PENGARUH INSENTIF KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PADA PT BANK MANDIRI CABANG BLITAR

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi (S.E.) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Nusantara PGRI Kediri

OLEH:

FINDA FRIMA LUSTIKA SARI

NPM : 12.1.02.02.0049

FAKULTAS EKONOMI (FE)

UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA

UN PGRI KEDIRI

2016

Skripsi Oleh:

FINDA FRIMA LUSTIKA SARI
NPM : 12.1.02.02.0049

Judul:

PENGARUH INSENTIF KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PADA PT. BANK MANDIRI CABANG BLITAR

Telah disetujui untuk diajukan kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal, 22 Juli 2016

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Ema Nurzainul H., S.E., M.M	**Dhivan Septa Wihara, M.M**
NIDN. 0727127801	**NIDN. 00730098401**

ii

Skripsi Oleh:

FINDA FRIMA LUSTIKA SARI
NPM : 12.1.02.02.0049

Judul:

PENGARUH INSENTIF KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PADA PT BANK MANDIRI CABANG BLITAR

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen FE UNP Kediri
pada tanggal : 9 Agustus 2016
dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Ema Nurzainul H., S.E., M.M.
2. Penguji I : Bambang Agus S., S.IP., M.M.
3. Penguji II : Dhiyan Septa Wihara, M.M.

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN. 0717066601

iii

PENGARUH INSENTIF KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PADA PT BANK MANDIRI CABANG BLITAR

Finda Frima Lustika Sari
12.1.02.02.0049
Ekonomi-Manajemen
finda.frimals12@gmail.com
Ema Nurzainul H., M.M. dan Dhiyan Septa W., M.M.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi masyarakat modern yang mempunyai pemikiran bahwa menabung memiliki manfaat yang baik buat jangka panjang maupun jangka pendek. Untuk itu bisnis Perbankan harus bisa menjaring nasabah sebanyak-banyaknya demi kelangsungan usahanya. Salah satu cara menarik nasabah dengan meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Banyak cara yang dilakukan pihak Bank untuk meningkatkan produktifitas karyawannya diantaranya pemberian insentif, pemeliharaan lingkungan kerja serta penanganan konflik kerja. Insentif kerja, lingkungan kerja dan konflik kerja merupakan tiga faktor dari berbagai faktor yang perlu diperhatikan pihak manajemen Bank agar produktifitas kerja karyawan meningkat. Atas dasar hal tersebut penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif kerja, lingkungan kerja dan konflik kerja terhadap produktifitas kerja karyawan Bank Mandiri cabang Blitar baik secara parsial maupun simultan.

Variabel penelitian yang digunakan adalah Insentif kerja, lingkungan kerja dan konflik kerja, dan produktifitas kerja. Populasi dalam penelitian adalah 42 karyawan. Sampel ditentukan 42 karyawan menggunakan sampel jenuh. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner, selanjutnya dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif. Analisis kualitatif merupakan interpretasi dari data-data yang diperoleh dalam penelitian serta hasil pengolahan data yang sudah dilakukan dengan memberikan persepsi terhadap Insentif kerja, lingkungan kerja dan konflik kerja, dan produktifitas kerja. analisis kuantitatif, menggunakan analisis linear berganda, yang di ambil dengan alat bantu SPSS 17.

Hasil analisis data menyimpulkan bahwa (1). Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} 3,189 dan nilai signifikasi 0,003 yang berarti insentif kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan, (2). Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} 3,332 dan nilai signifikasi 0,002 yang berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan, (3). Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} 2,883 dan nilai signifikasi 0,006 yang berarti konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan, (4). Hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} 18,199 dan nilai signifikasi 0,000 yang berarti insentif kerja, lingkungan kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan bagi pihak Bank Mandiri cabang Blitar untukberusaha menjunjung insentif kerja dengan adil dan layak, memberi kenyamanan pada lingkungan fisik dan non fisik penyelesaian konflik yang bijak baik antar karyawan ataupun dengan manager.

Kata Kunci : Insentif kerja, lingkungan kerja, konflik kerja dan produktifitas kerja

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia bank ini semakin hari semakin ketat, sehingga setiap usaha yang dijalankan oleh suatu bank banyak mengalami hambatan-hambatan. Untuk mengatasi hal ini, bank harus dapat membentuk suatu strategi bisnis yang baik. Ada kesadaran bahwa produktifitas karyawan sangat penting guna menambah nasabah dan menjadikannya nasabah loyal, maka bank merasa perlu untuk memenuhi segala keinginan dan harapan nasabah.. Menurut Hasibuan (2005:22), "produktivitas kerja" adalah "perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan), dimana *output*-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik".

