

## **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 Kan 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, turunnya penjualan dalam suatu perusahaan. Jelaskan solusinya nya 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

masukannya 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 dianostik adalah yang berguna untuk mendiagnostik suatu program.

#### **2.1.2.3. Model Evaluasi Pelatihan**

Kirikpatrick 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 Kan oleh eh 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 program-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 berkompeten 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 performa 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 performa 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 performa 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.

Khearul 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 realistik
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.

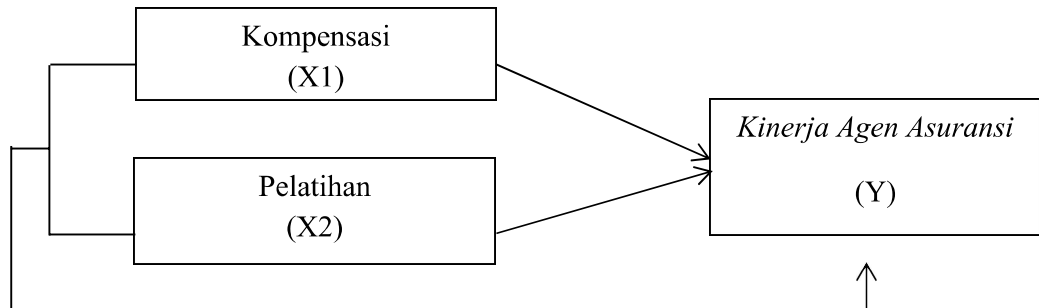
4. Judul penelitian yang dilakukan oleh Denok Sunarsi (2018) adalah “Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Catur Putra Jaya Kota Depok”, Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, Volume I, No. 02, terindeks SINTA, ISSN 2598-9545, E-ISSN 2599-117X. Hasil dari 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:

H<sub>1</sub> : Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial kinerja agen asuransi di Wisdom Wealth Agency.

H<sub>2</sub> : Pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja agen asuransi di Wisdom Wealth Agency.

H<sub>3</sub> : Kompensasi, Pelatihan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja agen asuransi di Wisdom Wealth Agency.