

**PENGARUH INSENTIF DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA**

**(Studi Pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang
Kayutangan, Malang)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Menempuh Ujian Sarjana pada

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

LIA CAHYA NINGTYAS N

0910320285



UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS ILMU ADMINISRTRASI

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

MALANG

2013

MOTTO

“Manusia tidak merancang untuk gagal, mereka gagal untuk merancang”

(William J. Siegel)

“Rasa sakit membuatmu lebih kuat. Rasa takut membuatmu lebih berani. Patah hati membuatmu lebih bijaksana”



TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya pada:

Hari : Senin
Tanggal : 29 April 2013
Jam : 11.30
Skripsi atas nama : Lia Cahya Ningtyas N
Judul : Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
(Studi pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang
Kayutangan, Malang)

Dan dinyatakan LULUS
MAJELIS PENGUJI

Ketua

Prof. Dr. Bambang Swasto S, ME
NIP. 19450408 197302 1 002

Anggota

Drs. Mochamad Judi M, M.Si
NIP. 19520607 198010 1 001

Anggota

Prof. Dr. Taher Alhabsji
NIP. 19420421 196902 1 001

Anggota

Arik Prasetya, S.Sos, M.Si
NIP. 19760209 200604 1 001

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : "Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja" studi
pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan,
Malang.

Disusun oleh : Lia Cahya Ningtyas N

NIM : 0910320285

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 16 April 2013

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota


Prof. Dr. Bambang Swasto S, ME
NIP. 19450408 197302 1 002


Drs. Mochamad Judi M, M.Si
NIP. 19520607 198010 1 001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kajian kutipan dan daftar pustaka,

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diprotes sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang,

Mahasiswa



TTD

Nama : Lia Cahya Ningtyas N.

NIM : 0910320285

ABSTRAK

Lia Cahya Ningtyas N, 2013, Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (studi pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang), Prof. Dr. Bambang Swasto S, ME, Drs. Mochamad Judi Mukzam, M.Si, 114 + xii

Insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan berkaitan erat dengan insentif yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan adanya pelaksanaan insentif ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja para karyawan sehingga hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Selain untuk mendorong semangat kerja, dan diharapkan karyawan juga memperoleh kepuasan kerja karena terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan dengan diberikannya insentif kepada mereka. Insentif selain menjadi penunjang, salah satu cara lain untuk mencapai kinerja adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan agar karyawan merasa betah berada diruang kerjanya dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan sehingga tujuan-tujuan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai dengan hasil yang maksimal.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksplanatory dengan pendekatan kuantitatif, untuk menguji hipotesis pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang, dengan jumlah pengembalian kuesioner sebanyak 48 kuesioner. Selanjutnya data yang dikumpulkan dianalisa dengan menggunakan program *SPPS for windows versi 16.0*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua hipotesis 1 sampai dengan 3 yang telah dirumuskan terbukti didukung oleh data. Insentif mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja disusul dengan lingkungan kerja terhadap kinerja. Ini membuktikan bahwa dengan adanya variabel insentif karyawan sebagai variabel *independen*, akan lebih meningkatkan kinerja para karyawan. Semakin baik perusahaan memberikan insentif maka akan sebaik kinerja yang diperoleh karyawan begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan direkomendasikan kepada perusahaan untuk lebih memberikan insentif dan lingkungan kerja yang layak sesuai asas kelayakan dan keadilan agar karyawan lebih mampu meningkatkan kerjanya lebih baik dan lebih bersemangat dalam bekerja.

ABSTRACT

Lia Cahya Ningtyas, N., 2013, *The Influence of Incentive and Work Environment on Performance (A Study at AJB BUMIPUTERA 1912, Branch Office of Kayutangan, Malang)*. Advisors: Prof. Dr. Bambang Swasto S, ME and Drs. Mochamad Judi Mukzam, M.Si., 114 + xii

Incentive had influenced employee performance. High or low levels of employee performance were closely related to the incentive that was given by organization or company where the employee worked for. Indeed, incentive might increase employee performance because it allowed the output, either in quantity or quality, to be achieved by employee based on the assignment and responsibility that were provided. Incentive pushed forward the work enthusiasm and therefore, work satisfaction must be apparent because employee demands could be met. Incentive was only one supporting tool, but other way to produce performance achievement was to create a comfort, secure and pleasant work environment in order to increase employee's pleasure at work and employee's enthusiasm for accomplishing the work. A condition of environment might be considered as good or comfort if the human could be active at that place in optimum, healthy, safe and pleasant ways. Good employee performance could have good impact for the company such that the objectives that were expected by company could be achieved with maximum result.

Research type was explanatory with quantitative approach. It was matched with the test of hypothesis of the influence of incentive and work environment on performance. Questionnaire was distributed to the employees of AJB BUMIPUTERA 1912 of Kayutangan Branch Office, Malang. There were 48 questionnaires returned. Data were analyzed using *SPSS for Windows version 16.0*.

Result of research indicated that all hypotheses from 1 to 3 were proved by data. Incentive had the biggest influence on performance, as followed by the influence of work environment on performance. It seemed that the presence of incentive as the *independent* variable could increase employee performance. A better incentive that would be given by company was related to a better performance of employee.

Based on the result and conclusion of research, it was recommended that the company should have reliable incentive and work environment based on the reliability and justice such that employee could have better work and more enthusiasm at work.

KATA PENGANTAR

Assalamu`alaikum Wr. Wb.

Puji syukur ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan berkah dan rahmat-Nya sehingga skripsi yang berjudul “ Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (studi AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang)” telah dapat terselesaikan.

Dalam proses penulisan skripsi ini tentu saja tidak terlepas dari pihak-pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan, baik material maupun spiritual.

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kami ucapkan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Sumartono MS selaku Dekan Fakultas Administrasi Universitas Brawijaya
2. Ibu Srikandi Kumadji selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
3. Ibu Devi Farah selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
4. Bapak Prof. Dr. Bambang Swasto Sunuharyo, ME selaku Ketua Komisi Pembimbing Skripsi yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
5. Bapak Drs. Mochamad Judi Mukzam, M.Si selaku Anggota Komisi Pembimbing Skripsi yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.

6. Pimpinan AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian dan memberikan pengetahuan yang bermanfaat.

7. Keluarga tercinta Ibuk dan Papi yang telah memberikan doa dan dukungan baik secara moril maupun materiil untuk kelancaran penulisan skripsi ini. Serta untuk mbak Dwi, mas Heru, mas Andri terimakasih telah memberikan dukungan yang tak henti-hentinya dalam penulisan skripsi saya.

8. Sahabat-sahabat saya di kampus, Lamia Azmi, Liamatul Azizah, Kusmayasari, dan Indra Hariadi yang selalu memberikan *support* kuliah.

9. Geng kosan Ratri Maulani, Rara Kristy, Ikha Putri R, Fitrah Kurnia, Agnes, dan Indah Sulistyowati yang selalu berbagi keceriaan, kepenatan baik suka maupun duka.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 16 April 2013

Penulis

DAFTAR ISI

MOTTO HIDUP	
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	i
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DATAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kontribusi Penelitian	6
E. Sistematika Pembahasan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Empiris	9
B. Tinjauan Teoritis	
1. Insentif	
a. Pengertian Insentif	13
b. Jenis-jenis Insentif	14
c. Pedoman Pemberian Insentif yang Efektif	17
2. Hubungan Insentif dengan Kinerja	18
3. Lingkungan Kerja	
a. Pengertian Lingkungan Kerja	19
1) Lingkungan Kerja Fisik	21
2) Lingkungan Kerja Non Fisik	27
4. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja	31
5. Kinerja	
a. Pengertian Kinerja	31
b. Pengukuran Kinerja Karyawan	32

c. Standar Pengukuran Kinerja	34
C. Model Konsep dan Model Hipotesis	
1. Model Konsep	36
2. Model Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	38
B. Lokasi Penelitian	38
C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional, Skala Pengukuran	
1. Konsep	39
2. Variabel	40
3. Definisi Operasional	40
4. Skala Pengukuran	45
D. Populasi dan Sampel	
1. Populasi	45
2. Sampel	46
E. Pengumpulan Data	47
1. Sumber Data	47
2. Teknik Pengumpulan Data	48
3. Instrumen Penelitian	49
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	
1. Uji Validitas	49
2. Uji Reliabilitas	51
3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	52
G. Metode Analisis Data	
1. Analisis Statistik Deskriptif	55
2. Analisis Regresi Linier Berganda	56
3. Uji Hipotesis	
a. Uji Simultan (Uji F)	56
b. Uji Parsial (Uji t)	58

BAB IV Hasil dan Pembahasan

A. Gambaran Umum Perusahaan	
1. Sejarah Perusahaan	60
2. Falsafah, Visi, serta Misi Perusahaan	62
3. Tentang AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang	64

4. Logo Perusahaan.....	87
B. Gambaran Umum Responden	
1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	88
2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	89
3. Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	90
4. Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	90
C. Asumsi Klasik Regresi	91
1. Uji Normalitas.....	92
2. Uji Multikolinieritas.....	92
3. Uji Heterokedastisitas.....	93
4. Uji Autokorelasitas.....	95
D. Analisis Data	
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	96
2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	104
3. Pengujian Hipotesis	
a. Uji Simultan/ Uji F.....	107
b. Uji Parsial/ Uji T.....	108
E. Pembahasan Hasil Penelitian	110

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	113
B. Saran.....	114

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Konsep, Variabel, Indikator, dan Item.....	44
Tabel 2. Penentuan Skor Jawaban Responden Menggunakan Skala Likert.....	45
Tabel 3. Jumlah Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan Malang	47
Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas X_1	53
Tabel 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas X_2	54
Tabel 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Y.....	55
Tabel 7. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	88
Tabel 8. Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	89
Tabel 9. Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	90
Tabel 10. Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	90
Tabel 11. Uji Normalitas.....	92
Tabel 12. Uji Multikolinieritas.....	93
Tabel 13. Uji Autokorelasitas	96
Tabel 14. Distribusi Frekuensi Variabel (X_1).....	97
Tabel 15. Distribusi Frekuensi Variabel (X_2)	99
Tabel 16. Distribusi Frekuensi Variabel (Y).....	102
Tabel 17. Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda antara Variabel I (X_1) dan (X_2) terhadap (Y).....	105
Tabel 18. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	107

DAFTAR GAMBAR

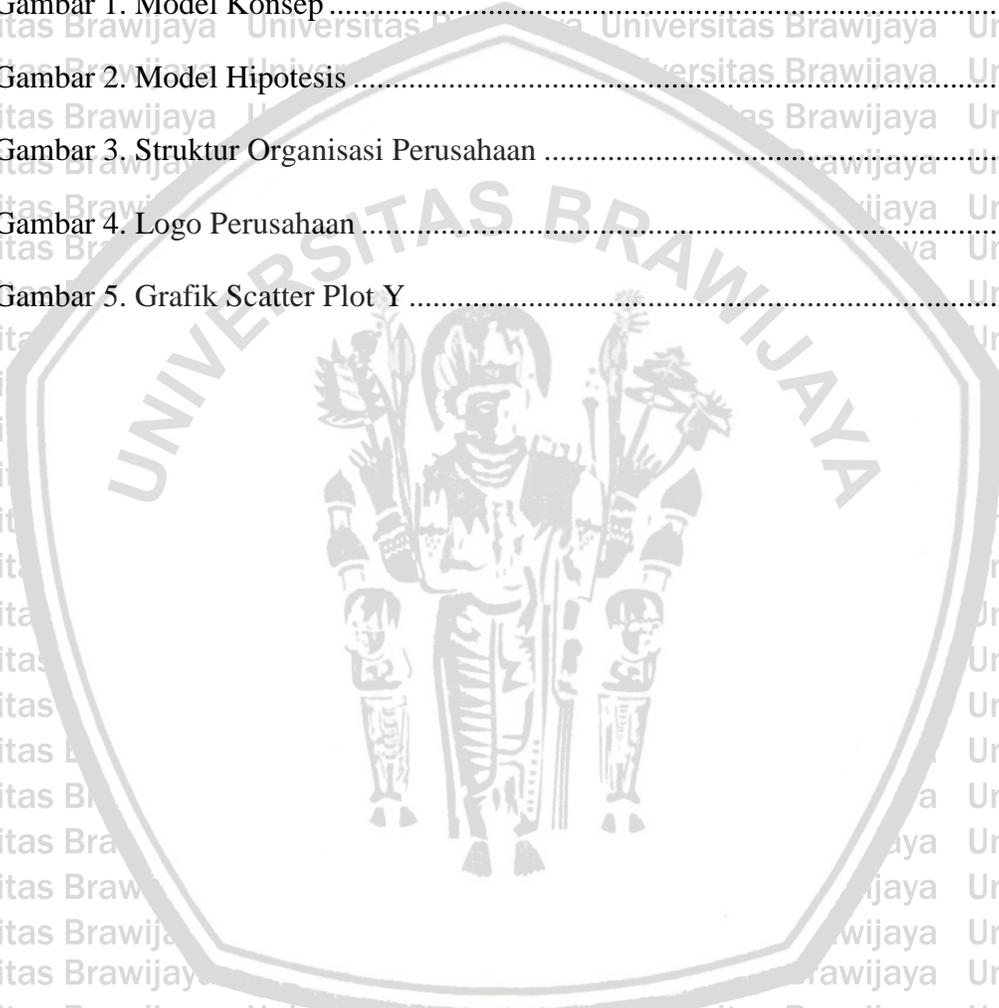
Gambar 1. Model Konsep 36

Gambar 2. Model Hipotesis 37

Gambar 3. Struktur Organisasi Perusahaan 66

Gambar 4. Logo Perusahaan 87

Gambar 5. Grafik Scatter Plot Y 95



DAFTAR LAMPIRAN

- 
- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
 - Lampiran 2 Rekapitulasi Hasil Kuesioner
 - Lampiran 3 Hasil Uji Asumsi Klasik
 - Lampiran 4 Hasil Distribusi Frekuensi
 - Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Hasil Uji Reliabilitas
 - Lampiran 6 Hasil Analisis Regresi
 - Lampiran 7 Surat Keterangan Penelitian
 - Lampiran 8 Curriculum Vitae

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan yang didirikan selalu memiliki tujuan yang hendak dicapai. Secara umum tujuan yang diinginkan perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal sehingga membantu tercapainya tujuan-tujuan lain. Manusia merupakan penggerak utama perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu sumberdaya manusia tidak dapat diganti fungsinya dengan peralatan lain. Pesatnya perkembangan teknologi sekarang ini apabila tidak ditunjang oleh sumberdaya manusia yang berkualitas maka hasilnya tidak akan memuaskan seperti yang diharapkan oleh perusahaan.

Keadaan seperti ini menjadikan sumber daya manusia menjadi *asset* yang harus ditingkatkan kinerjanya. Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan semangat tinggi dan mampu menghasilkan kinerja yang baik secara kuantitas maupun kualitas, sesuai dengan keinginan perusahaan. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut yaitu dengan memberikan insentif. Insentif ini sendiri menjadi daya dorong atau motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih bersemangat sehingga mampu meningkatkan kinerja atau hasil kerja dari karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas.

“Insentif merupakan perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam di mereka timbul semangat yang lebih besar

untuk berprestasi bagi organisasi” (Sarwoto, 1997:143). “Secara garis besar keseluruhan insentif dapat dibedakan menjadi dua golongan yaitu insentif material dan insentif non material” (Manullang 2000:161-163).

Insentif material merupakan daya dorong atau motivasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang dan jaminan sosial. Insentif dalam bentuk uang bisa berupa bonus, dana pensiun dan sebagainya. Untuk insentif material dalam bentuk jaminan sosial dapat berupa pengobatan gratis, tunjangan hari raya, cuti sakit dan lain sebagainya. Sedangkan insentif non material merupakan motivasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan seperti piagam penghargaan, pujian, dan promosi atau kenaikan jabatan.

Kinerja dalam bahasa Inggris adalah *performance*. “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2005:67). Pengertian ini mengandung arti bahwa kinerja adalah hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan berkaitan erat dengan insentif yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan adanya pelaksanaan insentif ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja para karyawan sehingga hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Selain untuk mendorong

semangat kerja, dan diharapkan karyawan juga memperoleh kepuasan kerja karena terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan karyawan dengan diberikannya insentif kepada mereka.

Usaha asuransi merupakan usaha jasa keuangan yang digunakan untuk menghimpun dana masyarakat melalui pengumpulan premi asuransi terhadap kemungkinan timbulnya kerugian akibat dari suatu peristiwa yang tidak terduga atau terhadap jiwa seseorang. Oleh karena itu asuransi sebenarnya sangat diperlukan bagi masyarakat guna memenuhi kebutuhan hidupnya yaitu rasa aman.

Namun dalam meyakinkan masyarakat akan pentingnya asuransi bukanlah suatu pekerjaan yang mudah, karena dalam kenyataannya asuransi sering dipandang sebelah mata oleh masyarakat.

AJB (Asuransi Jiwa Bersama) BUMIPUTERA 1912 merupakan industri asuransi pertama yang berdiri di Indonesia. Tidak seperti perusahaan Perseroan Terbatas (PT) lain, yang kepemilikannya hanya oleh pemodal tertentu.

BUMIPUTERA sudah menganut sistem kepemilikan dan penguasaan yang unik yakni berbentuk 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. Persaingan di bidang asuransi saat ini berkembang semakin pesat, dengan munculnya perusahaan-perusahaan asuransi yang menjadi kompetitor bagi BUMIPUTERA.

Untuk menghadapi hal tersebut, BUMIPUTERA harus memberikan perhatian yang khusus kepada karyawannya. Karyawan menjadi modal penting bagi keberhasilan BUMIPUTERA dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

4

Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan, maka perusahaan memberikan insentif kepada karyawannya. Insentif yang dilakukan harus mempertimbangkan semua bagian. Masing-masing bagian memiliki wewenang dan tanggung jawab yang berbeda. Sehingga insentif yang diberikan pada semua bagian diharapkan dapat meningkatkan kualitas di AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang.

Insentif selain menjadi penunjang, salah satu cara lain untuk mencapai kinerja adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan agar karyawan merasa betah berada diruang kerjanya dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. “Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman” (Sedarmayanti 2009:28).

Berbagai persepsi mengenai keadaan lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik, dimana dengan adanya persepsi dari para karyawan atas lingkungan kerja yang mereka dapatkan maka karyawan dapat memberikan penilaian berbeda atas segala aspek dari persepsi lingkungan kerja atas komponen-komponen pendukungnya, apabila persepsi yang ditunjukkan oleh karyawan baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan baik dan apabila persepsi yang ditunjukkan oleh para karyawan pun juga berkurang, hal tersebut disebabkan karena perasaan yang tidak nyaman atas lingkungan kerja dari perusahaan sehingga karyawan tidak mampu memaksimalkan seluruh kemampuannya untuk mencapai kinerja yang memuaskan.

Berdasarkan pemikiran yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti ingin memilih judul tentang: *Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang)*.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah insentif karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang?
2. Apakah lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang?
3. Apakah insentif karyawan dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pengaruh yang signifikan insentif karyawan terhadap kinerja karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang.

2. Untuk menjelaskan pengaruh yang signifikan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang.

3. Untuk menjelaskan pengaruh yang signifikan insentif karyawan dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang.

D. Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Praktis

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi organisasi untuk memperbaiki, membina dan mengembangkan organisasinya, dan di harapkan bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil kebijakan yang berkaitan dengan kinerja.

2. Kontribusi akademis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat meningkatkan dan menambah pengetahuan praktis bagi peneliti tentang permasalahan yang dihadapi perusahaan, sebagai pembanding maupun sebagai informasi tambahan bagi para akademis lain yang mengambil tema penelitian serupa.

E. Sistematika Pembahasan

Pemaparan sistematika pembahasan untuk lebih mengetahui rincian dari proposal skripsi ini, sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Dalam bab ini dijelaskan mengenai latar belakang penulisan, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Pada bab ini dijelaskan tentang landasan atau kerangka teoritis tentang insentif, jenis-jenis insentif, lingkungan kerja, kinerja, penilaian kinerja serta model konsep dan hipotesis.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini merupakan penjelasan mengenai metode penelitian yang digunakan, yang mencakup jenis penelitian yang digunakan, variabel penelitian dan pengukurannya, sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, uji validitas dan reabilitas dan analisis data.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Garis besar dalam bab ini memuat tentang penyajian data, analisis dan interpretasi data. Data yang diperoleh akan disajikan, kemudian dilakukan analisis dan interpretasi untuk mengukur tingkat pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Bab V : Penutup

Bab ini berisi kesimpulan dan saran-saran. Kesimpulan merupakan hasil penelitian dan dibuat berdasarkan analisa dan interpretasi data. Sedangkan saran merupakan implementasi dan

penemuan-penemuan ataupun rekomendasi tentang studi lanjutan dan kebijakan-kebijakan yang akan datang yang dapat digunakan sebagai masukan untuk pihak-pihak yang memerlukan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

1. Fajar (2008)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan” (Studi pada karyawan bagian produksi Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Malang). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja yang terdiri dari dua variabel yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik baik secara simultan maupun parsial terhadap variabel kinerja.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarkan keseluruh responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi rumah makan ayam bakar wong Solo cabang Malang. Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 31 orang. Adapun dalam menganalisa datanya digunakan analisis deskriptif yang berisi item dari masing-masing variabel, dan analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk menganalisis dan menghitung besarnya pengaruh secara keseluruhan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) yang diolah dengan menggunakan program computer *SPSS for windows*.

Hasil penelitian yang di dapat adalah nilai F_{hitung} sebesar 21.888 dan F_{tabel} sebesar 3.30 yang berarti bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja fisik (X_1) sebesar 2.816 sedang variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) sebesar 2.305 dan semua nilai t_{hitung} lebih kecil dari t tabel sebesar 2.307, berarti bahwa secara parsial baik variabel lingkungan kerja fisik (X_1) maupun lingkungan kerja non fisik (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai R sebesar 0.760 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) memiliki hubungan yang cukup erat dengan variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan perhitungan nilai R square yang diperoleh antara 0.578 atau 57,8%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_1), dan lingkungan kerja non fisik (X_2) yang digunakan dalam persamaan regresi ini memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 57.8%, sedangkan sisanya sebesar 42.2% menunjukkan bahwa masih banyak kontribusi dari variabel lain terhadap variabel kinerja karyawan yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Nilai konstanta ($a = 6.896$) berarti apabila tidak ada pengaruh dari variabel lingkungan kerja fisik (X_1) di lingkungan kerja non fisik (X_2), maka besarnya variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 6.896. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik ($b_1 = 0.194$) dan variabel lingkungan kerja non fisik ($b_2 = 0.193$)

menunjukkan jika kualitas dari lingkungan kerja fisik (X_1) atau lingkungan kerja non fisik (X_2) ditingkatkan, maka ada kecenderungan kinerja karyawan (Y) juga meningkatkan sebesar 0.194 (pengaruh peningkatan lingkungan kerja fisik) dan sebesar 0.193 (pengaruh peningkatan lingkungan kerja non fisik) dengan asumsi variabel lain tetap.

2. Maharani (2009)

Skripsi ini disusun oleh Herwinda Maharani (2009) dengan judul “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Tulungagung)”. Tujuan dari penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh variabel insentif material dan insentif non material secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarakan kepada 59 karyawan sebagai sampel.

Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda yang dibantu komputer dengan program *SPSS 13,00 for windows*. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, terbukti bahwa secara simultan dan parsial variabel insentif material (X_1) dan variabel insentif non material (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,702 > 3,162$), dan $\text{sig } F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$), serta nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,703 > 1,6725$), dan $\text{sig } t < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) untuk (X_1) dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,045 > 1,6725$) dan $\text{sig } t < \alpha$

0,046 < 0,05) untuk (X_2). Variabel insentif material mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan yaitu sebesar 66,9% dibandingkan dengan insentif non material yang hanya sebesar 63,4%. Variabel bebas tersebut mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 35,9%, sedangkan sisanya sebesar 64,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas yang diteliti.

3. Wahyuningsih (2011)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) P3B Jawa Bali Region Jawa Timur & Bali. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel insentif dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory*, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang disebarakan kepada 131 karyawan sebagai sampel. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan komputer program *SPSS 13.00 for Windows*.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda, terbukti bahwa secara simultan dan parsial variabel insentif (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan nilai Sig F sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha yang ditentukan sebesar 0,05 (5%) dan untuk (X_1) Sig t yang

dihasilkan 0,003 di bawah nilai alpha 0,05 untuk (X_1) dan untuk (X_2) Sig t yang dihasilkan 0,000 di bawah nilai alpha 0,05 untuk (X_2). Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 44,2% dibandingkan dengan insentif hanya 23,3%. Variabel bebas tersebut mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 27,4%, sedangkan sisanya sebesar 72,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel bebas yang diteliti.

B. Tinjauan Teoritis

1. Insentif

Perusahaan memberikan suatu penghargaan atau imbalan bagi karyawan yang dapat meningkatkan kinerja atau hasil kerja mereka, dan hal ini akan mendorong karyawan bekerja sebaik mungkin agar menerima penghargaan dan imbalan yang lebih besar disamping tunjangan-tunjangan lain yang telah disediakan oleh perusahaan. Bentuk pembayaran dan penghargaan atas kerja karyawan yang tepat akan mampu meningkatkan kinerja para karyawan menjadi lebih baik, hal itu mencakup pemberian insentif. Insentif menjadi daya dorong atau motivasi bagi karyawan untuk bekerja dengan segala daya upayanya dalam suatu perusahaan. Sehingga mampu mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih bersemangat dan dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan keinginan perusahaan.

a. Pengertian Insentif

“Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasi kerjanya diatas prestasi standart” (Hasibuan 2003:118).

“Insentif merupakan suplemen sekali waktu terhadap gaji dasar yang diberikan atas dasar tenaga kerja yang lebih luas, termasuk karyawan biasa atau anggota serikat kerja (Simamora 2001:490). Sedangkan menurut Sarwoto (1997:143)

Insentif merupakan perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi.

Menurut pendapat beberapa para ahli tersebut dapat dikatakan bahwa insentif merupakan pemberian balas jasa selain upah dan gaji, baik yang bersifat material maupun yang bersifat non material yang dapat memberikan daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik.

b. Jenis- jenis Insentif

Menurut Manullang (2000:161-163) secara garis besar keseluruhan insentif dapat dibedakan menjadi dua golongan,yaitu:

- 1) Insentif material
 - Insentif ini dapat diberikan dalam bentuk uang atau jaminan sosial.
 - a) Insentif dalam bentuk uang berupa:
 - 1. Bonus
 - a. Uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan.
 - b. Diberikan secara selektif dan khusus kepada pegawai yang berhak menerima.

- c. Diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan dimasa yang akan datang.
- d. Dalam perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini lazimnya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu yang dimasukkan ke dalam sebuah dana bonus kemudian jumlah tersebut dibagi-bagi antara pihak yang akan diberikan bonus.

2. Komisi

- a. Merupakan jenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan yang baik.
- b. Lazimnya dibayarkan sebagai bagian daripada penjualan dan diterimakan pada pekerja bagian penjualan.

3. Profit Sharing

Jenis insentif ini merupakan salah satu jenis insentif yang tertua. Dalam hal ini pembayaran dapat diikuti bermacam-macam pola, tetapi biasanya mencakup pembayaran sebagian besar dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah dana dan kemudian dimasukkan ke dalam daftar pendapatan setiap peserta.

4. Kompensasi yang ditangguhkan (*deffered compensation*)

Ada dua macam program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari, yaitu dana pensiun dan pembayaran kontraktual. Dana pensiun mempunyai nilai insentif karena memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia yaitu menyediakan jaminan ekonomi baginya setelah dia tidak bekerja lagi. Sedangkan pembayaran kontraktual adalah pelaksanaan perjanjian antara majikan dan pegawai dimana setelah selesai masa kerja dibayarkan sejumlah uang tertentu selama masa kerja tertentu.

b) Insentif dalam bentuk jaminan sosial

Insentif dalam bentuk ini biasanya diberikan secara kolektif, tanpa unsur kompetitif dan setiap karyawan dapat memperolehnya secara sama rata dan otomatis, bentuk insentif sosial ini antara lain sebagai berikut:

1. Pemberian rumah dinas.
2. Pengobatan secara cuma-cuma.
3. Berlangganan surat kabar secara gratis.
4. Kemungkinan untuk membayar secara angsuran oleh pekerja atas barang-barang yang dibelinya dari koperasin organisasi.
5. Cuti sakit yang tetap mendapat pembayaran gaji.
6. Pemberian piagam penghargaan.

- 7. Biaya pindah.
- 8. Pemberian tugas belajar untuk mengembangkan pengetahuan.

b) Insentif non material

Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai bentuk, yaitu:

- 1. Pemberian gelar secara resmi.
- 2. Pemberian tanda jasa atau medali.
- 3. Pemberian piagam penghargaan.
- 4. Promosi.
- 5. Pemberian hak untuk menggunakan satu atribut jabatan.
- 6. Pemberian perlengkapan khusus pada ruang kerja.
- 7. Pemberian pujian lisan maupun tulisan secara resmi (dimuka umum).
- 8. Ucapan terima kasih secara formal maupun informal.

Sedangkan menurut Hasibuan (2003:120) secara garis besar membedakan

insentif menurut sifatnya menjadi 3 macam, yaitu:

- a. Insentif Non Material yaitu daya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan atau pengukuhan berdasarkan prestasi kerja, seperti piagam, piala, media, dan sebagainya yang nilainya tidak terkira.
- b. Insentif Material yaitu daya pendorong yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, baik berupa uang atau barang.
- c. Insentif Sosial yaitu daya pendorong kepada karyawan berdasar prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya seperti promosi, mengikuti pendidikan, naik haji, dan sebagainya.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat dilihat bahwa ada berbagai jenis insentif. Adapun tujuan utama dari insentif tersebut adalah untuk menambah semangat kerja karyawan dengan berbagai cara seperti pemenuhan kebutuhan material dan non material mereka. Namun secara garis besar insentif terbagi dalam dua golongan yaitu insentif material dan non material.

Insentif material merupakan daya pendorong atau motivasi yang diberikan

kepada karyawan dalam bentuk uang dan jaminan sosial, sedangkan insentif non material merupakan daya perangsang yang diberikan kepada para karyawan dalam bentuk penghargaan.

c. Pedoman Pemberian Insentif yang Efektif

Menurut Panggabean (2004:92) sistem pemberian insentif dapat berhasil dengan baik jika memperhatikan beberapa aspek berikut:

1. Sederhana, peraturan dari sistem insentif haruslah singkat, jelas dan dapat dimengerti.
2. Spesifik, karyawan perlu tahu dengan tepat apa yang diharapkan untuk mereka lakukan.
3. Dapat dicapai, setiap karyawan harusnya mempunyai kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu.
4. Dapat diukur, sasaran yang dapat diukur merupakan dasar untuk menentukan rencana insentif.

Selanjutnya pedoman untuk mengembangkan insentif yang efektif, sebagaimana dikemukakan oleh Hariandja (2009:271) adalah sebagai berikut:

1. Bila output sulit dibedakan dan diukur, maka gaji atau upah langsung lebih tepat untuk ditetapkan perusahaan.
2. Bila karyawan tidak dapat mengontrol kuantitas keluaran, maka upah berdasarkan waktu lebih tepat diterapkan di perusahaan.
3. Bila penundaan dalam kerja sering terjadi diluar control karyawan, tidak praktis untuk mengaitkan upah kerja dengan output karyawan.
4. Umumnya insentif dikaitkan dengan kuantitas, bukan mutu barang. Bila mutu merupakan hal yang sangat penting, maka upah berdasarkan waktu lebih tepat untuk dipergunakan.
5. Menerapkan insentif menurut investasi dalam perekayasaan industrial, analisis metode dan perhitungan biaya per unit.

Dharma (1993:430-431) menyatakan bahwa ada beberapa pedoman yang harus dipenuhi agar sistem insentif dapat berhasil dengan baik. Pedoman tersebut adalah:

1. Pastikan bahwa upah maupun pekerjaan yang mereka lakukan adalah berkaitan dengan insentif.
2. Insentif yang tersedia harus menarik para karyawan.
3. Program insentif haruslah dapat dipahami dan dikalkulasikan dengan mudah oleh para karyawan.
4. Terjaminnya standart produksi yang telah ditetapkan.

Berdaskan kedua pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pedoman pemberian insentif yang efektif antara lain pertama pedoman itu haruslah sederhana, maksunya peraturan dari sistem insentif haruslah singkat, jelas, dan dapat dimengerti. Kedua, spesifik hal ini berarti karyawan perlu tahu dengan tepat apa yang diharapkan untuk mereka lakukan. Ketiga, dapat dicapai artinya setiap karyawan seharusnya mempunyai kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu. Dan yang terakhir, dapat diukur maksudnya sasaran yang dapat diukur merupakan dasar untuk menentukan rencana insentif. Setiap perusahaan diharapkan mampu memiliki sistem pemberian insentif yang efektif dan seluruh karyawan diharapkan harus mengerti tentang sistem yang diterapkan oleh perusahaan.

2. Hubungan Insentif dengan Kinerja

Insentif yang bervariasi baik jika diterapkan dalam perusahaan. Sebab insentif dapat memberikan rangsangan atau motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik. Mangkunegara (2005:74) mengatakan bahwa insentif

yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Mangkunegara (2005:74) menyimpulkan bahwa insentif berupa uang jika pemberiannya dikaitkan dengan tujuan pelaksanaan tugas sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pimpinan perlu membuat perencanaan pemberian insentif dalam bentuk uang yang memadai agar karyawan termotivasi kerja dan mampu mencapai kinerja yang maksimal.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan salah satu alat untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain diharapkan seseorang akan bergairah dalam bekerja jika terdapat motivasi yang kuat dan dapat bekerja lebih baik lagi. Dimana motivasi berbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memusatkan konsentrasi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan dan pada akhirnya hasil yang harus dicapai sesuai yang ditargetkan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Dimana dalam lingkungan kerja, setiap karyawan memiliki suatu harapan usaha dan kinerja. Meskipun lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat

penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan, tapi masih banyak perusahaan yang masih kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja perusahaannya. Kondisi lingkungan kerja yang baik, sehat, nyaman dan menyenangkan yang akan membuat karyawan merasa betah berada di ruang kerja dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya.

Lingkungan kerja menunjuk hal-hal yang berada disekeliling dan melingkupi kerja karyawan dikantor. Lingkungan kerja memiliki beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa pakar. Menurut Nitisemito (1996:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya”.

Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja. Secara umum lingkungan kerja di dalam perusahaan merupakan lingkungan di mana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Pembentukan lingkungan kerja berkaitan dengan kemampuan manusia dan kinerja karyawan kerja yang dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental dan social ekonomi.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Moekijat (2002:135) dijelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik harus menyenangkan, enak dan mengakibatkan kebiasaan-kebiasaan pekerjaan yang baik. “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung” (Sedarmayanti, 2009:26). Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik atau asset fisik yang ada disekitar karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan beban tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting dalam hal ini diperlukan adanya 1pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

a) Unsur-unsur Lingkungan Kerja Fisik

“Kondisi lingkungan fisik dari sebuah lingkungan kerja haruslah nyaman dan menyenangkan. Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori”, yaitu:

(Sedarmayanti, 2009:26)

- 1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperi: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- 2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum. Lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

“Unsur-unsur yang termasuk dalam lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, music, keamanan, dan kebisingan“ (Nitisemito, 1996:184). “Lingkungan kerja fisik meliputi cahaya/penerangan,

warna, musik, udara yang meliputi suhu/temperatur, kelembaban, sirkulasi/ventilasi, kebersihan” (Nuraida, 2008:155).

Adapun penjelasan dari masing-masing unsur tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Selain penataan ruangan yang baik, peneranganpun menjadi unsur yang tidak kalah penting untuk diperhatikan di dalam lingkungan kerja fisik. Menurut

Moekijat (2002:141-142), ada 4 macam sistem penerangan atau sistem penataan cahaya yang penting, yaitu :

- a. Sistem penerangan setengah langsung merupakan sistem penerangan, dimana sebagian cahaya dari sumbernya memancar kearah langit-langit kemudian cahaya itu dipantulkan ke bawah ruang kerja.
- b. Sistem penerangan tidak langsung merupakan sistem penerangan, dimana cahaya memancar kearah langit-langit, kemudian ke bawah ke ruang kerja, tetapi beberapa cahaya memancar langsung ke bawah.

Penerangan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan maupun bagi karyawan yang bekerja, hal ini dikarenakan penerangan membantu karyawan dalam melihat, sehingga jika penglihatan karyawan terganggu maka produktivitas akan menurun. Menurut Littlefield dan Peterson dalam Moekijat

(2002:136), keuntungan dari penerangan yang baik antara lain:

1. Produktivitas yang bertambah (meskipun sulit untuk mengukur dengan tepat berapa banyaknya).
2. Mengurangi ketegangan mata dan kelelahan rokhaniah.
3. Semangat kerja pegawai yang lebih baik.
4. Kualitas pekerjaan yang lebih baik.
5. Prestise yang lebih baik untuk perusahaan.

Dari pendapat yang telah diuraikan di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa dengan penerangan yang baik dalam ruang kerja dapat mempunyai banyak keuntungan salah satunya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, dengan penerangan yang tidak baik dalam ruangan kerja akan mengurangi produktivitas kerja karyawan dalam melihat, sehingga jika penglihatan karyawan terganggu dengan penerangan yang tidak baik, maka akan mengganggu ketepatan dan kecepatan bekerja, sehingga pekerjaan menjadi lama untuk terselesaikan dan tidak efisien dan efektif yang mengakibatkan produktivitas kerja karyawan menjadi menurun. Sofjan Assauri dalam Tohardi (2002:145), menjelaskan bahwa ada beberapa keuntungan yang diperoleh dari adanya penerangan yang baik, yaitu:

- a. Meningkatkan produksi dan menekan biaya.
- b. Memperbesar ketepatan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan.
- c. Meningkatkan pemeliharaan gedung dan kebersihan pabrik secara umum.
- d. Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi.
- e. Memudahkan pengamatan atau pengawasan.
- f. Memperbaiki moril para pekerja.
- g. Lebih mudah untuk melihat, sehingga memudahkan untuk melanjutkan kegiatan produksi oleh para pekerja terutama para pekerja yang telah tua umurnya dan mengurangi ketegangan mata diantara para pekerja.
- h. Penggunaan ruang lantai (floor space) yang lebih baik.
- i. Mengurangi turn over buruh/pegawai.
- j. Mengurangi terjadinya kerusakan dari barang-barang yang dikerjakan dan mengurangi hasil yang perlu dikerjakan kembali.

Adapun ciri-ciri penerangan yang baik (*good lighting*) menurut Sofjan Assuri dalam Tohardi (2002:146), adalah:

- a. Sinar cahaya yang cukup.

- b. Sinar yang tidak berkilau atau menyilaukan.
- c. Tidak terdapat kontras yang tajam.
- d. Cahaya terang.
- e. Distribusi cahaya yang merata.
- f. Warna yang sesuai.

2. Aroma/bau-bauan

Aroma/bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Dan aroma/bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuma (Sedarmayanti, 2009:33). Bau-bauan dalam kaitannya dengan kesehatan kerja adalah bau-bauan yang tidak enak di lingkungan kerja dan mengganggu kenyamanan kerja. Selanjutnya bau-bauan ini dapat mengganggu kesehatan dan kinerja karyawan kerja. Bau-bauan sebenarnya merupakan jenis pencemaran udara yang tidak hanya mengganggu penciuman tetapi juga dari segi *hygiene* pada umumnya.

Orang yang bekerja di lingkungan yang berbau tidak enak mula-mula merasakan bau tersebut tetapi lama-kelamaan tidak akan merasakan bau tersebut tetap di lingkungan kerja itu. Hal ini disebut penyesuaian penciuman.

Pengendalian bau-bauan di lingkungan kerja dapat dilakukan antara lain:

- a. Pembakaran terhadap sumber bau-bauan.
- b. Proses menutupi yang didasarkan atas kerja antagonis diantara zat-zat yang berbau. Kadar zat tersebut saling menetralkan bau masing-masing. Misalnya bau karet dapat ditutupi atau ditiadakan dengan paraffin.
- c. Absorpsi (penyerapan), misalnya penggunaan air dapat menyerap bau-bauan yang tidak enak.
- d. Penambahan bau-bauan kepada udara yang berbau untuk mengubah zat yang berbau menjadi netral (tidak berbau). Misalnya menggunakan pengharum ruangan.

e. Alat pendingin ruangan (air conditing) disamping untuk menyejukkan ruangan juga sebagai cara deodorisasi (menghilangkan bau-bauan yang tidak enak) di tempat kerja.

3. Udara

Tempat kerja yang nyaman adalah ruang kerja yang memiliki sirkulasi udara yang baik. Sirkulasi udara yang baik dalam ruangan kerja sangat diperlukan bagi karyawan, baik itu ruangan yang penuh dengan karyawan atau ruangan yang tidak penuh dengan karyawan. Keuntungan udara yang baik menurut Moekijat (2002:145), adalah:

- a. Produktivitas yang lebih tinggi.
- b. Mutu pekerjaan yang lebih tinggi.
- c. Kesenangan dan kesehatan pegawai yang bertambah.
- d. Semangat kerja yang lebih tinggi.
- e. Kesan yang lebih menyenangkan oleh para tamu.

Penggunaan *air conditioning*, ventilasi yang cukup, kipas angin dan kontruksi gedung juga berpengaruh pada pertukaran udara. Gedung yang mempunyai plafon yang tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang baik daripada plafon yang rendah. Demikian pula luasnya ruangan dengan jumlah karyawan yang sedang bekerja akan mempengaruhi pertukaran udara.

4. Kebersihan

Di dalam suatu perusahaan hendaknya menjaga kebersihan lingkungan, sebab kebersihan lingkungan dapat mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang. Dapat dibayangkan bila anda bekerja pada suatu tempat yang penuh debu dan bau yang tidak sedap, apalagi pekerjaan itu memerlukan konsentrasi yang cukup tinggi.

Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kebersihan lingkungan, bukan hanya berarti kebersihan di tempat mereka kerja, tetapi lebih luas misalnya kamar mandi yang berbau tidak enak dan dapat menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan. Bagi perusahaan hendaknya ikut bersama-sama menjaga kebersihan karena hal itu merupakan tanggung jawab bersama. Masalah kebersihan juga tergantung pada konstruksi gedung yang sedemikian rupa sehingga dapat memudahkan di dalam menjaga kebersihan.

5. Suara

Selain unsur-unsur di atas, unsur suara tidak bisa dianggap remeh oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan, suara yang dianggap berlebihan akan mengganggu konsentrasi kerja karyawan, sehingga ditakutkan produktivitas kerja karyawan akan menurun. Menurut Wignjosoebroto dalam Tohardi (2002:147), ada 3 aspek yang menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

- a. Lama bunyi, yaitu lama waktu bunyi tersebut terdengar. Semakin lama telinga kita mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk, akibatnya bagi pendengaran (tuli).
- b. Intensitas, yaitu biasanya diukur dengan satuan *desibel*, yang menunjukkan besarnya arus energy persatuan luas.
- c. Frekuensi, yaitu suara menunjukkan jumlah dari gelombang-gelombang suara yang sampai ditelinga kita setiap detik yang dinyatakan dalam jumlah getaran perdetik atau *Hertz* (Hz).

Suara gaduh dalam lingkungan kerja mempunyai pengaruh dalam pelaksanaan kerja karyawan, adapun pengaruh suara gaduh menurut Moekijat (2002:145) adalah:

- a. Gangguan mental dan saraf pegawai.
- b. Kesulitan mengadakan konsentrasi, mengurangi hasil, kesalahan yang lebih banyak, kesulitan dalam menggunakan telepon dan ketidakhadiran yang lebih banyak.
- c. Kelelahan yang bertambah dan semangat kerja pegawai berkurang.

Suara tidak selalu berdampak negative pada produktivitas kerja karyawan, salah satu suara yang dianggap berdampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan adalah suara musik. Moekijat (2002:144), mengemukakan bahwa:

Musik digunakan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena musik menggunakan kekuatan psikologis dan fisiologis daripada suara dalam bentuk musik untuk menghasilkan pola perilaku yang baik. Penggunaan musik sambil bekerja direncanakan untuk memperbaiki kondisi pekerjaan, meringankan kelelahan rohaniah dan penglihatan, dan mengurangi ketegangan syaraf. Mendengarkan musik yang menyenangkan akan menambah semangat kerja karyawan.

Dari penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa, karyawan membutuhkan musik untuk membantu member semangat dalam bekerja. Tetapi musik yang dibutuhkan disini tidak mengeluarkan suara yang berlebihan, karena dapat membuat karyawan merasa terganggu dalam bekerja. Jadi suara musik haruslah disesuaikan dengan tingkat kebutuhan karyawan, agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Selain lingkungan kerja fisik lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Hal ini dikarenakan, lingkungan kerja non fisik merupakan komunikasi antara atasan dan bawahan. Atasan bertugas untuk membuat rencana untuk mencapai apa yang diharapkan oleh perusahaan,

sedangkan bawahan bertugas untuk menjalankan apa yang telah direncanakan oleh atasan dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika keduanya tidak ada komunikasi maka tujuan dari perusahaan sulit untuk tercapai, karena tidak adanya kerja sama.

Pengertian lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2009:31)

adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”.

Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. (Nitisemito, 2000:171-173). Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja non fisik adalah keadaan didalam kantor yang mencerminkan hubungan antara atasan dengan bawahan sehingga menciptakan suasana yang baik juga dalam menjalankan pekerjaan.

a. Unsur-unsur Lingkungan Kerja Non Fisik

1) Pola Kepemimpinan

Pola kepemimpinan mencerminkan modal kepemimpinan yang diterapkan dalam mengelola karyawan. Menurut Rivai (2004:2) kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk

mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Menurut Suprihanto (2003:93) kepemimpinan dalam suatu organisasi akan sangat mempengaruhi gerak laju dari organisasi itu sendiri. Hal tersebut terjadi karena pemimpin organisasi yang menentukan akan dibawa ke mana organisasi bergerak”.

Ada tiga macam pola kepemimpinan yang bisa diterapkan menurut Cokroaminoto dalam (<http://cokroaminoto.blogetery.com>), yaitu:

1. Orientasi penyelesaian tugas

Pada golongan pemimpin ini, aspek-aspek individual karyawan kurang mendapat perhatian. Pola ini menekankan, apapun yang dilakukan karyawan dan bagaimanapun kondisi yang terjadi pada karyawan tidak menjadi masalah. Asalkan tugas-tugas dapat terselesaikan. Pola kepemimpinan yang demikian dapat berpengaruh terhadap penciptaan lingkungan kerja yang kurang baik bagi karyawan, akibatnya ada perasaan tertekan pada karyawan.

2. Pola yang berorientasi pada manusia

Pemimpin memusatkan perhatiannya pada kegiatan dan masalah kemanusiaan yang dihadapi, baik bagi dirinya maupun bagi karyawan.

3. Gabungan 2 pola yang ada

Dengan kemampuan pemimpin dalam menggabungkan kedua pola yang ada, dalam banyak hal terbukti lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja karyawan. Dengan pola ini pemimpin menghendaki tugas yang diserahkan harus selesai tetapi juga harus memperhatikan masalah kemanusiaan yang terjadi pada karyawan.

2) Pola Kerjasama

Keterlibatan manusia dalam proses pelaksanaan kegiatan-kegiatan tertentu biasanya diwujudkan dalam suatu hubungan yang bersifat formal hirarkis. Hubungan-hubungan formal yang bersifat hirarkis tersebut dimaksudkan untuk memungkinkan orang-orang yang terlibat untuk bekerja bersama secara serasi. Menurut Siagian (2007:8) kerja sama yang serasi biasanya akan mempertinggi daya guna, hasil guna dan tepat guna dari suatu organisasi. Pola kerjasama memungkinkan antar karyawan dalam unitnya sendiri maupun dengan unit lain dapat berhubungan dan saling membantu. Menciptakan kerja sama yang harmonis bukanlah sesuatu yang mudah untuk dicapai. Kerja sama yang harmonis merupakan suatu idealism yang harus diperjuangkan terus-menerus. Dengan adanya kerja sama yang baik di dalam sebuah organisasi maka akan tercipta lingkungan organisasi yang saling menguntungkan organisasi tersebut.

Oleh sebab itu maka dalam setiap organisasi harus memiliki, kemauan dan

kemampuan untuk bekerja secara bersama kemudian dikembangkan menjadi kemauan dan kemampuan untuk bekerja.

4. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Didalam suatu organisasi atau perusahaan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik yang diciptakan oleh perusahaan akan sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup perusahaan karena tidak jarang suatu perusahaan gulung tikar karena adanya lingkungan kerja yang tidak kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif yang diciptakan oleh karyawan dan perusahaan akan mendorong efektivitas dari perusahaan dalam menjalankan roda organisasinya serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi karena adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan. “Lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain” (Nitisemito, 2000:183).

5. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang umumnya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi.

Kinerja yang baik merupakan cara yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*, yang berarti prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya”. Dalam hal ini kinerja berkaitan dengan kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Kinerja menurut Rivai (2004:309) adalah perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai presatasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Jadi kinerja berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai oleh pegawai dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Panggabeh (2000:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas *ability* (kecakapan, pengalaman), dan motivasi (kesungguhan waktu)”.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab dan kriteria-kriteria tertentu yang ditetapkan dan diberikan kepada seorang pegawai.

b. Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Dharma (1993:54) mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu, sesuai tidaknya pekerjaan yang dilakukan dengan waktu yang telah ditetapkan.

Bernarddin dan Russel (1993:383) mengemukakan enam kriteria utama kinerja karyawan yang dapat dinilai, yaitu:

1. Kualitas

Tingkat dimana proses atau hasil kerja dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain melaksanakan suatu kegiatan dengan cara yang ideal atau menyelesaikan tugas dengan tujuan yang ditetapkan.

2. Kuantitas

Besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit, atau sejumlah kegiatan yang dihasilkan.

3. Ketepatan Waktu

Tingkat dimana kegiatan diselesaikan atau hasil yang diselesaikan, dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4. Efektivitas biaya

Tingkat dimana penggunaan sumber daya organisasi (seperti: manusia, uang, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mendapatkan target yang tertinggi atau sebaliknya, atau mengurangi kehilangan bahan dari setiap unit atau mengurangi penggunaan sumber daya.

5. Kebutuhan pengawasan

Tingkat dimana pegawai melaksanakan pekerjaan tanpa memerlukan bantuan pengawas atau menghindari pendampingan pengawas, atau menghindari hasil yang tidak diinginkan.

6. Pengaruh Interpersonal

Tingkat dimana pegawai menunjukkan perasaan harga diri, kemauan baik dan bekerjasama diantara rekan sekerja dan bawahan.

Menurut Gomes (2002:91) analisis tentang kinerja pegawai berkaitan erat dengan dua faktor utama, yaitu kesediaan atau motivasi pegawai untuk bekerja yang menimbulkan usaha pegawai dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan. Dengan kata lain adalah fungsi interaksi antara motivasi kerja dan kemampuan.

Berdasarkan uraian diatas mengenai pengukuran kinerja, maka dapat dirumuskan pada penelitian ini bahwa pengukuran kinerja didasarkan pada:

1. Kualitas kerja, mutu atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang ditetapkan perusahaan.
2. Kuantitas kerja, jumlah dalam satuan tertentu yang dihasilkan.

- 3. Ketetapan waktu, kesesuaian penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.

c. Standar Pengukuran Kinerja

Simanjuntak (2005:127) menjelaskan bahwa kinerja yang diukur adalah kinerja perusahaan dari kinerja masing-masing unit organisasi, dan kinerja tiap unit adalah penjumlahan dari kinerja setiap individu atau perorangan yang ada dalam unit tersebut, standar pengukuran unit tersebut terdiri dari atas kuantitas, kualitas, waktu dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Seperti yang di jelaskan diatas, dalam upaya pengukuran kinerja organisasi mengukur kinerja perorangan pelaku dalam organisasi. Standar ukuran kinerja suatu organisasi harus diproyeksikan kedalam standar kinerja para pelaku dalam unit-unit bersangkutan. Setelah seluruh standar kinerja itu dapat ditentukan yang selanjutnya digunakan untuk membandingkan dengan kinerja yang sebenarnya (*actual performance*). Evaluasi atas kinerja harus dilakukan terus menerus agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Dharma (2003:355) menyatakan bahwa kriteria utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Pengukuran kuantitas, Item-itemnya sebagai berikut:
 - 1. Meningkatkan kuantitas kerja yang diharapkan
 - 2. Memberikan hasil yang terbaik
 - 3. Meningkatkan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan

b. Pengukuran kualitas, Item-itemnya sebagai berikut:

1. Hasil kerja karyawan sudah memenuhi standar kualitas yang ditetapkan perusahaan
2. Hasil kerja karyawan lebih baik dari sebelumnya
3. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.

c. Pengukuran ketepatan waktu, Item-itemnya yaitu sebagai berikut.

1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan
2. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan meningkat dibanding waktu lain
3. Kecepatan waktu menyelesaikan tugas dibandingkan dengan standar perusahaan

Melalui pengukuran kinerja yang diharapkan satuan organisasi/kerja dapat mengetahui kinerja dalam suatu periode tertentu. Dengan adanya suatu pengukuran kinerja maka kegiatan dan program satuan organisasi dapat diukur dan dievaluasi. Selanjutnya dari pengukuran kinerja, setiap instansi dapat diperbandingkan dengan instansi yang sejenis, sehingga penghargaan dan tindakan disiplin dapat dilakukan secara lebih obyektif. "Pengukuran prestasi kerja juga berfungsi sebagai informasi yang dapat digunakan para pegawai dalam

mengarahkan usaha-usaha melalui serangkaian prioritas tertentu" (Dharma, 1993:40).

C. Model konsep dan hipotesis

1. Model Konsep

Menurut Kountur (2004:88) konsep merupakan pengertian abstrak yang digunakan para ilmuwan sebagai komponen dalam membangun proposisi dan teori. Selain itu konsep juga digunakan dalam memberikan arti suatu fenomena. Berdasarkan uraian sebelumnya mengenai pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat dirumuskan model konsep sebagai dasar pembentukan model hipotesis yang dapat dilihat dalam gambar berikut:

Gambar 1
Model Konsep



Dari tiga tersebut, dikembangkan menjadi variabel penelitian yang disajikan dalam model hipotesis sebagai berikut:

2. Hipotesis

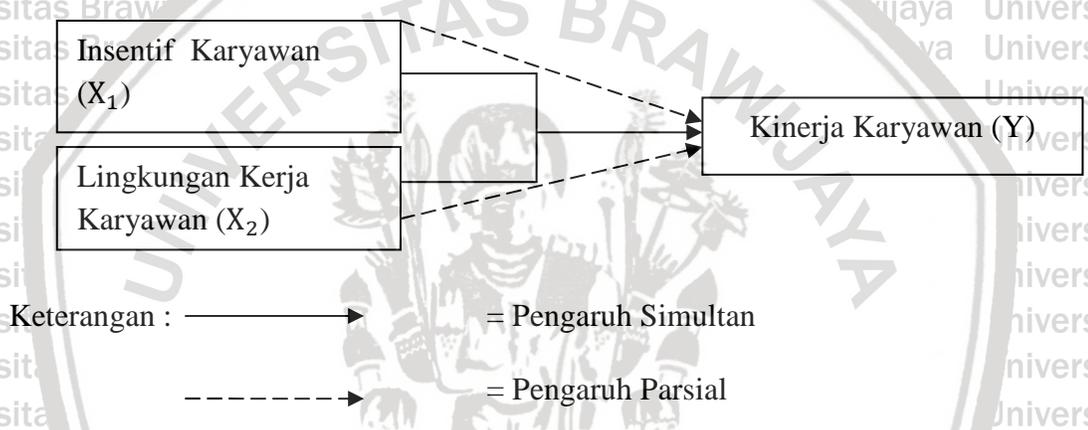
Dari model konsep di atas dapat dijabarkan kedalam variabel penelitian. Agar variabel tersebut dapat diamati dan diukur, maka perlu dijabarkan beberapa indikatornya kedalam bentuk hipotesis. Menurut Sugiyono (2009:64) hipotesis merupakan suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Tinjauan dari hipotesis ini adalah sebagai tuntutan sementara terhadap

perumusan sementara dalam penelitian ini untuk diuji kebenarannya, sehingga dapat diperoleh jawaban yang sebenarnya sesuai dengan teori yang ada.

Pada penelitian ini dapat digambarkan model hipotesis sebagaimana ditunjukkan dalam gambar berikut:

Gambar 2

Model Hipotesis



Berdasarkan model konsep dan hipotesis di atas, maka rumusan hipotesis penelitian yang dapat diajukan adalah:

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan insentif karyawan (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Diduga ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja karyawan (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Diduga ada pengaruh yang signifikan insentif karyawan (X₁) dan lingkungan kerja karyawan secara simultan (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), penelitian eksplanatori menurut Supranto dalam Ruslan (2010:14) adalah kegiatan pengumpulan data sedemikian rupa sehingga memungkinkan untuk memperoleh suatu kesimpulan secara tepat, terutama mengenai kebenaran suatu hipotesis yang mencakup hubungan sebab akibat tersebut. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif.

Menurut Arikunto (2010:27) penelitian kuantitatif dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan dari hasil”.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan AJB (Asuransi Jiwa Bersama) BUMIPUTERA 1912 yang beralamatkan di Jl. Basuki Rahmat no.14 C Kantor Cabang Kayutangan, Malang. Alasan memilih lokasi penelitian tersebut karena perusahaan tempat dilakukannya survey bersedia memberikan data dan informasi

yang dibutuhkan, serta perusahaan sendiri menginginkan hasil dari penelitian tentang penerapan insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional dan Skala Pengukuran

1. Konsep

“Konsep merupakan pengertian abstrak yang digunakan pada ilmuwan sebagai komponen dalam membangun proporsi dan teori” (Kountur, 2004:88).

Penelitian ini memiliki tiga konsep antara lain:

a. Insentif

Insentif adalah pemberian balas jasa, baik yang bersifat material maupun yang bersifat non material yang dapat memberikan daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik .

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada dalam ruang kerja atau disekitar pekerja dan sangat berpengaruh terhadap pekerjaannya.

c. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai tanggung jawab dan kriteria-kriteria tertentu yang ditetapkan dan diberikan kepada seorang karyawan.

2. Variabel

Agar konsep dapat diukur, maka harus dijabarkan lebih lanjut menjadi variabel-variabel. “Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2009:38). “Variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian” (Arikunto, 2002:96).

Dari pengertian di atas maka variabel dapat dijabarkan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a. Variabel bebas (variabel *independent*)

Dalam penelitian ini variabel bebas terdiri dari dua variabel, yaitu: insentif karyawan (X_1), dan lingkungan kerja karyawan (X_2).

b. Variabel terikat (variabel *dependent*)

Dalam penelitian ini variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y).

3. Definisi Operasional

Definisi operasional menurut Nazir (2003:152) merupakan definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang

diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut. Penelitian ini dimaksudkan untuk memperjelas konsep, oleh karena itu diperlukan variabel yang akan mendukung konsep yang telah ada serta dapat membatasi secara jelas suatu penelitian. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel bebas (X) adalah variabel yang menjadi penyebab atau yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas terdiri dari insentif karyawan dan lingkungan kerja karyawan yang dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Insentif Karyawan (X_1)

Insentif adalah pemberian balas jasa selain upah dan gaji, baik yang bersifat material maupun yang bersifat non material yang dapat memberikan daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik.

- a) Insentif material adalah insentif yang diberikan pada seorang karyawan dalam bentuk uang, meliputi:
 - (1) Pemberian bonus
 - (2) Komisi
 - (3) Pembagian keuntungan.

b) Insentif Non material

Insentif non material adalah segala bentuk perangsang yang tidak dapat dinilai dengan uang, insentif non material ini berupa penghargaan, meliputi:

(1) Pemberian piagam penghargaan

(2) Pujian dari atasan

2. Lingkungan Kerja Karyawan (X_2)

Lingkungan kerja adalah sesuatu baik fisik maupun non fisik yang berada

dalam ruang kerja atau disekitar pekerja dan sangat berpengaruh terhadap

pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat diukur dengan beberapa indikator,

terdiri dari:

a) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik atau asset fisik yang ada

disekitar karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan

beban tugasnya, meliputi :

(1) Penerangan yang memadai

(2) Pemerataan distribusi cahaya

(3) Kebersihan lingkungan tempat bekerja selalu terjaga

(4) Kerapian penataan peralatan di ruang kerja

b) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan yang terjadi berkaitan

dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun

hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan

bawahan meliputi:

- (1) Terjalinnnya komunikasi dua arah
- (2) Adanya kepercayaan kepada bawahan
- (3) Karyawan saling membantu
- (4) Karyawan merasa menjadi bagian dalam kelompok

b. Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan yang dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1. Kuantitas kerja terdiri dari, kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban yang diberikan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan meningkat dibanding dengan waktu lalu.
- 2. Kualitas kerja terdiri dari, mutu pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan, mutu hasil pekerjaan meningkat disbanding waktu lalu.
- 3. Ketepatan waktu terdiri dari, penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan, ketepatan penyelesaian pekerjaan meningkat disbanding waktu lalu.

Berdasarkan konsep di atas, definisi operasional dalam penelitian ini dijabarkan pada tabel 1:

Tabel 1
Konsep, Variabel, Indikator, dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Insentif	Insentif karyawan (X_1)	Insentif material	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah pemberian bonus yang diberikan perusahaan selama ini sudah memuaskan 2. Komisi yang diberikan perusahaan memuaskan karyawan 3. Pembagian keuntungan yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan
		Insentif non material	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemberian piagam penghargaan kepada karyawan yang berprestasi 2. Karyawan menerima pujian dari atasan jika bekerja dengan baik
Lingkungan kerja	Lingkungan kerja karyawan (X_2)	Lingkungan kerja fisik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan yang memadai 2. Pemerataan distribusi cahaya dalam ruang kerja 3. Kebersihan lingkungan tempat bekerja selalu terjaga 4. Kerapian penataan peralatan di ruang kerja dapat memperlancar pekerjaan
		Lingkungan kerja non fisik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terjalannya komunikasi dua arah 2. Adanya kepercayaan kepada bawahan 3. Saling membantu terhadap karyawan 4. Karyawan merasa bagian dari kelompok
Kinerja	Kinerja karyawan (Y)	1. Kuantitas Hasil Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban yang diberikan perusahaan. 2. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan meningkat dibandingkan waktu lalu
		2. Kualitas Hasil Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mutu pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan 2. Mutu hasil pekerjaan meningkat dibanding waktu lalu
		3. Ketepatan waktu hasil kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan perusahaan 2. Ketepatan waktu penyelesaian

Sumber : Data primer diolah, 2013

4. Skala Pengukuran

Skala pada penelitian ini yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2009:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dibawah ini contoh jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap item pertanyaan seperti terlihat pada tabel 2.

Tabel 2
Penentuan Skor Jawaban Responden Menggunakan Skala Likert

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2009:94)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono(2009:80) merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik
suatu kesimpulannya. Penelitian yang menggunakan metode survey tidaklah
selalu perlu untuk meneliti semua individu dalam populasi karena di samping
memerlukan biaya yang sangat besar juga membutuhkan waktu yang lama.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan IJB BUMIPUTERA
1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang yang berjumlah 48 orang karyawan.

2. Sampel

“Sampel merupakan suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan
dianggap dapat menggambarkan populasinya” (Soehartono, 1999:57). Mengenai
besarnya sampel yang diambil untuk mendapatkan data yang representative,
Arikunto (2002:112) mengatakan bahwa apabila subyeknya kurang dari 100,
lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya berupa penelitian populasi.

Berdasarkan pendapat tersebut, karena populasi kurang dari 100, maka sampel
yang ditetapkan dalam penelitian ini sebanyak 48 orang (semua populasi
penelitian). Dengan demikian, maka penelitian ini adalah penelitian populasi.

Sugiyono (2009:122) mengatakan bahwa teknik penentuan sampel bila semua
anggota populasi digunakan sebagai sampel adalah sampel jenuh atau sensus.

Tabel 3
Tabel Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang

No.	Karyawan	Jumlah
1.	Dinas Dalam	
	a. Kepala Cabang	1
	b. Kepala Unit Operasional	1
	c. Kepala Unit Administrasi Keuangan	1
	d. Administrasi	3
	e. Kasir	1
2.	Dinas Luar	
	a. Supervisor	7
	b. Mitra kerja / Agen	34
	Total	48

Sumber: AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang

E. Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Sumber data yang digunakan digolongkan menjadi data primer dan data sekunder. Menurut Arikunto (2006:129) sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data-data diperoleh. Pada dasarnya sumber data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber langsung, yaitu karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang yang meliputi data kuisisioner yang disebarakan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui pengumpulan dokumen-dokumen yang telah ada pada perusahaan tempat dilakukannya penelitian berupa data-data bagian departemen sumber daya manusia, yang meliputi struktur organisasi, gambaran umum perusahaan, komposisi karyawan maupun sumber tertulis lainnya yang berhubungan dengan obyek penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan tiga metode, yaitu:

a. Kuesioner

Koesioner merupakan suatu daftar yang berisi pertanyaan yang akan diajukan secara tertulis dan disebarakan secara langsung kepada responden untuk dijawab.

b. Dokumentasi

Memperoleh data dengan jalan melihat dan mencatat dokumen-dokumen yang dimaksudkan untuk memperoleh informasi tentang keadaan perusahaan.

3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang digunakan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian ini. Sesuai dengan teknik pengumpulan data yang digunakan maka *instrument* penelitian yang digunakan adalah:

a. Pedoman kuesioner

Pedoman kuesioner berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden sehingga diperoleh jawaban mengenai informasi yang diperlukan.

b. Pedoman dokumentasi

Pedoman dokumentasi merupakan daftar mengenai macam kebutuhan dokumentasi yang diperlukan untuk analisis. Mencatat dokumen-dokumen yang dimiliki oleh perusahaan. Dokumen yang dimaksud adalah dokumen yang didalamnya terdapat informasi tentang perusahaan meliputi jumlah karyawan dan lain sebagainya.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006:168) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid mempunyai validitas tinggi, dan sebaiknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Jadi, uji validitas ini

dilakukan untuk mengetahui item-item yang ada dalam kuisioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan kita teliti. Uji validitas dilakukan dengan rumus korelasi Product Momen yang dikemukakan oleh Arikunto (2006:170), yaitu:

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

Keterangan:

- r = Koefisien Korelasi
- n = Banyaknya sampel
- x = Variabel yang mempengaruhi (bebas)
- y = Variabel yang dipengaruhi (terikat)

Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

- 1) Jika r hitung > r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika r hitung < r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
- 3) Jika r hitung > r tabel tetapi bertanda negatif, maka H₀ akan tetap ditolak dan H_a diterima.
- 4) Tingkat validitas diperoleh dengan membandingkan nilai r hitung dengan probabilitas ≤ 0,01 maka item dari setiap variabel tersebut dinyatakan valid.

5) “Bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 keatas maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Jadi berdasarkan analisis faktor itu dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik “(Sugiyono, 2009:142).

Pada tabel 4 terlihat bahwa data dari item variabel telah memenuhi syarat validitas, yaitu semua koefisien korelasinya lebih besar dari 0,3. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua data yang ada dalam kondisi valid untuk digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

“Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik, dengan demikian reliabilitas menunjuk pada tingkat kehandalan sesuatu” (Arikunto, 2006:154). Reliabilitas ini menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas variabel yang digunakan dalam penelitian, maka disini teknik yang digunakan adalah model konsistensi internal dengan teknik Cronbach’s Alpha yang dikemukakan oleh Arikunto (2006:196), rumusnya yaitu :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

keterangan :

- r = reliabilitas instrumen
- k = banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir
- σ_1^2 = varian total.

Hasil reliabilitas dinyatakan dalam bentuk koefisien, semakin mendekati 1, mengidentifikasikan semakin tinggi koefisien internal reliabilitasnya. Koefisien reliabilitas (r) antara 0,8 – 1,0 dikategorikan baik, koefisien reliabilitas (r) kurang dari 0,6 dikatakan reliabilitas kurang baik.

Setelah dilakukan pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows versi 16.0*, maka didapatkan hasil sebagaimana yang tampak pada tabel 4,5 dan 6.

Pada tabel 4,5 dan 6 terlihat bahwa semua instrument yang ada mempunyai nilai *alpha cronbach* di atas 0,6. Hal ini mengindikasikan bahwa data tersebut adalah data yang reliabel dan merupakan instrument yang dapat digunakan

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabiliats

a. Hasil Uji Validitas dan Reliabiliats Variabel Insentif Karyawan (X_1)

Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabiliats Insentif Karyawan (X_2) yang ditunjukkan pada tabel 4.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Insentif Karyawan (X_1)

No.	Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Probabilitas	Keterangan
1	$X_{1.1} - X_1$	0,850	0,000	Valid
2	$X_{1.2} - X_1$	0,804	0,000	Valid
3	$X_{1.3} - X_1$	0,765	0,000	Valid
4	$X_{1.4} - X_1$	0,710	0,000	Valid
5	$X_{1.5} - X_1$	0,705	0,000	Valid
Koefisien Reliabilitas (Alpha Cronbach) = 0,825				Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa semua indikator untuk insentif karyawan mempunyai tingkat probabilitas 0,000, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($\alpha < 0,05$), sehingga keseluruhan indikator tersebut dinyatakan valid. Hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh 0,825 yang lebih besar dari 0,6 sehingga dinyatakan reliabel untuk keseluruhan indikator.

b. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Karyawan (X_2)

Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas lingkungan kerja karyawan (X_2) yang ditunjukkan pada tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja Karyawan (X_2)

No	Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Probabilitas	Keterangan
1	$X_{2.1} - X_2$	0,844	0,000	Valid
2	$X_{2.2} - X_2$	0,748	0,000	Valid
3	$X_{2.3} - X_2$	0,902	0,000	Valid
4	$X_{2.4} - X_2$	0,813	0,000	Valid
5	$X_{2.5} - X_2$	0,754	0,000	Valid
6	$X_{2.6} - X_2$	0,808	0,000	Valid
7	$X_{2.7} - X_2$	0,880	0,000	Valid
8	$X_{2.8} - X_2$	0,824	0,000	Valid
Koefisien Reliabilitas (Alpha Cronbach) = 0,931				Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2013

Tabel 5 menunjukkan bahwa semua indikator Lingkungan Kerja Karyawan mempunyai tingkat probabilitas 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($\alpha < 0,05$), sehingga keseluruhan indikator tersebut dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas *Alpha Cronbach* adalah 0,931 sehingga keseluruhan indikator tersebut dapat dinyatakan reliabel.

c. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas Kinerja Karyawan yang ditunjukkan pada tabel 6.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Korelasi	Koefisien Korelasi (r)	Probabilitas	Keterangan
1	$Y_1 - Y$	0,831	0,000	Valid
2	$Y_2 - Y$	0,809	0,000	Valid
3	$Y_3 - Y$	0,836	0,000	Valid
4	$Y_4 - Y$	0,781	0,000	Valid
5	$Y_5 - Y$	0,851	0,000	Valid
6	$Y_6 - Y$	0,825	0,000	Valid
Koefisien Reiliabilitas (Alpha Cronbach) = 0,902				Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2013

Tabel 6 menunjukkan bahwa semua indikator Kinerja Karyawan mempunyai tingkat probabilitas 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($\alpha < 0,05$), sehingga keseluruhan indikator tersebut dinyatakan valid.

Hasil uji reliabilitas *Alpha Cronbach* adalah 0,902 sehingga keseluruhan indikator tersebut dapat dinyatakan reliabel.

G. Metode Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Digunakan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik data sebagaimana adanya serta menyusun distribusi frekuensi dengan menggunakan data kuesioner yang telah diberikan kepada responden. Dengan demikian akan diperoleh frekuensi, presentasi, *mean* (rata-rata) skor jawaban responden untuk masing-masing item variabel yang menggambarkan tanggapan responden terhadap setiap item pertanyaan yang diberikan pada variabel. Berdasarkan skor yang diperoleh pada *mean* variabel masing-masing item tersebut, kemudian dianalisis untuk mengungkapkan fenomena pada setiap variabel sesuai dengan persepsi responden yang mana hal tersebut nantinya akan digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dimana penelitian ini dilakukan.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Hasan (2006:114), menjelaskan persamaan garis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi parsial

X_1 = Insentif karyawan

X_2 = Lingkungan kerja karyawan

3. Uji Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan yang positif dan signifikan antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat secara bersamaan. Menurut Hassan (2006:79), rumus yang digunakan dalam uji F ini adalah:

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

Keterangan :

- F = F_{hitung} yang selanjutnya akan dibandingkan dengan F_{tabel}
- R² = koefisien determinasi
- K = Jumlah variabel bebas
- n = banyaknya sampel

Untuk mencari nilai R digunakan rumus :

$$R = \sqrt{\frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}}$$

Dimana :

- b_{1,2} = koefisien regresi
- X_{1,2} = Skor item variabel X_{1,2}
- Y = Skor item variabel Y

Berdasarkan rumus tersebut, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

H₀ : variabel insentif karyawan dan variabel lingkungan kerja karyawan secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁ : variabel insentif karyawan dan variabel lingkungan kerja karyawan secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk menolak atau menerima hipotesis tersebut dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas Sig F dan $\alpha = 0,05$. Jika nilai probabilitas Sig F $< \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Jika nilai Sig F $> \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima, artinya variabel bebas secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

b. Uji t (Uji Parsial)

Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah (parsial). Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara tiap variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga dapat diketahui variabel mana yang paling berpengaruh diantara variabel bebas yang ada. Menurut Hasan (2006:108), rumus yang digunakan untuk menghitung Uji t adalah :

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan :

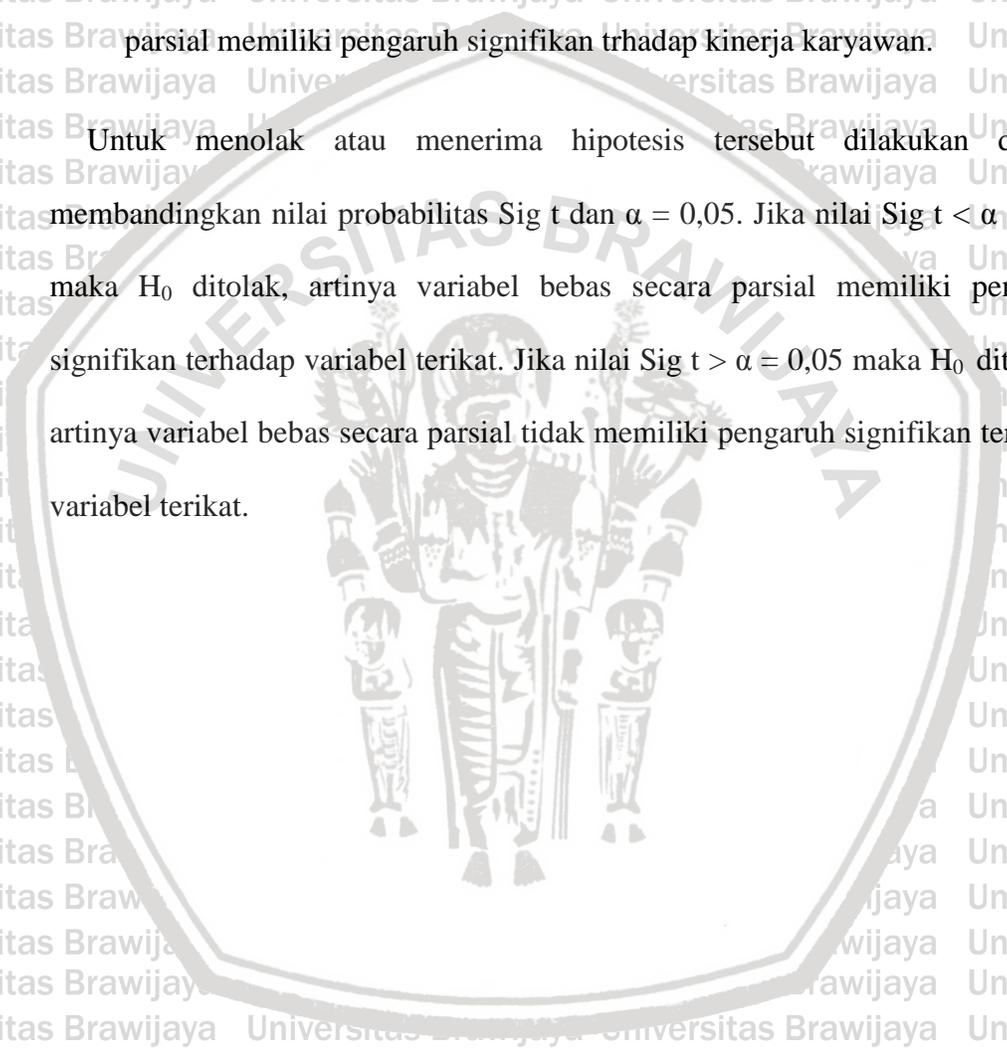
- b_i = parameter yang diukur
- $Se(b_i)$ = Standar error dari koefisien arah regresi

Berdasarkan rumus di atas, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

H_0 : variabel insentif karyawan dan variabel lingkungan kerja karyawan secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_1 : variabel insentif karyawan dan variabel lingkungan kerja karyawan secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk menolak atau menerima hipotesis tersebut dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas Sig t dan $\alpha = 0,05$. Jika nilai Sig t < $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Jika nilai Sig t > $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima, artinya variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

AJB BUMIPUTERA 1912 berdiri atas prakarsa seorang guru sederhana bernama M. Ng. Dwidjosewojo yang berkedudukan sebagai 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). Beliau mencetuskan gagasannya untuk pertama kali pada kongres Budi Utomo (1910) dan kemudian terealisasi menjadi badan usaha sebagai salah satu keputusan kongres pertama PGHB di Magelang pada 12 Februari 1912. Sebagai pengurus, selain M. Ng. Dwidjosewojo yang bertindak sebagai 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 industry 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 penguasaan yang unik, yaitu bentuk badan usaha “mutual” atau “usaha bersama”. Semua pemegang polis adalah pemilik perusahaan, yang mempercayai wakil-wakil mereka yang berada pada Badan Perwakilan Anggota (BPA) untuk mengawasi jalannya perusahaan. Asas mutualisme ini, yang kemudian dipadukan dengan idealism dan profesionalisme pengelolanya merupakan kekuatan utama BUMIPUTERA hingga saat ini.

