

**PENGARUH KOMPENSASI DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA AGEN ASURANSI
DI WISDOM WEALTH AGENCY**

SKRIPSI



**Oleh:
Rudianto
170610008**

**PRORAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA AGEN ASURANSI
DI WISDOM WEALTH AGENCY**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:
Rudianto
170610008**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Rudianto
NPM : 170610008
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “skripsi” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA AGEN ASURANSI DI WISDOM WEALTH AGENCY

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan skripsi yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 27 Januari 2021



Rudianto
170610008

**PENGARUH KOMPENSASI DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA AGEN ASURANSI
DI WISDOM WEALTH AGENCY**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh:
Rudianto
170610008**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 27 Januari 2021



**Tiurniari Purba, S.E., M.M.
Pembimbing**

ABSTRAK

Perekonomian negara dapat sangat mempengaruhi perusahaan atau organisasi. Perusahaan tidak hanya fokus pada permodalan, teknologi atau fasilitas. Perusahaan atau organisasi perlu memiliki sumber daya yang cukup. Sumber daya manusia memegang peranan penting agar perusahaan dapat berjalan sesuai dengan visi dan misinya. Studi ini untuk menguji dampak kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja agen asuransi di Wisdom Wealth Agency. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan jumlah 112 responden. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas, uji pengaruh dengan analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi (R^2) serta pengujian hipotesis terakhir pada penelitian ini menggunakan uji t. dan uji F dengan bantuan software statistik SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian ini terbukti bahwa kompensasi dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja agen asuransi dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,05$. Kompensasi dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja agen asuransi dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan nilai $sig < 0,05$.

Kata kunci: Kompensasi; Pelatihan; Kinerja Agen asuransi.

ABSTRACT

Country's economic can greatly affect a company or organization. Company not only focused on capital, technology or facilities. Company or organization need to have sufficient resources. The human resource play an important role for a company to run according to its vision and mission. This study is to test the impact of compensation and training on insurance agents' performance in Wisdom Wealth Agency. Technique used in this study are saturated sample with a total of 112 respondents. Data collection by distributing questionnaires. Methods of data analysis used multiple linear regression analysis. Data quality test in this study used validity and reliability test, classic assumption test in this study using normality, multicollinearity and heteroscedasticity test, influence test with multiple linear regression analysis and coefficient determination (R²) and last hypothesis testing in this study used t-test and F-test with the help of statistic software SPSS 25. Based on this study's result, it proves that compensation and training have a positive impact on the performance of insurance agents with $t_{count} > t_{table}$ and a sig value of < 0.05 . Compensation and training simultaneously have a positive effect on the performance of insurance agents with $f_{count} > f_{table}$ and a sig value of < 0.05 .

Keywords: *Compensation; Training; Insurance Agent Performance;*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Putera Batam Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si.;
2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si.;
3. Ketua Program Studi Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si.;
4. Ibu Tiuniari Purba, S.E., M.M. selaku pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam yang telah mengarahkan penulis dengan baik;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan wawasan kepada penulis melalui materi perkuliahan;
6. Kedua orang tua dan keluarga penulis yang terus mendoakan dan memberikan dukungan penuh dalam menyelesaikan skripsi;
7. Manager beserta tenaga kerja di Wisdom Wealth Agency yang mengizinkan dan membantu penulis dalam melaksanakan penelitian;
8. Teman-teman seperjuangan yang senantiasa membantu penulis berupa *sharing* dan semangat dalam proses penyusunan skripsi;
9. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis hingga terselesaikannya skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 22 Januari 2021

Rudianto

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Batasan Masalah.....	7
1.4. Rumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian	8
1.6.1. Aspek Teoritis.....	8
1.6.2. Aspek Praktis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. Kajian Teori.....	10
2.1.1. Kompensasi.....	10
2.1.1.1. Pengertian Kompensasi.....	10
2.1.1.2. Tujuan Kompensasi.....	11
2.1.1.3. Kompensasi Intrinsik dan Ekstrinsik	12
2.1.1.4. Indikator Kompensasi	13
2.1.2. Pelatihan.....	14
2.1.2.1. Pengertian pelatihan	14
2.1.2.2. Fungsi Pelatihan	16
2.1.2.3. Model Evaluasi Pelatihan.....	17
2.1.2.4. Evaluasi Peserta Pelatihan.....	18
2.1.2.5. Indikator Pelatihan	19
2.1.3. Kinerja Agen Asuransi	19
2.1.3.1. Pengertian Kinerja Agen Asuransi	20
2.1.3.2. Karakteristik Kinerja Karyawan	22
2.1.3.3. Standar Kinerja.....	23
2.1.3.4. Fungsi Standar Kinerja.....	23
2.1.3.5. Indikator Kinerja Karyawan.....	23
2.3. Penelitian Terdahulu	24
2.4. Kerangka Pemikiran.....	27

2.5.Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
3.1. Desain Penelitian.....	28
3.2. Operasional Variabel Penelitian.....	29
3.2.1.Variabel Bebas	30
3.2.2.Variabel Terikat	30
3.3. Populasi dan Sampel	32
3.3.1. Sampel.....	32
3.3.1.1. Kuesioner (Angket).....	32
3.4. Metode Pengumpulan Data	33
3.5. Metode Analisa Data.....	33
3.5.1. Analisis Deskriptif	34
3.5.2. Uji Kualitas Data.....	35
3.5.2.1.Uji Validitas Data.....	35
3.5.2.2.Uji Reliabilitas	36
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....	37
3.5.3.1. Uji Normalitas	37
3.5.3.2. Uji Heteroskedastisitas.....	38
3.5.4. Uji Pengaruh.....	39
3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	39
3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	40
3.5.5. Uji Hipotesis.....	40
3.5.5.1 Uji t.....	41
3.5.5.2 Uji F.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1. Hasil Penelitian	44
4.1.1 Profil Responden.....	44
4.1.1.1 Profil Responden Berdasarkan Gender (Jenis Kelamin).....	44
4.1.1.2 Profil Responden Berdasarkan Age (Usia).....	45
4.1.1.3. Profil Responden Berdasarkan <i>Last Education</i> (Pendidikan Terakhir)	46
4.1.1.4. Profil Responden Berdasarkan Length of Work (Lama Bekerja)	47
4.1.2. Analisis Deskriptif.....	48
4.1.3. Hasil Uji Kualitas Data	51
4.1.3.1. Hasil Uji Validitas Data	51
4.1.3.2. Hasil Uji Reliabilitas Data	53
4.1.4. Hasil Uji Asumsi Klasik Regresi	55
4.1.4.1. Hasil Uji Normalitas	55
4.1.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
4.1.4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas	59
4.1.5 Hasil Uji Pengaruh	60
4.1.6 <i>Hypothesis Test</i>	63
4.1.6.1. <i>Partial Test (Test F)</i>	63

4.1.6.2. Hasil Akhir Uji Simultan (Uji F).....	64
4.2. Pembahasan.....	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Saran.....	68
DAFTAR PUSAKA.....	70

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	27
Gambar 3. 1 Kerangka Penelitian	29
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas.....	55
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas (P-P Plot).....	56
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedatisitas	59

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1Tabel Komisi Agen Wisdom Wealth Agency Batam	2
Tabel 1. 2 Tabel Syarat Untuk Pencapaian Piala dan Jalan-Jalan Keluar Negeri...	3
Tabel 1. 3 Tabel Jadwal Pelatihan Di Wisdom Wealth Agency Batam.....	4
Tabel 1. 4Jumlah Agen Wisdom Wealth Agency Batam Yang Mencapai Target di Tahun 2019	5
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	31
Tabel 3. 2 Data Karyawan Wisdom Wealth Agency	32
Tabel 3. 3 Skala <i>Likert</i>	33
Tabel 3. 4 Rentang Skala	35
Tabel 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4. 2 Profile Responden Berdasarkan <i>Age</i> (Usia).....	45
Tabel 4. 3 Profile Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	46
Tabel 4. 4 Profile Responden Berdasarkan <i>Length of Work</i>	47
Tabel 4. 5 Kriteria Analisis Deskriptif.....	48
Tabel 4. 6 Skor Indikator Variabel Kompensasi	49
Tabel 4. 7 Skor Indikator Variabel Pelatihan.....	50
Tabel 4. 8 Skor Indikator Variabel Kinerja Agen Asuransi.....	50
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	51
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan	52
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Agen Asuransi (Y)	52
Tabel 4. 12 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kompensasi (X1).....	53
Tabel 4. 13 Hasil Uji Realibilitas Variabel Pelatihan (X2).....	54
Tabel 4. 14 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Agen Asuransi (Y).....	54

Tabel 4. 15 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	57
Tabel 4. 16 Hasil Uji Multikolinearitas.....	58
Tabel 4. 17 Hasil Uji Park Gleyser	60
Tabel 4. 18 Hasil Koefisien Regresi	61
Tabel 4. 19 Hasil <i>Coefficient Determination</i> (R^2).....	63
Tabel 4. 20 Hasil Uji t.....	64
Tabel 4. 21 Hasil Uji F.....	65

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rentang Skala	34
Rumus 3. 2 Rumus Uji Validitas	36
Rumus 3. 3 <i>Cronbach's Alpha</i>	37
Rumus 3. 4 Regresi <i>Linear</i> Berganda	39
Rumus 3. 5 Rumus Uji	41
Rumus 3. 6 Uji F	42

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Asuransi mempunyai kontribusi penting dalam suatu perencanaan keuangan. Target utama asuransi adalah untuk menjaga keuangan nasabah agar selalu terproteksi dari resiko kehidupan. Persaingan di dunia bisnis di tahun 2020 ini semakin erat, sehingga perusahaan harus bisa mempunyai suatu kelebihan dan keterampilan daya saing yang kuat, agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan asuransi lainnya. Untuk mendapatkan kualitas yang bagus dibutuhkan juga sumber daya manusia yang bagus juga.

Objek penelitian ini adalah para agen Wisdom Wealth Agency Batam yang merupakan bagian PT Panin Dai-ichi Life sebagai kantor pemasaran. Panin Life ialah perusahaan yang bergerak dalam bidang asuransi jiwa di Indonesia yang sudah membantu penduduk Indonesia sepanjang kurang lebih 45 tahun sejak tahun 1974. Panin Life berjalan dibidang jasa keuangan dan berdiri dibawah naungan Panin Group of Companies. Dengan dukungan oleh jaringan pemasaran dan pelayanan melewati berbagai mitra bisnis, karyawan, serta agen di sejumlah kota di Indonesia.

PT Panin Dai-ichi Life diharapkan dapat bertahan sebagai perusahaan ritel terbaik di Indonesia yang bergerak dibidang jasa keuangan dengan solusi inovatif untuk memenuhi keperluan nasabah yang berfokus di sektor perlindungan keuangan. Wisdom Wealth Agency di Batam merupakan kantor pemasaran PT Panin Dai-ichi Life. Kantor pemasaran di Batam didirikan oleh seorang wanita karir bernama ibu Jelsy pada tanggal 18 November 2009. Dengan pengalaman

kurang lebih 10 tahun di Batam Wisdom Wealth Agency selalu meningkatkan kualitas yang dibutuhkan untuk kepentingan bersama. Misi yang dimiliki oleh Wisdom Wealth Agency Batam adalah “*helping people become their best and the world to become a better place*” agar kita semua dapat terhindar dari risiko bencana keuangan yang menyebabkan hancurnya sebuah keluarga.

Permasalahan Wisdom Wealth Agency Batam juga tidak berbeda dengan perusahaan pada umumnya. Kurangnya kompensasi yang didapat mengakibatkan banyak juga yang tidak produktif saat komisi tidak mencukupi kebutuhan dan agen-agen yang bertahan hanyalah agen yang memiliki kompensasi alias komisi di Wisdom Wealth Agency Batam.

Dibisnis asuransi dikenal dengan yang namanya komisi. Kompensasi yang akan di dapat oleh agen asuransi di Wisdom Wealth Agency ada berupa komisi, piala dan jalan-jalan keluar negeri. Berikut ini adalah tabel komisi yang di terima agen asuransi di Wisdom Wealth Agency.

Tabel 1. 1Tabel Komisi Agen Wisdom Wealth Agency Batam

Tahun	Komisi	Bonus Kuartal	Bonus Persistensi
1	30%	15%	12%
2	30%	-	-
3	7.5%	-	-
4	7.5%	-	-
5	7.5%	-	-
Total Komisi			109.50%

Sumber : Wisdom Wealth Agency Batam

Untuk perhitungan komisi di atas bisa di hitung dari total penjualan agen asuransi itu sendiri. Dan juga ada berupa piala penghargaan, untuk piala penghargaan akan dibagikan satu hari sebelum berangkat keluar negeri. Tidak

mudah untuk mencapai piala ini, berikut syarat-syarat untuk mendapatkan piala dan jalan-jalan keluar negeri :

Tabel 1. 2 Tabel Syarat Untuk Pencapaian Piala dan Jalan-Jalan Keluar Negeri

<i>Level</i>	Persyaratan	<i>Super Star Club</i>	<i>Star Club</i>	<i>Achiever Club</i>
FA Financial Advisor	<i>Net APE</i>	Rp 850 Juta	Rp 550 Juta	Rp 275 Juta
	<i>Net Polis</i>	24	18	12
	Persistensi	90%		
	Persyaratan	Dubai		Swiss & Swizerland
	<i>Net APE (Single Ticket)</i>	Rp 275 Juta		Rp 550 Juta
	<i>Net APE (Double Ticket)</i>	Rp 500 Juta		Rp 1 Miliar
	<i>Net Polis</i>	12		18
Persistensi	90%			

Sumber: Wisdom Wealth Agency Batam

Permasalahan lain yang ada di Wisdom Wealth Agency Batam adalah sedikitnya minat untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang dibuat Wisdom Wealth Agency. Kegiatan pelatihan yang di adakan di Wisdom Wealth Agency lebih banyak orang-orang yang sudah berprestasi dan agen-agen yang baru bergabung bersama Wisdom Wealth Agency Batam.

Untuk peningkatan kinerja agen asuransi yang adalah pelatihan. Pelatihan ini akan berguna sekali bagi Wisdom Wealth Agency maupun agen asuransi. Dengan mengikuti pelatihan agen asuransi akan semakin banyak pengetahuan dan ilmunya sehingga Wisdom Wealth Agency mampu untuk berkembang dan bersaing dengan kompetitor lainnya. Setiap perusahaan asuransi pasti

membutuhkan tenaga agen asuransi yang kompeten untuk memajukan perusahaannya. Pelatihan menjadi salah satu tujuan yang efektif untuk meningkatkan pengetahuan agen asuransi dan keuntungan perusahaan Wisdom Wealth Agency. Berikut adalah jadwal pelatihan di Wisdom Wealth Agency itu sendiri :

Tabel 1. 3 Tabel Jadwal Pelatihan Di Wisdom Wealth Agency Batam

Hari	Jam	Pelatihan
Kelas Umum		
Senin	19:00- 21:00	bisnis Asuransi & Motivasi
Kamis		Produk Asuransi
kelas Khusus		
Jumat	19:00- 21:00	Kelas promosi Jabatan
Sabtu	19:00- 22:00	Tim meeting

Sumber : Wisdom Wealth Agency

Pelatihan agen asuransi sangat penting untuk dilakukan, karena dengan adanya pelatihan pada agen asuransi akan lebih mudah memberikan edukasi yang tepat untuk nasabah dan juga untuk menurunkan tingkat agen asuransi yang akan memundurkan diri karena merasa jenuh akan tidak tercapainya tujuan hidupnya. Disinilah perusahaan juga harus memahami pelatihan apa yang pas untuk dijalankan pada karena setiap pelatihan juga akan memberikan manfaat yang berbeda pada agen asuransi. Pelatihan juga harus dibuat secara berkesinambungan agar menciptakan agen asuransi yang berkualitas dan profesional.

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian adalah Wisdom Wealth Agency yang berlokasi di Komplek Bumi Riau Makmur, Jl. Laksamana Bintan, Sungai Panas, Batam. Wisdom Wealth Agency merupakan perusahaan yang bergerak di bidang keuangan yang dan memiliki pengalaman lebih dari 10

tahun di dibidang asuransi. Wisdom Wealth Agency memiliki total 289 agen sejak tahun 2009-2020.

Perusahaan dapat membuat pelatihan yang menarik untuk agen asuransi di Wisdom Wealth Agency. Agen Asuransi di Wisdom Wealth Agency banyak yang memiliki kinerja yang bagus, tetapi banyak juga agen yang biasa-biasa saja bahkan tidak menghasilkan prestasi di Wisdom Wealth Agency Batam. Dilaporan akhir lebih dari 50% agen asuransi mempresentasikan kinerja yang tidak sesuai harapan.

Dari tabel dibawah dapat dikatakan bahwa kinerja kerja agen Wisdom Wealth Agency Batam masih tidak memenuhi harapan perusahaan. Wisdom Wealth Agency Batam menetapkan target sekitar 50% dari jumlah agen untuk dapat mencapai tujuan perusahaan, tetapi dari tabel dibawah masih jauh sesuai dari target yang diharapkan.

Tabel 1. 4Jumlah Agen Wisdom Wealth Agency Batam Yang Mencapai Target di Tahun 2019

Jabatan	Club & Award			
	Achiever Club	Star Club	Super Star Club	Jumlah
<i>Financial Advisor</i>	8	1	-	9
<i>Agency Manager</i>	5	-	-	5
<i>Senior Agency Manager</i>	3	-	-	3
<i>President Agency Manager</i>	-	3	-	3
Jabatan	Panin World Convention			
	Dubai (Short Trip)		Swizerland (Long Trip)	
	Single	Double	Single	Double

<i>Financial Advisor</i>	16	4	6	-
<i>Agency Manager</i>	8	6	-	-
<i>Senior Agency Manager</i>	3	2	-	-
<i>President Agency Manager</i>	3	-	3	-

Sumber : Wisdom Wealth Agency Batam

Kinerja agen asuransi dapat diilustrasikan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap kinerja yang diharapkan Wisdom Wealth Agency, yang mencakup desain kinerja, proses pealtihan, dan pengajaran, serta dari sisi individu itu sendiri yang mecakupi keterampilan kemampuan dan pengetahuan kinerja mewujudkan hasil suatu proses pekerjaan dan Wisdom Wealth itu sendiri. Adapun beberapa faktor yang bisa memperngaruhi kinerja agen asuransi antara lain faktor kemampuan, kompensasi, dan pelatihan. Untuk faktor kemampuan, kompensasi, dan pelatihan.

Atas dasar pandangan inilah yang menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian dalam bentuk proposal yang berjudul: “Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Agen Asuransi Pada Wisdom Wealth Agency.”

1.2. Identifikasi Masalah

1. Kurangnya kompensasi yang di dapat mengakibatkan kinerja yang lemah
2. Rendahnya minat agen asuransi untuk mengikuti pelatihan di Wisdom Wealth Agency Batam

3. Pencapaian target agen Wisdom Wealth Agency Batam yang tidak sesuai harapan

1.3. Batasan Masalah

Lingkup permasalahan pada penelitian ini cukup banyak dan peneliti terbatas oleh kemampuan serta waktu dalam pembahasan, maka fokus dalam penelitian ini terdapat pada pengkajian ini yaitu:

1. Penelitian dibatasi dengan variabel Kompensasi (X_1), pelatihan (X_2), pada Kinerja Agen Asuransi(Y) Wisdom Wealth Agency.
2. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini merupakan Agen Wisdom Wealth Agency
3. Objek dari penelitian ini adalah Wisdom Wealth Agency.

1.4. Rumusan Masalah

Untuk memperjelas permasalahan yang ingin di teliti, penulis merumuskan permasalahan penelitian antara lain :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja agen asuransi di Wisdom Wealth Agency ?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja agen Asuransi di Wisdom Wealth Agency?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja agen asuransi di Wisdom Wealth Agency Batam

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian kali ini berguna untuk mendeskripsikan :

1. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja agen asuransi di Wisdom Wealth Agency
2. Mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja agen asuransi di Wisdom Wealth Agency.
3. Mengetahui pengaruh kompensasi dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja agen asuransi di Wisdom Wealth Agency Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Aspek Teoritis

Observasi ini diminta agar mampu berikan kontribusi pada aspek teoritis.

Baik meningkatkan atau menguatkan teori mengenai Kompeten, pelatihan terhadap agen asuransi di Wisdom Wealth Agency Batam.

1.6.2. Aspek Praktis

Kegunaan dari penelitian ini adalah antara lain :

- 1) Bagi perusahaan

Melalui penelitian aspek praktis, penulis berharap agar perusahaan Wisdom Wealth Agency Batam bisa lebih berkembang dalam sisi omset dan keuntungan perusahaan.

- 2) Bagi Agen Asuransi

Melalui penelitian ini, penulis berharap agar seluruh agen asuransi Wisdom Wealth Agency Batam dapat kembali menjalani tugas dan kewajibannya dengan benar.

3) Bagi Penelitian Lain

Melalui penelitian ini, penulis berharap agar bermunculan penelitian-penelitian yang akan kembali membahas tentang bisnis asuransi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Kompensasi

2.1.1.1. Pengertian Kompensasi

Menurut (Setiawan et al., 2016) kompensasi adalah penghargaan yang diberikan untuk agen asuransi yang telah memberikan kontribusi untuk melaksanakan tugasnya, dengan melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Menurut penelitian (Larasati, 2018) yang dimaksud kompensasi adalah suatu pemberian pada karyawan dengan pembayaran secara finansial adalah balas jasa untuk agena asuransi yang telah melaksanakan tugasnya dan sebagai contoh untuk agen-agen lainnya di masa depan. *Moh Agus Tulus* menyatakan kompensasi merupakan penghargaan langsung maupun tidak langsung finansial yang adil dan layak kepada pekerja atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan suatu organisasi.

Berdasarkan buku yang berjudul sumber daya manusia (Larasati, 2018) *Cascio* Mengatakan bahwa kompensasi itu dapat dijabarkan menjadi dua bagian, antara lain kompensasi yang secara langsung maupun kompensasi yang secara tidak langsung. contoh kompensasi langsung seperti gaji, uang transportasi, tunjangan lebaran, lembur dan lainnya. sedangkan kompensasi secara tidak langsung itu seperti promosi jabatan, Tabungan asuransi, Tunjangan jabatan, dan mutasi. sedangkan *Siagian* berpendapat bahwa :

1. sistem kompensasi dari tingkat individu
2. sistem kompensasi pada kelompok

Adapun contoh sistem kompensasi pada tingkat individu antara lain *Peacework*, bonus, komisi sedangkan sistem kompensasi pada kelompok memiliki contoh sebagai berikut kompetensi produksi, bagian keuntungan, dan pengurangan biaya.

Dari semua kompensasi yang tercantum di atas memiliki arti yang sama dan tidak bertentangan dengan segala sesuatu imbalan yang diberikan karyawan dalam bentuk keuangan maupun tidak secara keuangan baik secara langsung maupun tidak dan segala kewajiban telah diberikan pada perusahaan ke karyawan secara adil.

2.1.1.2. Tujuan Kompensasi

Hasibun berpendapat bahwa kompensasi memiliki tujuan untuk keperluan organisasi dan agen asuransi. keperluan organisasi dengan diberikannya kompensasi yaitu imbal kompensasi kerja dari karyawan. sedangkan untuk agen asuransi kompensasi yang diterima, yaitu untuk menutup kebutuhan dalam kehidupan sehari-harinya.

Untuk perusahaan, kompensasi adalah faktor faktor dalam kepegawaian untuk mempertahankan, memotivasi dan menarik karyawan. Oleh sebab itu sumber daya manusia (SDM) banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi agen asuransi. Tinggi dan rendahnya kompensasi juga tergantung pada seberapa tingkat pengetahuan dan lama bekerja.

tujuan kompensasi *Henry Simamora* menyatakan sebagai berikut:

1. merekrut karyawan yang berkualitas
2. mempertahankan karyawan agar betah
3. selalu memotivasi agar mengejar target yang diberikan
4. memberikan perilaku positif seperti: sopan, disiplin dan kesetiaan

menurut (Larasati, 2018) tujuan dari memberikan kompensasi adalah:

1. untuk ikatan kerjasama; dengan memberinya kompensasi akan terjadi suatu ikatan kerja sama yang baik antara perusahaan dan agen asuransi, yang di mana karyawan harus bekerja dengan baik, Sedangkan perusahaan harus membayar kompensasi yang sudah disepakati.
2. mendapatkan kesenangan dalam bekerja; dengan membalas jasa agen asuransi untuk memenuhi kebutuhan, status sosial dan emosionalnya sehingga dapat memperoleh kepuasan dalam bekerja.
3. pengadaan agen asuransi yang efektif; kesepakatan yang ditetapkan itu cukup besar, maka karyawan yang memenuhi syarat untuk perusahaan akan jauh lebih mudah.
4. memotivasi; memberikan kontribusi sudah cukup besar, maka agen asuransi akan lebih mudah dalam memotivasi agen asuransi lainnya.

2.1.1.3. Kompensasi Intrinsik dan Ekstrinsik

Kompensasi terdapat dua sifat yaitu yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik. kompensasi yang bersifat ekstrinsik lebih terkait dengan pembayaran dan kompensasi bersifat intrinsik lebih ke kondisi lingkungan kerja, tipe karyawan, cepatnya berkembang, dan tantangan dalam suatu pekerjaan.

Suatu organisasi yang dapat dikatakan sukses biasanya telah menyediakan faktor yang bersifat intrinsik kepada karyawan atasan, dan tidak hanya fokus pada faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik lebih membantu perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang baik dalam waktu yang panjang.

Dalam teori *Abraham Maslow* menyebutkan bahwa kebutuhan seorang karyawan pada dasarnya adalah kebutuhan fisik. Karyawan pada posisi rendah perannya kompensasi biasanya bersifat ekstrinsik seperti upah dan Komisi adalah alat utama untuk memuaskan kebutuhan yang mendasar dan juga dapat berupa dana pensiun, jaminan kesehatan, dan kebutuhan sosial (Santoso & R, 2016).

2.1.1.4. Indikator Kompensasi

Indikator untuk kompensasi menurut (Setiawan et al., 2016) antara lain: gaji, insentif, Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*) yang termasuk fasilitas yang diberikan, seperti: jalan-jalan, bonus tahunan, dan lain sebagainya.

1. Gaji pokok yang diterima mencukupi kebutuhan sehari-hari
2. Insentif yang diberikan perusahaan mencukupi
3. Jumlah tunjangan yang diberikan sesuai dengan tugas yang diberikan
4. Jumlah bonus yang diberikan sesuai dengan keuntungan perusahaan

2.1.2. Pelatihan

2.1.2.1. Pengertian pelatihan

Menurut (Ali Chaerudin, 2019) Pelatihan merupakan suatu proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan.

Berdasarkan buku Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM (Ali Chaerudin, 2019) Bedjo Siswanto berpendapat bahwa pelatihan secara menyeluruh mencakup fungsi yang terkandung di dalamnya perencanaan peraturan pengendalian dan penilaian suatu kegiatan serta memberi wawasan khusus untuk karyawan.

Secara umum pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, pengembangan karir karyawan. pengembangan karir karyawan perlu direncanakan secara baik oleh perusahaan karena setiap jabatan membutuhkan keahlian-keahlian yang berbeda. suatu pelaksanaan pelatihan harus berunjuk pada metode yang benar sehingga sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai di sebuah perusahaan. Rozalena dan Dewi menjelaskan tentang prinsip-prinsip yang sangat penting dalam pelaksanaan sebuah pelatihan, antara lain:

1. Partisipasi yang baik

Para peserta wajib berpartisipasi dengan baik selama pelatihan. dalam hal ini harus ada komunikasi yang baik. Jika pelatihan berjalan dengan baik tidak akan terasa waktu berjalan begitu lama dan terasa ada motivasi yang dapat membangun minat dalam bekerja.

2. Repetisi

Repetisi adalah peserta yang dapat mengulangi apa yang sudah dipelajari selama pelatihan sehingga dapat digunakan saat menjalani tugasnya sehari-hari. Secara tidak langsung akan memperbesar peluang bagi peserta untuk memajukan karirnya pekerjaannya sehingga kemampuannya dalam bekerja.

3. Relevansi

Hubungan antara masalah perusahaan, materi pelatihan dan komponen dalam pelatihan titik pelatihan dapat dikatakan relevan jika masalah yang dihadapi dan topik pelatihan sesuai korelasi korelasi yang kuat dan positif. Contohnya, turunya penjualan dalam suatu perusahaan. Jelaskan solusinya bagaimana cara perusahaan dapat meningkatkan penjualan. Dapat kita lihat dalam beberapa segi seperti kemampuan komunikasi dan kemampuan menjual. Yang dimaksud dengan pelatihan yang relevan dengan topik *Salesmanship*. Kegiatan pelatihan dapat direncanakan dengan sedemikian rupa sehingga bisa meningkatkan kemampuan menjual para karyawan. contohnya dengan metode *lecturing, roleplay, games* dan metode persentasi.

4. Umpan balik

Sebuah kondisi ketika kita tidak tahu tetapi orang lain tahu. Dalam pelatihan, para instruktur yang berperan sebagai pembawa materi berada posisi yang mengetahui sedangkan an-naml lain menghindari para moderator harus mampu memberikan umpan balik di setiap pelatihan yang dipertunjukkan untuk peserta. Misalnya diadakan role play setelah reply harus diberikan

masuk terkait kelebihan dan kekurangan para peserta yang telah melakukan *role play* agar dapat memperbaiki kesalahan yang ada. Tentunya Ketika seseorang sungguh-sungguh atau serius akan mendapatkan hasil yang baik juga.

5. Transpiransi

Program pelatihan harus memenuhi unsur-unsur transparansi yang benar benar transparan. Misalnya, pelatihan yang kompleks dengan metode pelatihan yang canggih, pasti membutuhkan dana yang lebih. Hal ini merupakan konsekuensi dari investasi. Sebaiknya, pelatihan harus disusun seefektif mungkin dengan biaya yang terjangkau tanpa mengurangi pelatihan itu sendiri. prinsip yang efektif dan efisien merupakan sebuah jargon yang sangat ideal untuk pelatihan apapun. Agar dapat pengorbanan tertentu untuk mencapai tujuan yang maksimal. Jika prinsip ini diperhatikan maka akan dapat hasil yang baik juga. (Ali Chaerudin, 2019a)

2.1.2.2.Fungsi Pelatihan

Terdapat beberapa fungsi program pelatihan menurut (Ali Chaerudin, 2019) antara lain :

1. Fungsi Formatit adalah pelatihan yang dapat digunakan untuk memperbaiki dan mengembangkan usaha yang sedang dijalankan.
2. Fungsi sumatif merupakan evaluasi yang dapat digunakan untuk mempertanggungjawabkan, penjelasan dan seleksi. jadi evaluasi harusnya Membantu perkembangan, kebutuhan perusahaan, perkaian nilai perusahaan , motivasi, dan dukungn manajemen.

3. Fungsi diagnostik adalah yang berguna untuk mendiagnostik suatu program.

2.1.2.3. Model Evaluasi Pelatihan

Kirpatrick Berpendapat bahwa evaluasi pada efektivitas program pelatihan memenuhi empat level evaluasi antara lain:

1. Mengevaluasi Reaksi. Mengevaluasi terhadap reaksi peserta. Program dianggap efektif jika sistem pelatihan dapat dirasakan puas bagi agen asuransi, sehingga agen asuransi lebih tertarik dan termotivasi untuk belajar lebih baik. Agen asuransi dapat termotivasi apabila proses pelatihan berjalan sejarah menarik bagi peserta yang akhirnya akan memunculkan reaksi yang menyenangkan. perhatian dan motivasi peserta dalam menjalani pelatihan. peserta dapat belajar lebih baik, lebih banyak tentu dapat memberikan reaksi positif terhadap lingkungan. kepuasan peserta dapat dikaji dalam beberapa aspek antara lain (i) materi yang diberikan, (ii) fasilitas yang baik, (iii) strategi penyampaian materi Yang digunakan oleh para ahli. (iv) media belajar yang tersedia dengan baik, dan (v) Jadwal kegiatan, konsumsi juga tersedia.
2. Evaluating Learning. Terdapat tiga hal yang instruktur ajarannya dalam program pelatihan yaitu pengetahuan, sikap dan pelatihan. tanpa adanya perubahan Suatu sikap, peningkatan pengetahuan maupun perubahan keterampilan pada peserta pelatihan maka program yang diajarkan tentu akan gagal. Penilaian *evaluating learning* menyebutkan dengan istilah penilaian hasil belajar. Oleh karena itu, dalam pengukuran hasil belajar berarti penentuan salah satu atau lebih: (i) pengetahuan yang telah dipelajari (ii) sikap

yang berubah, (iii) keterampilan yang dikembangkan.

3. *Evaluating Behaviour*. Evaluasi tingkah laku ini berbeda dengan penilaian sikap untuk kita dapat mengetahui adanya perubahan sikap pada saat mengikuti kegiatan program pelatihan, jadi bersifat internal. sedangkan perilaku dapat dinilai saat peserta kembali pada pekerjaan yang sesungguhnya. sehingga peneliti tinggal aku lebih bersifat eksternal berubahnya suatu perilaku setelah agen asuransi mengikuti program pelatihan. Dapat dikatakan dengan kata lain yang yang harus dilihat ialah bahwa setiap peserta merasa senang mengikuti pelatihan setelah kembali ke lapangan. Selain itu agen asuransi juga dapat meningkatkan ilmu, sikap serta keterampilan dalam bekerja.

2.1.2.4. Evaluasi Peserta Pelatihan

Evaluasi peserta pelatihan merupakan suatu evaluasi yang bertujuan untuk mencari informasi si mengenai ketercapaian program pelatihan yang dapat kita lihat dari tingkatnya kemampuan peserta pelatihan.

evaluasi pelatihan yang memberikan umpan balik terhadap pelatihan yang mempunyai pengaruh bagi pekerjaannya, pengembangan diri, dan dan manfaat lainnya. Aspek pelatihan yang dimaksud ke dalam evaluasi peserta menurut *Moekijat*, yaitu :

evaluasi pelatihan yang memberikan umpan balik terhadap pelatihan yang mempunyai pengaruh bagi pekerjaannya, pengembangan diri, dan dan manfaat lainnya. Aspek pelatihan dengan maksud pada evaluasi peserta menurut *Moekijat*, yaitu :

Apa tujuan dari pelatihan dan suatu pembelajaran

1. pertanyaan yang berkaitan tentang dari setiap sesi; Apakah skil yang diberikan sudah tepat; Apakah penyampaiannya diberikan secara menarik
2. bagaimana para agen asuransi menerima dan menyerap manfaat dari setiap tugas yang diberikan
3. Apakah ada yang menyerah dalam waktu pelatihan
4. Bagaimana hubungan agen asuransi dengan pelatih atau mentor
5. Apakah ruangan tersebut nyaman
6. pengamanan tempat pelatihan
7. Apakah sirkulasi udara dalam ruang pelatih nyaman
8. Apakah konsumsi yang dihidangkan cukup memuaskan
9. Apabila para agen asuransi mempunyai syarat-syarat pelatihan yang lanjutan.

(Ali Chaerudin, 2019b)

2.1.2.5.Indikator Pelatihan

Penelitian , menyatakan ada sejumlah faktor yang bisa dipakai mengukur pelatihan antara lain: yang pertama, kualitas materi pelatihan termasuk kualitas bagus dan tidak bagusnya materi yang diajarkan oleh mentor atau pelatih saat melakukan pelatihan atau kelas *training*. Kedua, kualitas instruktur pelatihan yaitu dalam menjelaskan dan memberti pegertian untuk bahan-bahan belajar dengan cara yang ada. Ketiga, kualitas agen asuransi pelatihan ialah agen asuransi dapat mengerti dan mengambil inti dari pelatihan dari prorgram-program yang di ajarkan mentor atau pelatih.

2.1.3.Kinerja Agen Asuransi

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Agen Asuransi

Salah satu kekuatan perusahaan ialah dengan di memiliki agen asuransi yang berkopeten dan konsisten, jadi keahlian di dalam perusahaan tidak terlepas dari keahlian dari setiap individu yang ada di dalam perusahaan. Kinerja berasal dari kata prestasi Kerja, kinerja agen asuransi yaitu hasil peforma agen asuransi dalam suatu periode tertentu dan di analisa atau di pertimbangkan adanya kesempatan yaitu dimilikinya tujuan atau target yang jelas dan tepat dengan sasarannya. Kinerja menurut sedarmayanti ialah dimana sebuah peforma kerja meliki hubunan ketat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan Bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu Perusahaan (Shaleh, 2018).

Untuk mengukur peforma bisa memakai beberapa indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja juga ketepatanagen asuransi dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Kesesuaian jam kerja adalah kesediaan karyawan dalam menjalankan peraturan perusahaan dengan pulang serta masuk kerja dengan tepat
3. Kehadiran bisa dilihat dari jumlah pesan pada suatu perusahaan dalam periode tertentu.
4. kerjasama antar agen asuransi merupakan kemampuan agen asuransi untuk bekerjasama antara agen asuransi dengan agen asuransi lain untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pelatih atau mentor.

Sedangkan kinerja dapat disebut tingkat hasil kerja agen asuransi dalam target persyaratan kerja yang dikasih. terdapat tiga komponen penting pada deskripsi kinerja kerja sebagai berikut:

1. Tujuan

Dari tujuan ini akan memberikan untuk bagaimana seharusnya berperilaku dalam bekerja yang diharapkan perusahaan pada setiap agen asuransi.

2. Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang agen asuransi memiliki keahlian yang diharapkan oleh suatu perusahaan untuk mencapai setiap tugas serta jabatan agen asuransi memegang peranan yang penting.

3. Penilaian

Penilaian kerja yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap karyawan.

Khairul Umam Mengungkapkan beberapa dampak dari kinerja antara lain:

- A. Target yang yang diberikan

Saat setiap karyawan berhubungan target, maka saat itu energi positif setiap agen asuransi akan bersaing dan berkontribusi untuk menghasilkan hasil dan kinerja yang baik.

- B. Loyalitas

Ada beberapa unsur seperti kesetiaan, kesadaran, menjaga nama baik perusahaan. semakin baik kinerja agen asuransi semakin

tinggi tingkat loyalitas yang dipandang oleh perusahaan.

C. Pelatihan dan penghargaan

Semakin baik kinerja agen asuransi, semakin mudah dalam pelatihan dan peningkatan kemampuan berjualan. semakin buruk kinerja agen asuransi semakin tinggi kebutuhan agen asuransi untuk mendapatkan pelatihan dan pembelajaran yang lebih dalam lagi.

D. Promosi

Kinerja dapat dipakai sebagai salah satu pengembangan untuk promosi atau naik jabatan

E. Memotivasi agen asuransi agar tetap berperilaku positif bertindak mereka yang berada dibawah standar kinerja

F. Mengajarkan dasar yang kuat bagi pembuat kebijakan untuk peningkatan perusahaan (Kristanti & Pangastuti, 2019: 31-33)

2.1.3.2. Karakteristik Kinerja Karyawan

(Kristanti & Pangastuti, 2019) menyatakan bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja yang tinggi antara lain:

1. Mempunyai tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani dalam mengambil resiko
3. Tujuan yang sangat realistis
4. Memiliki rencana kerja yang jelas serta berjuang untuk mewujudkan tujuannya
5. Memanfaatkan *feedback* yang konkrit pada semua kegiatan kantor

6. Mencari kesempatan untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.3.3. Standar Kinerja

Standar kinerja adalah tingkat kinerja yang diharapkan pada suatu perusahaan dalam pembandingan tujuan pada pendekatan yang diambil. standart kerja yang baik harus nyata, dapat diukur dan mudah dipahami dengan jelas Apa tujuan dari organisasi tersebut.

2.1.3.4. Fungsi Standar Kinerja

Fungsi standar kinerja menurut Abdullah memiliki fungsi seperti :

1. Sebagai tolak ukur untuk menentukan keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja yang ternilai.
2. Memotivasi karyawan agar bekerja lebih giat untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Memberikan arah pelaksanaan Pekerjaan yang harus dicapai
4. Memberikan arahan kepada karyawan dengan proses pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai standar kinerja perusahaan. (Kristanti & Pangastuti, 2019: 38)

2.1.3.5. Indikator Kinerja Karyawan

(Kristanti & Pangastuti, 2019) mengatakan bahwa Indikator untuk mengukur kinerja agen asuransi secara individu terdapat 6 indikator antara lain:

1. **Kualitas.** suatu kualitas kerja dapat diukur dari persepsi agen asuransi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas yang diberikan dari perusahaan
2. **Kuantitas.** Adalah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, siklus aktivitas yang diselesaikan
3. **Tepat waktu.** Tingkat aktivitas yang diselesaikan an-naml waktu yang telah ditentukan.

2.3. Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang variabel sama dengan penelitian ini dan dijadikan sebagai referensi yaitu:

1. Judul penelitian yang dilakukan oleh Rini Astuti dan Indah Sari (2018) adalah “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan”, terindeks SINTA, ISSN 2622-9986, E-ISSN 2622-6510. Hasil dari penelitian ini adalah pelatihan dan kompesansi secara bersama- sama memiliki berperan secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Judul penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Maulana (2019) adalah “Pengaruh Promosi jabatan, kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. TEMA (Trijaya Excel Madura) Melalui kepuasan kerja”, terindeks SINTA, ISSN 2623-0690, E-ISSN 2655-3813. Hasil dari penelitian ini adalah promosi jabatan, kompensasi, stress kerja dan kinerja karyawan.
3. Judul penelitian yang dilakukan oleh Anriza Julianry, Rizal Syarief dan

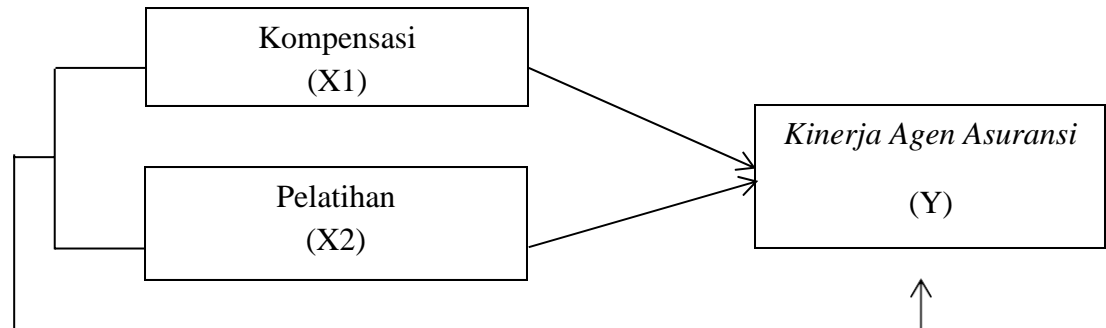
M.Joko Affandi (2017) adalah “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika”, Jurnal Aplikasi dan Manajemen, Volume III, No. 02, terindeks SINTA, ISSN 2460-7819, E-ISSN 2528-5149. Hasil dari penelitian ini adalah pelatihan dan motivasi secara bersama- sama memiliki hubungan positif secara signifikan kinerja karyawan.

4. Judul penelitian yang dilakukan oleh Denok Sunarsi (2018) adalah “Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Catur Putra Jaya Kota Depok”, Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, Volume I, No. 02, terindeks SINTA, ISSN 2598-9545, E-ISSN 2599-117X. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi, komunikasi dan stress kerja secara bersama- sama memiliki hubungan positif secara signifikan kinerja karyawan.
5. Judul penelitian yang dilakukan oleh Gede Widya Darmawan dan Made Artha Wibawa (2019) adalah “Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Komitmen Organisasional Terhadap Semangat Kerja Karyawan”, Manajemen, Volume VIII, No. 8, terindeks SINTA, ISSN 2302-8912, E-ISSN 5118-5137. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi finansial, lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasional secara bersama- sama memiliki berperan secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
6. Judul penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Andi Putra Utama

dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2019) adalah “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transpormasional, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan”, Jurnal Manajemen, Volume VIII, No. 12, terindeks SINTA, ISSN 2302-8912, E-ISSN 7306-7325. Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transpormasional, lingkungan kerja fisik dan Kompensasi secara bersama- sama memiliki berperan secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

7. Judul penelitian yang dilakukan oleh Ksadek Ary Setiawan dan Ni Wayan Mujaiti (2016) adalah “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung”, Jurnal Manajemen, Volume V, No. 12, terindeks SINTA, ISSN 2302-8912, E-ISSN 7956-7983. Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan dan kompensasi secara bersama- sama memiliki berperan secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4. Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.5. Hipotesis

Berdasarkan gambar 2.1, maka dapat dijabarkan dalam bentuk hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial kinerja agen asuransi di Wisdom Wealth Agency.
- H₂ : Pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja agen asuransi di Wisdom Wealth Agency.
- H₃ : Kompensasi, Pelatihan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja agen asuransi di Wisdom Wealth Agency.

BAB III

METODE PENELITIAN

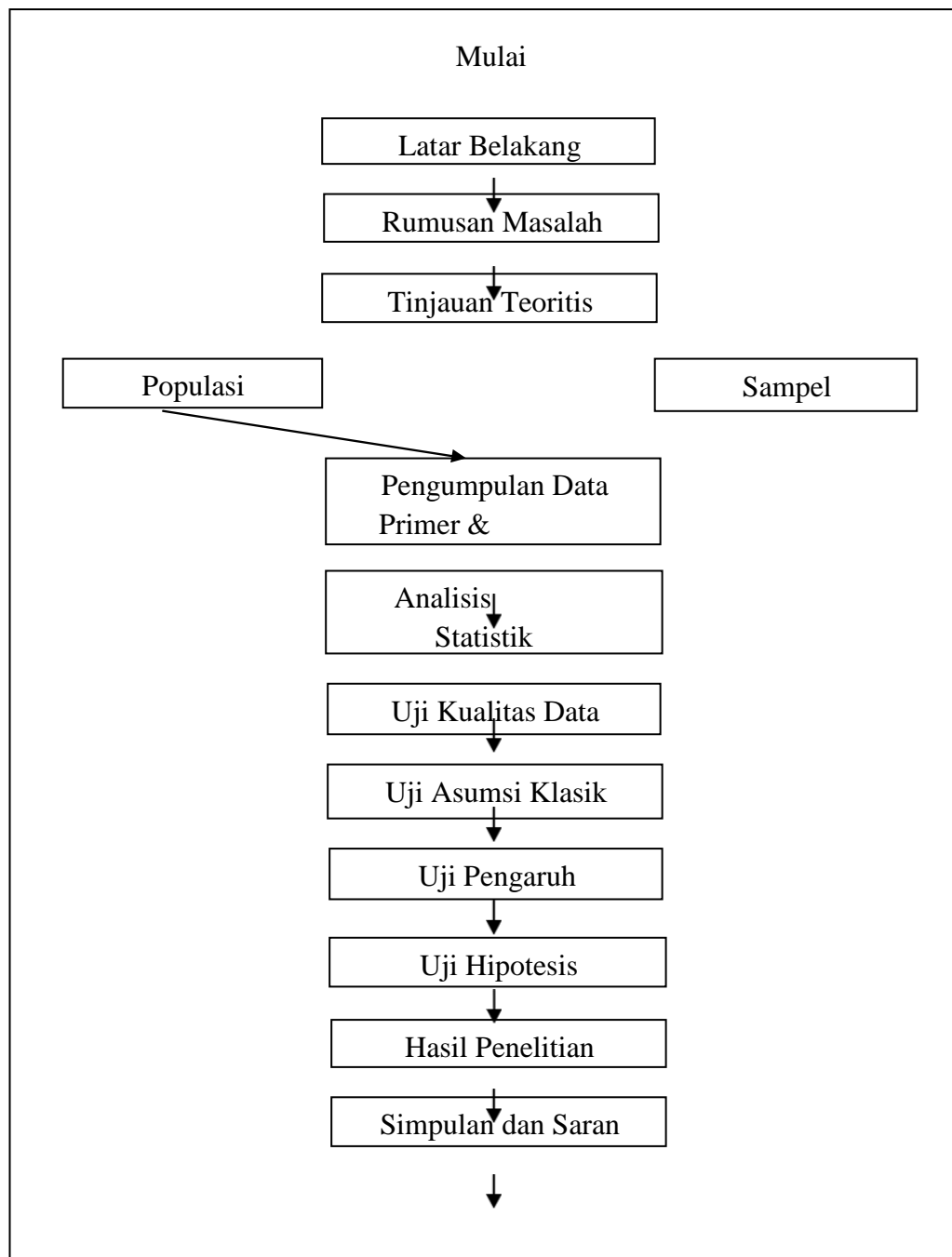
3.1. Desain Penelitian

Langkah-langkah yang digunakan oleh peneliti untuk analisis data, pengumpulan dan pemilihan secara menyeluruh ialah desain penelitian (Indriantoro, D. N. M. S. A., & Supomo, 2013 : 10) . Dilakukannya penelitian ini buat menguji pengaruh motivasi, beban kerja dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Wisdom Wealth Agency Batam.

