



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, PEMBERIAN  
KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA ASURANSI JIWA BERSAMA (AJB) BUMIPUTERA  
1912 JEMBER**

**SKRIPSI**

**Disusun Oleh :**

**MARINA NGINDANG**

**NIM 17.10260**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER  
2021**



**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, PEMBERIAN  
KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA ASURANSI JIWA BERSAMA (AJB) BUMIPUTERA  
1912 JEMBER**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana S-1 Ekonomi  
Pada Minat Studi Manajemen Bisnis Program Studi Manajemen

**Disusun Oleh :**

**MARINA NGINDANG**

**NIM 17.10260**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER**

**2021**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, PEMBERIAN  
KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA ASURANSI JIWA BERSAMA (AJB) BUMIPUTERA**

**1912 JEMBER**

NAMA : MARINA NGINDANG

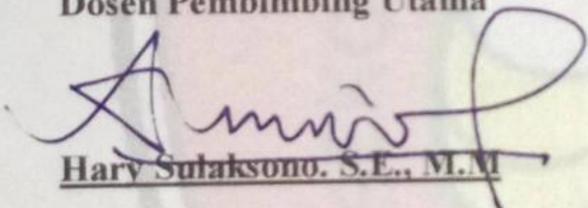
NIM : 17.10260

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS

MINAT STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

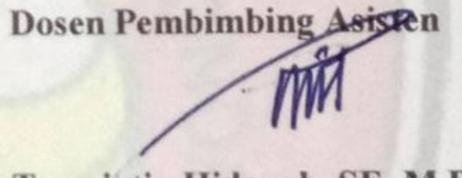
Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing Utama

  
Hary Sulaksono, S.E., M.M

NIDN : 0705046001

Dosen Pembimbing Asisten

  
Tamriatin Hidayah, SE, M.P

NIDN : 0721066602

Mengetahui,

Ketua Program Studi

  
Tamriatin Hidayah SE., MP

NIDN : 0007106601

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER**

---

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, PEMBERIAN  
KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA ASURANSI JIWA BERSAMA (AJB) BUMIPUTERA  
1912 JEMBER**

Telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Skripsi pada :

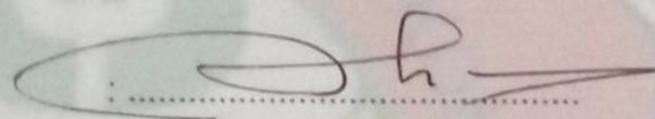
Hari / Tanggal : Sabtu, 17 April 2021

Jam : 10.00 WIB

Tempat : Ruang A2.2

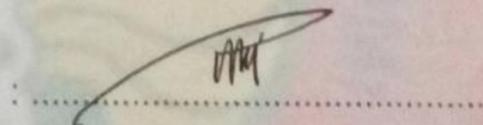
Ketua Penguji

**Drs. Karim Budiono .M.P**



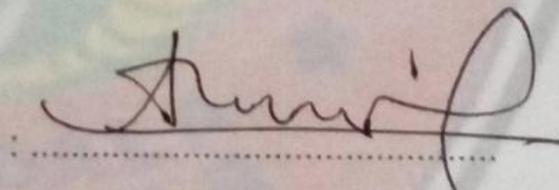
Sekretaris Penguji

**Tamriatin Hidayah. S.E.,M.P**



Anggota Penguji

**Hary Sulaksono. S.E.,M.P**



Mengetahui :

Ketua Program Studi

Ketua STIE Mandala Jember



**Tamriatin Hidayah SE., MP**  
NIDN : 0007106601



**Dr. Suwignyo Widagdo SE., MM**  
NIDN: 0702106701

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

**NAMA** : **MARINA NGINDANG**

**NIM** : **17.10260**

**PROGRAM STUDI** : **MANAJEMEN BISNIS**

**MINAT STUDI** : **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul :  
PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, PEMBERIAN  
KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA ASURANSI JIWA BERSAMA (AJB) BUMIPUTERA  
1912 JEMBER

merupakan hasil karya ilmiah yang saya buat sendiri. Apabila terbukti pernyataan  
saya ini tidak benar maka saya siap menanggung resiko dibatalkannya skripsi  
yang telah saya buat.

Demikian surat pernyataan ini sya buat dengan sebenarnya dan sejujurnya.

Jember, 2020

Yang membuat pernyataan



Marina Ngindang

NIM 17.10263

## **MOTO**

“Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal Keinginanmu kepada Allah dalam Doa dan Permohonan dengan ucapan Syukur”

(Filipi 4:6)

“Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang”

(Amsal 23:18)

“Tidak ada kasih yang lebih besar dari pada kasih seseorang yang memberikan nyawanya untuk sahabat-sahabatnya”

(Yohanes 15:13)

## **KATA PENGANTAR**

Tiada kata yang paling indah selain Puji syukur saya panjatkan kehadirat Tuhan Yesus Kristus atas karunia dan penyertaan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, PEMBERIAN KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ASURANSI JIWA BERSAMA (AJB) BUMIPUTERA 1912 JEMBER”

Penulisan skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar S-1 Ekonomi pada program studi manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mandala Jember. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, hal itu disadari karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapat pelajaran, dukungan motivasi, nasehat, kritik, saran, maupun doa serta bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung mulai dari pelaksanaan hingga penyusunan laporan skripsi ini selesai.

Oleh karena itu pada kesempatan yang baik ini penulis mengucapkan banyak terima kasih dan rasa hormat kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus atas segala kasih karunia dan penyertaan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.
2. Yang terhormat Bapak Dr. Suwignyo Widagdo, SE, M.M, M.P. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mandala Jember.
3. Yang terhormat Ibu Tamriatin Hidayah, S.E, M.P. selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mandala Jember.
4. Yang terhormat Bapak Hary Sulaksono. S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing Utama yang yang senantiasa memberikan petunjuk serta bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Yang terhormat Ibu Tamriatin Hidayah, S.E, M.P. selaku Dosen Pembimbing Asisten yang telah sabar dan tidak pernah lelah membimbing

penulis dalam menyelesaikan skripsi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

6. Yang terhormat Bapak dan Ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mandala Jember yang telah memberikan bekal ilmu, selama penulis kuliah.
7. Yang terhormat, Pihak Perusahaan Asuransi jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember yang sudah membantu dan mengizinkan peneliti melaksanakan penelitian ini hingga selesai.
8. Mama tercinta, Mama Maria Meteng yang selalu memberikan dukungan baik secara moril, materil dan yang selalu menyebutkan namaku dalam setiap doa-doanya.
9. Untuk yang tercinta, Papa Floribertus Laka yang sudah lebih dulu berpulang ke pangkuan Bapa di surga terimakasih sudah menjadi contoh dan panutan untuk saya selama Papa hidup.
10. Yang Tercinta, Papa Paulus Siswinanti dan Mama Ruth Hulamiat terima kasih telah menjadi Orang Tua wali dan teriama kasih telah menjadi panutan serta selalu memberikan dukungan baik secara spiritual maupun materi.
11. Pak Leo dan semua donatur yang telah memberikan dukungan, doa serta berpartisipasi selama perkuliahan.
12. Om Johan Deretah dan keluarga selama masa perkuliahan di Jember, yang selalu memberikan dukungan baik secara moril, materil, dan doa.
13. Yang tercinta, Keluarga Besar Negara-Bali, Denpasar-Bali, Banyuwangi, Wangka-Flores, Maumere-Flotim yang selalu memberikan dukungan yang tiada henti-hentinya baik secara langsung maupun tidak.
14. Yang tercinta, Mbak Respati, sebagai kakak rohani, kak Ullan sebagai partner sharing dalam KTB. Terima kasih telah menjadi kelompok yang saling mendoakan dan saling menguatkan.
15. Yang tersayang, Alonsa the genk, Kontrakan the genk, Keluarga Cemara yang selalu memberikan semangat, motivasi, bantuan, dan doa.

16. Yang tersayang, Teman-teman dan sahabat-sahabat kelas MB selalu memberikan support terbaiknya.
17. Yang tersayang, sahabat-sahabat kece : Sintya, Avi, Diana yang selalu memberikan dukungan, Doa, Kasih sayang, waktu, tempat mengeluh, tempat curhat dan yang saling menguatkan satu sama lain.
18. Terbaik, Laptop HP yang bisa di ajak kerja sama dan sangat mendukung serta melancarkan proses pengerjaan skripsi ini tanpa masalah sedikitpun.
19. Tercinta, tersayang *my self*, yang sudah bertahan sejauh ini, yang memilih untuk tidak menyerah walau sering merasa kalah, yang sudah sabar dari segala hal yang mengejar, yang sudah bisa mengatasi semuanya dengan sekuat ini, yang sudah berusaha dan terus berjuang sampe di titik ini.
20. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu kelancaran dalam proses pembuatan skripsi ini

Demikian yang penulis dapat sampaikan, semoga bermanfaat dan menambah pengetahuan para pembaca. Penulis juga mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Sekian dari penulis, semoga tugas akhir skripsi ini dapat memberikan wacana untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi maupun dunia pendidikan dan kebudayaan.

Jember, 2021

Penulis,

Marina Ngindang

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iv
<b>MOTO</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>ABSTRAK</b> .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
1.5 Batasan Masalah .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	10
2.1 Penelitian Terdahulu .....	10
2.2 Kajian Teori .....	26
2.2.1 Manajemen Sumber daya Manusia.....	26
2.2.2 Motivasi Kerja.....	28
2.2.3 Disiplin Kerja .....	30
2.2.4 Pemberian Kompensasi .....	31

2.2.5 Lingkungan Kerja .....	33
2.2.6 Kinerja Karyawan .....	35
2.3 Kerangka Konseptual.....	38
2.4 Hipotesis .....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
3.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	42
3.2 Populasi dan Sampel .....	48
3.2.1 Populasi .....	48
3.2.2 Sampel .....	48
3.3 Jenis Penelitian .....	48
3.4 Identifikasi Variabel Penelitian.....	49
3.4.1 Variabel Bebas.....	49
3.4.2 Variabel Terikat.....	49
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	50
3.5.1 Motivasi Kerja.....	50
3.5.2 Disiplin Kerja .....	51
3.5.3 Pemberian Kompensasi .....	52
3.5.4 Lingkungan Kerja .....	53
3.5.5 Kinerja Karyawan .....	54
3.6 Sumber Data .....	55
3.6.1 Data Primer .....	56
3.6.2 Data Sekunder.....	56
3.7 Metode Pengumpulan Data.....	56
3.8 Metode Analisis Data.....	57
3.8.1 Uji Instrumen Data .....	57
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	59

3.8.3 Analisis Linier Berganda .....	61
3.8.4 Koefisien Determinasi .....	62
3.8.5 Uji Hipotesis .....	62
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI .....</b>	<b>65</b>
4.1 Analisis Deskriptif Responden .....	65
4.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Klamini.....	65
4.1.2 Responden Berdasarkan Umur .....	66
4.1.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	66
4.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	67
4.3 Analisis Hasil Penelitian .....	74
4.3.1 Pengujian Instrumen Data.....	74
4.3.1.1 Uji Validitas .....	74
4.3.1.2 Uji Reliabilitas.....	76
4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	78
4.3.2.1 Uji Normalitas .....	78
4.3.2.2 Uji Heteroskedastisitas .....	79
4.3.2.3 Uji Multikolinieritas .....	81
4.3.3 Analisis Linear Berganda.....	82
4.3.4 Analisis Koefisien Determinasi .....	84
4.3.4 Uji Hipotesis .....	85
4.3.4.1 Uji t.....	85
4.3.4.1 Uji F.....	88
4.4 Interpretasi .....	89
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>99</b>
5.1 Kesimpulan .....	99
5.2 Implikasi .....	100

5.3 Saran .....	103
-----------------	-----

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	18
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	65
Tabel 4.2 umur Responden.....	66
Table 4.3 Lama Bekerja Responden.....	66
Tabel 4.4 Hasil Tanggapan Responden Motivasi Kerja ( $X_1$ ).....	68
Tabel 4.5 Hasil Tanggapan Responden Disiplin Kerja ( $X_2$ ) .....	69
Tabel 4.6 Hasil Tanggapan Responden Pemberian Kompensasi ( $X_3$ ). .	70
Tabel 4.7 Hasil Tanggapan Responden Lingkungan Kerja ( $X_4$ ).....	72
Tabel 4.8 Hasil Tanggapan Responden Kinerja Karyawan (Y).....	73
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	75
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas .....	77
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedestisitas .....	80
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolonieritas .....	82
Tabel 4.13 Hasil Analisis Linier Berganda .....	82
Table 4.14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi .....	84
Tabel 4.15 Hasil Analisis Uji t.....	86
Tabel 4.16 Hasil Analisis Uji F.....	88

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	38
Gambar 3.1 Struktur Organisasi .....	44
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas .....	79

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Koesioner.....	
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	
Lampiran 3 Analisis Deskriptif.....	
Lampiran 4 Uji Validitas .....	
Lampiran 5 Uji Reliabilitas.....	
Lampiran 6 Uji Normalitas & Uji Heteroskedesitas.....	
Lampiran 7 Uji Multikolinieritas & Regresi Linear Berganda.....	
Lampiran 8 Uji Koefisien Determinasi, Uji t & Uji F .....	
Lampiran 9 Uji R tabel .....	
Lampiran 10 Tabel Uji t.....	
Lampiran 11 Tabel Uji F.....	
Lampiran 12 Tabel Struktur Organisasi.....	

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara Parsial dan Simultan dari Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data Primer dan data sekunder. Metode pengolahan data pada penelitian ini menggunakan metode Analisis Uji Instrumen Data yaitu: Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik yaitu: Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heterokedastisitas, Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi Dan Uji Hipotesis yaitu: Uji t dan Uji F, dengan bantuan alat analisis SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja, Pemberian Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember, sedangkan variabel Disiplin Kerja secara parsial Berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember. Dan secara Simultan variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect partially and simultaneously of work motivation, work discipline, compensation, and work environment on employee performance in joint life insurance (AJB) Bumiputera 1912 Jember. The data used in this study are primary data and secondary data. The data processing method in this study uses the Data Instrument Test Analysis method, namely: Validity and Reliability Test, Classical Assumption Test, namely: Normality Test, Multicollinearity Test and Heteroscedasticity Test, Multiple Linear Regression, Analysis of the Coefficient of Determination and Hypothesis Test, namely: t test and test F, with the help of SPSS 25 analysis tools. The results showed that the variables of Work Motivation, Compensation, and Work Environment partially did not have a significant and positive effect on Employee Performance at Bumiputera 1912 Jember Joint Life Insurance, while the Work Discipline variable partially Has a significant and positive effect on Employee Performance at Joint Life Insurance (AJB) Bumiputera 1912 Jember. And simultaneously the variables of Work Motivation, Work Discipline, Compensation, and Work Environment have a significant and positive effect on Employee Performance in Joint Life Insurance (AJB) Bumiputera 1912 Jember.*

*Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Compensation, Work Environment, and Employee Performance.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aspek yang penting dalam menjalankan suatu perusahaan. Suatu perusahaan yang di kelola oleh sumber daya manusia yang baik akan berjalan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Sumber Daya Manusia Juga bagian yang paling penting untuk menunjang produktivitas sebuah perusahaan agar mampu bertahan dalam dunia persaingan saat ini, oleh karena itu harus di kelolah dengan baik oleh perusahaan.

Sebuah perusahaan akan tetap bertahan dan berkembang apabila melakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan tepat, seperti halnya memperhatikan dan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Masalah perusahaan yang sering kali dihadapi yakni terkait dengan masalah sumber daya manusianya dimana hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen dalam mengelolanya.

Kinerja karyawan Menurut Mangkunegara (2000:67), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2000:67), Faktor yang mempengaruhi pencapaian

kinerja, adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation)”. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja itu berupa kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) dari individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Selain itu motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan menjadi ukuran atau patokan atas maksimal tidaknya dia bekerja. Menurut penelitian terdahulu menyatakan bahwa secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja, pemberian kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja menurut Stephen P. Robbins dan Mary Counter ( 1999:55) adalah sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut penelitian terdahulu menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja menurut Hasibuan (2006:237), adalah sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu

perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut penelitian terdahulu menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Defenisi Kompensasi menurut Handoko (2001:155), adalah semua yang diterima karyawan yang bertujuan sebagai balas jasa atas apa yang telah ddikirjekan oleh kayawan tesebut”. Menurut penelitian terdahulu menyatakan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Definisi lingkungan kerja Menurut Nitisemitno (2000:183) adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja daam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Menurut penelitian terdahulu menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

AJB Bumiputera 1912 adalah perusahaan asuransi terkemuka di Indonesia. Didirikan 108 tahun yang lalu untuk memenuhi kebutuhan spesifik masyarakat Indonesia, AJB Bumiputera 1912 telah berkembang untuk mengikuti perubahan kebutuhan masyarakat. Pendekatan modern, produk yang beragam, serta teknologi mutakhir yang ditawarkan didukung oleh nilai-nilai tradisional yang melandasi pendirian AJB Bumiputera 1912. AJB Bumiputera 1912 telah merintis industri asuransi jiwa di Indonesia dan hingga saat ini tetap menjadi perusahaan asuransi jiwa nasional terbesar di Indonesia. AJB Bumiputera 1912 adalah perusahaan asuransi mutual, dimiliki oleh pemegang polis Indonesia, dioperasikan untuk kepentingan pemegang polis

Indonesia, dan dibangun berdasarkan tiga pilar mutualisme, idealism dan profesionalisme. Setelah berjalan lebih dari seabad, AJB Bumiputera kini sudah mengkaryakan sekitar 30.000 pekerja, melindungi lebih dari 5,2 juta rakyat Indonesia, dengan jaringan kantor sebanyak 548 di seluruh pelosok Indonesia yang salah satunya adalah AJB Bumiputera 1912 Jember.

Perusahaan asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember memotivasi karyawannya dengan memberikan gaji atau penghasilan, mengadakan kompetisi untuk memperbaiki hasil prestasi yang telah dicapai sebelumnya, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk pengembangan kariernya agar memperoleh kenaikan jabatan di perusahaan dengan mempertimbangkan prestasi, pencapaian target kerja, pengalaman kerja, serta jenjang karier, memberikan tunjangan hari raya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan perusahaan, dan mmberikan bonus kepada karyawan tergantung dari laba yang didapat perusahaan serta mengadakan acara makan bersama jika mencapai target yang optimal. Dengan adanya motivasi ini diharapkan karyawan akan bekerja lebih giat lagi untuk memenuhi visi personalia atau perusahaan. AJB Bumiputera 1912 Jember ini sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan akhir-akhir ini yang membuat seorang agen dan karyawan defenitif sangat mungkin untuk merasa tertekan dikarenakan agen perusahaan ditekan oleh atasan karena tidak mampu memenuhi target nasabah yang menjadi tuntutan pekerjaan selama berada di perusahaan. Keadaan ini yang membuat menurunnya kinerja karyawan AJB 1912 Jember pada tahun 2015, Perusahaan ini terancam bangkrut dan para

pemegang polis di dalamnya meragukan kinerja dari perusahaan ini sehingga mereka berbondong-bondong mengajukan klaim dan ingin mengambil polis yang sudah diinvestasikan di dalamnya. Namun, pada Tahun 2018 keadaan perusahaan ini sudah mulai membaik. Ini disertai dengan penataan kembali susunan direksi dan juga kinerja karyawannya dan sudah mulai bekerja sama dengan beberapa Perbankan dan Perusahaan non Jasa Keuangan lainnya menjual produk asuransi. Dalam hal ini AJB Bumiputera 1912 Jember perlu memotivasi para karyawannya, mendisiplinkan serta perbaikan lingkungan kerja dan kompensasi yang tepat dan adil supaya tidak terjadi *turnover* dan mempertahankan karyawan yang berkualitas sehingga target-target perusahaan tercapai dan meminimalkan kerugian.

## **1.2 Rumusan Masalah**

AJB Bumiputera 1912 Jember ini sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan akhir-akhir ini yang membuat seorang agen dan karyawan defenitif sangat mungkin untuk merasa tertekan dikarenakan agen perusahaan ditekan oleh atasan karena tidak mampu memenuhi target nasabah yang menjadi tuntutan pekerjaan selama berada di perusahaan. Oleh karena itu perusahaan ini sempat mengalami menurunnya kinerja karyawan AJB 1912 Jember pada tahun 2015, Perusahaan ini terancam bangkrut dan para pemegang polis di dalamnya meragukan kinerja dari perusahaan ini sehingga mereka berbondong-bondong mengajukan klaim dan ingin mengambil polis yang sudah diinvestasikan di dalamnya. Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan ini yang

pertama motivasi kerja, karena motivasi kerja sangat perlu guna memacu karyawan agar bekerja lebih giat lagi sehingga kinerja yang dicapai juga tinggi dalam upaya pemenuhan sasaran perusahaan. Kedua disiplin kerja, didiplin kerja jga salah satu faktor yang

Ketiga yaitu pemberian kompensasi, sebelum seorang karyawan mau bekerja terhadap sebuah perusahaan juga akan memepertimbangkan kompensasi.dan yang terakhir ada faktor yang juga memepengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. Lingkingan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang saling mengikat dengan orang-orang yang ada didalam perusahaan. Oleh karena itu agar suasana di lingkungan kerja menyenangkan.

Pada Tahun 2019 keadaan perusahaan ini sudah mulai membaik. Ini disertai dengan penataan kembali susunan direksi dan juga kinerja karyawannya dan sudah mulai bekerja sama dengan beberapa Perbankan dan Perusahaan non Jasa Keuangan lainnya menjual produk asuransi. Berdasarkan Fenomena masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan yang diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember?

3. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember?
5. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja, pemberian kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, pemberian kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan baru yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia dengan menambah pengetahuan dari ilmu yang didapat selama kuliah terhadap realita yang terjadi dalam organisasi/perusahaan yang nantinya berguna bagi kemajuan perusahaan dan sumber daya manusia, khususnya terkait dengan indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi kontribusi dan informasi bagi peneliti selanjutnya apabila ingin mengembangkan penelitian lebih lanjut.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

### **1.5 Batasan Masalah**

Agar pembahasan dalam penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang jauh dari tujuan penelitian, maka akan dibatasi pada hal-hal sebagai berikut:

- a. Responden Untuk Penelitian ini adalah karyawan di Asuransi Jiwa bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember.
- b. Periode penelitian pada bulan November 2020 – Desember 2020.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian sebelumnya telah mengkaji beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada suatu perusahaan . Ada beberapa penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Devit Ardi Kustanto dan Titik Desi Harsoyo, 2019, "*Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta*". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, Lingkungan kerja fisik,dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Asuransi Wilayah Indonesia Yogyakarta dan pengaruh lingkungan kerja fisik, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Asuransi PT Indonesia Jasa Wilayah Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh (Sampel Sensus) dengan menggunakan seluruh populasi pada PT. Asuransi Jasa Daerah Indonesia Yogyakarta yaitu sebanyak 45 responden, Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Asuransi Wilayah Indonesia Yogyakarta. 2) Lingkungan kerja fisik, kompensasi dan disiplin

kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Asuransi Wilayah Indonesia Yogyakarta.

2. Debby Bianca Cristine dan Anthon Rustono, SE., MM2, 2018, "*Pengaruh Sistem Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Wilayah Jawa Barat Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan sistem kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja serta mengetahui bagaimana pengaruh sistem kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan yang dilakukan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 34 orang karyawan yang merupakan keseluruhan dari jumlah karyawan Kantor Wilayah Jawa Barat AJB Bumiputera 1912. Teknik sampling yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 34 orang karyawan. Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Analisis yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial sistem kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Wilayah Jawa Barat AJB Bumiputera 1912.
3. Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan, 2018, "*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera*".

Tujuan penelitian ini antara lain, 1) Mendeskripsikan penerapan motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan AJB Bumiputera; 2) Menganalisis pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja secara Parsial dan Simultan terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif riset kausal. Metode Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Angket /Kuesioner dan Dokumentasi. Sumber Data Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer dan Data Sekunder. Teknis Analisis Data dalam penelitian ini adalah . Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Regresi Linier Berganda , Uji F, Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), Uji t, dan Uji Asumsi Klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan kerja, berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada AJB Bumi Putera Kota Malang.

4. Nizamil Fadly, 2017, "*Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Parolamas Cabang Pekanbaru*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Parolamas Cabang Pekanbaru. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Asuransi Parolamas cabang Pekanbaru yang berjumlah 101 karyawan. Jenis datanya menggunakan data primer, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Metode

analisis dalam penelitian ini adalah analisis jalur, hasil dari penelitian ini adalah Hasil dari penelitian ini adalah Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Parolamas Pekanbaru

5. Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana, 2017, *“Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI Lifeinsurance”*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji 1) pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, 2) motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, 3) motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan dengan jumlah populasi 322 orang, peneliti mengambil 220 orang sebagai sampel. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan hubungan kausal (causal effect) dan jenis data primer. Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara dan observasi dengan media kuesioner. Metode analisis menggunakan statistik inferensial dengan tipe data parametrik, dan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan 1) variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Namun pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak berpengaruh dan signifikan. 2) Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan. 3) variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Moina Elfrida Butar-butur, 2016, "*Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Sumut Cabang Sidikalang secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan metode analisis linier berganda yang menghasilkan output uji t, uji F, dan uji determinan ( $r^2$ ). Pengolahan data menggunakan program SPSS 200. Sumber data dalam penelitian ini adalah Data Primer dan Data Sekunder. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) kantor Wilayah Pekanbaru. Yaitu sebanyak 55 orang. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah sensus. Teknik pengumpulan data yaitu wawancara dan Penyebaran angket. Teknik analisi data dalam penelitian ini adalah Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Stefanus Andi Pratama , Moehammad Soe'oad Hakam, dan Gunawan Eko Nurtjahjono, 2015, "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang)*". Penelitian yang telah dilakukan bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya kompensasi finansial dan non finansial terhadap seluruh proses kinerja karyawan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Regional Office Malang. Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan

signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini populasi yang diteliti adalah sebanyak 49 karyawan yang bekerja tetap di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Regional Office Malang. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sebesar 49 orang karyawan yaitu seluruh karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Regional Office Malang. Metode Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Menyebarkan kuesioner, Mencatat dokumentasi, dan Interview (wawancara). Jenis pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Data Primer dan Data Sekunder. Dalam menganalisa data digunakan analisis deskriptif yang berisi distribusi item dari masing-masing variabel, kemudian analisis regresi linier dan pengujian hipotesis (uji f dan uji t). Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara simultan dan juga secara parsial dengan kompensasi finansial yang mendominasi.

8. Erinda Fauzia, Wahyu Hidayat, dan Bulan Prabawani, 2014, "*Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Semarang*". Tujuan dari Penelitian ini adalah penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, disiplin, dan fasilitas terhadap kinerja karyawan Bumiputera 1912 Semarang. Tipe penelitian yang digunakan bersifat explanatory research, dengan populasi yaitu seluruh karyawan tetap yang bekerja Bumiputera 1912 Semarang berjumlah 70 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana dan berganda . Penelitian ini

menggunakan teknik analisis kuantitatif digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t dan uji F dengan alat bantu SPSS 15.0. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel motivasi, variabel disiplin, variabel fasilitas memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja. Dan hasil penelitian juga menunjukkan pengaruh variabel motivasi, disiplin dan fasilitas terhadap kinerja secara simultan.

9. Danny Hendra Irawan, Djamhur Hamid, dan Muhammad Faisal Riza, 2014, *“Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja (Studi pada Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar)“*. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja pada agen AJB Bumiputera 1912 kantor cabang secara parsial dan simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh agen AJB Bumiputera 1912 kantor cabang Blitar sebanyak 68 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan melibatkan seluruh populasi untuk dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh agen AJB Bumiputera 1912 kantor cabang Blitar sebanyak 68 orang. Jenis penelitian ini adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif melalui kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif, dan analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji parsial dan uji simultan. Hasil dari Penelitian ini adalah Secara simultan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja. secara parsial kompensasi finansial dan non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

10. Zuchri Abdussamad, (2014), "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo*".

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di lingkungan PT Asuransi Jiwasraya, dengan jumlah karyawan 37 orang. Dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan metode sensus karena semua unit akan dijadikan sebagai unit analisis yaitu sejumlah 37 orang karyawan. Data yang dikumpulkan guna mendukung penelitian ini adalah data yang bersumber dari Sumber data primer dan Sumber data sekunder. Metode yang di gunakan adalah uji Instrumen data, uji hipotesis dan uji analisis liner berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1). Peningkatan produktivitas kerja melalui kompensasi pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawainya. 2) Peningkatan produktivitas karyawan melalui kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Jiwasraya (Persero) Gorontalo.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

No	Nama	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan, 2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.</li> <li>• Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada AJB Bumi Putera Kota Malang.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel independennya sama yaitu Motivasi Kerja.</li> <li>• Variabel Dependennya sama yaitu Kinerja Karyawan.</li> <li>• Sumber datanya sama yaitu Data Primer dan sekunder.</li> <li>• Teknik pengambilan sampel sama yaitu sampel jenuh (sensus)</li> <li>• Metode analisis datanya sama yaitu uji instrument data, uji asumsi klasik, uji regresi liner berganda, dan uji Hipotesis.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel independennya berbeda yaitu kepuasan kerja.</li> <li>• Objek penelitian berbeda.</li> </ul>

Dilanjutkan ke halaman berikutnya

No	Nama	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	Bayu Dwilaksono Hanafi, dan Corry Yohana, 2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan.</li> <li>• Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan.</li> <li>• Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak berpengaruh dan signifikan.</li> <li>• Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel independennya sama yaitu Motivasi dan Lingkungan Kerja</li> <li>• Variabel dependennya sama yaitu Kinerja karyawan.</li> <li>• Teknik pengumpulan datanya sama yaitu dengan melakukan wawancara dan observasi.</li> <li>• Metode analisis datanya sama yaitu uji asumsi klasik, uji regresi liner berganda.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metode analisis yang digunakan berbeda yaitu Metode analisis menggunakan statistik inferensial dengan tipe data parametrik, dan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM).</li> <li>• Objek penelitian berbeda.</li> </ul>

Dilanjutkan ke halaman berikutnya

No	Nama	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Devit Ardi Kustanto dan Titik Desi Harsoyo, 2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Asuransi Wilayah Indonesia Yogyakarta.</li> <li>• Lingkungan kerja fisik, kompensasi dan disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Asuransi Wilayah Indonesia Yogyakarta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel independennya sama yaitu Kompensasi dan Disiplin Kerja.</li> <li>• Variabel dependennya sama yaitu Kinerja Karyawan.</li> <li>• Teknik pengambilan sampelnya sama yaitu sampel jenuh (sensus)</li> <li>• Metode analisis datanya sama yaitu uji instrument data, uji asumsi klasik, uji regresi liner berganda, Uji Koefisien Determinasi (<math>R^2</math>) dan uji Hipotesis.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objek penelitian berbeda.</li> </ul>

Dilanjutkan ke halaman berikutnya

No	Nama	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Debby Bianca Cristine dan Anthon Rustono, SE., MM, 2018	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial sistem kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kantor Wilayah Jawa Barat AJB Bumiputera 1912.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel independennya sama yaitu sistem kompensasi dan motivasi.</li> <li>• Teknik pengambilan sampelnya sama yaitu sampel jenuh (sensus).</li> <li>• Metode analisis datanya sama yaitu uji instrument data, uji asumsi klasik, uji regresi liner berganda, dan uji Hipotesis.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel dependennya berbeda yaitu Kepuasan Kerja Karyawan.</li> <li>• Objek penelitian berbeda.</li> </ul>
5	Danny Hendra, Irawan Djamhur, dan Hamid Muhammad Faisal Riza, 2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil dari Penelitian ini adalah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja secara simultan dan parsial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel dependennya sama yaitu Kinerja Karyawan.</li> <li>• Metode analisis datanya sama yaitu uji regresi liner berganda, dan uji Hipotesis.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel independennya berbeda yaitu Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial.</li> <li>• Objek penelitian berbeda.</li> </ul>

Dilanjutkan ke halaman berikutnya

No	Nama	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6	Erinda Fauzia, Wahyu Hidayat, dan Bulan Prabawani, 2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil penelitian ini adalah variabel motivasi, disiplin dan fasilitas terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel independennya sama yaitu Motivasi dan Disiplin</li> <li>• Variabel dependennya sama yaitu Kinerja Karyawan</li> <li>• Teknik pengambilan sampelnya sama yaitu sampel jenuh.</li> <li>• Metode analisis datanya sama yaitu uji regresi liner berganda, Uji koefisien determinasi (<math>R^2</math>)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel independennya berbeda yaitu Fasilitas.</li> <li>• Objek penelitian berbeda.</li> </ul>
7	Moina Elfrida Butar-butur, 2016	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel independennya sama yaitu Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja.</li> <li>• Variabel dependennya sama yaitu Kinerja karyawan.</li> <li>• Teknik pengambilan sampelnya sama yaitu sampel jenuh</li> <li>• Metode analisis datanya sama yaitu uji instrument data.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objek penelitian berbeda</li> </ul>

Dilanjutkan ke halaman berikutnya

No	Nama	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8	Nizamil Fadly, 2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil dari penelitian ini adalah Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi =arolamas Pekanbaru</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel independennya sama yaitu Kompensasi, Motivasi kerja</li> <li>• Variabel dependennya sama yaitu Kinerja Karyawan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel independennya berbeda yaitu Kepemimpinan dan dampaknya</li> <li>• Metode analisis datanya berbeda yaitu menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis).</li> <li>• Objek penelitiannya berbeda.</li> </ul>

Dilanjutkan ke halaman berikutnya

No	Nama	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
9	Stefanus Andi Pratama, Moehammad Soe'oad Hakam, dan Gunawan Eko Nurtjahjono, 2015	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh secara simultan dan juga secara parsial dengan kompensasi finansial yang mendominasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel independennya sama yaitu Kompensasi.</li> <li>• Variabel dependennya sama yaitu Kinerja Karyawan.</li> <li>• Teknik pengambilan sampelnya sama yaitu sampel jenuh (sensus).</li> <li>• Sumber datanya sama yaitu Data Primer dan sekunder.</li> <li>• Teknik pengumpulan datanya sama yaitu dengan melakukan wawancara dan kuesioner.</li> <li>• Metode analisis datanya sama yaitu Analisis Regresi Linier Berganda dan uji Hipotesis.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Objek penelitiannya berbeda.</li> </ul>

Dilanjutkan ke halaman berikutnya

No	Nama	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
10	Zuchri Abdussamad, 2014	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Peningkatan produktivitas kerja melalui kompensasi pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawainya.</li> <li>• Peningkatan produktivitas karyawan melalui kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel independennya sama yaitu Kompensasi</li> <li>• Teknik pengambilan sampelnya sama yaitu sampel jenuh (sensus).</li> <li>• Sumber datanya sama yaitu Data Primer dan sekunder.</li> <li>• Metode analisis datanya sama yaitu Analisis Regresi Linier Berganda dan uji Hipotesis.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Variabel dependennya berbeda yaitu Produktivitas Kerja Karyawan</li> <li>• Objek penelitiannya berbeda.</li> </ul>

Sumber Data : Jurnal Penelitian Terdahulu

Secara keseluruhan persamaan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah variabel dependen, variabel independen serta pada beberapa metode analisis data, dan secara keseluruhan perbedaannya terletak pada objek penelitian.

kelebihan dari penelitian ini adalah dari segi informasi, informasi dapat diketahui dengan jelas dan lengkap. Hal ini dikarenakan Peneliti menggunakan empat metode pengumpulan data yakni wawancara, observasi, studi putaka dan kuesioner yang dilakukan dengan tujuan untuk mengungkap fakta-fakta dari permasalahan yang di teliti, dan pada penelitian ini penulis mengambil lima variabel lebih banyak dari variabel penelitian terdahulu.