Sedangkan Sedarmayanti (2009:57), mengemukakan bahwa "produktivitas" mengandung pengertian "perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input* Sedangkan menurut Husnan (2013:144), "insentif" merupakan "pengupahan dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda". Tujuan pemberian insentif menurut Handoko dalam Sirait (2006:202) adalah "untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan dengan memberikan perangsang *financial* yang melebihi upah atau gaji dasar".

Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah "segala sesuatu yang berada dilingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seorang atau sekelompok orang didaalam melaksanakan aktivitasnya". Menurut S.P. Robbin (2006:77), "konflik" adalah "suatu proses yang dimulai ketika suatu pihak menganggap pihak lain secara negative mempengaruhi atau akan mempengaruhi sesuatu/seseorang yang menjadi kepedulian pihak pertama".

Berdasarkan uraian di atas, maka perlu adanya penelitian lebih lanjut dengan judul "**"Pengaruh Insentif Kerja, Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja terhadap Produktifitas Kerja pada PT Bank Mandiri Cabang Blitar"**".

B. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan selain faktor-faktor lain. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki sistem manajemen yang tepat untuk mengelola sumber daya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia. Manajemen yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan organisasi. . Menurut Hasibuan (2009:10), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan Simamora (2004:4), mengartikan MSDM sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja

Adapun Mangkunegara (2013:2), mengatakan bahwa MSDM merupakan suatu perencanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa definisi tentang manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu untuk mengelola sumber daya manusia yang terdapat di perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2. Produktivitas Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Menurut Hasibuan (2005:22), “produktivitas kerja” adalah “perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan), dimana *output*-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik”. Sedangkan Sedarmayanti (2009:57), mengemukakan bahwa

"produktivitas" mengandung pengertian "perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*)".

Berdasarkan pendapat tentang produktivitas di atas dapat disimpulkan dan ditekankan bahwa produktivitas kerja adalah jumlah produktivitas yang dihasilkan dibandingkan dengan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan sejumlah produksi baik berupa barang maupun jasa.

3. **Insentif Kerja**

Berhasilnya pencapaian keuntungan sesuai rencana strategi bisnis, merupakan wujud dari eksistensi organisasi atau perusahaan sejenis. Eksistensi seperti itu sangat tergantung pada pembayaran upah atau gaji dan insentif lainnya yang sesuai atau layak dengan pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja lingkungannya, bukan pada pekerjaan yang diperintahkan untuk dikerjakannya. Pekerjaan yang diperintahkan belum tentu dikerjakan, bilamana motivasi untuk mengerjakannya rendah. Salah satu faktor yang sangat besar pengaruhnya pada motivasi kerja. Menurut Sikula dalam Sirait (2006: 200), "insentif" merupakan "sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi". Sedangkan menurut Husnan (2013:144), "insentif" merupakan "pengupahan dimaksudkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda karena prestasi kerja yang berbeda". Tujuan pemberian insentif menurut Handoko dalam Sirait (2006:202) adalah "untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan dengan memberikan perangsang *financial* yang melebihi upah atau gaji dasar". Dari rumusan-rumusan mengenai pengertian insentif diatas memang berbeda-beda pengungkapannya antara yang satu dengan yang lainnya, akan tetapi memiliki makna yang sama, yaitu pengahargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi tenaga kerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu akan berubah.

4. **Lingkungan Kerja**

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) "lingkungan kerja" adalah "segala sesuatu yang berada dilingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seorang atau sekelompok orang didaalam melaksanakan aktivitasnya". Dan juga diperkuat oleh Nitisemito (2011:18) menyatakan bahwa "lingkungan kerja" adalah: Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan lingkungan kerja fisik serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

5. Konflik Kerja

Konflik adalah bagian yang tidak terhindarkan dari kehidupan organisasi karena tujuan dari pemangku kepentingan yang berbeda seperti manajer dan staf yang sering tidak sesuai. Konflik organisasi dapat dianggap sebagai sengketa yang terjadi ketika kepentingan, tujuan atau nilai-nilai dari individu atau kelompok yang berbeda tidak kompatibel satu sama lain. Veithzal Rivai (2004:55), berpendapat bahwa "konflik" adalah "ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi". Menurut S.P. Robbin (2006:77), "konflik" adalah "suatu proses yang dimulai ketika suatu pihak menganggap pihak lain secara negative mempengaruhi atau akan mempengaruhi sesuatu/seseorang yang menjadi kepedulian pihak pertama". Dari definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa konflik adalah proses interaksi sosial, dimana dua orang atau lebih, atau dua kelompok atau lebih yang berbeda atau bertentangan dalam pendapat dan tujuan mereka.

