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi linear berganda

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS for windows 16.0* dengan menguji regresi berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara 2 variabel bebas terhadap 1 variabel terikat. Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah diajukan sebelumnya, digunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan *software SPSS for windows 16.0* tampak pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
(Constant)	1,276				
X ₁	0,573	6,309	2	0,000	Signifikan
X ₂	0,426	4,296	2	0,000	Signifikan
R	0,752				
Adj. R Square	0,553				
F _{hitung}	46,821				
Sig. F	0,000				
α	0,05				

Sumber: Data primer diolah, 2010

Hasil perhitungan determinasi menunjukkan besarnya sumbangan variable motivasi kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,553 atau 55,3%. Angka ini menunjukkan bahwa variable motivasi kerja (X1) dan kemampuan kerja (X2) yang digunakan dalam persamaan regresi ini telah mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variable kinerja karyawan (Y) sebesar 55,3% sedangkan sisanya 44,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dua variabel bebas yang diteliti.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,276 + 0,573X_1 + 0,426X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diketahui bahwa :

1. Konstanta sebesar 1,276 menunjukkan jika variabel bebas (X1 dan X2) diabaikan atau diasumsikan 0 maka besar Y adalah sebesar 1,276, artinya sebelum atau tanpa adanya variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja maka besarnya kinerja karyawan akan sebesar 1,276.
2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X1) yaitu sebesar 0,573, berarti bahwa apabila variabel motivasi kerja (X1) berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel kinerja karyawan sebesar 0,573, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel motivasi kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,573 satuan. Dan sebaliknya apabila

variabel motivasi kerja menurun satu satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,573 satuan.

3. Koefisien regresi variabel kemampuan kerja (X_2) yaitu sebesar 0,426, berarti bahwa apabila variabel kemampuan kerja (X_2) berubah satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan variabel kinerja karyawan sebesar 0,426 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif menunjukkan perubahan yang searah, yaitu jika variabel kemampuan kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,426 satuan. Dan sebaliknya apabila variabel kemampuan kerja menurun satu satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,426 satuan.

Dari hasil analisis regresi linier berganda di atas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja mempunyai hubungan positif terhadap variabel kinerja karyawan. Dapat diinterpretasikan jika motivasi kerja dan kemampuan kerja meningkat maka diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja mempunyai pengaruh signifikan. Dapat dilihat dari perbandingan antara angka signifikansi (Sig.) hasil perhitungan dengan taraf signifikansi yaitu 0,05.

D. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, terdapat 2 buah hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini. Pengaruh variabel bebas (motivasi kerja dan kemampuan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara simultan. Kemudian

pengaruh variabel bebas (motivasi kerja dan kemampuan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara parsial. Adapun hasil analisis hipotesis tersebut tertuang sebagai berikut:

1. Uji Simultan/Uji F

Uji F dengan menggunakan *SPSS 16.0 for windows* digunakan untuk menguji hipotesis secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dikatakan dalam metode penelitian pada Bab III bahwa jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig F < level\ of\ significant\ (\alpha)$, maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig F > level\ of\ significant\ (\alpha)$, maka hasilnya tidak signifikan yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Data selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 46,821 dan F_{tabel} sebesar 3,13. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $46,821 > 3,13$ dan nilai signifikansi (Sig.) hasil penelitian sebesar $0,000 < 0,05$ maka berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat kinerja karyawan (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas motivasi kerja (X_1) dan kemampuan kerja (X_2) secara bersama-sama atau secara simultan.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) dengan menggunakan *SPSS 16.0 for windows* digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dikatakan dalam metode penelitian pada Bab III bahwa jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig t < level\ of\ significant\ (\alpha)$, maka hasilnya signifikan dan berarti H_0

ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig\ t > level\ of\ significant$ (α), maka hasilnya tidak signifikan yang berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Data selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Berdasarkan perhitungan uji t, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. *t test* antara motivasi kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan $t_{hitung} = 6,309$. sedangkan $t_{tabel} = 2$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,309 > 2$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Cara kedua dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) penelitian dengan signifikansi yang ditentukan ($\alpha = 0,05$). Signifikansi penelitian sebesar $0,000 < 0,05$ artinya memiliki pengaruh secara signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. *t test* antara kemampuan kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan $t_{hitung} = 4,296$. Sedangkan $t_{tabel} = 2$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,296 > 2$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Cara kedua dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) penelitian dengan signifikansi yang ditentukan ($\alpha = 0,05$). Signifikansi penelitian sebesar $0,000 < 0,05$ artinya memiliki pengaruh secara signifikan antara variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Motivasi kerja dan kemampuan kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 55,3% sedangkan sisanya sebesar 44,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Untuk mengetahui hubungan secara simultan variabel motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan melihat hasil uji F, yaitu dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} ($46,821 > 3,13$), dan dengan membandingkan angka Sig F hasil perhitungan dengan taraf signifikansi yang ditentukan ($0,000 < 0,05$). Dari hasil uji F tersebut, terbukti bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Untuk responden pencari nasabah atau agen belum dapat dipastikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kemampuan kerja, hal ini dikarenakan oleh faktor lain selain motivasi kerja dan kemampuan kerja saja, antara lain lingkungan, sasaran atau orang yang akan di prospek oleh agen.

2. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh variabel bebas secara parsial dengan menggunakan uji t, dapat dilihat penjelasannya untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

a. Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda didapat variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi yang menunjukkan nilai sebesar 0,573. Nilai tersebut berarti bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif atau searah terhadap kinerja karyawan, yaitu apabila motivasi kerja mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,573 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan. Dari uji t didapat hasil bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,309 > 2$) dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari derajat kepercayaan yang dipakai yaitu sebesar 5% ($0,000 < 0,05$). Hasil analisis regresi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain tinggi rendahnya motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Rata-rata skor jawaban responden pada variabel motivasi kerja adalah 4,14. Skor tersebut berada pada interval 3,41-4,20 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja pada AJB BUMIPUTERA 1912 kantor cabang Kayutangan Malang adalah tinggi/besar/kuat. Rata-rata skor jawaban responden pada variabel kinerja karyawan 3,67. Skor tersebut berada pada interval 3,41-4,20 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada AJB BUMIPUTERA 1912 kantor cabang Kayutangan Malang adalah tinggi/besar/kuat. Hal tersebut menunjukkan bahwa

dengan motivasi kerja pada posisi tinggi/besar/kuat dapat menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi/ besar/ kuat.

Motivasi kerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan jika dibandingkan dengan variabel kemampuan kerja. Dengan lebih memperhatikan motivasi kerja (tanpa melupakan variabel lain), maka akan sangat dimungkinkan kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan.

b. Variabel Kemampuan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda didapat variabel kemampuan kerja memiliki koefisien regresi yang menunjukkan nilai sebesar 0,426. Nilai tersebut berarti bahwa variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif atau searah terhadap kinerja karyawan, yaitu apabila kemampuan kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,426 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan. Dari uji t didapat hasil bahwa variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,296 > 2$) dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari derajat kepercayaan yang dipakai yaitu sebesar 5% ($0,000 < 0,05$). Hasil analisis regresi tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain tinggi rendahnya kemampuan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Rata-rata skor jawaban responden pada variabel kemampuan kerja adalah 3,84. Skor tersebut berada pada interval 3,41-4,20 yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja pada AJB BUMIPUTERA 1912 kantor cabang Kayutangan Malang adalah tinggi/besar/kuat. Rata-rata skor jawaban responden pada variabel kinerja karyawan adalah 3,67. Skor tersebut berada pada interval 3,41-4,20 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada AJB BUMIPUTERA 1912 kantor cabang Kayutangan Malang adalah tinggi/besar/kuat. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan kemampuan kerja pada posisi tinggi/besar/kuat dapat menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi/besar/kuat pula.