## **2.2 Kajian Teori**

### **2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Alam**

Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Kasmir, ( 2016:5 ), adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan rekrutmen seleksi pelatihan pengembangan pemberian kompensasi karir keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan stakeholder. Sedangkan Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Malayu S.P. Hasibuan, (2009:10) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat.

#### **2.2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sadili (2010:30), adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. 4 (empat) tujuan MSDM adalah :

1. Tujuan Sosial Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan Organisasional Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan Fungsional Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Individual Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

### **2.2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2009:21-23), adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan
4. Kompensasi
5. Pengintegrasian
6. Pemeliharaan
7. Pengendalian
8. Pengadaan
9. Pengembangan
10. Kedisiplinan
11. Pemberhentian

## 2.2.2 Motivasi Kerja

### 2.2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi Kerja Menurut Gibson (2013:165), adalah kemauan kerja karyawan yang timbul karena adanya dorongan dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi.

Motivasi Menurut Malthis (2009: 114), adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang bertindak. Sedangkan Motivasi Menurut Daft (2010: 373), diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Motivasi Kerja Menurut Siagian (2007:4), adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaeen organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi Kerja Menurut Armstrong, (2000:70) merupakan sesuatu yang membuat orang bertindak atau berpikir dalam cara-cara tertentu. Memotivasi orang adalah menunjukkan arah tertentu kepada mereka dan mengambil langkah-langkah yang perlu untuk memastikan bahwa mereka sampai ke tujuan yang diharapkan.

### **2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Ada dua jenis faktor yang mempengaruhi motivasi kerja Menurut Fauza Agustini, (2011:45-46) yaitu:

1. Faktor didalam diri individu (intern) meliputi :
  - a. Usia
  - b. Kematangan pribadi
  - c. Tingkat pendidikan
  - d. Keinginan dan harapan pribadi
  - e. Kebutuhan
  - f. Kelelahan dan kebosanan
  - g. Kepuasan kerja
2. Faktor diluar diri individu (ekstern) meliputi
  - a. Kompensasi yang baik
  - b. Supervisi yang baik
  - c. Adanya penghargaan atas prestasi
  - d. Status dan tanggung jawab
  - e. Budaya organisasi
  - f. Peraturan yang berlaku

### **2.2.2.3 Tujuan Motivasi Kerja**

Tujuan Motivasi secara umum Menurut Ngalm Purwanto (2003:73), adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau pencapaian tujuan tertentu. Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi

harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

### **2.2.3 Disiplin Kerja**

#### **2.2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja Menurut Moenir (1992:181), Menyatakan bahwa Disiplin kerja adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdayaguna dan berhasilguna melalui suatu sistem peraturan yang tepat.

Disiplin Kerja Menurut Nitisemito (2006), yaitu sebagai suatu sikap, tingkah laku dan peraturan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis atau tidak tertulis. disiplin tidak terlepas dari tindakan manajemen untuk memberikan semangat pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan.

Disiplin Menurut Hasibuan (2007) adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok/masyarakat berupa ketaatan-ketaatan yang ditetapkan pemerintah, etika, norma, atau kaidah-kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu.

#### **2.2.3.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja**

Menurut Fauzia Agustini (2011:74-76) Didalam perusahaan terdapat 3 jenis disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin preventif
2. Disiplin korektif

### 3. Disiplin progresif

#### **2.2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja Menurut Ibid, (89-92). yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

#### **2.2.4 Pemberian Kompensasi.**

##### **2.2.4.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi Menurut Hasibuan (2001:133), adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi Menurut Sastrohadiwiryo (2008:181), adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para tenaga kerja tersebut yang telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Kompensasi Menurut Handoko (2001:155), adalah semua yang diterima karyawan yang bertujuan sebagai balas jasa atas apa yang telah ddikirjekan oleh kayawan tersebut”.

Kompensasi Menurut Martoyo (2000:216), adalah pengatur seluruh pemberian balas jasa bagi employers maupuun employees baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial).

#### **2.2.4.2 Jenis-Jenis Kompensasi**

Ada beberapa jenis kompensasi Menurut Simamora (2004: 445), yaitu:

1. Gaji.
2. Upah.
3. Insentif.
4. Tunjangan.
5. Fasilitas.

#### **2.2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Fakor-fakor yang mempengaruhi kompensasi Menurut Simamora (2004:438), yaitu:

1. Produktivitas
2. Kemampuan untuk membayar,
3. Kesiediaan untuk membayar.
4. Permintaan dan penawaran tenaga kerja,.

5. Serikat pekerja.
6. Berbagai peraturan dan perundang-undangan.

## **2.2.5 Lingkungan Kerja.**

### **2.2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja Menurut Nitisemito (2000), adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Lingkungan Kerja Menurut Suwatno dan Priansa (2011), menyatakan lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis (non fisik). Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Tersedianya sarana dan prasarana yang cukup dapat membantu proses pekerjaan karyawan tersebut dibantu dengan suasana lingkungan kerja yang nyaman dirasakan.

### **2.2.5.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Menyimpulkan Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua. Dalam Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, (2015:104-105), antara lain:

### 1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik Adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain – lain.

### 2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa di abaikan.

#### **2.2.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai Menurut Sedarmayanti (2007: 21-23),diantaranya adalah:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja.
2. Temperatur ditempat kerja Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda.
3. Kelembaban di tempat kerja.
4. Pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan.
5. Sirkulasi udara di tempat kerja.
6. Kebisingan di tempat kerja.
7. Dekorasi di tempat kerja
8. Keamanan di tempat kerja

## **2.2.6 Kinerja Karyawan**

### **2.2.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan Menurut Brahmasari (2008:129), merupakan tindakan yang dilakukan oleh karyawan dengan tujuan untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur melalui kuantitas, kualitas, jangka waktu, tingkat kehadiran, dan kerjasama.

Kinerja Karyawan Menurut Rivai (2009: 125), adalah dapat diketahui atau dinilai berdasarkan kemampuan teknis dalam bekerja, sehingga karyawan tersebut akan memiliki pengalaman dan pelatihan sebelum bekerja. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, kesanggupan, pengalaman, dan waktu.

Kinerja Karyawan Menurut Mangkunegara (2000:67), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja Menurut Mangkunegara (2010: 13), adalah hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang karyawan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab kepada organisasi atau perusahaan.

#### **2.2.6.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, Menurut Mangkunegara (2000:67), adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation)”. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja itu berupa kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) dari individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Selain itu motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan menjadi ukuran atau patokan atas maksimal tidaknya dia bekerja.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja individu Menurut Robert dan John (2001:82), adalah:

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut T.Hani Handoko. (2001:148), Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dari faktor individual, organisasional, dan psikologis.

Yang termasuk faktor individual adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keterampilan (Mental dan fisik) .
2. Latar Belakang (Keluarga, tingkat sosial).
3. Demografis (Umur, AsalUsul, Jenis Kelamin).

Yang termasuk faktor Organisasional adalah :

1. Sumber Daya .
2. Kepemimpinan.
3. Imbalan.
4. Struktur

Yang termasuk faktor Psikologis adalah :

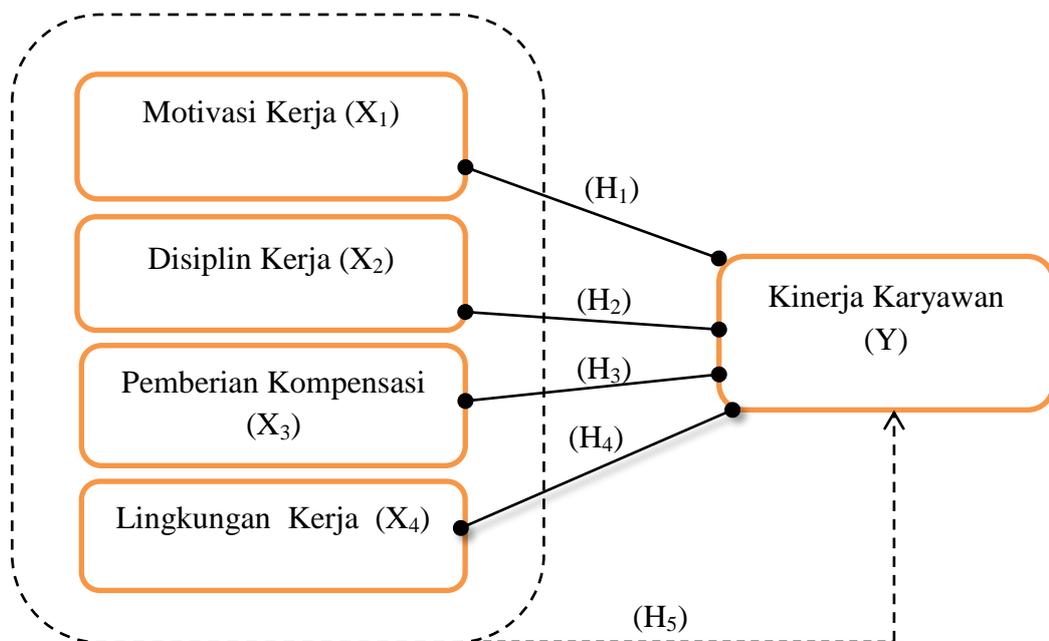
1. Persepsi.
2. Sikap.
3. Belajar.
4. Kepribadian
5. Motivasi

### 2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan pustaka yang telah dibahas, maka peneliti menyimpulkan variabel independennya adalah Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi, dan Lingkungan Kerja, Sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan, sehingga dapat dijabarkan sebagai berikut.

**Gambar 2.3**

#### **Kerangka Konseptual**



Keterangan = ● — ● = berpengaruh secara parsial  
 - - - - - > = berpengaruh secara simultan

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiyono (2008:93) adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Dari hasil kajian teori penelitian terdahulu yang relevan, rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas maka dapat dibuat sebuah hipotesis untuk penelitian ini, yaitu :

1. Menurut penelitian Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan (2018), dengan judul *“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera”*, Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil penelitian maka disusun hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>1</sub> : Diduga Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

2. Menurut penelitian Erinda Fauzia, Wahyu Hidayat, dan Bulan Prabawani (2014), dengan judul *“Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Semarang”*, Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil penelitian maka disusun hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>2</sub> : Diduga Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

3. Menurut penelitian Devit Ardi Kustanto dan Titik Desi Harsoyo (2019), dengan judul *“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan*

*Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta*”, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Asuransi Wilayah Indonesia Yogyakarta. Berdasarkan dari hasil penelitian maka disusun hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>3</sub> : Diduga Pemberian kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

4. Menurut penelitian Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana, 2017, *“Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI Lifeinsurance”*, hasil penelitian menunjukkan Bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. BNI *Lifeinsurance*. Berdasarkan dari hasil penelitian maka disusun hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>4</sub> : Diduga Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

5. Menurut penelitian Devit Ardi Kustanto dan Titik Desi Harsoyo (2019), dengan judul *“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta”*, hasil penelitian menunjukkan Bahwa Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Asuransi Wilayah Indonesia Yogyakarta..

Berdasarkan dari hasil penelitian maka disusun hipotesis sebagai berikut :

**H<sub>5</sub> : Diduga Motivasi kerja, Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Gambaran Singkat Objek Penelitian.**

##### **3.1.1 Sejarah Berdirinya Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember**

Awal berdirinya Kantor AJB Bumiputera Jember berada di jalan Untung Suropati no 75 Jember. Pada tanggal 12 Februari 1983 dibawah pimpinan Bapak Lilik Supono kantor AJB Bumiputera 1912 Jember pindah lokasi dari Jalan Untung Suropati no, 15 ke jalan A.Yani no, 81. Kepindahan ini didasari untuk keefektifan jangkauan masyarakat. Selain itu juga, dibuka atau didirikan kantor AJB Bumiputera 1912 cabang Balung yang merupakan pecahan dari kantor di jalan Untung Suropati. Dibukanya kantor cabang Balung bertujuan agar masyarakat sekitar Balung tidak datang jauh-jauh ke kantor cabang Jember. Dengan kata lain, dibukakannya kantor cabang Balung adalah untuk memeperluas jangkauan dan mempermudah pasar. AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember Kota berkantor atau satu kantor dengan anak perusahaan yaitu PT. Bumida Bumiputera yang bergerak dalam bidang asuransi kerugian.

Kedua kantor Cabang ini berada di bawah naungan Kantor Wilayah Malang Sampai sekarang dengan status berubah menjadi Kantor Cabang sedangkan kantor pusatnya di Jakarta. pengurus Bumiputera yang mengendalikan perusahaan yang jaringannya terkenal diseluruh penjuru tanah air dan melakukan hubungan intermasional dengan rekan-rekan di

di Negara lain sekitar 2.900 karyawan dan 18.000 agen dan 610 kantor, melayani lebih dari 9 juta pemegang polis dan peserta. Pada tahun 2018, keadaan perusahaan ini tengah memprihatinkan Hal ini karena pada tahun 2015 mantan presiden Susilo Bambang Yudhoyono ingin menjual Bumiputera kepada Malaysia. Hal ini tidak disetujui perwakilan dari Bumiputera yakni BPA, karena ini satu-satunya aset bangsa yang mempunyai 350 kantor cabang dari Sabang sampai Merauke.

Letak Geografis Kantor Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Cabang Jember terletak di Jalan Jendral Ahmad Yani No.81 Jember. Adapun batas-batas perusahaan AJB Bumiputera 1912 Cabang jember sebagai berikut:

1. Sebelah Barat Laboratorium kesehatan Parahita.
2. Sebelah Utara Toko Benang.
3. Sebelah Selatan Pemukiman Warga.
4. Sebelah Timur Warung Soto dan Bengkel Kendaraan Bermotor.

### **3.1.2 Visi Dan Misi**

Adapun Visi dan Misi dari AJB Bumiputera cabang Jember adalah sebagai berikut.

**a. Visi dari AJB Bumipurera 1912**

Menjadi perusahaan asuransi jiwa nasional yang kuat, modern menguntungkan didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) profesional dan menjunjung nilai-nilai keadilan dan mutualisme.

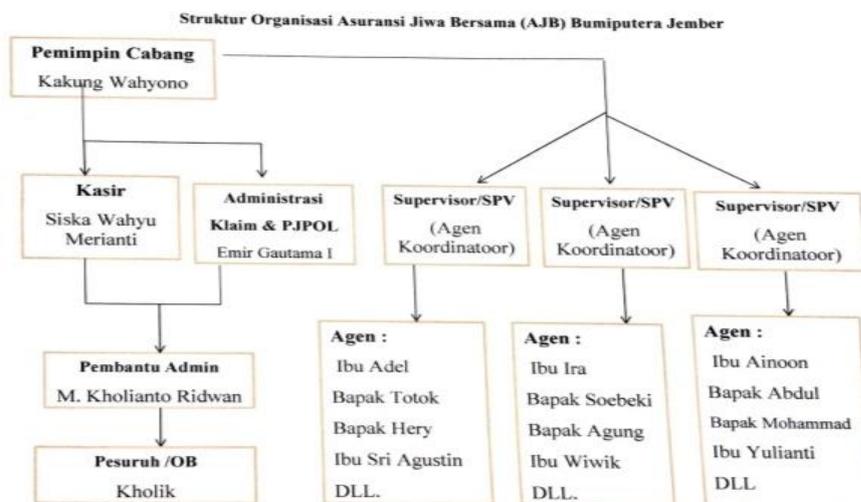
**b. Misi dari AJB Bumiputera**

Menjadikan Bumiputera senantiasa ada dalam benak dan hati masyarakat Indonesia, dengan

1. Menyediakan layanan dan produk jasa asuransi jiwa berkualitas sebagai wujud partisipasi dalam pembangunan Nasional melalui peningkatan kesejahteraan masyarakat Indonesia.
2. Menyelenggarakan berbagai pendidikan dan pelatihan untuk menjamin pertumbuhan kompetensi karyawan, peningkatan produktifitas dan peningkatan kesejahteraan dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan perusahaan kepada pemegang polis.
3. Mendorong terciptanya iklim kerja yang motivatif dan inovatif untuk mendorong proses bisnis internal perusahaan yang efektif dan efisien.

### 3.1.3 Struktur Organisasi

**Gambar 3.1 Struktur Organisasi Jiwa Perusahaan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera Jember**



### 3.1.4 *Job description*

#### **a. Pemimpin Cabang bertugas sebagai berikut:**

Pimpinan Cabang sebagai kepala kantor cabang bertanggung jawab kepada pimpinan cabang dan secara langsung membawahi kepala unit administrasi, keuangan, dan agen koordinator yang didukung sepenuhnya oleh agen blok, secara tak langsung membawahi kasir, pegawai administrasi dan pesuruh.

Tugas dan Tanggung jawab kepala cabang, yaitu :

1. Bidang Pembangunan Usaha : Berperan dalam memenuhi jumlah agen dan supervisor minimal sesuai dengan desain blok yang ada di kantor cabang.
2. Bidang Penghimpunan Dana : Menjadikan kantor cabang sebagai pusat pendapatan dengan hasil bisnis yang sehat dengan melakukan maksimalisasi pencapaian premi tahunan pertama dan lanjutan, menangani masalah pinjaman polis dengan menugaskan penata usaha agar pelaksanaannya berjalan dengan tertib, mengajukan piutang pegawai klaim, mengendalikan pengeluaran biaya dengan mengawasi produktivitas agen dan mengarahkan agen sesuai dengan mekanisme kerja agen.

#### **b. Kasir bertugas sebagai berikut:**

Bertanggung jawab atas keuangan kepada kepala unit administrasi dan keuangan. adapun tugas dan tanggung jawabnya adalah :

1. Menyelesaikan administrasi organisasi keuangan.

2. Menyelenggarakan administrasi bank cetak dan ATK (alat tulis kantor).
3. Menyelenggarakan administrasi polis.
4. Menyelenggarakan administrasi produksi dan profesi.

**c. Administrasi bertugns sebagai berikut:**

1. Melaksanakan proses administrasi *cash management* yang meliputi membuat dan mengajukan rencana anggaran pengeluaran untuk keperluan klaim, pinjaman polis, dan piutang pegawai, melakukan pertanggung jawaban pelaksanaan cash management ke kantor wilayah.
2. Melaksanakan *supply* kwitansi secara tepat waktu setiap bulan, setelah melakukan *check* fisik kwitansi-kwitansi tertunda bulan sebelumnya.
3. Melaksanakan konfirmasi premi-premi yang jatuh tempo, tertunda, lapse dan angsuran pinjaman polis setiap bulan.

**d. Pembantu Admin (Kabag Keuangan) bertugas sebagai berikut:**

1. Membantu kasir dalam mengelola arsip laporan keuangan
2. Mengurusi semua alur keuangan

**e. Agen Koordinator bertugas sebagai berikut:**

Agen kordinator bertanggung jawab secara langsung kepada kepala cabang atas target yang telah dibebankan kepada mereka dan membawahi para agen blok, sehingga secara otomatis koordinator bertanggung jawab atas baik buruknya agen blok. Tugas dan tanggung jawab agen koordinator adalah sebagai berikut:

1. Melaksanakan program kerja pemasaran dengan tujuan tercapainya pertumbuhan pendapatan premi dengan upaya tercapainya syarat produksi sesuai dengan negosiasi dan tercapainya penagihan minimal tercapainya produktivitas unit agen minimal 15% setiap bulan dengan penghasilan minimal Rp. 1.000.000-/bulan.
2. Menguasai dan mempengaruhi para pemegang polis yang berada di blok desa, antar kota, pertokoan dan perkantoran.
3. Melakukan diskusi dan mendistribusikan prospek kepada agen-agenya.

**f. Agen**

Agen bertanggung jawab langsung kepada kepala cabang tetapi bertanggung jawab pula dengan agen koordinator. Tanggung jawab dari agen adalah sebagai berikut :

1. Mengembangkan perusahaan dengan cara mencari nasabah sebanyak-banyaknya.
2. Membangun kesetiaan pemegang polis melalui kegiatan pengakraban.
3. Meningkatkan skill dan knowledge.

**g. Pesuruh**

Tugas dan Tanggung jawab adalah sebagai berikut :

1. Bertanggung jawab terhadap persiapan bukti-bukti kas setiap hari sampai dengan persiapan pengiriman bukti setiap bulan.
2. Bertanggung jawab dalam menjaga kebersihan, kerapian dan ketertiban kantor.

3. Sebagai pembantu umum dalam segala hal yang berhubungan dengan ketatalaksanaan dapur.

## **3.2 Populasi dan Sampel**

### **3.2.1 Populasi**

Populasi Menurut Arfan Ikhsan dan Misri, (2012:141), merupakan keseluruhan kumpulan elemen-elemen berkaitan dengan apa yang peneliti harapkan dalam mengambil beberapa kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember yang berjumlah 34 karyawan.

### **3.2.2 Sampel**

Sampel Menurut Arfan Ikhsan dan Misri, (2012:142 ), merupakan bagian dari jumlah maupun karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan dipilih secara hati-hati dari populasi tersebut. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono. (2010:118), Teknik Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penggunaan metode ini berlaku jika anggota populasi relative kecil (mudah dijangkau). karena jumlah populasi yang berjumlah 34 karyawan relative mudah dijangkau, maka penulis menggunakan metode sampling jenuh (sensus).

## **3.3 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif Menurut (Ardianto, 2010). adalah penelitian yang sarat dengan nuansa angka-angka dalam teknik

pengumpulan data di lapangan. Dalam analisis data, metode penelitian kuantitatif memerlukan bantuan perhitungan statistik, baik statistik deskriptif maupun inferensial (yang menggunakan rumus-rumus statistik parametrik).

### **3.4 Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian Menurut Sugiyono. (2016:38), adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpilannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu:

#### **3.4.1 Variabel Bebas ( Independen Variabel).**

Variabel bebas/independen Menurut Sugiyono,(2016 : 61), adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat/dependen. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Pemberian Kompensasi ( $X_3$ ), Lingkungan Kerja ( $X_4$ ).

#### **3.4.2 Variabel Terikat ( Dependen variabel)**

Variabel terikat/dependen Menurut Sugiyono, (2016 :61), adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan ( $Y$ ).

### 3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi Operasional Variabel Menurut Azwar, (2010), adalah suatu defenisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang dapat diamati. Dalam penelitian ini defenisi variabel operasional dijelaskan sebagai berikut:

#### 3.5.1 Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Motivasi Kerja Menurut Maslow (Asim, 2013), adalah sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menumbuhkan keinginan atau upaya mencapai tujuan yang selanjutnya menimbulkan ketegangan yaitu keinginan yang belum terpenuhi, yang kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah kepada tujuan dan akhirnya akan memuaskan keinginan. Adapun indikator motivasi kerja menurut (Danang 2013:194) : yaitu:

1. Fisiologis: Makanan, minuman, tempat tinggal dan sembuh dari rasa sakit.
2. Keamanan dan keselamatan: Kebutuhan untuk kemerdekaan dan ancaman yaitu keamanan dari kejadian atau lingkungan yang mengancam.
3. Kebutuhan Sosial: Kebutuhan atas persahabatan, berkelompok, interaksi dan kasih sayang.
4. Penghargaan: Kebutuhan atas harga diri dan penghargaan dari pihak lain.

5. Aktualisasi Diri: Kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri melalui memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

### 3.5.2 Disiplin kerja (X<sub>2</sub>)

Disiplin Kerja Menurut Edy Sutrisno. (2009 : 86), adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Adapun indikator disiplin kerja menurut Soejono (2000:67), antara lain:

1. Ketepatan waktu.

Para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

2. Pemanfaatan sarana

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja dengan baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

3. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

#### 4. Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan yang memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

### 3.5.3 Pemberian Kompensasi (X<sub>3</sub>)

Pemberian Kompensasi Menurut Hasibuan. (2005:118), adalah Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Menurut Simamora (2006:442) “Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi”.

Adapun indikator pemberian kompensasi Menurut Simamora. (2004: 445), yaitu:

1. Gaji yaitu imbalan atas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang oleh atasan kepada karyawan atau pegawai, yang dibayarkan sesuai dengan perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan
2. Upah yaitu imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan,
3. Insentif yaitu di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi, yang dilihat berdasarkan hasil kinerja
4. Tunjangan yaitu jenis kompensasi dalam bentuk nonfinansial, seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan,

program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian,

5. Fasilitas yaitu jenis dan kompensasi non financial yang dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal oleh perusahaan.

#### **3.5.4 Lingkungan Kerja (X<sub>4</sub>)**

Lingkungan kerja Menurut Sunyoto. (2012: 43), adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan lingkungan kerja menurut Sutrisno. (2010), adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut.

Adapun Indikator Lingkungan Kerja Menurut Sedarmayanti. (2009 : 46), adalah sebagai berikut:

1. Penerangan. Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
2. Suhu udara ditempat kerja. Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3. Kebisingan di tempat kerja. Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja. karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.
4. Ruang gerak yang di perlukan. Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.
5. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis.  
  
Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Hubungan kerja yang baik dapat menciptakan hubungan hubungan yang harmonis dan efektif.

### **3.5.5 Kinerja Karyawan**

Kinerja Karyawan Menurut Suyadi Prawirosentono, (1999), adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Adapun indicator Kinerja Karyawan Menurut Tri Budianto dan Amelia Katini. (h.111), adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja. Kualitas kerja merujuk pada hasil (output) pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh para pegawai. Apakah output yang dihasilkan telah sesuai dengan prosedur dan sistem kerja yang telah ditetapkan atau dalam arti telah memberikan hasil sesuai dengan kebutuhan bahkan mampu memberikan perbaikan-perbaikan kerja yang signifikan, maka dapat dikatakan bahwa kinerja dilihat dari kualitas kerja yang sudah ada.
2. Target Tujuan atau sasaran. Tujuan atau sasaran yang diberikan kepada pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan dari instansi
3. Kerjasama. Kerjasama adalah pekerjaan yang bisa dikerjakan oleh individu tapi dikerjakan secara bersamaan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan agar pekerjaan tersebut menjadi lebih ringan.
4. Komunikasi. Komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku, baik secara lisan (langsung) ataupun tidak langsung (melalui media).
5. Disiplin kerja. Disiplin kerja yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.<sup>2</sup>

### **3.6 Sumber Data**

Berdasarkan sumber sumber data yang diperoleh, data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

### **3.6.1 Data primer**

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016:225). Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini melalui kuesioner dan observasi atau pengamatan langsung. Sumber data melalui kuesioner yang diisi oleh responden meliputi karakteristik responden dan hasil jawaban pernyataan kuesioner.

### **3.6.2 Data sekunder**

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2016:225). Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini melalui studi pustaka, literature, dan penelitian terdahulu.

## **3.7 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Observasi, adalah suatu proses yang tersusun dari beberapa proses biologis dan psikologis berupa proses-proses pengamatan dan ingatan (Sugiyono, 2016:145). Hasil observasi yang peneliti lakukan adalah peneliti mengetahui struktur organisasi
- b. Wawancara, adalah suatu cara pengumpulan data penelitian dengan cara tanya-jawab secara langsung dengan subjek yang berkontribusi langsung dengan objek yang diteliti. (Tersiana (2018: 12). Peneliti

mewawancarai bapak Emir Gautama selaku Administrasi Klaim dan PJPOL dan Bapak Kholianto sebagai Pesuruh atau OB. hasil wawancara yg telah dilakukan adalah peneliti mengetahui jumlah karyawan, sejarah dari berdirinya AJB Bumiputer 1912 ini sampai sekarang dan fenomena yang terjadi saat ini.

- c. Studi pustaka, berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan penelitian (Sugiyono, 2010:291).
- d. Kuesioner, adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2008:199)

### **3.8 Metode Analisis Data**

#### **3.8.1 Uji Instrumen Data**

Pengertian instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan dalam metode pengambilan data oleh peneliti untuk menganalisa hasil penelitian yang dilakukan pada langkah penelitian selanjutnya.

##### **3.8.1.1 Uji Validitas**

Uji validitas Menurut Ghozali (2018:51) digunakan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kusioner. Suatu kusioner dikatakan valid apabila dinyatakan pada kusioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Uji signifikan dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah

sampel. 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  $r$  dihitung  $<$   $r$  tabel dan bernilai negatif, maka variabel tersebut tidak valid.

$$r_{xy} = \frac{n \sum_{i=1}^n x_i y_i - \sum_{i=1}^n x_i \sum_{i=1}^n y_i}{(n \sum_{i=1}^n x_i^2 - (\sum_{i=1}^n x_i)^2)(n \sum_{i=1}^n y_i^2 - (\sum_{i=1}^n y_i)^2)}$$

Catatan :

$r_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$x_i$  = nilai dari ke-1 untuk kelompok variabel X

$y_i$  = nilai data ke-i untuk kelompok variabel Y

$n$  = banyaknya data

### 3.8.1.2 Uji Realibilitas

Uji reabilitas Menurut Ghazali (2016) adalah alat untuk mengukur sesuatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel dilakukan uji statistic dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*, adapun kriteria yang dapat digunakan adalah sebagai berikut Ghazali(2016:147) :

1. Jika nilai *Cronbach Alpha*  $>$  0,60 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakn untuk mengukur variabel tersebut adalah reliabel.

2. Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah tidak reliabel.

Pengujiannya digunakan rumus alpha sebagai berikut : (Arikunto, 2006 ).

$$\alpha = \left( \frac{K}{K - 1} \right) \left( \frac{S_r^2 - \sum s_i^2}{S_x^2} \right)$$

Keterangan:

$\alpha$  = Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach

K = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum s_i^2$  = Jumlah varians skor item

### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear *Ordinary Least Square* (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik. Asumsi klasik adalah syarat-syarat yang harus dipenuhi pada model regresi linear OLS agar model tersebut menjadi valid sebagai alat penduga.

#### 3.8.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas Menurut Ghozali (2013:160), bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi

normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot dengan melihat histogram dari residualnya.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode P. Plot Of Regression Standarized. Cara mendeteksi yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P. Plot Of Regression Standarized. Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2016:163) yaitu :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### **3.8.2.2 Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas Menurut Ghozali (2013:139), yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residul satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika P value lebih dari 0,05 tidak signifikan berarti tidak terjadi heteroskedastisitas artinya model regresi lolos uji heteroskedastisitas. Kebanyakan data crosssection mengandung situasi

heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). dan dalam penelitian ini menggunakan uji glejser. Ghozali(2016:136): Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser yakni : 1. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 kesimpulannya tidak terjadi heteroskedastisitas. 2. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 kesimpulannya terjadi heteroskedastisitas,

### 3.8.2.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas Menurut Ghozali (2013), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel-variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

### 3.8.3 Uji Analisis Linier Berganda

Analisis Regresi liner berganda Menurut Ghozali, (2011 : 223) digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan persamaan:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja Karyawan
$\alpha$	= Konstanta
$b_1, b_2, b_3, b_4$	= Koefisien Regresi
$X_1$	= Motivasi Kerja
$X_2$	= Disiplin kerja
$X_3$	= Pemberian Kompensasi
$X_4$	= Lingkungan Kerja
e	= Pengganggu

### 3.8.5 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) Menurut Ghozali (2018:97) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

### 3.8.5 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah pengujian terhadap suatu pernyataan dengan menggunakan metode statistik sehingga hasil pengujian tersebut dapat dinyatakan signifikan secara statistik.

#### 3.8.5.1 Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial J. Supranto (2001).

Formulasi hipotesis uji t

1.  $H_0 : b_i = 0, i = 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8$

Tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

2.  $H_a : b_i \neq 0, i = 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8$

Ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

3. Tingkat Keyakinan yang diharapkan adalah 95% atau ( $\alpha = 0,05$ )

4. Kriteria pengambilan keputusan.

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  : berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  : berarti tidak ada pengaruh yang berarti antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dalam penelitian ini yang diuji adalah  $H_a : b_i \neq 0$  ada pengaruh yang signifikan akan variabel bebas terhadap variabel terikat.

### 3.8.5.2 Uji Pengaruh Parsial (Uji F)

Uji-F dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara bersama-sama, yaitu untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari semua variabel independen secara bersama-sama variabel dependen. Uji ini dilakukan jika variabel independen dalam penelitian lebih dari satu variabel. Jika hanya satu variabel independen, maka uji F tidak perlu dilakukan.

Formulasi hipotesis uji  $F$

1.  $H_0 = b_1 = b_2 = 0$

Tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel terikat (Y).

2.  $H_a \neq b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$

Ada pengaruh secara simultan antara variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap variabel terikat (Y).

3. Level Of Signifikan 95% ( $\alpha = 0,05$ )

4. Kriteria pengambilan keputusan.

Kriteria untuk pengujian F:

Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima artinya tidak ada pengaruh variabel terikat.

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI

#### 4.1. Analisis Deskriptif Responden

Berikut ini disajikan statistik deskriptif untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan data tentang karakteristik responden. Berikut ini disajikan statistik deskriptif untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan data tentang karakteristik responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data-data sebagai berikut: Jenis Kelamin, Umur, dan Lama Bekerja, Data deskriptif responden sebagai berikut:

##### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
Laki Laki	15	44,1
Perempuan	19	55,9
<b>Total</b>	34	100

Sumber : data primer diolah, 2021

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki laki yaitu sebanyak 15 orang (44,1%) dan yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 19 orang (55,9%).

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

**Tabel 4.2 Umur Responden**

<b>Umur</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
20 Tahun – 30 Tahun	9	26,5
31 Tahun – 40 Tahun	14	41,2
41 Tahun – 50 Tahun	9	26,5
>51 Tahun	2	5,8
<b>Total</b>	34	100

Sumber : data primer diolah, 2021

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berumur 20 Tahun -30 Tahun yaitu sebanyak 9 Orang (26,5%), yang berumur 31 Tahun – 40 Tahun yaitu sebanyak 14 orang (41,2%), yang berumur 41 Tahun – 50 Tahun yaitu sebanyak 9 orang (26,5%), dan yang berumur >51 Tahun yaitu sebanyak 2 orang (5,8).

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden**

<b>Jurusan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase (%)</b>
6 Bulan – 1 Tahun	0	0
1 Tahun – 2 Tahun	7	20,6
>2 Tahun	27	79,4
<b>Total</b>	34	100

Sumber : data primer diolah, 2021

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa jumlah responden yang bekerja selama 6 Bulan – 1 Tahun yaitu kosong (0%), yang bekerja selama 1

Tahun  $-2$  Tahun yaitu sebanyak 7 orang (20,6), dan yang bekerja  $>2$  Tahun yaitu sebanyak 27 orang (79,4%).

## **4.2 Deskripsi Variabel Penelitian**

Deskripsi variabel dalam penelitian ini menjelaskan distribusi frekuensi jawaban responden tentang indikator-indikator yang terdapat dalam pernyataan kuisisioner penelitian ini, yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Pemberian Kompensasi ( $X_3$ ), Lingkungan Kerja ( $X_4$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Skor yang diberikan responden pada masing-masing pernyataan yang ada di dalam kuisisioner mencerminkan bagaimana persepsi mereka terhadap variabel penelitian. Dari data distribusi frekuensi responden dapat dilihat seberapa besar nilai suatu variabel jika dibandingkan nilai variabel lain, serta bagaimana pola hubungan antar variabel yang ada dalam penelitian.

### **4.2.1. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )**

Penilaian responden terhadap variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), menurut klarifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan Motivasi Kerja dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Motivasi kerja**

Nomor Pernyataan	Jawaban Responden										Rata- Rata
	SS		S		N		TS		STS		
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
1	17	50,0	15	44,1	2	5,9	-	-	-	-	4,44
2	17	50,0	16	47,1	1	2,9	-	-	-	-	4,47
3	27	79,4	7	20,6	-	-	-	-	-	-	4,79
4	21	61,8	13	38,2	-	-	-	-	-	-	4,62
5	11	32,4	18	52,9	5	14,7	-	-	-	-	4,18

Sumber: Lampiran 3 (diolah)

Berdasarkan data Tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel Motivasi Kerja sangat setuju, yaitu dengan presentasi jawaban pada indikator gaji sebesar 50,0%, indikator jaminan asuransi kesehatan sebesar 50,0%, indikator berhubungan baik dengan rekan kerja sebesar 79,4%, indikator pujian sebesar 61,8%, dan indikator kesempatan sebesar 32,4%. Dari presentase masing-masing indikator diperoleh rata-rata sebesar 54,72%. Dapat disimpulkan bahwa pada penilaian kriteria jawaban sangat setuju, menilai bahwa Motivasi Kerja pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember berjalan dengan baik dan dapat memotivasi setiap pegawai.

Berdasarkan nilai rata-rata indikator Motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai tertinggi terletak pada indikator berhubungan baik dengan rekan kerja serta nilai terendah pada indikator kesempatan. Diharapkan untuk Pimpinan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember

bisa lebih banyak memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan ketrampilan dan berkekrativitas dalam bekerja.

#### 4.2.2. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Penilaian responden terhadap variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) menurut klarifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan Disiplin Kerja dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja**

Nomor Pernyataan	Jawaban Responden										
	SS		S		N		TS		STS		Rata- Rata
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
1	14	41,2	17	50,0	3	8,8	-	-	-	-	4,32
2	7	20,6	21	61,8	5	14,7	1	2,9	-	-	4,0
3	6	17,6	13	38,2	11	32,4	4	11,8	-	-	3,62
4	17	50,0	14	41,2	3	8,8	-	-	-	-	4,41

Sumber: Lampiran 3 (diolah)

Berdasarkan data Tabel 4.5 di atas, dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel Disiplin Kerja dengan jawaban setuju, yaitu dengan presentasi jawaban pada indikator ketepatan waktu sebesar 50,0%, indikator menggunakan alat kantor yang baik sebesar 61,8%, indikator tanggung jawab yang tinggi sebesar 38,2%, dan indikator ketaatan terhadap aturan kantor sebesar 41,2%. Dari presentase masing-masing indikator diperoleh rata-rata sebesar 47,8%. Dapat disimpulkan bahwa pada penilaian kriteria jawaban setuju, menilai bahwa disiplin Kerja

pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember berjalan dengan baik dan sesuai dengan prosedur kerja.

Berdasarkan nilai rata-rata indikator Disiplin Kerja menunjukkan bahwa nilai tertinggi terletak pada indikator menggunakan alat kantor yang baik serta nilai terendah pada indikator tanggung jawab yang tinggi. Diharapkan untuk karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember bisa memiliki tanggung jawab yang tinggi, yakni setiap pekerjaan harus di selesaikan tepat waktu.

#### 4.2.3. Deskripsi Variabel Pemberian Kompensasi ( $X_3$ )

Penilaian responden terhadap variabel Pemberian Kompensasi ( $X_3$ ) menurut klarifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan Pemberian Kompensasi dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Pemberian Kompensasi**

Nomor Pernyataan	Jawaban Responden										Rata- Rata
	SS		S		N		TS		STS		
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
1	17	50,0	17	50,0	-	-	-	-	-	-	4,5
2	14	41,2	19	55,9	1	2,9	-	-	-	-	4,38
3	14	41,2	19	55,9	1	2,9	-	-	-	-	4,38
4	18	52,9	16	47,1	-	-	-	-	-	-	4,53
5	12	35,5	18	52,9	4	11,8	-	-	-	-	4,24

Sumber: Lampiran 3 (diolah)

Berdasarkan data Tabel 4.6 di atas, dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel Pemberian Kompensasi dengan jawaban setuju, yaitu dengan presentasi jawaban pada indikator Gaji sesuai kesepakatan sebesar 50,0%, indikator upah sebesar 55,9%, indikator insentif sesuai dengan prestasi kerja sebesar 55,9%, indikator tunjangan sebesar 47,1%, dan indikator fasilitas sebesar 52,9%. Dari presentase masing-masing indikator diperoleh rata-rata sebesar 52,36%. Dapat disimpulkan bahwa pada penilaian kriteria jawaban setuju, menilai bahwa pemberian kompensasi pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember sesuai dengan kinerja karyawan dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Berdasarkan nilai rata-rata indikator Pemberian Kompensasi menunjukkan bahwa nilai tertinggi terletak pada indikator upah dan indikator insentif sesuai dengan prestasi serta nilai terendah pada indikator tunjangan. Dengan ini diharapkan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember tetap mempertahankan upah dan insentif sesuai dengan prestasi untuk karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku serta lebih memperhatikan tunjangan yang diberikan untuk setiap karyawan.

#### **4.2.4. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja ( $X_4$ )**

Penilaian responden terhadap variabel Lingkungan Kerja ( $X_4$ ) menurut klarifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan Lingkungan Kerja dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.7. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja**

Nomor Pernyataan	Jawaban Responden										
	SS		S		N		TS		STS		Rata- Rata
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
1	9	26,5	25	73,5	-	-	-	-	-	-	4,26
2	9	26,5	25	73,5	-	-	-	-	-	-	4,26
3	16	47,1	18	52,9	-	-	-	-	-	-	4,47
4	17	50,0	17	50,0	-	-	-	-	-	-	4,5
5	16	47,1	18	52,9	-	-	-	-	-	-	4,47

Sumber: Lampiran 3 (diolah)

Berdasarkan data Tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel Lingkungan Kerja dengan jawaban setuju, yaitu dengan presentasi jawaban pada indikator ruang gerak sebesar 73,5%, indikator hubungan pegawai yang harmonis sebesar 73,5%, indikator penerangan sebesar 52,9%, indikator suhu udara 50,0%, dan indikator kebisingan ditempat kerja sebesar 52,9%. Dari presentase masing-masing indikator diperoleh rata-rata sebesar 60,56%. Dapat disimpulkan bahwa pada penilaian kriteria jawaban setuju, menilai bahwa Lingkungan Kerja pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember sesuai dengan keinginan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan nilai rata-rata indikator Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa nilai tertinggi terletak pada indikator ruang gerak dan hubungan pegawai yang harmonis serta nilai terendah pada indikator kebisingan ditempat kerja. Dengan ini diharapkan Asuransi Jiwa Bersama (AJB)

Bumiputera 1912 Jember bisa memperhatikan lingkungan kerja terutama kebisingan ditempat kerja, karena akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

#### 4.2.5. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Penilaian responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menurut klarifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan Kinerja Karyawan dijelaskan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.8. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan**

Nomor Pernyataan	Jawaban Responden										Rata- Rata
	SS		S		N		TS		STS		
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
1	15	44,1	14	41,2	4	11,8	1	2,9	-	-	4,26
2	6	17,6	9	26,5	16	47,1	2	8,8	-	-	3,53
3	17	50,0	14	41,2	2	5,9	1	2,9	-	-	4,38
4	13	38,2	14	41,2	5	14,7	1	2,9	1	2,9	4,09
5	17	50,0	13	38,2	4	11,8	-	-	-	-	4,38

Sumber: Lampiran 3 (diolah)

Berdasarkan data Tabel 4.8 di atas, dapat diketahui bahwa penilaian terbanyak responden terhadap variabel Kinerja karyawan dengan jawaban sangat setuju, yaitu dengan presentasi jawaban pada indikator kualitas kerja sebesar 44,1%, indikator target tujuan atau sasaran sebesar 17,6%, indikator kerjasama sebesar 50,0%, indikator komunikasi sebesar 38,2%, dan indikator disiplin sebesar 50,0%. Dari presentase masing-masing indikator diperoleh rata-rata sebesar 39,98%. Dapat disimpulkan bahwa pada

penilaian kriteria jawaban sangat setuju, menilai bahwa Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember baik dan dapat memaksimalkan pencapaian perusahaan.

Berdasarkan nilai rata-rata indikator Kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai tertinggi terletak pada indikator kerjasama dan disiplin serta nilai terendah pada indikator target tujuan atau sasaran. Dengan ini diharapkan karyawan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) 1912 Bumiputera Jember harus meningkatkan lagi target tujuan atau sasaran yang telah diberikan dan dapat bertanggung jawab.

### **4.3 Analisis Hasil Penelitian**

#### **4.3.1 Uji Instrumen Data**

Pengertian instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan dalam metode pengambilan data oleh peneliti untuk menganalisa hasil penelitian yang dilakukan pada langkah penelitian selanjutnya.

##### **4.3.1.1 Uji Validitas**

Uji validitas Menurut Ghazali (2018:51) digunakan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kusioner. Suatu kusioner dikatakan valid apabila dinyatakan pada kusioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut. 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  $r$  dihitung  $<$   $r$  tabel dan bernilai negatif, maka variabel tersebut tidak valid.

Uji validitas dilakukan terhadap masing – masing item pertanyaan yang membentuk variabel penelitian yaitu Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Untuk mengukur validitas digunakan kolerasi person correlations. Jika person correlations antara masing-masing pertanyaan dengan skor total menghasilkan nilai korelasi  $R_{hitung}$  lebih besar dari  $R_{tabel}$  atau  $R_{hitung} > R_{tabel}$ , maka item pertanyaan dinyatakan valid. Hasil Uji Validitas sebagai berikut :

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	$R_{tabel}$	$R_{hitung}$	Sig	Ket
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	X <sub>1.1</sub>	0,2869	0,716	0,000	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,2869	0,668	0,000	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,2869	0,545	0,001	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,2869	0,599	0,000	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,2869	0,532	0,001	Valid
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	X <sub>2.1</sub>	0,2869	0,627	0,000	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,2869	0,750	0,000	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,2869	0,858	0,000	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,2869	0,492	0,003	Valid
Pemberian Kompensasi ( $X_3$ )	X <sub>3.1</sub>	0,2869	0,735	0,000	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,2869	0,785	0,000	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0,2869	0,812	0,000	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0,2869	0,824	0,000	Valid
	X <sub>3.5</sub>	0,2869	0,502	0,002	Valid
Lingkungan Kerja ( $X_4$ )	X <sub>4.1</sub>	0,2869	0,568	0,000	Valid
	X <sub>4.2</sub>	0,2869	0,680	0,000	Valid
	X <sub>4.3</sub>	0,2869	0,838	0,000	Valid
	X <sub>4.4</sub>	0,2869	0,838	0,000	Valid
	X <sub>4.5</sub>	0,2869	0,805	0,000	Valid
	Y1	0,2869	0,714	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y2	0,2869	0,681	0,000	Valid
	Y3	0,2869	0,687	0,000	Valid
	Y4	0,2869	0,710	0,000	Valid
	Y5	0,2869	0,847	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 4 (diolah)

Dasar pengambilan keputusan dari uji validasi:

- a. Jika  $r$  hasil positif dan  $r$  hasil  $> r$  Tabel, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Jika  $r$  hasil negative dan  $r$  hasil  $< r$  Tabel, maka butir atau variabel tidak valid.

Tabel 4.9 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator variabel Motivasi Kerja( $X_1$ ), Disiplin Kerja( $X_2$ ), Pemberian Kompensasi( $X_3$ ), Lingkungan Kerja ( $X_4$ ), dan Kinerja Karyawan( $Y$ ) menunjukkan bahwa  $R_{hitung} > R_{tabel}$  dan  $Sig < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua *item* pertanyaan variabel Motivasi Kerja( $X_1$ ), Disiplin Kerja( $X_2$ ), Pemberian Kompensasi( $X_3$ ), Lingkungan Kerja ( $X_4$ ), dan Kinerja Karyawan( $Y$ ) dinyatakan *valid*

#### 4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reabilitas Menurut Ghozali (2016) adalah alat untuk mengukur sesuatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Hasil Uji Reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha if item deleted	Standar realibilitas	Ket
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	0,813	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,802	0,60	Reliabel
Pemberian Kompensasi (X <sub>3</sub> )	0,833	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>4</sub> )	0,819	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,805	0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran 5 (diolah)

Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel dilakukan uji statistic dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*, adapun kriteria yang dapat digunakan adalah sebagai berikut Ghozali(2016:147) :

1. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakn untuk mengukur variabel tersebut adalah reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakn untuk mengukur variabel tersebut adalah tidak reliabel.

Tabel 4.10 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas pada instrumen variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), Pemberian Kompensasi (X<sub>3</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>4</sub>), dan Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* atau *r alpha* diatas 0,60. Hal ini membuktikan instrumen penelitian berupa kuesioner ini telah reliabel karena *r alpha* yang bernilai lebih besar.

### 4.3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik adalah analisis yang dilakukan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear *Ordinary Least Square* (OLS) terdapat masalah-masalah asumsi klasik. Asumsi klasik adalah syarat-syarat yang harus dipenuhi pada model regresi linear OLS agar model tersebut menjadi valid sebagai alat penduga.

#### 4.3.2.1 Uji Normalitas

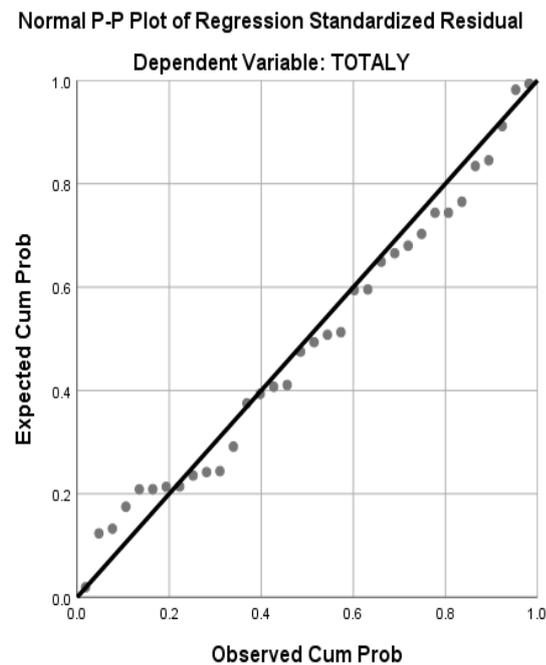
Uji normalitas Menurut Ghozali (2013:160), bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot dengan melihat histogram dari residualnya.

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode P. Plot Of Regression Standarized. Cara mendeteksi yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P. Plot Of Regression Standarized. Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2011:163) yaitu :

- c. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya, menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- d. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi

normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas model dengan P-Plot sebagai berikut :

**Gambar 4.1 Normalitas dengan *p*-plot**



Sumber: Lampiran 6 (diolah)

Berdasarkan Gambar 4.1 menunjukkan Hasil dari uji normalitas bahwa data terdistribusi dengan normal, karena dapat dilihat bahwa data terlihat menyebar mengikuti garis diagonal.

#### 4.3.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas Menurut Ghozali (2013:139), yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residul satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residul satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ghozali(2016:136) :

Dasar pengambilan keputusan pada uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser yakni :

1. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 kesimpulannya tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 kesimpulannya terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut :

**Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.871	4.426		2.908	.007		
	TOTALX1	-.228	.137	-.284	-1.672	.105	.937	1.067
	TOTALX2	-.163	.118	-.244	-1.389	.175	.879	1.137
	TOTALX3	-.103	.113	-.155	-.916	.367	.952	1.050
	TOTALX4	-.050	.129	-.067	-.389	.700	.911	1.097
a. Dependent Variable: Abs_res								

Sumber: Lampiran 6 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.11 data hasil glejser diatas dapat diartikan bahwa di dalam analisis regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas karena menunjukkan nilai signifikan (p-value) variabel Motivasi Kerja 0,105 , Disiplin kerja 0,175 dan Pemberian Kompensasi 0,367, dan Lingkungan Kerja 0,700. hasil tersebut dengan jelas menunjukkan bahwa tidak satupun variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi

variabel dependen nilai ABS\_RES hal tersebut di karenakan nilai profabilitas signifikannya yang diatas 0,05 atau 5%.

#### **4.3.2.3 Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas Menurut Ghozali (2013), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel-variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Multikolinieritas dapat di deteksi dapat di lihat dari nilai tolerance VIF ( variance Inflation Factor ), tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF=1/tolerance$ ), multikolinieritas terjadi apabila nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF levih besar dari 10,00. Ghozali (2016:103). Hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	VIF	Tolerance	
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	1,067	0,937	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	1,137	0,879	Tidak terjadi multikolinieritas
Pemberian Kompensasi ( $X_3$ )	1,050	0,952	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja	1,097	0,911	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Lampiran 7 (diolah)

Berdasarkan hasil analisis *Collinearity Statistics* yang dapat dilihat pada tabel 4.12 diketahui bahwa model tidak terjadi multikolinieritas. Hal tersebut ditandai dengan nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,1.

### 4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linier berganda Menurut Ghozali, (2011 : 223) digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.	Keterangan
Konstan	-0,1401	-	-
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0.414	0,105	Signifikan
Disiplin Kerja ( $X_2$ )	0.854	0,000	Signifikan
Pemberian Kompensasi ( $X_3$ )	-0,004	0,983	Signifikan
Lingkungan Kerja ( $X_4$ )	-0,054	0,820	Signifikan

Sumber: Lampiran 7 (diolah)

Berdasarkan Tabel 4.13 hasil tersebut dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,1401+0.414X_1+0.854X_2 -0,004X_3-0,054X_4$$

a. Nilai Konstanta

Dari persamaan diatas didapatkan nilai konstanta adalah negatif yang berarti bahwa jika nilai dari variabel independen Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi, dan Lingkungan Kerja sama dengan nol, maka variabel dependen Kinerja karyawan adalah negatif.

b. Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Nilai koefisien dari variabel Motivasi Kerja adalah bernilai positif yang berarti jika variabel Motivasi Kerja meningkat, maka variabel Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember akan positif.

c. Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Nilai koefisien dari variabel Disiplin Kerja adalah bernilai positif yang berarti jika variabel Disiplin Kerja meningkat, maka variabel Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember akan positif.

d. Pemberian Kompensasi ( $X_3$ )

Nilai koefisien dari variabel Pemberian Kompensasi adalah bernilai negatif yang berarti jika variabel Kompensasi meningkat, maka variabel Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember akan

menurun dan sebaliknya jika variabel Pemberian Kompensasi diturunkan maka Kinerja karyawan akan meningkat.

e. Lingkungan Kerja ( $X_4$ )

Nilai koefisien dari variabel Pemberian Kompensasi adalah bernilai negatif yang berarti jika variabel Kompensasi meningkat, maka variabel Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) 1912 Jember akan menurun dan sebaliknya jika variabel Lingkungan Kerja diturunkan maka Kinerja karyawan akan meningkat.

#### 4.3.4 Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) Menurut Ghazali (2018:97) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

Hasil koefisien determinasi sebagai berikut :

**Tabel 4.14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 <sup>a</sup>	.444	.368	2.325
a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2				

Sumber: Lampiran 8 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas menunjukkan nilai  $R = 0,667$  dan koefisien Adjusted R Square sebesar 0,368. Hal ini menunjukkan bahwa

variabel Kinerja Karyawan (Y) di sumbangkan sebesar 36,8% oleh variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Pemberian Kompensasi ( $X_3$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_4$ ), sedangkan sisanya sebesar  $100\% - 36,8\% = 63,8\%$  di sumbangkan oleh variabel lainnya yang tidak di teliti pada penelitian ini.

### **2.3.5 Uji Hipotesis**

Uji Hipotesis adalah pengujian terhadap suatu pernyataan dengan menggunakan metode statistik sehingga hasil pengujian tersebut dapat dinyatakan signifikan secara statistik.

#### **4.3.5.1 Uji Pengaruh Parsial (Uji t)**

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara Parsial menurut J. Supranto (2001). Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali 2011:98). Hasil uji t sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.401	8.004		-.175	.862
	X1	.414	.247	.239	1.674	.105
	X2	.854	.213	.593	4.017	.000
	X3	-.004	.204	-.003	-.022	.983
	X4	-.054	.233	-.033	-.230	.820

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 8 (diolah)

kriteria pengambilan keputusan pada pengujian t :

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  : berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  : berarti tidak ada pengaruh yang berarti antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan tabel 4.15 tersebut dapat diketahui besar dari pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi berganda uji t, menunjukkan bahwa  $T_{hitung}$  pada variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) sebesar 1,674 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2.045 Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 1.674 < t_{tabel} 2.045$  dan  $Sig 0,105 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh

linier antara variabel bebas dengan variabel terikat, sehingga secara parsial variabel Motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember.

2. Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi berganda uji t, menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  pada variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 4.017 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2.045. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 4.017 > t_{tabel} 2.045$  dan dapat dilihat dalam tabel Sig  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti terdapat pengaruh linier antara variabel bebas dengan variabel terikat, sehingga secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember.

3. Pemberian kompensasi ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi berganda uji t, menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  pada variabel Pemberian Kompensasi ( $X_3$ ) sebesar -0,022 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2.045. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung} -0,022 < t_{tabel} 2.045$  dan sig  $0,983 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh linier antara variabel bebas dengan variabel terikat, sehingga secara parsial variabel Pemberian Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember.

#### 4. Lingkungan Kerja ( $X_4$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi berganda uji t, menunjukkan bahwa t hitung pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_4$ ) sebesar -0,230 dan t tabel sebesar 2.045. Hal ini menunjukkan bahwa  $t \text{ hitung } -0,230 < t \text{ tabel } 2.045$  dan  $\text{sig } 0,820 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti tidak terdapat pengaruh linier antara variabel bebas dengan variabel terikat, sehingga secara parsial variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember.

#### 4.3.5.2 Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara bersama-sama, yaitu untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari semua variabel independen secara bersama-sama variabel dependen. Hasil dari uji F dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.16 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125.284	4	31.321	5.795	.001 <sup>b</sup>
	Residual	156.745	29	5.405		
	Total	282.029	33			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2						

Sumber: Lampiran 8 (diolah)

Kriteria pengambilan keputusan untuk pengujian F:

1. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima artinya tidak ada pengaruh variabel terikat.
2. Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan Tabel 4.16 diperoleh hasil signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka signifikansi dapat digunakan untuk menguji hipotesis dengan tingkat kepercayaan 95%.

Berdasarkan table 4.16 diperoleh hasil sebagai berikut. Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 5.795 dengan ketentuan  $F_{tabel} \frac{df1}{df2}$  atau  $\frac{4}{29}$  untuk 5% sebesar 2,70, dengan kriteria pengujian diatas maka  $F_{hitung}$  sebesar  $5.795 \geq F_{tabel}$  sebesar 2,70 yang artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel independent (Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Pemberian Kompensasi ( $X_3$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_4$ ) secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember.

#### 4.4. Intreprestasi

Intreprestasi adalah kegiatan yang bertujuan untuk melakukan penggabungan terhadap sebuah hasil dari analisis dengan berbagai macampertanyaan, kriteria, dan standart tertentu guna untuk dapat menciptakan sebuah makna darisebuah data yang telah dikumpulkan oleh peneliti, intreprestasi penelitian ini sebagai berikut :

## **1. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember.**

Hasil analisis regresi berganda pada pengaruh Uji t terhadap hipotesis pertama ( $H_1$ ) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti dengan dilakukannya pengujian tersebut maka hipotesis pertama ( $H_1$ ) ditolak.

Dari hasil penelitian yang diperoleh pada Karyawan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember dengan berdasarkan jenis kelamin yaitu berjumlah 34 yang terdiri dari 15 responden laki-laki dengan persentase 44.1% dan 19 responden perempuan dengan persentase 55.9%. berdasarkan umur yaitu jumlah responden yang berumur 20 Tahun -30 Tahun yaitu sebanyak 9 Orang (26,5%), yang berumur 31 Tahun – 40 Tahun yaitu sebanyak 14 orang (41,2%), yang berumur 41 Tahun – 50 Tahun yaitu sebanyak 9 orang (26,5%), dan yang berumur >51 Tahun yaitu sebanyak 2 orang (5,8). Sedangkan berdasarkan lama bekerja yaitu jumlah responden yang bekerja selama 6 Bulan – 1 Tahun yaitu kosong (0%), yang bekerja selama 1 Tahun –2 Tahun yaitu sebanyak 7 orang (20,6), dan yang bekerja >2 Tahun yaitu sebanyak 27 orang (79,4%).

Dari hasil penelitian yang diperoleh bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian dari Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan (2018), yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. faktor yang menyebabkan

Motivasi kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember, disebabkan tidak adanya dorongan dari pimpinan atau rekan kerja agar mencapai target yang ditentukan. Selain itu karyawan bekerja untuk mencapai target yang ditentukan tanpa disertai oleh kreatifitas yang unggul untuk meningkatkan kinerjanya.

Faktor lainnya yang menyebabkan Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputer 1912 Jember adalah Pemimpin kurang memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilannya dan berkreaitivitas dalam bekerja dan kurang mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan. Eratnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan harus memperoleh perhatian khusus, karena Kinerja Karyawan yang baik juga dapat menjadi salah satu faktor meningkatnya kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Berasama (AJB) Bumiputera 1912 Jember. Berdasarkan hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap Kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember.

## **2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember**

Hasil analisis regresi berganda pada pengaruh Uji t terhadap hipotesis kedua ( $H_2$ ) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti dengan dilakukannya pengujian tersebut maka hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima.

Dari hasil penelitian yang diperoleh pada Karyawan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember dengan berdasarkan jenis kelamin yaitu berjumlah 34 yang terdiri dari 15 responden laki-laki dengan persentase 44.1% dan 19 responden perempuan dengan persentase 55.9%. berdasarkan umur yaitu jumlah responden yang berumur 20 Tahun -30 Tahun yaitu sebanyak 9 Orang (26,5%), yang berumur 31 Tahun – 40 Tahun yaitu sebanyak 14 orang (41,2%), yang berumur 41 Tahun – 50 Tahun yaitu sebanyak 9 orang (26,5%), dan yang berumur >51 Tahun yaitu sebanyak 2 orang (5,8). Sedangkan berdasarkan lama bekerja yaitu jumlah responden yang bekerja selama 6 Bulan – 1 Tahun yaitu kosong (0%), yang bekerja selama 1 Tahun –2 Tahun yaitu sebanyak 7 orang (20,6), dan yang bekerja >2 Tahun yaitu sebanyak 27 orang (79,4%).

Dari hasil penelitian yang diperoleh terdapat pengaruh signifikan dan positif dari variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Erinda Fauzia, Wahyu Hidayat, dan Bulan Prabawani (2014), yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. faktor yang menyebabkan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember, karena karyawan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember mampu mengoperasikan dan menggunakan peralatan kantor dengan baik. Hal ini harus terus dipertahankan oleh setiap karyawan. Pemeliharaan alat kantor dengan baik merupakan usaha yang dilakukan terus menerus agar peralatan kantor tetap terpelihara dengan baik, sehingga selalu siap dipakai pada saat

diperlukan dan mendukung kelancaran pekerjaan setiap karyawan sehingga memperoleh hasil yang optimal. Faktor lainnya yang menyebabkan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputer 1912 Jember adalah ketepatan waktu. Setiap karyawan selalu datang tepat waktu, dan bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. selain itu Karyawan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputer 1912 Jember memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya baik didalam kantor maupun pekerjaan dilapangan.

Dengan adanya kedisiplinan yang baik diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin yang bertujuan agar kinerja karyawan meningkat dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Disiplin karyawan merupakan suatu sikap yang berhubungan dengan kesadaran karyawan akan tata cara dalam mematuhi peraturan kerja yang sudah ditetapkan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa Motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap Kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember.

### **3. Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap terhadap terhadap Kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember.**

Hasil analisis regresi berganda pengaruh pada Uji t terhadap hipotesis ketiga ( $H_3$ ) menunjukkan bahwa Pemberian Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti dengan dilakukannya pengujian tersebut maka hipotesis pertama ( $H_3$ ) ditolak.

Dari hasil penelitian yang diperoleh pada Karyawan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember dengan berdasarkan jenis kelamin yaitu berjumlah 34 yang terdiri dari 15 responden laki-laki dengan persentase 44.1% dan 19 responden perempuan dengan persentase 55.9%. berdasarkan umur yaitu jumlah responden yang berumur 20 Tahun -30 Tahun yaitu sebanyak 9 Orang (26,5%), yang berumur 31 Tahun – 40 Tahun yaitu sebanyak 14 orang (41,2%), yang berumur 41 Tahun – 50 Tahun yaitu sebanyak 9 orang (26,5%), dan yang berumur >51 Tahun yaitu sebanyak 2 orang (5,8). Sedangkan berdasarkan lama bekerja yaitu jumlah responden yang bekerja selama 6 Bulan – 1 Tahun yaitu kosong (0%), yang bekerja selama 1 Tahun –2 Tahun yaitu sebanyak 7 orang (20,6), dan yang bekerja >2 Tahun yaitu sebanyak 27 orang (79,4%).

Dari hasil penelitian yang diperoleh bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dan positif dari Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian dari Devit Ardi Kustanto dan Titik Desi Harsoyo (2019), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Faktor yang menyebabkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember, yaitu karena pada dasarnya Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember, tidak secara berkala memberikan Kompensasi kepada karyawan dalam hal ini Pemberian Kompensasi yang jarang di berikan berupa tunjangan, oleh sebab

itu karyawan merasa kurang bisa menikmati atau merasakan efek dari Pemberian Kompensasi itu sendiri, dengan ini Karyawan susah untuk menilai apakah Pemberian Kompensasi yang diterima bisa sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa Pemberian Kompensasi yang di berikan oleh Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

#### **4. Lingkungan Kerja terhadap terhadap terhadap Kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember.**

Hasil analisis regresi berganda pada pengaruh Uji t terhadap hipotesis keempat ( $H_4$ ) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti dengan dilakukannya pengujian tersebut maka hipotesis pertama ( $H_4$ ) ditolak.

Dari hasil penelitian yang diperoleh pada Karyawan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember dengan berdasarkan jenis kelamin yaitu berjumlah 34 yang terdiri dari 15 responden laki-laki dengan persentase 44.1% dan 19 responden perempuan dengan persentase 55.9%. berdasarkan umur yaitu jumlah responden yang berumur 20 Tahun -30 Tahun yaitu sebanyak 9 Orang (26,5%), yang berumur 31 Tahun – 40 Tahun yaitu sebanyak 14 orang (41,2%), yang berumur 41 Tahun – 50 Tahun yaitu sebanyak 9 orang (26,5%), dan yang berumur >51 Tahun yaitu sebanyak 2 orang (5,8). Sedangkan berdasarkan lama bekerja yaitu jumlah responden yang bekerja selama 6 Bulan – 1 Tahun yaitu kosong (0%), yang bekerja

selama 1 Tahun –2 Tahun yaitu sebanyak 7 orang (20,6), dan yang bekerja >2 Tahun yaitu sebanyak 27 orang (79,4%).

Dari hasil penelitian yang diperoleh bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan dan positif dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari penelitian Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana, (2017), yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Faktor yang menyebabkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember, yaitu adanya kebisingan di tempat kerja. Suara bising adalah tingkat kepekaan setiap karyawan yang memengaruhi aktifitasnya bekerja, terutama dalam jangka panjang kebisingan tersebut dapat mengganggu ketenangan karyawan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Selain itu ada faktor lainnya yang memengaruhi yaitu suhu udara. Suhu udara di ruang kerja juga bisa memengaruhi kinerja karyawan. Suhu udara yang menimbulkan perasaan karyawan kurang puas, sehingga karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember akan merasa bosan, tidak betah, dan tidak bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan atau bisa membuat kinerja karyawan kurang maksimal dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja yang di berikan oleh Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

**5. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember**

Hasil analisis regresi berganda pada Uji F terhadap hipotesis keempat ( $H_5$ ) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi, dan lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti dengan dilakukannya pengujian tersebut maka hipotesis kedua ( $H_5$ ) diterima.

Dari hasil penelitian yang diperoleh pada Karyawan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember dengan berdasarkan jenis kelamin yaitu berjumlah 34 yang terdiri dari 15 responden laki-laki dengan persentase 44.1% dan 19 responden perempuan dengan persentase 55.9%. berdasarkan umur yaitu jumlah responden yang berumur 20 Tahun -30 Tahun yaitu sebanyak 9 Orang (26,5%), yang berumur 31 Tahun – 40 Tahun yaitu sebanyak 14 orang (41,2%), yang berumur 41 Tahun – 50 Tahun yaitu sebanyak 9 orang (26,5%), dan yang berumur >51 Tahun yaitu sebanyak 2 orang (5,8). Sedangkan berdasarkan lama bekerja yaitu jumlah responden yang bekerja selama 6 Bulan – 1 Tahun yaitu kosong (0%), yang bekerja selama 1 Tahun –2 Tahun yaitu sebanyak 7 orang (20,6), dan yang bekerja >2 Tahun yaitu sebanyak 27 orang (79,4%).

Dari hasil penelitian yang diperoleh bahwa terdapat pengaruh signifikan dari gaya Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi, dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Hal ini sesuai dengan

hasil penelitian dari Devit Ardi Kustanto dan Titik Desi Harsoyo (2019), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan beberapa variabel yang mempengaruhi Kinerja karyawan di antaranya Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi, dan lingkungan Kerja bahwa memang secara simultan keempat variabel tersebut mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember, karena setiap karyawan merasakan dampak dari Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan, mereka dapat merasakan perubahan jika keempat variabel tersebut benar-benar diterapkan dengan baik dan sesuai dengan yang diinginkan bersama pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember, dan tetap konsisten atau semakin meningkat agar dapat memberikan dampak terhadap Kinerja Karyawan, karena Kinerja karyawan merupakan faktor penentu kelangsungan dan perkembangan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian dapat di simpulkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi, dan lingkungan Kerja pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan penelitian secara umum mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi, dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember” dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil penelitian Uji t atau uji parsial pada regresi berganda atas pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Ini membuktikan bahwa pengaruh Motivasi Kerja yang rendah tidak akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember.
2. Hasil penelitian Uji t atau uji parsial pada regresi berganda atas pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan. Ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja yang baik dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember.
3. Hasil penelitian Uji t atau uji parsial pada regresi berganda atas pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Ini membuktikan bahwa Pemberian Kompensasi yang rendah tidak akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember.

4. Hasil penelitian Uji T atau uji parsial regresi berganda atas pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan. Ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja kurang baik tidak akan meningkatkan Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember.
5. Hasil penelitian Uji F atau uji simultan regresi berganda atas pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil yang berpengaruh secara signifikan. Ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi, dan Lingkungan Kerja meningkatkan meningkatkan Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember.

## **5.2 Implikasi**

Setelah dilakukan penelitian pada studi kasus Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember. menentukan apakah variabel independent Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi, dan Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja karyawan sebagai variabel dependen secara parsial maupun simultan?

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari keempat variabel independen yaitu Motivasi Kerja, Disiplin kerja, Pemberian Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara parsial hanya variabel Disiplin Kerja yang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember. Hal ini di karenakan motivasi kerja kurang diberikan kepada karyawan terutama dalam memberi

kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilannya dan berkreaitivitas dalam bekerja. Dalam hal ini diharapkan Pihak Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember harus meningkatkan kembali Motivasi Kerja dengan memberikan solusi tentang tujuan perusahaan dengan penjelasan secara spesifik dan memebrikan solusi tentang pencapaian target. Sedangkan Pemberian Kompensasi jarang di berikan berupa tunjangan, oleh sebab itu karyawan merasa kurang bisa menikmati atau merasakan efek dari Pemberian Kompensasi itu sendiri, dengan ini Karyawan susah untuk menilai apakah Pemberian Kompensasi yang diterima bisa sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Dalam hal ini diharapkan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember harus meningkatkan kembali Pemberian Kompensasi yaitu dengan cara memberikan komisi atau bonus agar Karyawan lebih bersemangat dalam mencapai target terutama kepada karyawan yang telah memiliki prestasi atau motivasi pada diri mereka. Begitupun dengan Lingkungan Kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena adanya kebisingan di tempat kerja. Suara bising adalah tingkat kepekaan setiap karyawan yang memepengaruhi aktifitasnya bekerja, terutama dalam jangka panjang kebisingan tersebut dapat mengganggu ketenangan karyawan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Dalam hal ini diharapkan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember untuk lebih memperhatikan lagi Lingkungan Kerja dengan membuat Lingkungan Kerja senyaman mungkin seperti kondisi kantor yang bersih, penerangan yang memadai, ventilasi cukup, hubungan anata karyawan yang

harmonis sehingga karyawan akan merasa betah dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan untuk Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan karena setiap karyawan mampu mengoperasikan dan menggunakan peralatan kantor dengan baik dan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya baik didalam kantor maupun pekerjaan dilapangan. Dalam hal ini diharapkan untuk Karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember terus dipertahankan oleh setiap karyawan. Dan untuk pihak perusahaan diharapkan tetap menerapkan peraturan disiplin yang sudah dijalankan.

secara simultan Motivasi Kerja, Disiplin kerja, Pemberian Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember. Hal ini dikarenakan bahwa setiap karyawan merasakan dampak dari Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan, mereka dapat merasakan perubahan jika keempat variabel tersebut benar-benar diterapkan dengan baik dan sesuai dengan yang diinginkan bersama pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember, dan tetap konsisten atau semakin meningkat agar dapat memberikan dampak terhadap Kinerja Karyawan.

## 5.3 Saran

### 5.3.1 Saran Praktis

1. Bagi Perusahaan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember.  
Dalam peningkatan Kinerja Karyawan kedepannya salah satu faktornya adalah adanya Motivasi Kerja dari setiap karyawan, oleh karena itu Pemimpin harus lebih banyak memberikan kesempatan kepada karyawan agar setiap karyawan bisa mengembangkan keterampilan dan berkreaitivas dalam bekerja sesuai dengan kemampuan dan prestasi mereka.
2. Bagi Perusahaan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember, sebaiknya lebih ditegaskan lagi kepada karyawan agar lebih disiplin lagi terutama dalam hal bertanggung jawab yang tinggi terutama dalam menyelesaikan pekerjaan harus diselesaikan dengan tepat waktu atau sesuai dengan *deadline* yang sudah diberikan, dengan demikian Karyawan dapat meningkatkan kinerja dan kualitas kerjanya guna mencapai target perusahaan.
3. Bagi Perusahaan Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Jember, agar memberikan kompensasi secara berkala atau memberikan Tunjangan dapat ditingkatkan lagi sesuai dengan Kinerja Karyawan terutama kepada karyawan yang telah memiliki motivasi kerja dan prestasi kerja agar para karyawan lebih bersemangat dan mencapai target yang lebih tinggi.

### 5.3.2 Saran Teoritis

1. Dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan empat variabel yaitu Motivasi kerja, Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi, dan Lingkungan Kerja, disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk menambah variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, seperti : Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Fasilitas Kerja, dan lain sebagainya.
2. Penyempurnaan terhadap indikator pertanyaan dalam kuesioner dan disesuaikan dengan objek penelitian, sehingga dapat menggambarkan maksud dan tujuan penelitian selanjutnya.
3. Untuk mendapatkan hasil yang lebih variatif dan memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai Kinerja Karyawan, disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan sampel yang lebih banyak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, P. (2019). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Chubb General Insurance Indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Palembang).
- Abdussamad, Z. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Gorontalo*. *Jurnal Manajemen Untar*, 18(3), 112536.
- Agustini, Fauza. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Medan: Madenatera, 2011.
- Brahmasari, I dan Suprayetno, A. *Pengaruh Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi pada PT Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 10, No 2, September 2008:129.
- Butar-butar, M. E., & Kasmiruddin, K. (2016). *Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Cristine, D. B., & Rustono, A. (2018). *Pengaruh Sistem Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Wilayah Jawa Barat Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912)*. *Proceedings of Management*, 5(1).
- Daft, R. L. (2010). *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fauzia, E., Hidayat, W., & Prabawani, B. (2014). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Fasilitas terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Semarang*. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 14-23.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40-47.
- Fadly, N. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Parolamas Cabang Pekanbaru*. *Jurnal PLANS: Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 60-75.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, I. D. (2013). *Organisasi Jilid 1*. Jakarta: Binarupa Aksara.

Hasibuan, SP Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.

Handoko, T. Hani. 2001, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.

Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). *Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Lifeinsurance*. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB), 5(1), 73-89.

<https://www.rumusstatistik.com/2019/05/pengujian-hipotesis.html> diakses pada hari/ tanggal : Kamis 29 Oktober 2020 pukul 19.15 WIB.

<https://adoc.pub/uji-asumsi-klasik-uji-normalitas.html> diakses pada hari/ tanggal : Kamis 29 Oktober 2020 pukul 20.17 WIB.

<https://dosensosiologi.com/5-instrumen-penelitian-pengertian-jenis-dan-contoh-lengkap> diakses pada hari/ tanggal : Kamis 29 Oktober 2020 pukul 20.53 WIB.

Irawan, D. H. (2014). *Pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja (studi pada agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Blitar)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 13(2).

Ikhsan, Arfan dkk. *Metodologi Penelitian untuk Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012.

Kustanto, D. A., & Harsoyo, T. D. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta*. *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(1).

Kasmir, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Malayu, S. P. (2009). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Hasibuan, Malayu SP.

- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2010, *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Jakarta : Refika Aditama.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Malthis L.R dan H. Jackson. 2006. *Human Resources Management*. Allyn & Bacon.
- Moenir, H.A.S. 1992. *Manajemen Pelayanan Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nitisemito, Alex. S. 2006. *Manajemen Personalia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Nurtika, H., & Sariyathi, N. K. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Asuransi Sinarmas Cabang Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 7(5).
- Pratama, S. A. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1).
- Pasaribu, N. A. (2019). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan*. (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan).
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Suhardi, S. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Benefita: Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis & Akuntansi*, 4(2), 296-315.
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta.
- Simamora Hendry, (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, STIE YKPN. Yogyakarta
- Sedarmayanti. (2009) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta

# **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## **LAMPIRAN 1**

# **Kuesioner Penelitian**

	<p style="text-align: center;"><b>SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER</b></p> <p>Alamat : JL Sumatera No. 118-120, Tegal Boto Lor, Kec. Sumpalsari, Kab. Jember, Jawa timur Telp : (0331)334324, Fax. (0330943 Jember 68121</p>
---	--

Yth. Bapak/ Ibu Karyawan  
AJB Bumiputera 1912 Jember  
Di Tempat.

Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana  
Ekonomi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember, maka saya

Nama : Marina Ngindang

NIM : 1710260

Jurusan: Manajemen Bisnis

Bermaksud melakukan penelitian dengan menggali informasi dari bapak/ ibu. Saya mohon dengan hormat kepada Bapak/ Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner yang terlampir berikut. Kuesioner ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, pemberian kompensasi dan ,lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Jember. Kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan studi dan sama sekali tidak ada sangkut pautnya dengan status Bapak/ Ibu dalam pekerjaan. Kami akan menjaga kerahasiaan jawaban Bapak/ Ibu. Atas bantuan dan kesediaan Bapak/ Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Marina Ngindang

	<p style="text-align: center;"><b>SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER</b></p> <p style="text-align: center;">Alamat : JL Sumatera No. 118-120, Tegal Boto Lor, Kec. Sumpalsari, Kab. Jember, Jawa timur Telp : (0331)334324, Fax. (0330943 Jember 68121</p>
---	--

LEMBAR KUESIONER

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, PEMBERIAN  
KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA ASURANSI JIWA BERSAMA (AJB) BUMIPUTERA 1912  
JEMBER

**I. IDENTITAS RESPONDEN**

1. No. Responden \_\_\_\_\_ ( diisi oleh Peneliti)
  
2. Nama : \_\_\_\_\_
  
3. Jenis Kelamin : [  ] Pria [  ] Wanita
  
4. Usia : \_\_\_\_\_ Tahun
  
5. Lama Bekerja : [  ] Antara 6 bulan sampai 1 tahun  
: [  ] Antara 1 tahun sampai 2 tahun  
: [  ] Lebih dari 2 tahun

\* Berilah tanda *Check list* (  $\checkmark$  ) pada jawaban yang sesuai dengan Bapak/Ibu/Saudara/i.

	<p align="center"><b>SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER</b></p> <p>Alamat : JL Sumatera No. 118-120, Tegal Boto Lor, Kec. Sumbersari, Kab. Jember, Jawa timur Telp : (0331)334324, Fax. (0330943 Jember 68121</p>
---	---

## II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

- Berilah tanda *Check list* ( $\surd$ ) pada jawaban yang Anda anggap paling sesuai dengan kondisi dalam kurun waktu 2 bulan terakhir.
- Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
- Adapun makna dari jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	= Skor 5
Setuju (S)	= Skor 4
Netral (N)	= Skor 3
Tidak Setuju (TS)	= Skor 2
Sangat Tidak Setuju ( STS)	= Skor 1

### KUESIONER

#### Variabel Motivasi Kerja ( $X^1$ )

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Gaji saya dapat memenuhi kebutuhan pokok makan, minum dan kebutuhan rumah saya.					
2	Saya bekerja mendapat jaminan asuransi keselamatan.					
3	Saya berhubungan baik dengan rekan kerja dalam bekerja.					
4	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan. dan kesempatan promosi jika memenuhi persyaratan.					
5	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan ketrampilan dan berkeaktivitas dalam bekerja.					

	<p><b>SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER</b></p> <p>Alamat : JL Sumatera No. 118-120, Tegal Boto Lor, Kec. Sumpalsari, Kab. Jember, Jawa timur Telp : (0331)334324, Fax. (0330943 Jember 68121</p>
---	--

### Variabel Disiplin Kerja ( $X^2$ )

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu datang dan bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.					
2	Saya mampu mengoperasikan dan merawat peralatan kantor dengan baik.					
3	Setiap karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi, yakni setiap pekerjaan harus di selesaikan tepat waktu					
4	Setiap karyawan wajib mentaati semua aturan yang telah ditetapkan di kantor.					

### Variabel Pemberian Kompensasi ( $X^3$ )

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mendapatkan Gaji sesuai dengan kesepakatan.					
2	Upah yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja saya					
3	Saya mendapatkan insentif sesuai dengan prestasi kerja dan diberikan secara adil.					
4	Saya mendapatkan jaminan pekerjaan dari perusahaan ( seperti: fasilitas transportasi, jaminan kesehatan, dan jaminan perusahaan lainnya).					
5	Perusahaan memberikan fasilitas untuk mendukung dan melancarkan operasional perusahaan.					

	<p><b>SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER</b></p> <p>Alamat : JL Sumatera No. 118-120, Tegal Boto Lor, Kec. Sumpersari, Kab. Jember, Jawa timur Telp : (0331)334324, Fax. (0330943 Jember 68121</p>
---	--

#### Variabel Lingkungan Kerja (X<sup>4</sup>)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa tata letak ruang dan suasana kerja di dalam perusahaan menyenangkan dengan fasilitas pekerjaan memadai/baik.					
2	Hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis dan saling menghormati.					
3	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.					
4	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja.					
5	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari kebisingan.					

#### Variabel Kinerja Karyawan (X<sup>5</sup>)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standart.					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya sesuai dengan yang ditentukan.					
3	Saya melakukan koordinasi dan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama					
4	Saya mampu berkomunikasi dengan baik dalam penyampain pesan, dalam menyampaikan pendapat baik secara langsung maupun secara tidak langsung teradap atasan dan sesama karyawan.					
5	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan.					

**LAMPIRAN 2**  
**Tabulasi Data Responden**

No	MOTIVASI KERJA						DISIPLIN KERJA					PEMBERIAN KOMPENSASI					LINGKUNGAN KERJA					KINERJA KARYAWAN					Y		
	1	2	3	4	5	X1	1	2	3	4	X2	1	2	3	4	5	X3	1	2	3	4	5	X4	1	2	3		4	5
1	4	4	5	5	5	23	4	5	4	5	18	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	4	5	3	5	22
2	5	4	5	5	5	24	3	3	3	4	13	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	19
3	4	5	5	4	5	23	4	4	2	5	15	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	22	4	3	4	4	4	19
4	5	5	5	5	4	24	5	4	3	4	16	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	4	21	5	3	4	4	5	21
5	5	5	5	5	4	24	4	3	4	5	16	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
6	4	5	5	4	4	22	4	4	4	5	17	4	5	4	4	5	22	4	4	5	5	5	23	4	3	4	4	4	19
7	3	3	5	4	3	18	5	2	2	5	14	4	3	3	4	5	19	4	4	4	4	4	20	4	2	2	4	3	15
8	4	5	5	5	4	23	5	4	4	5	18	5	4	5	5	4	23	4	4	5	5	5	23	4	3	5	5	5	22
9	4	4	5	5	4	22	5	4	4	5	18	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	24	3	4	5	3	4	19
10	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	20	5	4	4	4	5	22	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	4	24	4	3	3	5	15	4	4	4	5	5	22	4	5	4	4	4	21	5	3	4	4	5	21
12	5	4	5	4	4	22	5	4	2	4	15	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	5	21	5	2	4	3	4	18
13	3	4	5	4	4	20	5	4	4	5	18	4	4	4	5	4	21	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24
14	4	4	4	4	5	21	4	3	4	4	15	4	5	5	5	4	23	4	4	5	4	5	22	3	3	3	2	3	14
15	4	5	5	5	5	24	5	4	4	5	18	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	22	4	3	4	5	5	21
16	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	19	5	4	4	4	4	21	4	4	5	5	4	22	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	20	4	4	4	4	3	19	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	24
18	5	5	5	5	4	24	3	4	3	4	14	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	5	24
19	5	4	5	5	4	23	4	4	3	3	14	5	5	5	4	4	23	5	4	5	5	5	24	3	4	5	1	4	17
20	4	4	4	5	5	22	4	3	2	4	13	4	4	4	4	5	20	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	5	20
21	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	19	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
22	4	4	4	5	5	22	5	5	5	4	19	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25

23	5	5	4	4	5	23	4	4	3	5	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	2	4	5	4	19
24	4	4	4	4	3	19	4	4	4	5	17	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	4	3	4	4	4	19
25	5	5	5	5	4	24	4	4	3	4	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	2	4	5	4	3	18
26	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	5	4	24	4	4	4	5	17	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	5	3	4	4	4	20
28	5	4	5	5	4	23	4	4	4	4	16	4	5	5	5	4	23	4	4	5	5	5	23	5	3	5	4	4	21
29	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	4	18
30	4	4	4	4	3	19	3	4	3	5	16	5	4	4	4	4	21	4	4	5	5	4	22	3	3	4	4	3	17
31	4	5	5	5	4	23	4	4	4	4	16	5	4	4	5	5	23	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
32	4	5	5	5	3	22	4	4	3	3	14	5	5	4	5	4	23	4	4	4	4	4	20	4	3	5	3	5	20
33	5	5	5	4	5	24	5	4	3	4	16	4	4	4	4	3	19	5	5	5	5	5	25	4	3	5	5	5	22
34	4	4	4	4	3	19	4	4	3	3	14	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	5	3	5	5	5	23

**LAMPIRAN 3**  
**Deskripsi Variabel Penelitian**

## Frequency Table

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	5.9	5.9	5.9
	4	15	44.1	44.1	50.0
	5	17	50.0	50.0	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.9	2.9	2.9
	4	16	47.1	47.1	50.0
	5	17	50.0	50.0	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	7	20.6	20.6	20.6
	5	27	79.4	79.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	13	38.2	38.2	38.2
	5	21	61.8	61.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

<b>X1.5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	14.7	14.7	14.7
	4	18	52.9	52.9	67.6
	5	11	32.4	32.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

<b>X2.1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.8	8.8	8.8
	4	17	50.0	50.0	58.8
	5	14	41.2	41.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

<b>X2.2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	5	14.7	14.7	17.6
	4	21	61.8	61.8	79.4
	5	7	20.6	20.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

<b>X2.3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	11.8	11.8	11.8
	3	11	32.4	32.4	44.1
	4	13	38.2	38.2	82.4
	5	6	17.6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

<b>X2.4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	8.8	8.8	8.8
	4	14	41.2	41.2	50.0
	5	17	50.0	50.0	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

<b>X3.1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	50.0	50.0	50.0
	5	17	50.0	50.0	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

<b>X3.2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.9	2.9	2.9
	4	19	55.9	55.9	58.8
	5	14	41.2	41.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

<b>X3.3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	2.9	2.9	2.9
	4	19	55.9	55.9	58.8
	5	14	41.2	41.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

<b>X3.4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	16	47.1	47.1	47.1
	5	18	52.9	52.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

<b>X3.5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	11.8	11.8	11.8
	4	18	52.9	52.9	64.7
	5	12	35.3	35.3	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

<b>X4.1</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	73.5	73.5	73.5
	5	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

<b>X4.2</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	25	73.5	73.5	73.5
	5	9	26.5	26.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

<b>X4.3</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	52.9	52.9	52.9
	5	16	47.1	47.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

<b>X4.4</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	17	50.0	50.0	50.0
	5	17	50.0	50.0	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

<b>X4.5</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	18	52.9	52.9	52.9
	5	16	47.1	47.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	4	11.8	11.8	14.7
	4	14	41.2	41.2	55.9
	5	15	44.1	44.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	8.8	8.8	8.8
	3	16	47.1	47.1	55.9
	4	9	26.5	26.5	82.4
	5	6	17.6	17.6	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	2	5.9	5.9	8.8
	4	14	41.2	41.2	50.0
	5	17	50.0	50.0	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	1	2.9	2.9	5.9
	3	5	14.7	14.7	20.6
	4	14	41.2	41.2	61.8
	5	13	38.2	38.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	11.8	11.8	11.8
	4	13	38.2	38.2	50.0
	5	17	50.0	50.0	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

## **LAMPIRAN 4**

### **Uji Validitas**

Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTALX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.434*	.252	.274	.173	.716**
	Sig. (2-tailed)		.010	.151	.116	.328	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X1.2	Pearson Correlation	.434*	1	.301	.231	.094	.668**
	Sig. (2-tailed)	.010		.084	.189	.597	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X1.3	Pearson Correlation	.252	.301	1	.348*	.026	.545**
	Sig. (2-tailed)	.151	.084		.044	.885	.001
	N	34	34	34	34	34	34
X1.4	Pearson Correlation	.274	.231	.348*	1	.118	.599**
	Sig. (2-tailed)	.116	.189	.044		.506	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X1.5	Pearson Correlation	.173	.094	.026	.118	1	.532**
	Sig. (2-tailed)	.328	.597	.885	.506		.001
	N	34	34	34	34	34	34
TOTALX1	Pearson Correlation	.716**	.668**	.545**	.599**	.532**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.001	
	N	34	34	34	34	34	34
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTALX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.341 <sup>*</sup>	.371 <sup>*</sup>	.179	.627 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.048	.031	.312	.000
	N	34	34	34	34	34
X2.2	Pearson Correlation	.341 <sup>*</sup>	1	.661 <sup>**</sup>	.000	.750 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.048		.000	1.000	.000
	N	34	34	34	34	34
X2.3	Pearson Correlation	.371 <sup>*</sup>	.661 <sup>**</sup>	1	.218	.858 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.031	.000		.216	.000
	N	34	34	34	34	34
X2.4	Pearson Correlation	.179	.000	.218	1	.492 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.312	1.000	.216		.003
	N	34	34	34	34	34
TOTALX2	Pearson Correlation	.627 <sup>**</sup>	.750 <sup>**</sup>	.858 <sup>**</sup>	.492 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	
	N	34	34	34	34	34
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTALX3
X3.1	Pearson Correlation	1	.487**	.487**	.471**	.274	.735**
	Sig. (2-tailed)		.003	.003	.005	.117	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X3.2	Pearson Correlation	.487**	1	.801**	.555**	.079	.785**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.001	.657	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X3.3	Pearson Correlation	.487**	.801**	1	.664**	.079	.812**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000	.657	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X3.4	Pearson Correlation	.471**	.555**	.664**	1	.344*	.825**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.000		.046	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X3.5	Pearson Correlation	.274	.079	.079	.344*	1	.502**
	Sig. (2-tailed)	.117	.657	.657	.046		.002
	N	34	34	34	34	34	34
TOTALX3	Pearson Correlation	.735**	.785**	.812**	.825**	.502**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	34	34	34	34	34	34
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Correlations							
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	TOTALX4
X4.1	Pearson Correlation	1	.547**	.236	.200	.236	.568**
	Sig. (2-tailed)		.001	.180	.257	.180	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X4.2	Pearson Correlation	.547**	1	.369*	.333	.369*	.680**
	Sig. (2-tailed)	.001		.032	.054	.032	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X4.3	Pearson Correlation	.236	.369*	1	.825**	.646**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.180	.032		.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X4.4	Pearson Correlation	.200	.333	.825**	1	.707**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.257	.054	.000		.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
X4.5	Pearson Correlation	.236	.369*	.646**	.707**	1	.805**
	Sig. (2-tailed)	.180	.032	.000	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34
TOTALX4	Pearson Correlation	.568**	.680**	.838**	.838**	.805**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Correlations							
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTALLY
Y1	Pearson Correlation	1	.224	.236	.485**	.691**	.714**
	Sig. (2-tailed)		.203	.178	.004	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34
Y2	Pearson Correlation	.224	1	.555**	.260	.443**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.203		.001	.138	.009	.000
	N	34	34	34	34	34	34
Y3	Pearson Correlation	.236	.555**	1	.249	.531**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.178	.001		.156	.001	.000
	N	34	34	34	34	34	34
Y4	Pearson Correlation	.485**	.260	.249	1	.489**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.004	.138	.156		.003	.000
	N	34	34	34	34	34	34
Y5	Pearson Correlation	.691**	.443**	.531**	.489**	1	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.001	.003		.000
	N	34	34	34	34	34	34
TOTALY	Pearson Correlation	.714**	.681**	.687**	.710**	.847**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

## **LAMPIRAN 5**

### **Uji Reliabilitas**

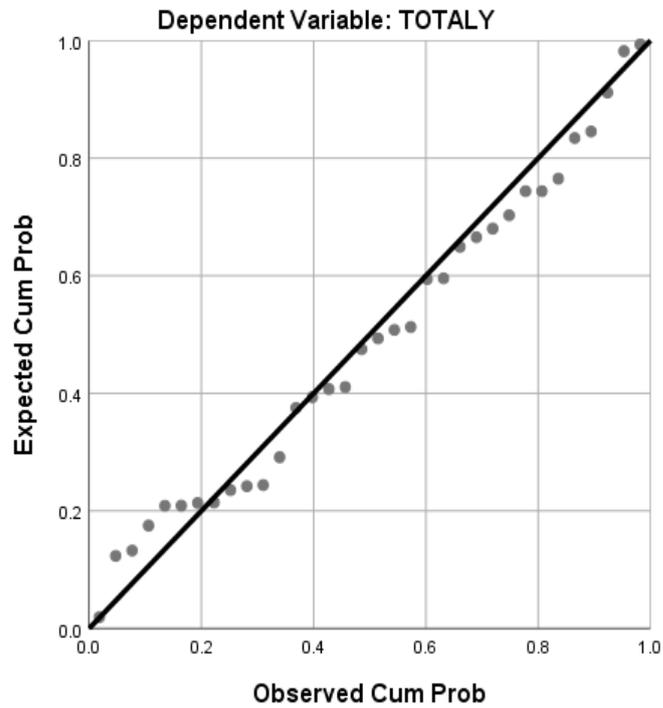
<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	202.5294	153.651	.327	.818
X1.2	202.5000	154.136	.325	.819
X1.3	202.1765	155.241	.351	.819
X1.4	202.3529	155.205	.289	.820
X1.5	202.7941	154.714	.229	.820
TOTALX1	184.4706	138.257	.449	.813
X2.1	202.6471	153.872	.298	.819
X2.2	202.9706	146.878	.689	.809
X2.3	203.3529	143.569	.660	.806
X2.4	202.5588	156.254	.141	.822
TOTALX2	190.5882	126.613	.619	.802
X3.1	202.4706	154.499	.336	.819
X3.2	202.5882	155.583	.226	.820
X3.3	202.5882	154.856	.280	.819
X3.4	202.4412	155.951	.221	.821
X3.5	202.7353	158.928	-.022	.826
TOTALX3	184.9706	145.423	.193	.833
X4.1	202.7059	155.123	.330	.819
X4.2	202.7059	154.759	.363	.819
X4.3	202.5000	155.409	.264	.820
X4.4	202.4706	153.711	.400	.818

X4.5	202.5000	155.288	.274	.820
TOTALX4	185.0000	140.424	.355	.819
Y1	202.7059	149.244	.473	.813
Y2	203.4412	144.557	.633	.808
Y3	202.5882	146.977	.640	.809
Y4	202.8824	150.228	.331	.817
Y5	202.5882	147.825	.631	.810
TOTALLY	186.3529	108.599	.687	.805

## **LAMPIRAN 6**

### **Uji Normalitas & Uji Heteroskedastisitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.871	4.426		2.908	.007		
	TOTALX1	-.228	.137	-.284	-1.672	.105	.937	1.067
	TOTALX2	-.163	.118	-.244	-1.389	.175	.879	1.137
	TOTALX3	-.103	.113	-.155	-.916	.367	.952	1.050
	TOTALX4	-.050	.129	-.067	-.389	.700	.911	1.097

a. Dependent Variable: Abs\_res

**LAMPIRAN 7**

**Uji Multikolonieritas**

**&**

**Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.401	8.004		-.175	.862		
	TOTALX1	.414	.247	.239	1.674	.105	.937	1.067
	TOTALX2	.854	.213	.593	4.017	.000	.879	1.137
	TOTALX3	-.004	.204	-.003	-.022	.983	.952	1.050
	TOTALX4	-.054	.233	-.033	-.230	.820	.911	1.097

a. Dependent Variable: TOTALLY

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.401	8.004		-.175	.862
	X1	.414	.247	.239	1.674	.105
	X2	.854	.213	.593	4.017	.000
	X3	-.004	.204	-.003	-.022	.983
	X4	-.054	.233	-.033	-.230	.820

a. Dependent Variable: Y

## **LAMPIRAN 8**

**Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ),**

**Uji t & Uji F**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 <sup>a</sup>	.444	.368	2.325
a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2				

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.401	8.004		-.175	.862
	X1	.414	.247	.239	1.674	.105
	X2	.854	.213	.593	4.017	.000
	X3	-.004	.204	-.003	-.022	.983
	X4	-.054	.233	-.033	-.230	.820
a. Dependent Variable: Y						

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125.284	4	31.321	5.795	.001 <sup>b</sup>
	Residual	156.745	29	5.405		
	Total	282.029	33			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2						

## **LAMPIRAN 9**

### **R Tabel**

## R Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

## **LAMPIRAN 10**

### **Tabel Uji t**

## Tabel Uji t

	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103

28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

## **LAMPIRAN 10**

### **Tabel Uji F**

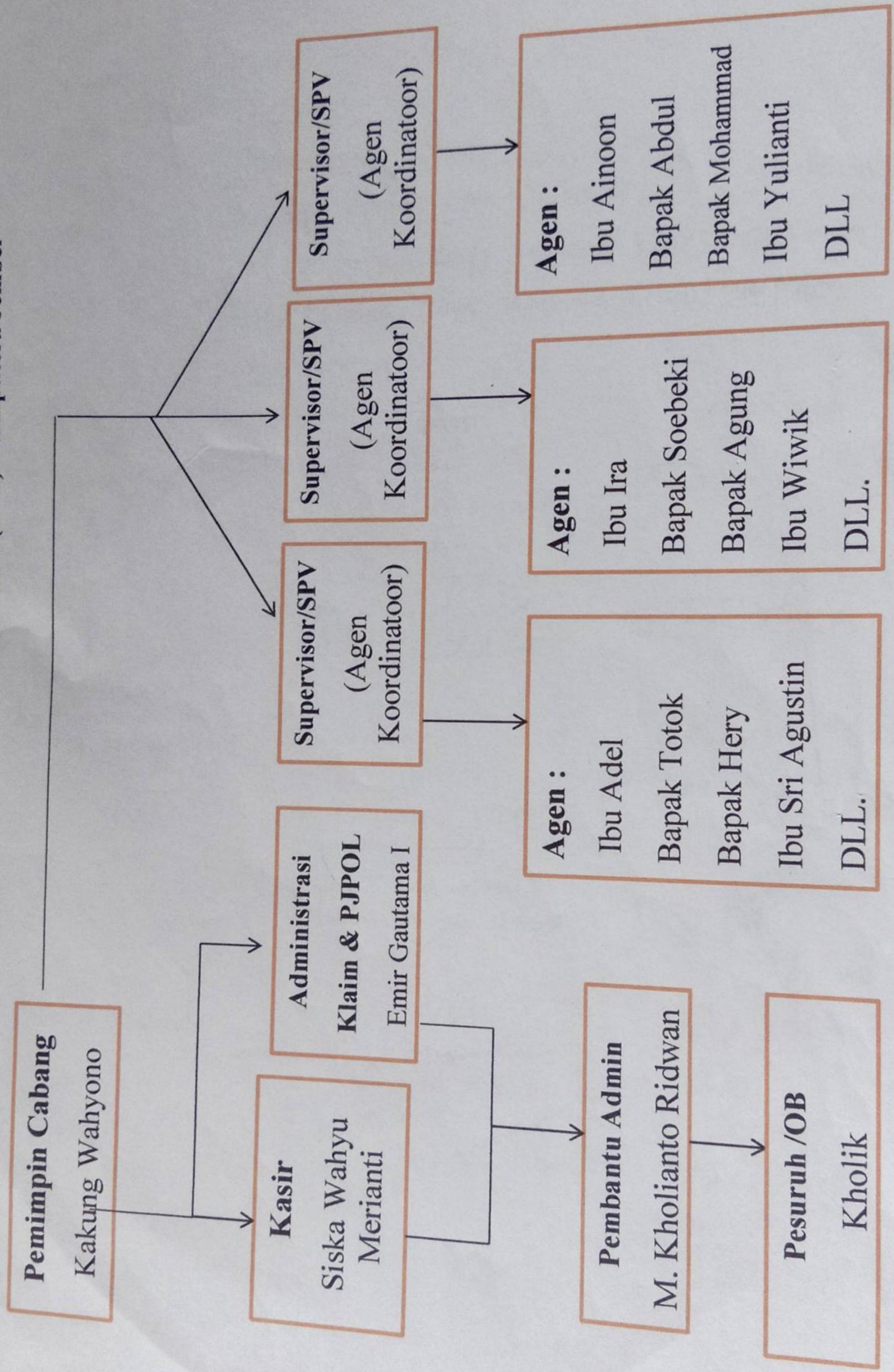
## Tabel Uji F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

**LAMPIRAN 12**  
**Struktur Organisasi**

Struktur Organisasi Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera Jember



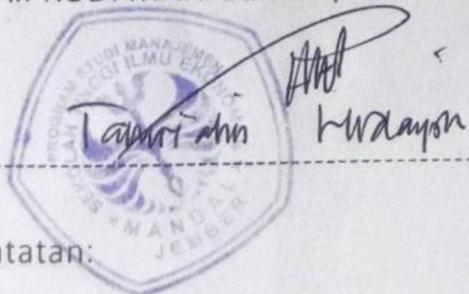
# LEMBAR REVISI UJIAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

NAMA : Marina Ngindang  
 NIM : 1710260  
 JURUSAN : Manajemen Bisnis  
 JUDUL : Pengaruh Mobilitas Kerja, Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumi Putera Jember

No	PENGUJI	REVISI	KETERANGAN
1	Karin Budias	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tata tulis</li> <li>- Batasan masalah</li> <li>- Hasil analisis di rumus regresi</li> <li>- pejelasan hasil</li> <li>- Daftar pustaka</li> </ul>	<p>17/4/21</p> <p>27/4/21</p>
2	Tamriahin Hidayat	<ul style="list-style-type: none"> <li>- koefisien determinasi</li> <li>- Interpretasi koefisien dengan dukungan tabel r-pi dan</li> <li>- Daftar Pustaka ambil yg bahasa untuk buku yg sama</li> </ul>	<p>17/4/2021</p> <p>27/4/2021</p>
3	Hary Sulandari	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tata tulis</li> <li>- Rumus koefisien</li> <li>- definisi operasional</li> <li>- pejelasan hasil</li> <li>- interpretasi koefisien</li> </ul>	<p>17/4/2021</p> <p>27/4/2021</p>

JEMBER, 27 April 2021

KA.PRODI MANAJEMEN/AKUNTANSI/EK.PEMBANCUNAN/D3



Catatan:

Skripsi di bendel setelah di ACC Ka.Prodi