Perjalanan BUMIPUTERA yang pada mulanya bernama Onderlinge Levensverzekering Maatschappij PGHB (O. L. Mij. PGHB) kini telah 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 pada tahun 1965, yang memangkas asset perusahaan ini, dan bencana paling hangat yaitu multikritis di penghujung millennium 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.

Memasuki millennium ketiga, BUMIPUTERA yang mengkaryakan sekitar 18.000 pekerja, melindungi lebih dari 9,7 juta jiwa rakyat Inonesia dengan jaringan kantor sebanyak 576 di seluruh pelosok Indonesia. Sejumlah perusahaan asing menyerbu dan masuk manggarap pasar domestik. Mereka menjadi rekan

sepermainan yang ikut meramaikan dan bersama-sama membesarkan industry yang disrintis oleh pendiri BUMIPUTERA, 98 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 sudah seabad, menjadikan BUMIPUTERA bertekad untuk tetap menjadi tuan rumah di negeri sendiri, menjadi asuransi Bangsa Indonesia sebagai 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 perjuangan 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 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:

4) Menyediakan pelayanan dan produk jasa asuransi jiwa berkualitas

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

5) Menyelenggarakan berbagai pendidikan dan pelatihan

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

6) Mendorong terciptanya iklim kerja

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

3. AJB (Asuransi Jiwa Bersama) Bumiputera 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang

a. Lokasi AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang

bertempat di Jalan Basuki Rahmat No. 14c. Lokasi tersebut sangat strategis karena berada di tengah kota. Di sebelah timur terdapat Gerja 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 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 Kantor Cabang Kayutangan, Malang yaitu sistem desentralisasi. Sardono (2004:139)

mengemukakan desentralisasi mengacu pada member otoritas ke personal 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

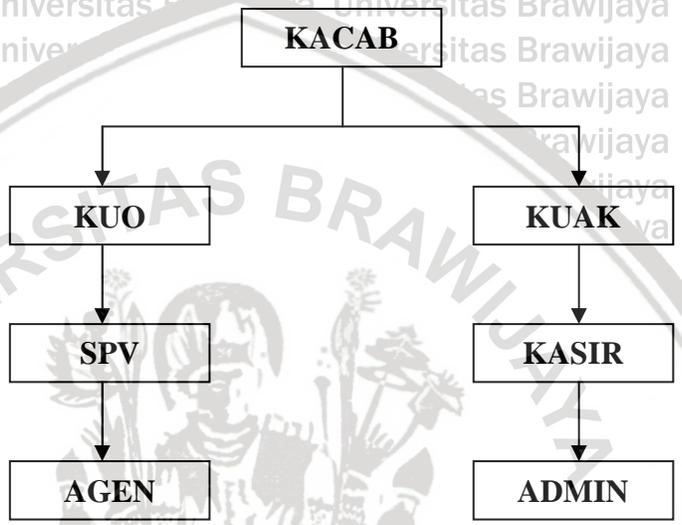
karyawan tidak merasa diasingkan dari mereka yang membuat keputusan yang mempengaruhi terus pekerjaan mereka. Kecenderungan perusahaan kearah desentralisasi mencerminkan kebutuhan perusahaan terhadap keterbukaan dan lebih mendengarkan masukan pekerjaannya. Desentralisasi memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk menangani masalah dengan lebih cepat, yaitu dengan melibatkan partisipasi seluruh pekerjaannya.

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 bertanggungjawab pada tugas-tugas yang harus dilakukannya.

Adapun struktur organisasi AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang adalah sebagai berikut:

Gambar 3

**Struktur Organisasi AJB (Asuransi Jiwa Bersama) BUMIPUTERA
1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang**



Sumber: Buku Pedoman Mengelola Kantor Cabang Asuransi Jiwa Perorangan (2009)

Keterangan:

- KACAB : Kepala Cabang
- KUO : Kepala Unit Operasional
- KUA : Kepala Unit Administrasi dan Keuangan
- SPV : Supervisor
- KASIR : Kasir
- AGEN : Agen
- ADMIN : Administrasi

c. Pembagian Tugas

Adapun pembagian tugas dari masing-masing departemen yang ada di AJB

BUMIPUTERA Kantor Cabang Kayutangan, Malang adalah sebagai berikut:

1) Pimpinan Organisasi

Pimpinan organisasi pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang adalah Kepala Cabang.

a) Hubungan Organisasi

Kepala cabang disini adalah sebagai pemimpin organisasi yang mengkoordinir Agen Koordinator dan membawahi Kepala Unit Administrasi dan Keuangan (KUAK).

b) Peran

Kepala cabang berperan dalam melaksanakan kegiatan operasional produksi, operasional konservasi, operasional pengolahan dana, kegiatan administrasi dan keuangan, pengembangan organisasi keagenan, dan pelayanan kepada pemegang polis, serta melaksanakan pengendalian dan evaluasi atas pelaksanaannya.

c) Tugas dan Kewajiban

(1) Menetapkan rencana/ sasaran, penerimaan dan pengeluaran serta program kerja kantor cabang meliputi:

(a) Pertumbuhan kantor cabang

(b) Produksi berdasarkan produk dan cara bayar

(c) Pencapaian konservasi, pengelolaan dana

(d) Program kerja dan *action plan* kantor cabang

(2) Melaksanakan penyiapan pasar, meliputi:

(a) Menetapkan pasar sasaran dan skala prioritas penggarapan pasar

(b) Melakukan pendataan pasar

(c) Mengendalikan pelaksanaan pendataan pasar

(d) Menganalisa potensi pasar berdasarkan data pasar

(e) Melaporkan perkembangan bank data pasar

(3) Melaksanakan pemeliharaan dan pengembangan jaringan pasar serta operasi sinergi meliputi:

(a) Menginventarisir jaringan pasar yang ada

(b) Membuat rencana kegiatan pengembangan jaringan pasar

(c) Memelihara jaringan pasar yang dimiliki

(d) Melaksanakan sinergi operasional dengan kantor cabang lain, bisnis lain, dan BUMIPUTERA Group.

(e) Melaporkan perkembangan jaringan pasar dan implementasi sinergi.

(4) Melaksanakan dan mengendalikan kegiatan mekanisme operasional meliputi:

(a) *Re-check* produksi

(b) Operasional produksi

- (c) Operasional konservasi
- (d) Operasional pengelolaan dana
- (e) Mengevaluasi efektifitas kegiatan TOA

(5) Melaksanakan pengadaan dan pemberdayaan organisasi

keagenan meliputi:

- (a) Merencanakan organisasi keagenan sesuai dengan kebutuhan dan potensi pasar
- (b) Melakukan rekrutmen dan seleksi awal serta job orientasi calon agen
- (c) Menempatkan agen coordinator dan agen sesuai dengan pasar garapannya
- (d) Menyiapkan surat perjanjian keagenan dan mengawasi pelaksanaannya
- (e) Melakukan pembinaan dan pengembangan organisasi keagenan
- (f) Mengusulkan pendidikan dan pelatihan, *ratraining*, *refreshing*, serta pengembangan keagenan
- (g) Melaksanakan *reward* atau *punishment*
- (h) Melaporkan perkembangan prestasi dan tingkat keberhasilan keagenan

(6) Mengawasi dan mengendalikan administrasi dan keuangan

meliputi:

- (a) Produksi dan provisi
 - (b) Premi, konservasi, dan portofolio
 - (c) Klaim dan pinjaman polis
 - (d) Keuangan dan utang piutang
 - (e) SDM pemasaran
 - (f) Sarana dan prasarana
 - (g) *Cash-management*
 - (h) Prinsip mengenal nasabah
 - (i) Mengamankan asset dan sarana dan prasarana kerja
 - (j) Melaporkan perkembangan kinerja
- (7) Melaksanakan kegiatan komunikasi pemasaran, hubungan masyarakat untuk membangun citra perusahaan dan kepuasan pelanggan meliputi:
- (a) Kehumasan dengan pusat pengaruh, tokoh masyarakat, pejabat pemerintah, dan sebagainya
 - (b) Sosial yang mengarah pada upaya peningkatan citra perusahaan dan pengembangan pasar
 - (c) Menangani keluhan-keluhan pemegang polis, agen coordinator dan agen
 - (d) Melayani hak-hak pemegang polis, agen coordinator dan agen
- (8) Melaksanakan Hubungan kerja, meliputi:

(a) Memonitor kehadiran *personal organic*

(b) Merekomendasikan pengajuan cuti dan fasilitas pegawai

(c) Menjaga iklim kerja yang kondusif, motivatif dan kompetitif

(d) Wewenang

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 dokumen-dokumen keuangan yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawabnya
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

e) Tanggung Jawab

Dalam melaksanakan kewajibannya, kepala cabang bertanggung jawab terhadap:

- (9) Terlaksananya pencapaian sasaran pertumbuhan bisnis meliputi produksi baru dan persistensi polis.
- (10) Terlaksananya pencapaian sasaran dan anggaran premi *income*, efisiensi biaya, dan setoran *netto*.
- (11) Tercapainya produktivitas agen.
- (12) Terlaksananya mekanisme pelayanan terhadap hak-hak pemegang polis.
- (13) Terlaksananya penyelenggaraan pengeluaran pinjaman polis dan angsuran/pelunasan secara tertib dan benar.
- (14) Terlaksananya proses pemenuhan kebutuhan keagenan baik kuantitatif maupun kualitatif.
- (15) Terlaksananya pembinaan, pengembangan dan pemberdayaan organisasi keagenan.

(16) Tercapainya peningkatan kuantitas dan kualitas jaringan pemasaran.

(17) Terlaksananya tertib administrasi keuangan dan dokumentasi dengan baik di kantor cabang.

(18) Terpeliharanya pengamanan *asset-asset* perusahaan serta sarana dan prasarana kerja yang tersedia.

(19) Terlaksananya pelaporan yang akurat dan tepat waktu.

(20) Terlaksananya penilaian unjuk kerja terhadap pejabat/ pegawai di unit kerjanya.

(21) Terlaksananya prinsip mengenal nasabah.

(22) Terjaganya citra positif perusahaan.

(23) Terlaksananya hubungan kerja yang baik.

2) Kepala Unit Administrasi dan Keuangan (KUAK)

a) Hubungan Organisasi

Kepala unit administrasi dan keuangan bertanggung jawab kepada kepala cabang dan membawahi staf urusan keuangan serta pegawai administrasi.

b) Peran

Kepala unit administrasi dan keuangan berperan dalam melaksanakan, membina, mengawasi dan mengendalikan kegiatan administrasi keuangan, serta pelayanan kepada pemegang polis, agen coordinator dan agen.

c) Tugas dan Kewajiban

1. Menyiapkan rencana sasaran/ anggaran penerimaan dan pengeluaran kantor cabang, meliputi:
 - (a) Penerimaan premi, angsuran/ pelunasan pinjaman polis, angsuran/ pelunasan piutang pegawai, segel polis dan penerimaan lainnya.
 - (b) Pengeluaran klaim, pinjaman polis, biaya pertama, biaya lanjutan, pinjaman pegawai, dan pengeluaran biaya lainnya.
 - (c) Setoran *netto* ke kantor pusat.
2. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian penerimaan pengeluaran uang meliputi:
 - (a) Validasi setiap transaksi keuangan di kantor cabang.
 - (b) Transaksi keuangan di kantor cabang.
 - (c) Melakukan rekonsiliasi/ pencocokan antara pengeluaran dan penerimaan uang dengan bukti-bukti pendukung serta pelaporannya.
 - (d) Saldo kas secara harian.
3. Melaksanakan dan mengawasi tertib administrasi dan bidang umum meliputi:
 - (a) Administrasi produksi dan provisi.
 - (b) Administrasi premi, konservasi dan portofolio.

- (c) Administrasi klaim dan pinjaman polis.
 - (d) Memelihara dan mengamankan *asset* perusahaan, sarana dan prasarana kerja.
4. Melaksanakan kegiatan pelayanan pelanggan
- (a) Menangani dan menyelesaikan keluhan-keluhan pemegang polis.
 - (b) Melaksanakan pelayanan terhadap hak-hak pemegang polis, agen dan agen koordinator.
5. Melaksanakan prinsip mengenal nasabah meliputi:
- (a) Memonitor transaksi mencurigakan.
 - (b) Melaporkan transaksi yang mencurigakan.
6. Melaksanakan seluruh sistem aplikasi, meliputi:
- (a) Melaksanakan seluruh sistem aplikasi, meliputi: bank data pasar, *data base* keagenan, produksi baru, portofolio, setoran premi, klaim, pinjaman polis, keuangan, remunerasi, dan utang piutang.
 - (b) Melaporkan kendala pelaksanaan sistem yang ditemukan.
7. Membuat laporan hasil kinerjanya meliputi:
- (a) Hasil aktivitas operasional.
 - (b) Keuangan kantor cabang.
8. Melaksanakan hubungan kerja meliputi:

(a) Mengawasi dan mengendalikan kehadiran pegawai di unit kerjanya.

(b) Mengusulkan pengajuan cuti dan fasilitas pegawai.

(c) Memelihara dan mengembangkan harmonisasi kerja.

(d) Melakukan penilaian karya personil di unit kerjanya.

d) Wewenang

1. Menggunakan seluruh sarana dan prasarana kerja untuk melaksanakan kelancaran pelaksanaan tugas.

2. Menandatangani 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 para 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.

d) Tanggung Jawab

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. Terlaksanakannya pengawasan dan pengendalian tertib administrasi serta dokumentasi secara baik.
4. Terlaksananya seluruh sistem 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)

a) Hubungan Organisasi

Kepala unit operasional bertanggung jawab kepada kepala cabang dan mengkoordinir agen dalam unit kerjanya.

b) Peran

Kepala unit operasional berperan dalam melaksanakan, membina, dan mengendalikan kegiatan operasional penjualan, operasional konservasi, dan pelayanan kepada pemegang polis.

c) Tugas dan Kewajiban

Melakukan pengawasan, pengendalian, dan pembinaan terhadap agen produksi dan/ agen debit yang berada dibawah koordinasinya.

4) Kasir

a) Menerima dan mengeluarkan uang kas setelah mendapat persetujuan pejabat yang berwenang.

b) Membuat dan menyusun laporan keuangan:

- 1. Rekapitulasi LBK harian/ bulan.
- 2. Daftar perincian sisa kas/ bulan dan bank.
- 3. LKB.
- 4. Bukti kas penerimaan/ pengeluaran.
- 5. Lampiran-lampiran yang diperlukan.

c) Setoran pajak bulanan dana 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, dan PAM.

b) Melaksanakan administrasi keuangan:

- 1. Membuat *voucher*.
- 2. Menyusuk LKB/LBB/Droping rupiah dan US.
- 3. Menyusun utang piutang.

4. Membuat kertas kerja setoran 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:

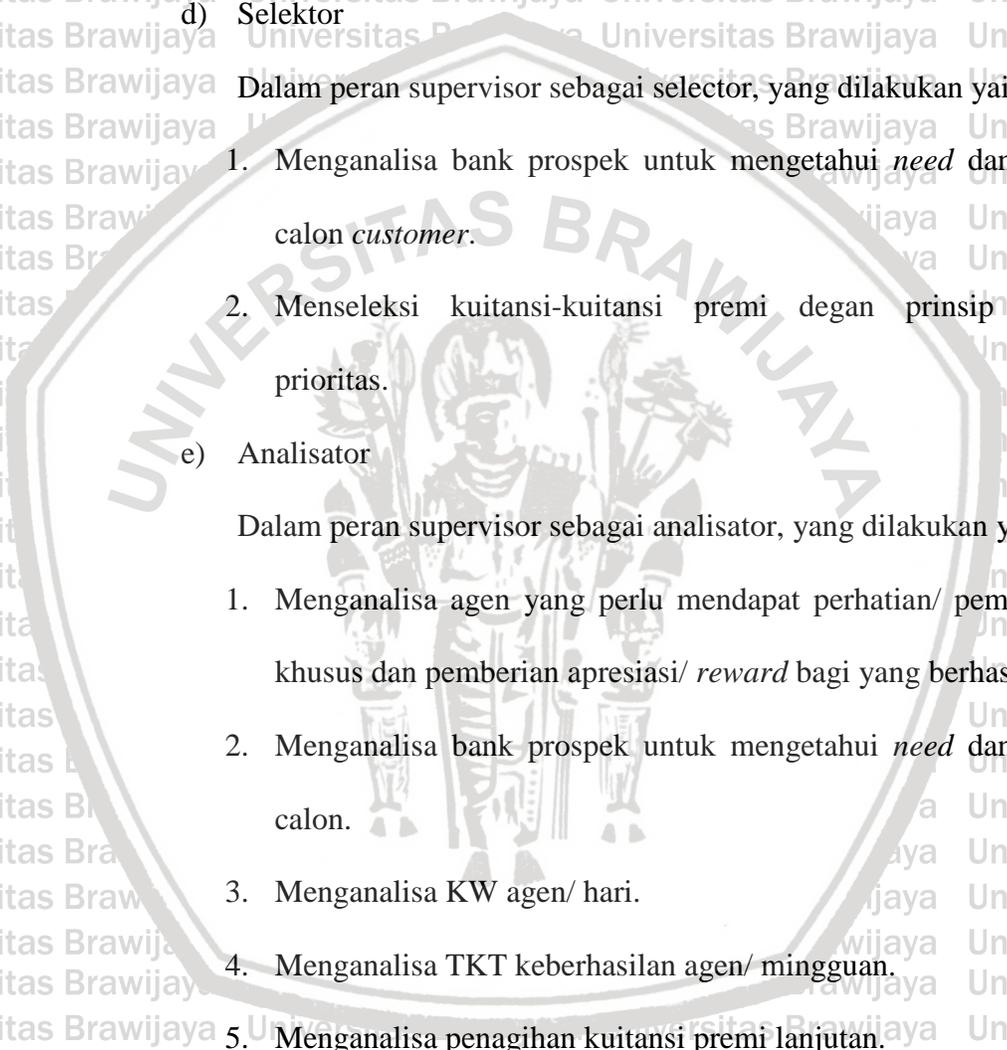
1. Menganalisa bank prospek untuk mengetahui *need* dan *want* calon *customer*.
2. Menseleksi kuitansi-kuitansi premi degan prinsip skala prioritas.

e) Analisator

Dalam peran supervisor sebagai analisator, yang dilakukan yaitu:

1. Menganalisa agen yang perlu mendapat perhatian/ pemisahan 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 *alternative* dan pemecahan masalah.

g) Supervisi

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

7) Agen

Dalam melaksanakan tugasnya, agen dibagi menjadi 3 yaitu:

a) Agen Produksi

Agen produksi adalah agen yang mempunyai kewajiban melakukan kegiatan penutupan produksi baru asuransi jiwa sesuai dengan segmen pasarnya. Agen produksi 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

AJB (Asuransi Jiwa Bersama) BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang

Kayutangan, Malang adalah suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa. Adapun jenis layanan yang diselenggarakan oleh AJB (Asuransi Jiwa

Bersama) BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang adalah sebagai berikut:

1) Asuransi Kumpulan

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

Asuransi kumpulan adalah asuransi yang diperuntukan bagi karyawan/ pekerja 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 eka waktu

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

2. Asuransi kredit cicilan/ tahunan

Benefit berupa pelunasan pinjaman kepada kreditur apabila peserta meninggal dunia.

3. Asuransi kredit annuitas.

4. Asuransi ekaswara

Bersifat *non saving*, masa asuransi 1 tahun, memberikan *benefit* berupa uang pertanggung kepada pemegang polis apabila peserta meninggal dunia.

5. Asuransi eka waktu

Bersifat *non saving*, masa asuransi 1 tahun, memberikan *benefit* berupa uang pertanggung 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 pembedahan

Memberikan *benefit* kepada peserta berupa penggantian biaya rawat inap dan atau pembedahan di rumah 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 dua 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 seluruh 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 periode*).
2. Apabila pembayaran premi dihentikan atau tunggakan premi tidak dilunasi dalam masa leluasa sedangkan polis 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.

c) Masa Leluasa (*Grace Periode*)

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

3) Pengajuan Klaim

a) Secara Umum

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

b) Secara Khusus

Klaim asuransi jiwa adalah tuntutan dari pihak pemegang polis/ yang ditunjuk kepada pihak asuransi atas sejumlah pembayaran uang pertanggungan (UP) atau nilai tunai yang timbul karena syarat-syarat dalam perjanjian asuransi telah terpenuhi.

Penyebab terjadinya klaim:

1. Tertanggung meninggal dunia.

2. Pemegang polis menghentikan pembayaran preminya dan memutuskan perjanjian asuransinya pada saat polisnya sudah mempunyai nilai tunai.

3. 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).

- 4. Tertanggung mendapat kecelakaan.
- 5. Tertanggung karena suatu penyakit perlu diopname atau rawat jalan

4. Logo Perusahaan

Gambar 4

Logo AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang



Makna logo :

Logo Bumiputera melambangkan kedaulatan, martabat, dan kekuatan dalam arti yang modern, inklusif, dan mencerminkan karakter tradisional Indonesia yang menyimbolkan pertumbuhan dan pembaharuan. Logo ini juga merepresentasikan konsep mutualis antara tiga pemangku kepentingan AJB BUMIPUTERA 1912 yaitu pemegang polis, karyawan dan negara.

B. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para responden, yaitu mengambil sampel sebanyak 49 orang karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang, maka dapat diambil gambaran tentang karakteristik dari responden yang diteliti sebagai berikut:

1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian tersebut, jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini:

Tabel 7
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
1	Laki-laki	5	10,4
2	Perempuan	43	89,6
	Jumlah	48	100%

Sumber: Data primer diolah, (2013)

Dari tabel dapat dilihat jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 5 orang, atau 10,4%. Sedangkan 43 orang lainnya, atau 89,6% adalah berjenis kelamin perempuan. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang berjenis kelamin perempuan.

2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Dari hasil penelitian tersebut, jumlah responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini:

Tabel 8
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah (orang)	Persentase
1	≤25 tahun		2%
2	>25 tahun	7	14,6%
3	>30 tahun	4	8,4%
4	>35 tahun	14	29%
5	>40 tahun	22	46%
	Jumlah	48	100%

Sumber: Data primer diolah, 2013

Berdasarkan tabel dapat dilihat jumlah responden terbesar adalah pada usia diatas 41 tahun dengan jumlah 22 orang (46%), responden berusia 36 sampai 40 tahun dengan jumlah 14 orang (29%), disusul responden dengan usia 26-30 tahun dengan jumlah 7 orang (14,6%), diurutan keempat responden dengan usia 31 sampai dengan 35 tahun dengan jumlah 4 orang (8,4%), sedangkan usia 21-25 tahun berjumlah 2 orang (2%).

3. Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan

Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 9 berikut ini:

Tabel 9
Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase
1	SMP	1	2%
2	SMA	24	50%
3	Diploma	4	8,4%
4	Sarjana	19	39,6%
5	Pascasarjana	0	0%
	Jumlah	48	100%

Sumber: Data primer diolah, 2013

Berdasarkan tabel dapat dilihat jumlah responden terbesar berpendidikan terakhir berturut sebagai berikut: tamatan SMA dengan jumlah 24 orang (50%), disusul tamatan sarjana dengan jumlah 19 orang (39,6%), tamatan diploma 4 orang (8,4%), selanjutnya tamatan SMP dengan jumlah 1 orang (2%), sedangkan pascasarjana berjumlah 0.

4. Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja responden berdasarkan hasil penyebaran kuesiner dapat dilihat pada tabel 10 berikut:

Tabel 10
Distribusi Responden Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase
1	< dari 1 tahun	10	20,8%
2	1-2 tahun	8	16,7%
3	> 2 tahun	30	62,5%
	Jumlah	48	100%

Sumber: Data primer diolah, 2013

Dari tabel dapat dilihat bahwa jumlah responden yang mempunyai masa kerja lebih dari 2 tahun adalah sebanyak 30 orang atau 62,5%, sedangkan 10 orang atau 20,8% mempunyai masa kerja kurang dari setahun, 8 orang atau 16,7% mempunyai masa kerja 1 sampai 2 tahun. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang mempunyai masa kerja lebih dari 2 tahun.

C. Asumsi-Asumsi Klasik Regresi

Asumsi-asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan regresi linier berganda. Setelah diadakan perhitungan regresi berganda melalui alat bantu *SPSS for windows versi 16.0*, diadakan pengujian uji asumsi klasik regresi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui apakah data setiap variabel baik bebas, variabel terikat atau keduanya akan dianalisis berdistribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Hasil pengujian normalitas berupa grafik yang disebut *normal probability plot*. Model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dengan ketentuan sebagai berikut. Hipotesis yang digunakan:

- H_0 : residual tersebar normal
- H_1 : residual tidak tersebar normal

Jika nilai sig. (*p-value*) > 0,05 maka H_0 diterima artinya normalitas terpenuhi.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11
Hasil Uji Normalitas Data

Jalur	Kolmogorov-Smirnov	Asymp.Sig
X terhadap Y	0,448	0,988

Sumber: Data primer diolah, 2013

Dari hasil perhitungan didapat nilai Asymp.Sig sebesar 0,988 atau lebih besar dari 0,05 maka ketentuan H_0 diterima, yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi dan data pada penelitian ini menyebar normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai tolerance yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai tolerance < 0,1 maka terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 12 sebagai berikut:

Tabel 12
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
X ₁	0,731	1,368
X ₂	0,731	1,368

Sumber: Data primer diolah, 2013

Berdasarkan tabel, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- a. Tolerance untuk insentif karyawan adalah 0,731
- b. Tolerance untuk lingkungan kerja karyawan 0,731

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance $> 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Faktor) dengan angka 10. Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas:

- a. VIF untuk insentif karyawan adalah 1,368
- b. VIF untuk lingkungan kerja karyawan adalah 1,368

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinieritas dapat terpenuhi.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain

tetap, maka disebut homokedastisitas. Sedangkan jika berbeda atau tidak homokdastisitas disebut heterokedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui terjadinya heterokedastisitas digunakan uji *Glesier* yaitu meregresikan *invers* semua variabel bebas dengan absolute residual. Jika sig yang diperoleh lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka persamaan regresi tersebut homokedastisitas (tidak mengandung heterokedastisitas). Prosedur uji dilakukan dengan uji Scatter Plot.

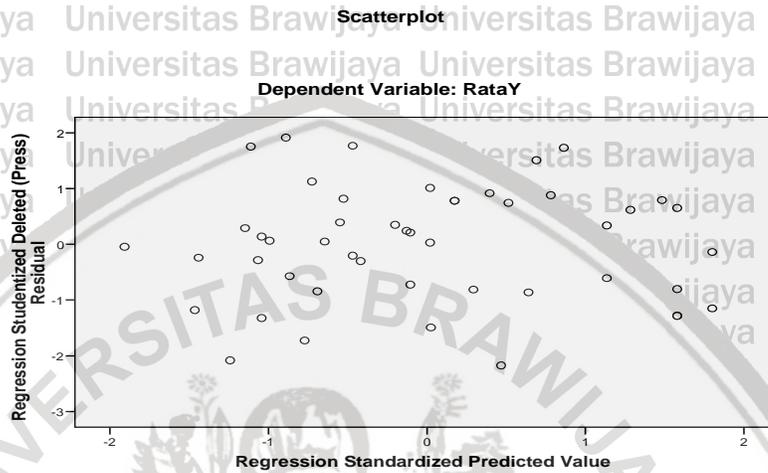
Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis:

H_0 : ragam sisaan homogen

H_1 : ragam sisaan tidak homogen

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan P-P Plot menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain terdapat gejala heterokedastisitas.

Gambar 5
Grafik Scatter Plot Y



Sumber: Data primer diolah, 2013

Hasil pengujian pada gambar 5 didapat gambaran bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heterokedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogeny (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

4. Uji Autokorelasitas

Pengujian autokorelasitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Menurut (Sulaiman, 2002:139) cara untuk melakukan pengujian terhadap asumsi autokorelasi adalah menggunakan kriteria Durbin Watson (DW) dengan

ketentuan $1.65 < DW < 2.35$ yang mempunyai kesimpulan tidak ada autokorelasitas.

Setelah melakukan perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS for windows versi 16.0, maka didapatkan hasil uji autokorelasitas sebagai mana yang tampak pada tabel 13:

Tabel 13
Hasil Uji Autokorelasitas

Pengaruh Variabel	Nilai DW	Kesimpulan
X ₁ dan X ₂ terhadap Y	2,298	Tidak Terjadi Autokorelasitas

Sumber: Data primer diolah, 2013

D. 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 bebas yang terdiri dari Insentif Karyawan (X₁) dan Lingkungan Kerja Karyawan (X₂), serta variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Pada analisis statistik deskriptif ini berturut-turut akan disajikan tentang pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang.

a. Variabel Insentif Karyawan (X_1)

Terdapat 5 pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai variabel insentif karyawan (X_1). Dari 5 pernyataan tersebut diperoleh jawaban seperti yang tampak pada tabel 14 berikut ini:

Tabel 14
Distribusi Frekuensi Variabel Insentif Karyawan(X_1)

Item	Jawaban Responden										Mean
	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
$X_{1,1}$	0	0	0	0	15	31,3	18	37,5	15	31,3	4,0
$X_{1,2}$	0	0	0	0	16	33,3	22	45,8	10	20,8	3,87
$X_{1,3}$	0	0	0	0	17	35,4	20	41,7	11	22,9	3,87
$X_{1,4}$	0	0	1	2,1	15	31,3	21	43,8	11	22,87	3,87
$X_{1,5}$	0	0	0	0	12	25,0	24	50,0	12	25,0	4,0
Rata-rata (Mean)											3,92

Sumber: Data primer diolah, 2013

Keterangan Item:

$X_{1,1}$ Jumlah pemberian bonus yang diberikan perusahaan selama ini sudah memuaskan

$X_{1,2}$ Komisi yang diberikan perusahaan memuaskan karyawan

- X_{1.3} Pembagian keuntungan yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan
- X_{1.4} Pemberian piagam penghargaan kepada karyawan yang berprestasi
- X_{1.5} Karyawan menerima pujian dari atasan jika bekerja dengan baik

Dari tabel 13 dapat diketahui jawaban responden pada item jumlah pemberian bonus yang diberikan perusahaan selama ini sudah memuaskan (X_{1.1}) dengan pernyataan sangat tidak setuju 0 (0%), tidak setuju sebanyak 0 (0%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (31,3%), setuju sebanyak orang 18 (37,5%), sangat setuju sebanyak 15 orang (31,1). Item ini memiliki mean 4,0.

Pada item komisi yang diberikan perusahaan memuaskan karyawan (X_{1.2}) dengan pernyataan sangat tidak setuju 0 orang (0%), tidak setuju 0 (0%), ragu-ragu sebanyak 16 orang (33,3%), setuju sebanyak 22 orang (45,8%), dan sangat setuju 10 (20,8%). Item ini memiliki nilai mean 3,87.

Pada item pembagian keuntungan yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan (X_{1.3}) dengan pernyataan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju 0 (0%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (35,4%), setuju sebanyak 20 orang (41,7%), sangat setuju 11 orang (22,9%). Item ini memiliki nilai mean 3,87.

Pada item pemberian piagam penghargaan kepada karyawan yang berprestasi (X_{1.4}) dengan pernyataan sangat tidak setuju 0 (0%), tidak setuju sebanyak 1 orang (2,1%), ragu-ragu sebanyak 15 orang (31,3%),

setuju sebanyak 21 orang (43,8%), dan sangat setuju 11 orang (22,9%). Item ini memiliki nilai mean 3,87.

Pada item karyawan menerima pujian dari atasan jika bekerja dengan baik ($X_{1,5}$) dengan pernyataan sangat tidak setuju 0 orang (0%), tidak setuju 0 (0%), ragu-ragu sebanyak 12 orang (31,3%), setuju sebanyak 24 orang (50,0%), setuju 12 orang (25,0%). Item ini memiliki mean 4,0.

b. Variabel Lingkungan Kerja Karyawan (X_2)

Terdapat 8 pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai variabel Lingkungan Kerja Karyawan (X_2). Dari 8 pernyataan tersebut diperoleh jawaban seperti yang tampak pada tabel 15 berikut ini:

Tabel 15
Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Karyawan (X_2)

Item	Jawaban Responden										Mean
	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
$X_{2,1}$	0	0	0	0	7	14,6	19	39,6	22	45,8	4,31
$X_{2,2}$	0	0	0	0	11	22,9	19	39,6	18	37,5	4,14
$X_{2,3}$	0	0	0	0	10	20,8	17	35,4	21	43,8	4,22
$X_{2,4}$	0	0	0	0	6	12,5	21	43,8	21	43,8	4,31
$X_{2,5}$	0	0	0	0	8	16,7	18	37,5	22	45,8	4,29
$X_{2,6}$	0	0	1	2,1	10	20,8	16	33,3	21	43,8	4,18
$X_{2,7}$	0	0	0	0	11	22,9	20	41,7	17	35,4	4,12
$X_{2,8}$	0	0	0	0	10	20,8	15	31,3	23	47,9	4,27
Rata-rata (Mean)											4,23

Sumber: Data primer diolah, 2013

Keterangan Item:

- X_{2.1} Sumber cahaya pada ruang kerja sudah memadai
- X_{2.2} Pemerataan distribusi cahaya dalam ruang kerja tidak mengganggu konsentrasi karyawan
- X_{2.3} Kebersihan lingkungan tempat bekerja selalu terjaga
- X_{2.4} Kerapian penataan peralatan di ruang kerja dapat memperlancar pekerjaan yang dilakukan
- X_{2.5} Terjalannya komunikasi dua arah antara pimpinan dengan bawahan di dalam perusahaan
- X_{2.6} Pimpinan perusahaan memberikan kepercayaan kepada bawahan
- X_{2.7} Karyawan saling membantu apabila terjadi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan
- X_{2.8} Karyawan merasa bagian dalam kelompok perusahaan

Dari tabel 14 dapat diketahui jawaban responden dari item sumber cahaya pada ruang kerja sudah memadai (X_{2.1}) dengan pernyataan sangat tidak setuju 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), ragu-ragu sebanyak 7 orang (14,6%), setuju sebanyak 19 orang (39,6%), dan sangat setuju 22 orang (45,8%) orang. Item ini memiliki nilai mean 4,31.

Pada item pemerataan distribusi cahaya dalam ruang kerja tidak mengganggu konsentrasi karyawan (X_{2.2}) dengan pernyataan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju 0 (0%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (22,9%), setuju sebanyak 19 orang (39,6%), sangat setuju 18 orang (37,5%). Item ini memiliki nilai mean 4,14.

Pada item kebersihan lingkungan tempat bekerja selalu terjaga (X_{2.3}) dengan pernyataan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju 0 (0%), ragu-ragu sebanyak 10 (20,8%), setuju sebanyak 17 orang (35,4%), sedangkan sangat setuju 21 orang (43,8%). Item ini memiliki nilai mean 4,22.

Pada item kerapian penataan peralatan di ruang kerja dapat memperlancar pekerjaan yang dilakukan ($X_{2,4}$) dengan pernyataan sangat tidak setuju 0 (0%), tidak setuju 0 (0%), ragu-ragu sebanyak 6 orang (12,5%), setuju sebanyak 21 orang (43,8%), sangat setuju 21 (43,8%). Item ini memiliki nilai mean sebesar 4,31.

Pada item terjalannya komunikasi dua arah antara pimpinan dengan bawahan di dalam perusahaan ($X_{2,5}$) dengan pernyataan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), ragu-ragu sebanyak 8 orang (16,7%), setuju sebanyak 18 orang (37,5%), sangat setuju 22 (45,8%). Item ini memiliki nilai mean 4,29.

Pada item pimpinan perusahaan memberikan kepercayaan kepada bawahan ($X_{2,6}$) dengan pernyataan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 1 orang (2,1%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (20,8%), setuju sebanyak 16 orang (33,3%), sangat setuju 21 orang (43,8%). Item ini memiliki nilai mean 4,18.

Pada item karyawan saling membantu apabila terjadi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan ($X_{2,7}$) dengan pernyataan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), ragu-ragu sebanyak 11 orang (22,9%), setuju sebanyak 20 orang (41,7%), sangat setuju 17 (35,4%). Item ini memiliki nilai mean 4,12.

Pada item karyawan merasa bagian dalam kelompok perusahaan ($X_{2,8}$) dengan pernyataan sangat tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 0 orang (0%), ragu-ragu sebanyak 10 orang (20,8%), setuju sebanyak 15 orang (31,3%), dan sangat setuju 23 (47,9%). Item ini memiliki nilai mean 4,27.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat 6 pernyataan yang diajukan kepada responden mengenai variabel kinerja karyawan (Y). Dari 6 pernyataan tersebut diperoleh jawaban seperti yang tampak pada tabel 16 berikut ini:

Tabel 16
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Jawaban Responden										Mean
	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y ₁	0	0	2	4,2	23	47,9	19	39,6	4	8,3	3,52
Y ₂	0	0	17	14,6	17	35,4	22	45,8	2	4,2	3,39
Y ₃	0	0	9	18,8	22	45,8	13	27,1	4	8,3	3,25
Y ₄	0	0	5	10,4	25	52,1	18	37,5	0	0	3,27
Y ₅	0	0	9	18,8	21	43,8	17	35,4	1	2,1	3,20
Y ₆	0	0	7	14,6	24	50,0	17	35,4	0	0	3,20
Rata-rata (Mean)											3,30

Sumber: Data primer diolah, 2013

Keterangan Item:

- Y₁ Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban yang diberikan perusahaan
- Y₂ Kemampuan menyelesaikan pekerjaan karyawan meningkat dibanding tahun lalu
- Y₃ Mutu pekerjaan karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan
- Y₄ Mutu hasil pekerjaan karyawan meningkat dibanding waktu lalu
- Y₅ Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan
- Y₆ Ketetapan waktu penyelesaian pekerjaan karyawan meningkat dibanding waktu lalu

Dari tabel 15 dapat diketahui jawaban responden pada item karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban yang diberikan perusahaan (Y₁) dengan pernyataan sangat tidak setuju 0 (0%), tidak setuju sebanyak 2 orang (4,2%), ragu-ragu sebanyak 23 orang (47,9%), setuju sebanyak 19 orang (39,6%), sangat setuju sebanyak 4 orang (8,3%). Item ini memiliki nilai mean 3,52.

Pada item (Y₂) kemampuan menyelesaikan pekerjaan karyawan meningkat dibanding tahun lalu (Y₂) dengan pernyataan sangat tidak setuju 0 (0%), tidak setuju sebanyak 7 orang (14,6%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (35,4%), setuju sebanyak 22 orang (45,8%), sangat setuju sebanyak 1 orang (2,1%). Item ini memiliki nilai mean 3,39.

Pada item mutu pekerjaan karyawan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan (Y₃) dengan pernyataan sangat tidak setuju 0 (0%), tidak setuju sebanyak 9 orang (18,8%), ragu-ragu sebanyak 17 orang (35,4%),

setuju sebanyak 22 orang (45,8%), sangat setuju sebanyak 2 orang (4,2%).

Item ini memiliki nilai mean 3,25.

Pada item mutu hasil pekerjaan karyawan meningkat dibanding waktu lalu (Y_4) dengan pernyataan sangat tidak setuju 0 (0%), tidak setuju sebanyak 5 orang (10,4%), ragu-ragu sebanyak 25 orang (52,1), setuju sebanyak 25 orang (52,1%), sangat setuju 0 (0%). Item ini memiliki nilai mean 3,27.

Pada item karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan (Y_5) dengan pernyataan sangat tidak setuju 0 (0%), tidak setuju sebanyak 9 orang (18,8%), ragu-ragu sebanyak 21 orang (43,8), setuju sebanyak 17 orang (35,4%), sangat setuju 1 (2,1%). Item ini memiliki nilai mean 3,20.

Pada item ketetapan waktu penyelesaian pekerjaan karyawan meningkat dibanding waktu lalu (Y_6) dengan pernyataan sangat tidak setuju 0 orang (0%), tidak setuju sebanyak 7 orang (14,6%), ragu-ragu sebanyak 24 orang (50,0%), setuju sebanyak 17 orang (35,4%), sangat setuju 0 (0%). Item ini memiliki nilai mean 3,20.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Dari penelitian ini, uji hipotesis menggunakan *SPSS for windows versi 16.0*, dengan menguji regresi linier berganda yang merupakan analisis untuk mengetahui besarnya pengaruh antara dua variabel atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan

5% ($\alpha= 0,05$). Hasil perhitungan regresi linier berganda ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 17
Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda antara Variabel Insentif Karyawan (X_1) dan Variabel Lingkungan Kerja Karyawan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Koefisien Regresi (b)	Std. error	Beta	t	Sig.	Keterangan
Constant	0,594	0,406				
X_1	0,560	0,104	0,533	5,381	0,000	Signifikan
X_2	0,402	0,97	0,410	4,141	0,000	Signifikan
R	= 0,823					
R Square	= 0,678					
Adjusted R Square	= 0,663					
Fhitung	= 47,296					
Sig F	= 0,000					
α	= 0,05					

Sumber: Data primer diolah, 2013

Dalam uji statistik ini dipergunakan regresi linier berganda. Hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan pengaruh variabel insentif karyawan dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan perhitungan SPSS 16.0 for windows diketahui persamaan regresi:

a. Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,594 + 0,560 \cdot (X_1) + 0,402 \cdot (X_2)$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan mengenai keadaan variabel-variabel sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 0,594 menunjukkan jika variabel bebas (X_1 dan X_2) diabaikan atau diasumsikan 0 maka besar Y adalah 0,595 artinya sebelum atau tanpa adanya variabel insentif karyawan dan lingkungan kerja karyawan dalam perusahaan maka besarnya kinerja akan sebesar 0,594.

2. Apabila diasumsikan bahwa variabel X_2 adalah konstan maka setiap kenaikan X_1 sebanyak satu satuan atau 1% maka Y diperkirakan akan mengalami peningkatan sebesar 0,560 atau 56%. Dengan kata lain dapat disebutkan bahwa setiap peningkatan insentif karyawan sebesar satu satuan atau 1% maka kinerja akan mengalami sebesar 0,560 satuan atau sebesar 56%, ternyata dengan asumsi bahwa faktor lingkungan kerja karyawan konstan.

3. Apabila diasumsikan bahwa variabel X_1 adalah konstan maka setiap kenaikan X_2 sebanyak satu satuan atau 1% maka Y diperkirakan akan mengalami peningkatan sebesar 0,402. Dengan kata lain dapat disebutkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja karyawan sebesar satu satuan atau 1% maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,402 satuan atau sebesar 40,2%, tentunya dengan asumsi bahwa faktor insentif karyawan konstan.

b. Nilai R adalah sebesar 0,823. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar 0,823 antara variabel bebas (insentif karyawan dan lingkungan kerja karyawan) dan variabel terikat (kinerja

karyawan). Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan itu, maka dapat digunakan pedoman seperti tertera pada tabel 18.

Tabel 18
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,790	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Data primer diolah, 2013

Berdasarkan tabel 14, maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar 0,823 termasuk pada kategori sangat kuat, jadi terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas (Insentif Karyawan dan Lingkungan Kerja Karyawan) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan).

c. Nilai *R square* adalah sebesar 0,678 atau 67,8%. *R square* menunjukkan sumbangan variabel insentif karyawan (X_1) dan lingkungan kerja karyawan (X_2) yang digunakan dalam persamaan regresi ini mampu memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 67,8%; sedangkan sisanya sebesar 32,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas yang diteliti.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Pada uji hipotesis ini dilakukan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$. Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai Sig F sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukan sebesar 0,05 (5%). Nilai probabilitas tersebut dibawah 5 % ($0,000 < 0,005$) sehingga menghasilkan keputusan terhadap H_0 ditolak, karena H_0 ditolak maka hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan antara variabel insentif karyawan (X_1), dan lingkungan kerja karyawan (X_2), secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang.
- b) Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel insentif karyawan (X_1), dan lingkungan kerja karyawan (X_2), dapat dilihat dari nilai R^2 yaitu sebesar 0,678. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel insentif karyawan dan lingkungan kerja karyawan bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang sebesar 67,8% sedangkan sisanya sebesar 32,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji Parsial/ Uji t

Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika nilai probabilitas $t < \alpha$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya jika probabilitas $t > \alpha$ maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil dari uji dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Uji parsial antara X_1 (Insentif Karyawan) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan nilai signifikan t (probabilitas t) yang dihasilkan 0,000 di bawah nilai signifikan 0,05. Karena nilai probabilitas $t < \alpha(0,000 < 0,05)$ maka pengaruh X_1 (Insentif Karyawan) terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dilihat dari besaran koefisien regresi maka dapat diinterpretasikan bahwa setiap terjadi pengaruh insentif karyawan naik sebesar 1 satuan maka akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan sebesar 0,560 satuan apabila variabel lainnya tetap.

b) Uji parsial antara X_2 (Lingkungan Kerja Karyawan) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan nilai signifikan t (probabilitas t) yang dihasilkan

0,000 dibawah nilai signifikan 0,05. Karena nilai probabilitas probabilitas $t < \alpha(0,000 < 0,05)$ maka pengaruh X_2 (Lingkungan Kerja Karyawan) terhadap Y (Kinerja Karyawan) adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

Dari hasil uji t dapat disimpulkan bahwa variabel bebas insentif karyawan (X_1), dan lingkungan kerja karyawan (X_2), secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang. Diketahui juga variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah insentif karyawan karena memiliki nilai Sig t paling besar yaitu 0,560.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan mengenai pengaruh signifikan insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh signifikan Insentif Karyawan (X_1) dan Lingkungan Kerja Karyawan (X_2) secara simultan terhadap Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil penelitian hipotesis alternative pertama dapat diketahui bahwa variabel insentif karyawan dan lingkungan kerja karyawan secara langsung bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

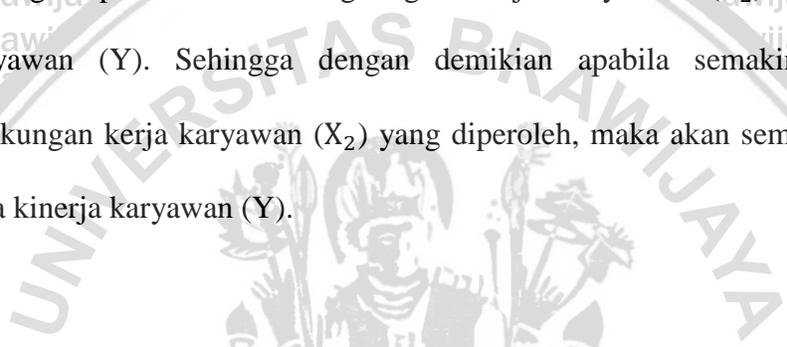
Besarnya pengaruh atau kontribusi dari variabel bebas secara bersama-sama dapat dilihat dari nilai R^2 sebesar 0,678. Hal ini berarti bahwa variabel insentif karyawan dan lingkungan kerja karyawan secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 67,8%, sedangkan sisanya sebesar 32,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas seperti insentif karyawan dan lingkungan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan terbukti kuat yaitu sebesar 67,8%. Hasil dari analisis regresi dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel insentif karyawan. Pengaruh dominan ini diketahui berdasarkan koefisien beta tertinggi yaitu 0,533 dan t tertinggi yaitu 5,381 dan probabilitas sebesar 0,000 ($\alpha < 0,05$).

2. Pengaruh signifikan Insentif Karyawan (X_1) dan Lingkungan Kerja Karyawan (X_2) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis alternative kedua, maka dapat diketahui terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel insentif karyawan (X_1) dan variabel lingkungan kerja karyawan (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dimana variabel insentif karyawan menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,560 ini berarti apabila setiap kenaikan variabel bebas sebesar 100% maka akan diikuti kenaikan variabel terikat sebesar 56%. Hal ini berarti terdapat hubungan positif dengan kinerja karyawan (Y), sehingga semakin tinggi tingkat

kenaikan insentif karyawan (X_1) yang diberikan, maka kinerja karyawan (Y) akan semakin meningkat pula.

Pada lingkungan kerja karyawan (X_2) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,402 maka setiap ada kenaikan variabel bebas sebesar 100% akan diikuti kenaikan variabel terikat sebesar 40,2%. Hal ini juga menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja karyawan (X_2) dengan kinerja karyawan (Y). Sehingga dengan demikian apabila semakin baik tingkat lingkungan kerja karyawan (X_2) yang diperoleh, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan (Y).



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil suatu kesimpulan dan saran yang bisa direkomendasikan sebagai pertimbangan karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang mengenai pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja, maka dapat dikemukakan beberapa hal yang merupakan kesimpulan dari penelitian ini, yaitu:

1. Secara parsial insentif karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda secara parsial lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel bebas insentif mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil pengujian analisis regresi linier berganda secara simultan dapat disimpulkan bahwa insentif karyawan dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

B. Saran

Saran-saran yang dapat disampaikan peneliti berkenaan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sehubungan dengan pengaruh insentif karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang dominan, maka AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang dapat lebih meningkatkan pemberian insentif yaitu meliputi pemberian bonus, pemberian piagam penghargaan dan pembagian keuntungan sesuai dengan harapan karyawan agar karyawan lebih mampu meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik.
2. Mengingat perusahaan asuransi merupakan perusahaan yang berorientasi pada target, adalah tuntutan bagi perusahaan untuk memberikan insentif yang memadai sesuai dengan asas kelayakan dan keadilan serta dapat memenuhi kebutuhan karyawan.
3. Selain itu AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Malang juga harus memperhatikan lingkungan kerja dalam perusahaan, seperti kebersihan lingkungan bekerja, penerangan yang memadai dan atasan percaya kepada bawahan agar dapat memperlancar pekerjaan karyawan dan lebih bersemangat dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rahman, A. 1991. *Ensiklopedia Ekonomi, KeuangandanPerdagangan*, cetakanKeenam. Jakarta :PradnyaParamita.
- Arikunto, Suharsini. 2006. *ProsedurPenelitian, SuatuPendekatanPraktis*. EdisiRevisi. Jakarta: RinekaCipta.
- _____. 2010. *ProsedurPenelitian, SuatuPendekatanPraktis*. EdisiRevisi 2010. Jakarta: RinekaCipta.
- Bernardin, H.J danRussel. 1993. *Human Resource Management*. USA: Mc. Graw Hill, Inc.
- Cokroaminotodalam <http://cokroaminoto.blogetery.com> denganjudul“ PolaKepemimpinanuntukMeningkatkanKinerja” yang diaksespadatanggal 6 november 2012.
- Dharma, Agus. 1993. *ManajemenPersonalia*. EdisiKetiga. Jakarta: Erlangga.
- Ghomes, Candra F. 2002. *ManajemenSumberDayaManusia*. Jakarta: BumiAksara
- Handoko, T.H. 2003. *ManajemenPersonalialadanSumberDayaManusia*. Yogyakarta: BFE UGM.
- Hasan, M. Iqbal. 2006. *Pokok-pokokMetodologiPenelitiandanAplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu, S. P. 2003. *ManajemenSumberDayaManusia*. Jakarta: BumiAksara. Jakarta: Raja GrafindoPersada.
- Kountur, Ronny. 2004. *MetodePenelitianuntukPenulisanSkripsidanTesis*. Cetakan II. Jakarta: PPM.
- Kusnadi. 2003. *Masalah, KerjaSama, Konflik, danKinerja*. Malang: Torada.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2005. *ManajemenSumberDayaManusia Perusahaan*. Bandung: PT. RemadjaRosdaKarya.
- Manullang, M. 2000. *ManajemenPersonalia*. CetakanKeempat. Jakarta: PenerbitGhalia Indonesia.

Moekijat. 2002. *Tata Laksana Kantor, Manajemen Perkantoran*. Bandung: CV. MandarMaju.

Nawawi, H. Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Nazir, Mohammad. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nuraida, Ida. 2008. *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta: Kanisius.

Panggabean, Mutiara, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.

Rivai, Veitzhal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.

Sarwoto. 1997. *Dasar – dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerjadan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV MandarMaju.

Sholehuddin. 2008. *Kepemimpinan Pemuda Dalam Berbagai Perspektif*. Cetakan I. Jakarta: PT. Intimedia Ciptanusantara.

Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Jakarta: STIE. YKPN

Soehartono, I. 1999. *Metodologi Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sulaiman, Wahid. 2002. *Jalan Pintas Menguasai SPSS*, Penerbit Andi, Yogyakarta.

Suprihanto. John, dkk. 2003. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Aditya Media .

Tohardi, A. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. MandarMaju.

Lampiran 1

KUESIONER

PENELITIAN SKRIPSI

**FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG**

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja” (Studi pada Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Kayutangan, Jl. Basuki Rahmat No.14 C, Malang), saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk meluangkan waktu mengisi daftar pertanyaan ini.

Penelitian ini adalah untuk memenuhi tugas akhir untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) Universitas Brawijaya Malang.

Keberhasilan saya dalam melakukan penelitian ini tidak lepas dari kerelaan dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk menjawab semua pertanyaan dengan lengkap. Jawaban yang anda berikan saya jamin kerahasiaannya, karena semata-mata hanya untuk kepentingan akademis dalam penyusunan skripsi.

Atas bantuan dan ketersediannya, saya sampaikan terima kasih.

Hormat saya,

Lia Cahya N.N

No. Responden :

(diisi oleh peneliti)

Petunjuk Pengisian:

1. Beri tanda silang (X) sesuai pendapat anda pada jawaban yang tersedia.
2. Pilih hanya satu jawaban pada setiap pertanyaan.

I. Identitas Diri Responden

1. Usia : a. 21-25 tahun d. 36-40 tahun
b. 26-30 tahun e. > 41 tahun
c. 31-35 tahun
2. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
3. Status : a. Kawin b. Belum Kawin
4. Pendidikan Terakhir : a. SMP d. Sarjana
b. SMA e. Pasca Sarjana
c. Diploma
5. Lama Bekerja di Perusahaan ini : a. < 1 tahun
b. 1 tahun s/d 2 tahun
c. > 2 tahun
6. Devisi/Bagian :

II. Daftar Pernyataan

Berikanlah tanda cek (✓) pada kolom yang menurut anda sesuai dengan jawaban

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

RR = Ragu-ragu

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

• Insentif

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Jumlah pemberian bonus yang diberikan oleh perusahaan selama ini sudah memuaskan anda					
2.	Komisi yang diberikan oleh perusahaan sudah memuaskan bagi anda					
3.	Pembagian keuntungan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan harapan anda					

4.	Bagi karyawan yang berprestasi, perusahaan akan memberikan penghargaan berupa piagam penghargaan				
5.	Bagi karyawan yang berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka pimpinan akan memberikan pujian				

• **Lingkungan Kerja**

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Sumber cahaya pada ruang kerja anda sudah memadai					
2.	Pemerataan distribusi cahaya dalam ruang kerja tidak mengganggu konsentrasi kerja karyawan					
3.	Kebersihan lingkungan tempat anda bekerja selalu terjaga					
4.	Kerapian penataan peralatan di ruang kerja anda dapat memperlancar pekerjaan yang anda lakukan					
5.	Terjalannya komunikasi dua arah antara pimpinan dengan bawahan di dalam perusahaan					
6.	Pimpinan anda memberikan kepercayaan kepada bawahan					
7.	Karyawan saling membantu apabila terjadi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan					
8.	Anda merasa menjadi bagian dalam kelompok perusahaan					

- **Kinerja**

No.	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban yang diberikan perusahaan					
2.	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan anda meningkat dibanding waktu lalu					
3.	Mutu pekerjaan anda sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan					
4.	Mutu hasil pekerjaan anda meningkat dibanding waktu lalu					
5.	Anda mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan					
6.	Ketetapan waktu penyelesaian pekerjaan anda meningkat dibanding waktu lalu					

Lampiran 2

Rekapitulasi Hasil Kuesioner Insentif (X_1)

Resp	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1	Rata-rata
1	4	4	4	4	4	20	4,00
2	5	4	5	5	5	24	4,80
3	3	3	3	3	3	15	3,00
4	5	4	4	3	4	20	4,00
5	4	4	3	4	3	18	3,60
6	5	4	3	3	4	19	3,80
7	3	3	4	3	4	17	3,40
8	4	3	3	4	4	18	3,60
9	4	4	4	4	4	20	4,00
10	5	5	5	5	4	24	4,80
11	5	5	5	4	5	24	4,80
12	3	3	3	4	4	17	3,40
13	3	4	4	3	4	18	3,60
14	5	5	4	4	4	22	4,40
15	3	3	3	3	3	15	3,00
16	3	3	4	3	3	16	3,20
17	3	4	4	3	3	17	3,40
18	5	4	3	4	3	19	3,80
19	4	4	3	4	4	19	3,80
20	4	4	4	4	5	21	4,20
21	4	4	3	5	4	20	4,00
22	4	5	4	5	4	22	4,40
23	5	4	4	5	5	23	4,60
24	5	4	5	5	3	22	4,40
25	5	4	5	5	5	24	4,80
26	5	5	5	4	5	24	4,80
27	4	4	5	5	3	21	4,20
28	3	4	4	3	4	18	3,60
29	4	4	3	3	5	19	3,80
30	3	3	3	4	4	17	3,40
31	3	3	4	4	4	18	3,60

32	4	3	4	4	4	19	3,80
33	4	4	4	4	4	20	4,00
34	3	3	3	4	3	16	3,20
35	5	5	5	5	5	25	5,00
36	3	3	3	4	4	17	3,40
37	3	3	3	3	3	15	3,00
38	4	5	3	2	5	19	3,80
39	3	4	3	3	3	16	3,20
40	5	5	5	5	5	25	5,00
41	5	5	4	5	5	24	4,80
42	4	4	4	4	4	20	4,00
43	4	3	4	3	4	18	3,60
44	3	3	4	4	4	18	3,60
45	4	3	4	3	3	17	3,40
46	4	4	5	4	4	21	4,20
47	5	5	5	4	5	24	4,80
48	4	3	3	3	4	17	3,40

Rekapitulasi Hasil Kuesioner Lingkungan Kerja (X₂)

Resp	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2	Rata-rata
1	3	3	4	4	5	5	3	4	31	3,88
2	4	4	5	5	5	5	4	5	37	4,63
3	3	3	3	3	4	3	3	3	25	3,13
4	4	4	5	5	5	4	5	5	37	4,63
5	3	3	3	3	3	2	3	3	23	2,88
6	4	5	3	5	3	3	3	4	30	3,75
7	5	4	5	4	5	3	4	5	35	4,38
8	4	4	3	3	5	4	4	4	31	3,88
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4,00
11	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
13	3	3	4	4	3	4	3	3	27	3,38
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
15	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
16	4	4	4	4	3	5	4	4	32	4,00
17	5	4	4	4	3	4	4	4	32	4,00
18	5	4	4	5	4	5	5	5	37	4,63
19	4	4	5	5	5	5	4	5	37	4,63
20	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3,88
21	4	5	4	5	4	3	4	3	32	4,00
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
23	5	4	4	5	4	4	4	5	35	4,38
24	5	4	4	5	4	4	4	5	35	4,38
25	5	5	5	4	5	5	5	5	39	4,88
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
27	4	3	4	4	4	4	4	4	31	3,88
28	4	3	4	4	4	4	4	5	32	4,00
29	4	4	3	4	4	3	3	3	28	3,50
30	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3,13
31	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3,13
32	5	5	4	4	5	3	4	4	34	4,25
33	4	5	5	5	5	5	4	3	36	4,50
34	5	5	4	5	4	4	4	4	35	4,38

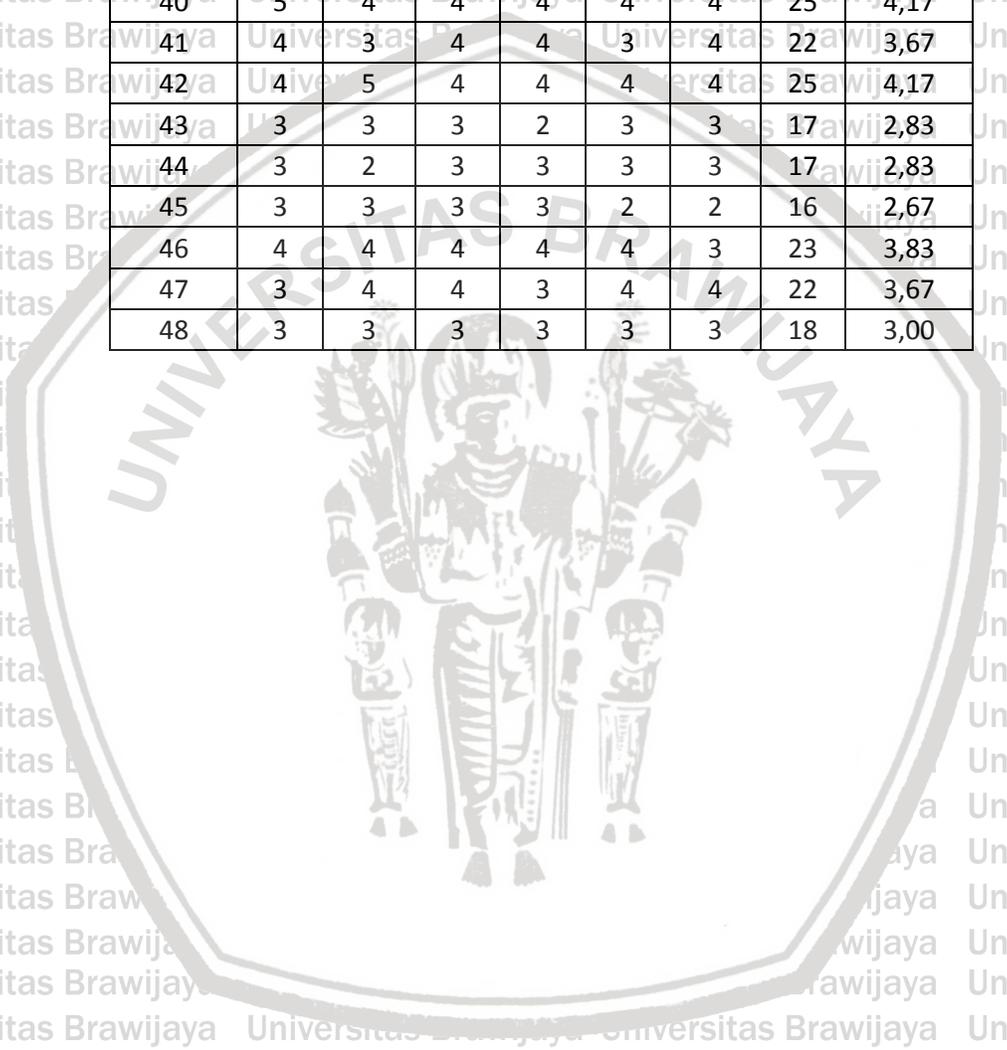
35	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
36	4	4	3	4	3	4	3	4	29	3,63
37	4	3	4	4	5	4	4	5	33	4,13
38	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
39	4	3	4	4	4	5	5	4	33	4,13
40	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
41	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
42	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
43	3	3	3	3	4	3	3	4	26	3,25
44	4	3	3	4	4	3	3	3	27	3,38
45	4	4	3	4	3	4	5	4	31	3,88
46	5	4	5	4	4	5	4	5	36	4,50
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5,00
48	5	4	5	5	4	4	4	4	35	4,38



Rekapitulasi Hasil Kuesioner Kinerja (Y)

Resp	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y	Rata-rata
1	3	4	3	3	4	3	20	3,33
2	4	4	5	4	5	3	25	4,17
3	3	3	2	2	2	2	14	2,33
4	4	4	4	3	4	4	23	3,83
5	3	2	3	3	2	2	15	2,50
6	4	3	3	3	4	3	20	3,33
7	4	4	3	4	3	4	22	3,67
8	3	3	3	3	3	3	18	3,00
9	3	4	3	4	3	3	20	3,33
10	4	4	4	4	4	4	24	4,00
11	5	4	5	4	4	4	26	4,33
12	3	4	3	3	2	2	17	2,83
13	3	2	2	2	2	3	14	2,33
14	4	3	4	4	3	4	22	3,67
15	3	3	3	3	3	3	18	3,00
16	3	3	2	3	3	3	17	2,83
17	3	2	2	3	2	2	14	2,33
18	4	4	3	3	4	4	22	3,67
19	5	4	3	3	3	4	22	3,67
20	4	4	4	4	3	3	22	3,67
21	3	4	2	3	3	3	18	3,00
22	4	4	4	4	4	4	24	4,00
23	4	5	5	4	4	4	26	4,33
24	4	3	3	3	3	4	20	3,33
25	5	4	5	4	4	4	26	4,33
26	4	4	3	4	4	4	23	3,83
27	4	3	3	4	3	3	20	3,33
28	3	4	3	3	3	3	19	3,17
29	3	4	3	4	3	3	20	3,33
30	2	2	3	2	2	2	13	2,17
31	2	2	2	2	2	2	12	2,00
32	3	3	4	4	3	3	20	3,33
33	4	3	3	3	3	3	19	3,17
34	3	3	2	3	2	3	16	2,67

35	4	4	4	3	4	4	23	3,83
36	3	2	2	3	3	3	16	2,67
37	3	3	4	3	4	3	20	3,33
38	3	3	2	3	3	3	17	2,83
39	4	4	3	3	4	3	21	3,50
40	5	4	4	4	4	4	25	4,17
41	4	3	4	4	3	4	22	3,67
42	4	5	4	4	4	4	25	4,17
43	3	3	3	2	3	3	17	2,83
44	3	2	3	3	3	3	17	2,83
45	3	3	3	3	2	2	16	2,67
46	4	4	4	4	4	3	23	3,83
47	3	4	4	3	4	4	22	3,67
48	3	3	3	3	3	3	18	3,00



Lampiran 3

Uji Asumsi

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.34820884
Most Extreme Differences	Absolute		.065
	Positive		.060
	Negative		-.065
Kolmogorov-Smirnov Z			.453
Asymp. Sig. (2-tailed)			.986

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.823 ^a	.678	.663	.35586	2.297

a. Predictors: (Constant), RataX2, RataX1

b. Dependent Variable: RataY

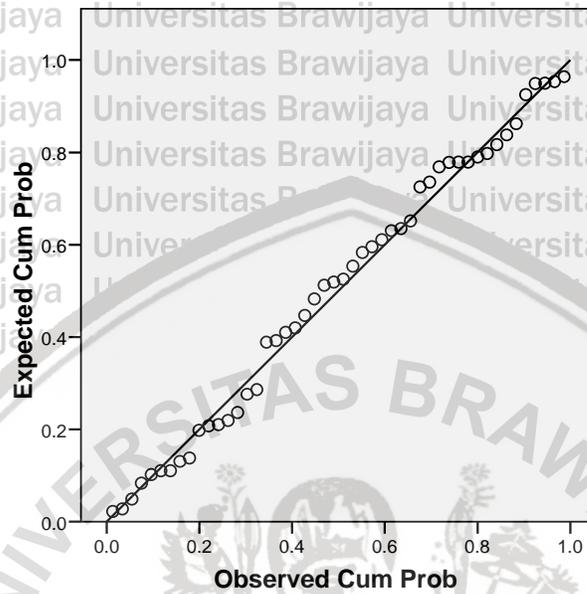
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.594	.406		1.464	.150		
	RataX1	.560	.104	.533	5.381	.000	.732	1.367
	RataX2	.402	.097	.410	4.141	.000	.732	1.367

a. Dependent Variable: RataY

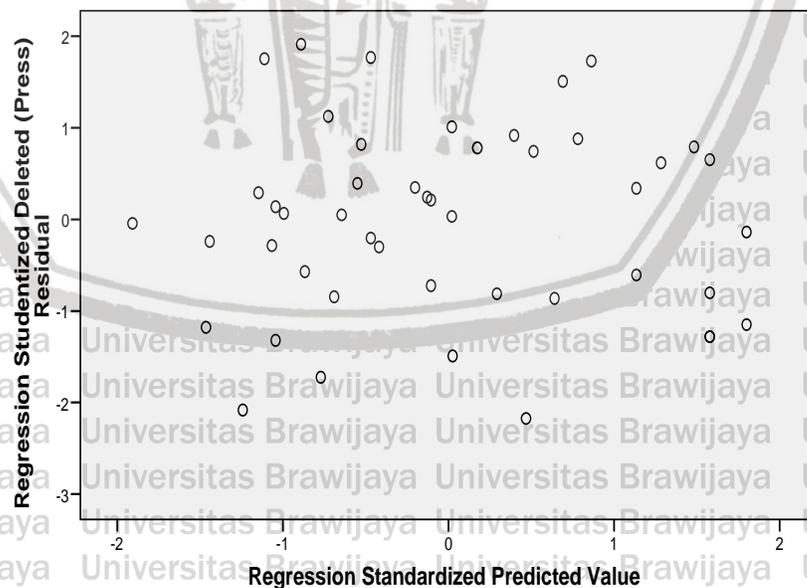
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: RataY



Scatterplot

Dependent Variable: RataY



Lampiran 4

Distribusi Frekuensi

Frequencies

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
N	Valid	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,0000	3,8750	3,8750	3,8750	4,0000

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	15	31,3	31,3	31,3
	4,00	18	37,5	37,5	68,8
	5,00	15	31,3	31,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	16	33,3	33,3	33,3
	4,00	22	45,8	45,8	79,2
	5,00	10	20,8	20,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	17	35,4	35,4	35,4
	4,00	20	41,7	41,7	77,1
	5,00	11	22,9	22,9	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	1	2,1	2,1	2,1
3,00	15	31,3	31,3	33,3
4,00	21	43,8	43,8	77,1
5,00	11	22,9	22,9	100,0
Total	48	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	12	25,0	25,0	25,0
4,00	24	50,0	50,0	75,0
5,00	12	25,0	25,0	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Frequencies

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
N	Valid	48	48	48	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.3125	4.1458	4.2292	4.3125	4.2917	4.1875	4.1250	4.2708

Frequency Table

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	14.6	14.6	14.6
4.00	19	39.6	39.6	54.2
5.00	22	45.8	45.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	11	22.9	22.9	22.9
4.00	19	39.6	39.6	62.5
5.00	18	37.5	37.5	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	10	20.8	20.8	20.8
4.00	17	35.4	35.4	56.3
5.00	21	43.8	43.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	12.5	12.5	12.5
4.00	21	43.8	43.8	56.3
5.00	21	43.8	43.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	8	16.7	16.7	16.7
4.00	18	37.5	37.5	54.2
5.00	22	45.8	45.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.1	2.1	2.1
3.00	10	20.8	20.8	22.9
4.00	16	33.3	33.3	56.3
5.00	21	43.8	43.8	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	11	22.9	22.9	22.9
4.00	20	41.7	41.7	64.6
5.00	17	35.4	35.4	100.0
Total	48	100.0	100.0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	10	20.8	20.8	20.8
4.00	15	31.3	31.3	52.1
5.00	23	47.9	47.9	100.0
Total	48	100.0	100.0	



Frequencies

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
N	Valid	48	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,5208	3,3958	3,2500	3,2708	3,2083	3,2083

Frequency Table

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	4,2	4,2	4,2
	3,00	23	47,9	47,9	52,1
	4,00	19	39,6	39,6	91,7
	5,00	4	8,3	8,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	7	14,6	14,6	14,6
	3,00	17	35,4	35,4	50,0
	4,00	22	45,8	45,8	95,8
	5,00	2	4,2	4,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	9	18,8	18,8	18,8
	3,00	22	45,8	45,8	64,6
	4,00	13	27,1	27,1	91,7
	5,00	4	8,3	8,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	5	10,4	10,4	10,4
3,00	25	52,1	52,1	62,5
4,00	18	37,5	37,5	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	9	18,8	18,8	18,8
3,00	21	43,8	43,8	62,5
4,00	17	35,4	35,4	97,9
5,00	1	2,1	2,1	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	7	14,6	14,6	14,6
3,00	24	50,0	50,0	64,6
4,00	17	35,4	35,4	100,0
Total	48	100,0	100,0	

Lampiran 5

Uji Vaiditas dan Reliabilitas

Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,690**	,525**	,506**	,522**	,850**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48
X1.2	Pearson Correlation	,690**	1	,505**	,377**	,528**	,804**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,008	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48
X1.3	Pearson Correlation	,525**	,505**	1	,505**	,391**	,765**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,006	,000
	N	48	48	48	48	48	48
X1.4	Pearson Correlation	,506**	,377**	,505**	1	,302*	,710**
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,000		,037	,000
	N	48	48	48	48	48	48
X1.5	Pearson Correlation	,522**	,528**	,391**	,302*	1	,705**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,006	,037		,000
	N	48	48	48	48	48	48
X1	Pearson Correlation	,850**	,804**	,765**	,710**	,705**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	48	48	48	48	48	48

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	48	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,825	5

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,721**	,705**	,657**	,503**	,534**	,743**	,707**	,844**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.2	Pearson Correlation	,721**	1	,581**	,633**	,518**	,448**	,620**	,421**	,748**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,001	,000	,003	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.3	Pearson Correlation	,705**	,581**	1	,697**	,728**	,745**	,740**	,725**	,902**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.4	Pearson Correlation	,657**	,633**	,697**	1	,525**	,630**	,654**	,582**	,813**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.5	Pearson Correlation	,503**	,518**	,728**	,525**	1	,523**	,574**	,586**	,754**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.6	Pearson Correlation	,534**	,448**	,745**	,630**	,523**	1	,726**	,656**	,808**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.7	Pearson Correlation	,743**	,620**	,740**	,654**	,574**	,726**	1	,719**	,880**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2.8	Pearson Correlation	,707**	,421**	,725**	,582**	,586**	,656**	,719**	1	,824**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
X2	Pearson Correlation	,844**	,748**	,902**	,813**	,754**	,808**	,880**	,824**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	48	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,931	8

Correlations

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
Y1	Pearson Correlation	1	,568**	,613**	,612**	,610**	,732**	,831**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
Y2	Pearson Correlation	,568**	1	,568**	,578**	,664**	,592**	,809**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
Y3	Pearson Correlation	,613**	,568**	1	,641**	,688**	,560**	,836**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
Y4	Pearson Correlation	,612**	,578**	,641**	1	,527**	,546**	,781**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
Y5	Pearson Correlation	,610**	,664**	,688**	,527**	1	,684**	,851**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
Y6	Pearson Correlation	,732**	,592**	,560**	,546**	,684**	1	,825**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	48	48	48	48	48	48	48
Y	Pearson Correlation	,831**	,809**	,836**	,781**	,851**	,825**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	48	48	48	48	48	48	48

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	48	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,902	6

Lampiran 6 Analisis Regresi

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	R.X2, R.X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: R.Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,823 ^a	,678	,663	,35586

a. Predictors: (Constant), R.X2, R.X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,979	2	5,989	47,296	,000 ^a
	Residual	5,699	45	,127		
	Total	17,678	47			

a. Predictors: (Constant), R.X2, R.X1

b. Dependent Variable: R.Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,594	,406		1,464	,150
	R.X1	,560	,104	,533	5,381	,000
	R.X2	,402	,097	,410	4,141	,000

a. Dependent Variable: R.Y



AJB BUMIPUTERA 1912
KANTOR WILAYAH MALANG
Cab. Malang Kayutangan : Jl. Basuki Rachmat 14C

Telepon 0341 - 362912, 320110
Faksimili 0341 - 362912
E-mail mlg_kayutangan@bumiputera.com

SURAT KETERANGAN SELESAI RISET

Manajemen AJB (Asuransi Jiwa Bersama) BUMIPUTERA 1912, Kantor Cabang Kayutangan, Malang dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Lia Cahya Ningtyas N
Nim : 0910320285
Fakultas : Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis

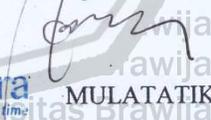
Telah menyelesaikan kegiatan penelitian/ riset pada AJB (Asuransi Jiwa Bersama) 1912, Kantor Cabang Kayutangan, Malang mulai tanggal 4 februari sampai dengan 15 februari 2013.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 15 Februari 2013

AJB BUMIPUTERA 1912

Kantor Cabang Kayutangan,
Malang



MULATATIK

Kepala Unit Adm dan Keuangan

CURICULUM VITAE

Nama : Lia Cahya Ningtyas Nugrahini

NIM : 0910320285

Tempat, tanggal lahir : Tulungagung, 2 April 1991

Jenis Kelamin : Perempuan

Kewarganegaraan : Indonesia

Agama : Islam

Alamat : Jl. KH A Thohir 4 Tulungagung

No. Hp : 085785900980

Email : cahyalia2@gmail.com

Pendidikan formal :

1. 1997-2003 : SDN Serut 1
2. 2003-2006 : SMPN 1 Kedungwaru
3. 2006-2009 : SMA Katolik "Santo Thomas Aquino"
4. 2009-2013 : Universitas Brawijaya

Pengalaman magang:

1. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Tulungagung