Metode pengumpulan data merupakan cara penelitian yang dipakai bersama daftar pertanyaan atau sajian angket dengan penggunaan skala likert. Berdasarkan tujuannya, penelitian ini masuk kedalam kategori deskriptif kuantitatif yang bertujuan mengenai pemecahan masalah yang dibuktikan dengan persepsi- persepsi teoritis yang tidak berdampak langsung. Sedangkan untuk segi permasalahan, penelitian ini tergolong penelitian statistik inferensial yang bermaksud mengambil kesimpulan dan menyelesaikan masalah dengan hipotesis yang telah diuraikan.

SPSS 25 ialah alat yang dipakai dalam penelitian ini untuk mengolah data dengan kuesioner. Kuesioner yang dipakai ialah kuesioner tertutup yang mana kuesioner ini ialah memberikan seperangkat pernyataan kepada responden (agen) untuk dijawab. Kuesioner ini mengandung pernyataan untuk penelitian motivasi, beban kerja dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Wisdom Wealth Agency.

Gambar 3. 1 Kerangka Penelitian



Sumber: Peneliti (2020)

3.2. Operasional Variabel Penelitian

Variabel ialah suatu objek yang dapat ditakar menggunakan bermacam

skala untuk membagikan informasi dan kesimpulan yang lebih jelas tentang kejadian-kejadian tertentu. Arti operasional adalah cara untuk penentuan objek sehingga menjadi variabel yang dapat diukur secara fisik (Indriantoro, D. N. M. S. A., & Supomo, 2018: 69).

Variabel penelitian ialah sebuah nilai ataupun sifat maupun atribut dari objek, seseorang ataupun aktivitas yang memiliki ragam terpilih yang dikukuhkan oleh peneliti buat ditimba dan diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2014) .Dilihat dari perspektif hubungan antar hubungan antar pemakaian 2 macam variabel dalam penelitian yakni variabel independen dan dependen. kompensasi dan pelatihan selaku variabel independen serta kinerja agen asuransi selaku variabel dependen.

3.2.1. Variabel Bebas

Variabel ialah suatu objek yang dapat ditakar menggunakan bermacam skala untuk membagikan informasi dan kesimpulan yang lebih jelas tentang kejadian-kejadian tertentu. Arti operasional adalah cara untuk penentuan objek sehingga menjadi variabel yang dapat diukur secara fisik (Indriantoro, D. N. M. S. A., & Supomo, 2018: 69)

3.2.2. Variabel Terikat

Variabel dependen dalam bahasa Inggris kerap juga ditutur selaku variabel konsekuen, *output* dan kriteria serta kerap ditutur variabel terikat pada penuturan bahasa Indonesia. Variabel yang selaku dampak atau variabel cukup dipengaruhi karena terdapat variabel independen adalah variabel terikat (Sugiyono, 2014:59). di penelitian dibawah ini, variabel dependen

yang dimaksud yaitu kinerja agen asuransi (Y).

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kompensasi (X1)	kompensasi merupakan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atas jasa karyawan.	1.gaji, upah, 2.insentif, 3.Kompensasi Tidak Langsung	<i>Likert</i>
Pelatihan (X2)	Pelatihan merupakan suatu proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan.	1. kualitas materi 2. kualitas instruktur 3. kualitas peserta	<i>Likert</i>
Kinerja Agen Asuransi (Y)	Kinerja adalah asil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Tepat waktu	<i>Likert</i>

Sumber: Sunarsi (2018), Julianry (2017), dan Astuti (2018).

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Di penelitian ini, penulis mewujudkan seluruh agen asuransi Wisdom Wealth Agency tahun 2020 yang berjumlah 112 orang sebagai populasi

Tabel 3. 2 Data Karyawan Wisdom Wealth Agency

Jabatan	Jumlah
FA (Financial Advisor)	92 orang
AM (Agency Manager)	10 orang
SAM (Senior Agency Manager)	5 orang
PAM (President Agency Manager)	5 orang
TOTAL	112 orang

Sumber: GA Owner Wisdom Wealth Agency, 2020

3.3.1.1. Sampel

pada sampel penelitian ini merupakan semua agen yang ada, yaitu sebanyak 112 sampel. Metode yang dipakai untuk mengambil sampel dalam penelitian ini merupakan dengan menggunakan sampel *Sampling*. Menurut (Indriantoro, D. N. M. S. A., & Supomo, 2013: 115) Sampel, yaitu sepecah bagian-bagian elemen yang merupakan bagian dari populasi.

3.3.1.1.1. Kuesioner (Angket)

SPSS 25 ialah perangkat lunak yang digunakan untuk pengujian pada penelitian ini sebagai pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Tanggapan dari tiap pertanyaan atau pernyataan memakai skala likert yang diberi skor. Untuk menilai sikap, persepsi dan pendapat kelompok atau individu mengenai fenomena sosial menggunakan skala *likert*. Variabel yang ingin ditakar dengan skala *likert* dinyatakan sebagai indikator variabel. Untuk membentuk *item-item* instrumen bisa berbentuk pertanyaan ataupun pernyataan yang dikeluarkan selaku titik tolak dari indikator yang dipakai (Sugiyono, 2014: 132). Berikut ialah tabel skala likert yang dipakai pada kuesioner penelitian ini:

Tabel 3. 3 Skala Likert

Pernyataan	Poin Penilaian
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2014)

3.4 Metode Pengumpulan Data

Di penelitian ini, pengumpulan data dilakukan menggunakan data primer dengan kuesioner. Data primer adalah metode pengumpulan data berupa masalah yang bersangkutan dengan penelitian secara langsung dan akan terjawab menggunakan berbagai cara seperti survei, observasi, maupun kuesioner.

3.5. Metode Analisi Data

Untuk mengambil kesimpulan penelitian dipakai analisis data yang ialah anggota dari prosedur pengujian data yang hasilnya dipakai selaku bukti yang layak. Umumnya digunakan metode statistik buat menganalisis data penelitian oleh peneliti agar hasil yang diberikan dapat meyakinkan sebagai bukti. Metode- metode statistik yang dipakai terkait dengan konteks pemecahan masalah atau jawaban yang dihendaki dalam penelitian (Indriantoro, D. N. M. S. A., & Supomo, 2013: 11).

Sebagai peneliti harus lebih jeli menentukan metode statistik yang berhubungan langsung dalam menganalisis data agar berkesimpulan rasional. Analisis bisa dipecah menjadi dua tipe, yakni analisis kuantitatif dan kualitatif. Analisis yang digunakan untuk penelitian ini adalah analisis statistik atau disebut analisis kuantitatif.

3.5.5.1. Analisis Deskriptif

Hasil peringkat pada setiap variabel, perbandingan rentang skala dengan skor terbanyak dan skor terendah dapat diperoleh melalui perhitungan antara lain :

$$RS = \frac{n(m-1)}{m} \quad \text{Rumus 3. 1 Rentang Skala}$$

Keterangan :

RS = Rentang Skala

n = Jumlah sampel

m = Jumlah jawaban per item

Di peroleh hasil :

$$RS = \frac{112(5-1)}{5} = 89.6$$

Tabel 3. 4 Rentang Skala

No	Nilai Skor	Kriteria
1	112 - 201,6	Sangat Tidak Setuju
2	201,7 - 291,2	Tidak Setuju
3	291,2 – 380,8	Netral
4	380,8 – 470,7	Setuju
5	470,7 – 560	Sangat Setuju

Sumber : Peneliti, 2020

3.5.2. Uji Kualitas Data

Hal yang sangat bernilai pada sebuah penelitian ialah data, sebab data berguna selaku alat verifikasi hipotesis dan sketsa dari variabel yang akan diteliti. Sebelum data yang didapat dari responden diolah, kepercayaan data perlu diuji dengan uji kualitas data yang bisa dilaksanakan melewati uji validitas beserta uji reliabilitas instrumen.

3.5.2.1. Uji Validitas Data

Uji validitas berguna untuk mengukur valid suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan dan pernyataan yang diperoleh di dalam kuesioner dapat mengukur apa yang mau diukur oleh peneliti. Pada penelitian ini, uji validitas dapat dilakukan melalui cara menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total sehingga diperoleh nilai

Pearson Correlation (Utama & Adnyani, 2019). dengan memakai rumus uji validitas yaitu:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Rumus 3. 2 **Rumus Uji Validitas**

Keterangan ;

r_{ix} = Koefisien korelasi

i = Skor *item*

x = Skor total

n = Jumlah sampel

Nilai untuk menguji validitas dapat membuktikan dengan uji dua sisi dengan signifikan 0,05. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika diuji dengan perbandingan nilai koefisien korelasi r hitung terhadap nilai r tabel. Ketentuan pengujian validitas digunakan antara lain:

Nilai r hitung > nilai r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05), maka skor pernyataan dalam kuesioner berpengaruh signifikan terhadap skor total dan juga dikatakan valid. Nilai nilai r hitung > nilai r tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05), maka skor pernyataan dalam kuesioner tidak berpengaruh signifikan terhadap skor total dan juga dinyatakan tidak valid.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat berpengaruh pada keakuratan serta ketepatan pada suatu alat ukur dalam suatu prosedur pengukuran. Koefisien reliabilitas mengindikasikan adanya kestabilan skor yang didapatkan oleh individu, yang merefleksikan adanya proses reproduksi skor. Skor tersebut stabil bila skor yang dapat pada suatu waktu dan pada waktu yang lain hasilnya relatif sama. Dengan

Kata lain reliabilitas di terminologi stabilitas merupakan subjek yang dikenai pengukuran akan menempati peringkat yang relatif sama pada testing yang terpisah dengan alat tes yang ekuivalen (Psikologi & Diponegoro, 2006).

Untuk menguji reliabilitas dapat memakai alat ukur teknik *Cronbach's Alpha* dengan rumus yakni:

$$Rix = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right] \quad \text{umus 3.3 Cronbach's Alpha}$$

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian pada butir

σ_1^2 = Varian total

Dalam uji reliabilitas dapat dibuat secara bersamaan pada keseluruhan pernyataan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka dikatakan reliabel, sebaliknya jika nilai Alpha < 0,60 maka dapat dikatakan tidak reliabel.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Didalam uji asumsi klasik akan dilakakukan tes data melalui Uji Normalitas dan Uji Heteroskedastisitas serta uji multikolinearitas.

3.5.3.1. Uji Normalitas

Yang dimaksud uji normalitas bermaksud buat menyadari bahwa edaran data penelitian berdistribusi normal ataupun tidak. Pengetesan normalitas mengilustrasikan bahwa sampel yang dikutip bersumber dari populasi yang berdistribusi secara normal (Kasmadi & Sunariah, 2014: 92)

Untuk mendapati suatu nilai residu yang diteliti berdistribusi normal atau tidak maka dilakukanlah pengujian ini. Nilai residu akan bermodel lonceng atau disebut *bell shaped curve* jika berdistribusi normal (Wibowo, 2012: 61)

Pengujian normalitas bisa dilaksanakan melalui penggunaan *Histogram Regression Residual* sesuai standar yang ada, Melalui analisis *Chi Square* dan memakai juga nilai *Kolmogorov-Smirnov*. Dikatakan normal apabila kurva nilai Residual terstandarisasi memiliki nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* lebih kecil dari *Z* tabel ataupun memakai nilai *Probability Sig (2 tailed) > ; sig > 0,05* (Wibowo, 2012)

3.5.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Pada uji heteroskedastisitas diperlukan sebagai pembuktian ada tidaknya gejala varian variabel pada model yang berbeda. Uji *Park Gleyser* bisa dipakai buat mengetes heteroskedastisitas menggunakan korelasi nilai *absolute* residualnya melalui tiap-tiap variabel independen. Model yang tidak mengalami heteroskedastisitas apabila hasil dari nilai probabilitasnya mempunyai nilai signifikansi besar dari nilai alphanya sebesar 0,05 (Wibowo, 2012).

Kondisi dimana terbentuknya perbedaan varian dari residual dimodel regresi ialah heteroskedastisitas. Tidak terdapatnya masalah heteroskedastisitas ialah ketentuan dari model regresi yang baik (Priyatno, 2016: 131).

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Hubungan antara dua variabel independen secara *linear* dengan satu variabel dependen yang dapat dipakai dalam meramalkan maupun memprediksi sebuah nilai variabel dependen beralaskan variabel independen ialah analisis regresi *linear* berganda (Priyatno, 2016: 80).

Penggunaan model regresi selaku sarana tes akan mempersembahkan hasil yang bagus saat uji regresi linear berganda dengan data yang memiliki syarat- syarat, diantaranya: data mempunyai distribusi normal, data yang digunakan memiliki model data yang berskala rasio maupun interval, mencukupi ketentuan *BLUE*, ataupun mencukupi sebuah uji yang bisa menciptakan nilai perkiraan yang tidak bias (Wibowo, 2012: 126).

$$Y' = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + \dots + b_nx_n \quad \text{Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda}$$

Sumber: (Wibowo, 2012)

Keterangan:

Variabel keputusan pembelian	= Y'
Nilai konstanta	= a
Nilai koefisien regresi	= b
Motivasi	= x ₁
Beban kerja	= x ₂
Prestasi kerja	= x ₃
Variabel independen ke-n	= x _n

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Dipakainya analisis koefisien determinasi ialah untuk mendapati persentase yang berpengaruh variabel bebas perlu tipe regresi dapat secara serentak dapat berpengaruh terhadap variabel tidak bebas. Bilangan dapat diarahkan menunjukkan sejauh mana tipe dapat tercipta bisa memaparkan keadaan yang sebetulnya ialah koefisien yang pasti. Koefisien ini juga bisa dimaksudkan sebagai besaran yang sanggup menjelaskan persentase maupun proporsi keragaman variabel terikat (Y) dapat dijelaskan variabel bebas (X) (Chandrarin, 2018: 141).

3.5.5. Uji Hipotesis

Pernyataan akan suatu masalah yang wajib diuji keabsahannya ialah hipotesis. Dengan memakai analisis regresi bisa dikemukakan hipotesis buat menerka sebuah kejadian khusus dalam sebuah kerangka persoalan (Wibowo, 2012: 123)

Sejumlah hal yang wajib diperhatikan dalam menguji hipotesis, yaitu: (Wibowo, 2012: 125).

1. Dalam uji hipotesis ialah uji melalui data sampel.
2. Dalam uji menciptakan pertimbangan menerima H_0 ataupun kebalikannya menolak H_0 .
3. Nilai uji bisa diperhatikan dengan memakai nilai Sig maupun nilai t hitung atau nilai F.
4. Pemungutan kesimpulan bisa dilaksanakan melalui penglihatan kurva ataupun gambar buat membuktikan daerah terima dan daerah tolak

sebuah hipotesis nol.

3.5.5.1 Uji t

Biasanya Uji t dipakai buat mengukur seberapa signifikansi pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel tergantung (Chandrarin, 2018: 141). Uji t dipakai buat melihat terdapat atau tidaknya pengaruh ataupun hubungan yang signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}} \quad \text{Rumus 3. 5 Rumus Uji}$$

Sumber:(Priyatno,2016)

Keterangan:

Koefisien regresi variabel $= b_i$

Standar error variabel $= S_{b_i}$

H_0 ditolak dan H_a diterima andaikan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai yang signifikansi di bawah 0,05 di mana variabel independen atau variabel bebas (X) juga berpengaruh signifikan dengan variabel dependen atau variabel terikat (Y).

Sedangkan H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi di atas 0,05 di mana variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berikut beberapa dasar pengambilan keputusan pengujian antara lain :

1. Apabila $t_{tabel} > t_{hitung}$ bahwa H_0 diterima
2. Apabila $t_{tabel} < t_{hitung}$ bahwa H_0 ditolak

Hipotesis 1 = Kompensasai dan Pelatihan mempunyai pengaruh dengan

kinerja agen asuransi.

1. H_0 : Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja agen asuransi.

H_1 : Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja agen asuransi.

3.5.5.2 Uji F

Pada uji F dipakai untuk menguji pengaruh variabel independen/ secara bersamaam terhadap variabel dependen (Chandrarin, 2018: 140). Uji f dipakai buat melihat terdapat atau tidaknya pengaruh ataupun hubungan yang berarti (signifikan) antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad \text{Rumus 3. 6 Uji F}$$

Sumber: (Priyatno, 2016)

Keterangan:

Koefisien determinasi = R^2

Jumlah data atau kasus = n

Jumlah variabel independen = k

Kriteria penilaian uji F:

1. Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, dengan nilai yang cukup signifikan $< 0,05$ maka H_0 bisa ditolak dan H_a bisa diterima berarti semua variabel independen secara bersamaan adalah penjelasan signifikan terhadap dependen.
2. Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, dengan nilai yang signifikan $> 0,05$ maka H_0 bisa

diterima dan H_a bisa ditolak, artinya semua variabel independen secara bersamaan adalah penjelasan signifikan terhadap dependen.