C. **Kerangka Berfikir**

1. **Pengaruh Intensif terhadap Produktifitas Kerja**

Menurut Andrew F. Sikula dalam Justin T Sirait (2006: 200), "insentif" merupakan "sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan". Insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi. Dari sini tidak menutup kemungkinan para nasabah menjadi nasabah loyal apabila karyawan Bank Mandiri lebih meningkat produktifitas kerjanya. Salah satu yang mempengaruhi produktifias kerja karyawan yakni intensif kerja. Dengan indikator seperti Kinerja maka pelayanan yang prima yang diberikan oleh karyawan membuat nasabah menjadi nyaman.

2. **Pengaruh lingkungan kerja terhadap Produktifitas Kerja**

Menurut Komarudin (2002:142) "lingkungan kerja" adalah "keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial – kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Pada tahun 2012 didalam penelitian Nurulloh menyimpulkan tentang adanya hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja karyawan.Lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melakasanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengggangu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun. Dari kesimpulan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja punya andil terhadap produktifitas karyawan.

3. **Pengaruh Konflik Kerja terhadap Produktifitas Kerja**

Menurut S.P. Robbin (2006:77), "konflik" adalah "suatu proses yang dimulai ketika suatu pihak menganggap pihak lain secara negative mempengaruhi atau akan mempengaruhi sesuatu/seseorang yang menjadi kepedulian pihak pertama". Konflik organisasi dapat dianggap sebagai sengketa yang terjadi ketika kepentingan, tujuan atau nilai-nilai

dari individu atau kelompok yang berbeda tidak kompatibel satu sama lain. Dengan penanganan konflik yang baik maka diharapkan produktifita karyawan meningkat.

4. Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja secara Simultan terhadap Kepuasan Nasabah

Menurut Andrew F. Sikula dalam Justin T Sirait (2006: 200), "insentif" merupakan "sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan". Menurut Komarudin (2002:142) "lingkungan kerja" adalah "keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial – kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu". Menurut S.P. Robbin (2006:77), "konflik" adalah "suatu proses yang dimulai ketika suatu pihak menganggap pihak lain secara negative mempengaruhi atau akan mempengaruhi sesuatu/seseorang yang menjadi kepedulian pihak pertama". Ketiga definisi diatas merupakan variabel bebas dimana dharapkan dari tiga kombinasi variabel bebas ini berpengaruh kepada produktifitas kerja karyawan sehingga keberlangsungan usaha terjaga. Dengan pemberian insentif maka karyawan memberikan jaminan pelayanan maksimal sehingga nasabah puas dengan pelayanan yang diberikan. Dengan lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan akan nyaman dalam bekerja. Serta pengatasan konflik yang handal maka segala masalah akan terselesaikan.

D. Hipotesis

Hipotensis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang masih akan di uji kebenarannya. Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diajukan adalah sebagai berikut :

1. **Insentif kerja** berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pada Bank Mandiri Blitar.
2. **Lingkungan kerja** berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pada Bank Mandiri Blitar
3. **Konflik kerja** berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pada Bank Mandiri Blitar
4. **Insentif kerja,** lingkungan kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pada Bank Mandiri Blitar

E. Metode Penelitian

Definisi variabel penelitian menurut Sugiyono (2010:58) adalah "segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya". Dalam penelitian ini terdapat 4 (empat) variabel yang terdiri dari 3 (tiga) variabel independen X, yaitu Insentif Kerja, Lingkungan Kerja, Konflik Kerja dan 1 (satu) variabel dependen Y, yaitu Produktifitas Kerja. Pada penelitian ini menggunakan teknik penelitian *eksplanatary* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang dirumuskan sebelumnya. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan metode *survey* dengan menyebarkan angket.

F. Hasil dan Pembahasan

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 2.683 + 0.177X_1 + 0.207X_2 + 0.514X_3}$$

a = 2.683; artinya apabila variabel insentif kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan konflik kerja (X_3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0) maka Produktifitas kerja adalah sebesar 2.683.

b. Variabel Insentif kerja (X1) memiliki koefisien sebesar 0.177. Ini menunjukkan bahwa jika variabel insentif kerja naik 1 satuan sedangkan lingkungan kerja dan konflik kerja tetap maka Produktifitas kerja akan naik sebesar 0,177.

c. Variabel Lingkungan kerja (X2) memiliki koefisien sebesar 0,207. Ini menunjukkan bahwa bahwa jika variabel lingkungan kerja naik 1 satuan sedangkan insentif kerja dan konflik kerja tetap maka Produktifitas kerja akan naik sebesar 0,207.

d. Variabel Konflik kerja (X3) memiliki koefisien sebesar 0,514. Ini menunjukkan bahwa variabel Konflik kerja berpengaruh positif variabel Produktifitas kerja. bahwa jika variabel konflik kerja naik 1 satuan sedangkan insentif kerja dan lingkungan kerja tetap maka Produktifitas kerja akan naik sebesar 0,514.

2. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (R^2)

Diketahui nilai *R square* adalah sebesar 0,557 Hal ini berarti 55,7% Produktifitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel insentif kerja, lingkungan kerja dan Konflik kerja . Sedangkan sisanya yaitu 44,3% (100%-55,7%)

Produktifitas kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji Parsial (Uji t)

Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut :

tabel 4.10

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.683	3.047		.881	.384		
insentif kerja	.177	.056	.377	3.189	.003	.773	1.294
lingkungan kerja	.207	.062	.377	3.332	.002	.846	1.183
konflik kerja	.514	.178	.315	2.883	.006	.905	1.105

a. Dependent Variable: produktifitas kerja

Sumber: Data primer diolah, 2016

4. Uji Simulta (Uji f)

Uji ini dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama (simultan) variabel bebas (insentif kerja, lingkungan kerja dan Konflik kerja) terhadap variabel terikat (Produktifitas kerja). Dalam penlitian ini peneliti menggunakn alat bantu software spss versi 17. Hasil uji f dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut ini :

Tabel 4.11
Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	552.833	3	184.278	18.199	.000[a]
	Residual	384.786	38	10.126		
	Total	937.619	41			

a. Predictors: (Constant), konflik kerja, lingkungan kerja, insentif kerja

b. Dependent Variable: produktifitas kerja

Sumber : Data primer diolah, 2016

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 18,199 > F table = 2,827 dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Produktifitas kerja dipengaruhi secara bersama-sama dan signifikan oleh variabel insentif kerja, lingkungan kerja dan Konflik kerja . Dengan demikian, Ho ditolak dan H_4 diterima.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyarankan bagi pihak Bank Mandiri cabang Blitar untukberusaha menjunjung insentif kerja dengan adil dan layak, memberi kenyamanan pada lingkungan fisik dan non fisik penyelesaian konflik yang bijak baik antar karyawan ataupun dengan manager.

5. Daftar Pustaka

Al-amin, Maratin Nafiah. 2015. *Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minmarket Rizky di Kabupaten Sragen (2015).* Jurnal Universitas Negeri Yogyaka

Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 2005. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta

Basuki, dan Indah Susilowati. 2005 "*Dampak Kepemimpinan, dan Lingkungan. Kerja, Terhadap Semangat Kerja*". Jurnal JRBI. Vol 1 No 1. Hal : 31-47

Effendi, Sofyan, 1995, *Metode Penelitian Survey,. Edisi Revisi*, Jakarta: PT. Pustaka LP3ES Indonesia

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BP UNDIP : Semarang

Hadari. Nawawi, 2003, Manajemen Strategik Organisasi Non Profit, Bandung: Alfabeta.

Handoko, T. Hani. 2012 *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta

Hasibuan, Malayu S.P., 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S.P., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan 2*, Jakarta: Bumi Aksara

Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE

Kasmir. 2010. *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Raja Grafindo

Komaruddin, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Kreitner dan Kinicki, 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Lies Indriyatni. 2009 ."*Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan KerjaTerhadap Produktifitas Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Mediasi*" jurnal ekonomimanajemen-akuntansi, no. 26, th. xvi, pp. 117-127

Mangkunegara Anwar Prabu, *2010. Evaluasi Kinerja Karyawan SDM*, Cetakan Jakarta : Kelima. Refika Aditama ;

Nitisemito, Alex. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Nurulloh, Muhammad. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur*. Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Panggabean, S., Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Rivai, Veithzal. , Sagala, Jauvani, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (2 ed).* Jakarta: Raja Grafindo Persada

Robbins, Stephen P. 2006. *Organiational Behavior (Twelfth Edition).* New Jersey: Pearson Education Inc.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju

Setiawan, Dila Agustha. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan dan Konflik Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Cahaya Murni Pakanindo Pekanbaru.* Universitas Riau

Setyo Riyanto, 2002, *Pengaruh Kepuasan dan Komitmen karyawan terhadap Kepuasan pelanggan serta dampaknya pada Loyalitas Pelanggan PT. Pos Indonesia,* Disertasi, Universitas Padjadjaran Bandung

Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

Sirait. T Justin . *2006. Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam. Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitaif Kualitatif dan R & D.* Bandung : Alfabeta

Sunyoto, Danang. 2010. *Uji KHI Kuadrat dan Regresi untuk Penelitian. Edisike-1 Cetakan ke-1*. Yogyakarta: GRAHA ILMU.

Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Cetakan Kedua.jakarta : Prenada Media Group.

Tanzeh, Ahmad. 2009. *Pengantar Metodologi Penelitian. Bandung*: CV Alfabeta

Umar, Husain. 2002. *Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama