

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dan Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. AJ Sequislife

Pertama kali didirikan tahun 1984, perusahaan menggunakan nama Universal Life Indo (ULINDO). Pada tahun 1992, di lakukan joint venture dengan New York Life International sehingga perusahaan berganti nama menjadi Sewu New York Life. Kedua aliansi ini telah berhasil membawa prektek- praktek terbaik kelas dunia di industri asuransi jiwa indonesia. Pada tahun 2003 perusahaan berdiri sendiri dengan nama baru Sequislife yang mengusung motto “ For A Better Tomorrow “

Kini dengan identitas baru, sequislife semakin memperkuat posisinya di pasar asuransi jiwa indonesia melalui komitmen yang kuat terhadap para nasabahnya dengan didukung visi dan misi perusahaan. Perpaduan kokoh antara keahlian di bidang industri asuransi serta pengetahuan kultural setempat membuat sequislife berhasil menjadi salah satu perusahaan asuransi jiwa swasta terkemuka di indonesia. Dengan didukung oleh manajemen yang solid dan berhati-hati dalam keuangan, produk yang berkualitas, pelayanan yang terbaik, dan tim penjualan yang profesional dan industri asuransi jiwa. Sequislife secara konsisten menjaga Risk-Based Capital (RBC) yang baik dan memenuhi standar regulator di Indonesia. Semua ini merupakan wujud komitmen perusahaan kepada nasabah, agen dan masyarakat Indonesia. Sequislife hadir untuk memberikan rasa aman dalam pengelolaan keuangan serta mewujudkan kehidupan yang berkualitas bagi para nasabahnya.

Visi : Menjadi perusahaan pilihan dan pemimpin pasar dalam industri asuransi jiwa di Indonesia.

Misi : a. Untuk para Nasabah :

- 1) Produk-produk dengan mutu terbaik
- 2) Pelayanan inovatif dan penuh perhatian

b. Untuk para Rekan Bisnis Karyawan :

- 1) Kesempatan karir yang terus berkembang
- 2) Pengembangan profesionalise yang terus menerus.
- 3) Lingkungan dengan praktik-praktik manajemen internasional yang terkini dengan baik.

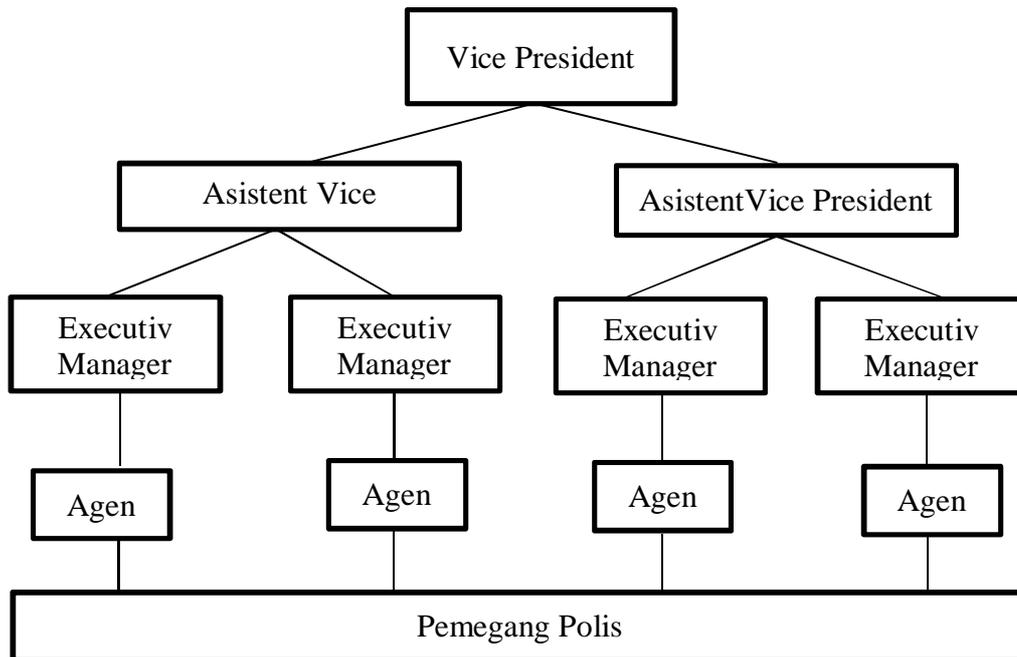
c. Untuk para Pemegang Saham :

- 1) Hasil investasi yang menarik
- 2) Nilai kepemilikan saham yang bertambah

d. Untuk Masyarakat Indonesia :

- 1) menerapkan standart tertinggi untuk integritas dalam dunia industri asuransi.
- 2) Berkontribusi bagi pembangunan bangsa.
- 3) Menyediakan proteksi terbaik untuk “A Better Tomorrow”.

2. Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber dari Perusahaan PT. AJ. Sequislife

Gambar 4.1 : Struktur Organisasi

3. Lokasi Perusahaan

PT. Asuransi Jiwa Sequislife Jl. Raya Kerja Indah No 65 Surabaya.

Adapun faktor yang mempengaruhi pemilihan lokasi tersebut adalah :

- 1) Dekat jalan raya sehingga mudah di temukan tempat perusahaannya.
- 2) Tenaga Kerja daerah sekitar tempat usaha banyak sehingga dalam hal perekrutan tidak mengalami kesulitan.

B. Deskripsi Hasil Penilaian

1. Karakteristik Responden.

Responden yang diteliti pada penelitian ini berjumlah 50 Agen. karakteristik responden tersebut meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

a). **Karakteristik Responden Menurut Usia.** berikut adalah karakteristik responden seluruh karyawan PT. AJ Sequislife berdasarkan usia :

Tabel 4.1 : Karakteristik Responden Menurut Usia

No	Usia	Jumlah	%
1	20 – 25 Tahun	6	12
2	26 – 30 Tahun	11	22
3	31 – 35 Tahun	16	32
4	36 – 40 Tahun	17	34
	Total	50	100

Sumber : Hasil Pengisian Kuisisioner

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa usia responden 20-25tahun ada 6% responden kemudian pada usia 26-30 tahun ada 11% lainnya Pada usia 31-35 tahun ada 16% responden. Dan 17% lainnya berusia 36-40 tahun.

b). **Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir.** Berikut adalah karakteristik responden karyawan PT. AJ Sequislife berdasarkan pendidikan yang pernah ditempuh :

Tabel 4.2 : Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	%
1	SMP	5	10
2	SMA	18	36
3	S1	27	54
	Total	50	100

Sumber : Hasil Pengisian Kuisisioner

Tabel 4.3 menunjukkan, bahwa 10% diantaranya adalah lulusan SMP, 36 % lulusan SMA dan sisanya 54 % adalah lulusan sarjana.

c). **Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.** Berikut adalah karakteristik responden karyawan PT. AJ Sequislife berdasarkan masa kerja di PT. AJ Sequislife

Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	%
1	<1 Tahun	8	16
2	1 – 3 Tahun	11	22
3	3 – 5 Tahun	13	26
4	>5 Tahun	18	36
	Total	50	100

Sumber : Hasil Pengisian Kuisisioner

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa masa kerja responden pada semua kelompok. Terdapat 8 orang atau 16% responden yang mempunyai masa kerja kurang dari 1 tahun. Kemudian 11 orang atau 22% yang mempunyai masa kerja antara 1 – 3 tahun. Ada 13 orang atau 26% yang mempunyai masa kerja 3 – 5 tahun. Yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 18 orang atau 36%.

2. Hasil Penelitian Variabel Bebas

a. Frekuensi Jawaban Variabel Bebas insentif (X_1)

Hasil penelitian terhadap variabel bebas yaitu insentif dapat di lihat pada tabel yang ada di bawah ini :

Tabel 4.4 : Tabel Frekuensi Jawaban Variabel Insentif (X₁)

NO	Pertanyaan	Skor Jawaban dalam %					Skor
		1	2	3	4	5	
1	Setujukah anda dalam pemberian insentif diperusahaan anda dilihat dari hasil kerja	7	17	18	4	11	50
		14	34	36	8	8	100%
2	Perusahaan anda bekerja memberikan dorongan semangat terjadinya kepuasan kepada anda.	2	12	18	11	7	50
		4	24	36	22	14	100%
3	Tujuan pemberian insentif dalam perusahaan biasanya mampu meningkatkan produktivitas	-	11	18	13	8	50
		0	22	36	26	16	100%
4	Sudahka pimpinan diperusahaan memberikan kepercayaan kepada anda untuk melaksanakan rencana-rencananya	1	10	20	10	9	50
		2	20	40	20	18	100%
5	Dalam pemberian insentif dapat mempertahankan agen yang berprestasi agar tetap berada diperusahaan	-	12	16	12	10	50
		0	24	32	24	20	100%

Sumber :data diolah (2016)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Indikator pertama dari insentif, yaitu Setujukah anda dalam pemberian insentif diperusahaan anda dilihat dari hasil kerja, mendapat respon terbanyak pada skor 3 dengan jumlah responden sebanyak 18 responden atau 36,%, artinya, sebagian besar responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
- b. Indikator kedua dari insentif, yaitu Perusahaan anda bekerja memberikan dorongan semangat kerja dan kepuasan kepada anda., mendapat respon

terbanyak pada skor 3 dengan jumlah responden sebanyak 18 atau 36%.

Artinya, sebagian besar responden cukup setuju dengan pernyataan tersebut.

- c. Indikator ketiga dari insentif, yaitu Tujuan pemberian insentif dalam perusahaan biasanya mampu meningkatkan produktivitas, mendapat respon terbanyak pada skor 3 dengan jumlah responden sebanyak 18 atau 36%,. Artinya, sebagian besar responden menjawab cukup setuju dengan pernyataan tersebut.
- d. Indikator ketiga dari insentif, yaitu Sudahka pimpinan diperusahaan memberikan kepercayaan kepada anda untuk melaksanakan rencana-rencananya, mendapat respon terbanyak pada skor 3 dengan jumlah responden sebanyak 20 atau 40%,. Artinya, sebagian besar responden menjawab cukup setuju dengan pernyataan tersebut.
- e. Indikator ketiga dari insentif, yaitu dalam pemberian insentif dapat mempertahankan agen yang berprestasi agar tetap berada diperusahaan, mendapat respon terbanyak pada skor 3 dengan jumlah responden sebanyak 16 atau 32%. Artinya, sebagian besar responden menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Frekuensi Jawaban Variabel Bebas Produktivitas (X_2)

Hasil penelitian terhadap variabel bebas yaitu Produktivitas dapat di lihat pada tabel yang ada di bawah ini :

Tabel 4.5 : Tabel Frekuensi Jawaban Variabel Produktivitas (X₂)

NO	Pertanyaan	Skor Jawaban					Skor
		1	2	3	4	5	
1	Dalam pemberian insentif dapat mempertahankan agen yang berprestasi agar tetap berada diperusahaan	8	14	14	9	5	50
		16	28	28	18	10	100%
2	Apakah anda memiliki etos kerja yang dimana seorang pekerja telah mengetahui kegunaan dari pekerjaannya dan tahu betapa pentingnya pekerjaan yang dilakukannya sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya.	8	8	18	10	6	50
		16	16	36	20	12	100%
3	Apakah perusahaan sudah memberikan kepercayaan untuk melibatkan kegiatan di dalam perusahaan agar membuat anda merasa dibutuhkan diperusahaan hal ini akan membuat kecintaan agen untuk memberikan produktivitas yang lebih baik untuk perusahaan.	6	13	14	8	9	50
		12	26	28	16	18	100%
4	Apakah perusahaan sudah menerapkan kedisiplinan kerja, karena hal ini mampu membuat anda disiplin untuk berproduksi.	2	8	23	13	4	50
		4	16	46	26	8	100%
5	Apakah pimpinan perusahaan sudah melakukan pendekatan terhadap anda yang dimana agen akan merasa bahwa pimpinannya memberikan perhatiannya yang cukup agar agen selalu berproduktivitas dengan baik.	4	13	8	22	3	50
		8	26	16	44	6	100%

Sumber :data diolah (2016)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Indikator pertama dari Produktivitas, yaitu Dalam pemberian insentif dapat mempertahankan agen yang berprestasi agar tetap berada diperusahaan,

mendapat respon terbanyak pada skor 2 dan 3 dengan jumlah responden sebanyak 14 responden atau 28%. Artinya, sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.

- b. Indikator kedua dari Produktivitas, yaitu Apakah anda memiliki etos kerja yang dimana seorang pekerja telah mengetahui kegunaan dari pekerjaannya dan tahu betapa pentingnya pekerjaan yang dilakukannya sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya., mendapat respon terbanyak pada skor 3 dengan jumlah responden sebanyak 18 atau 36%,. Artinya, sebagian besar responden setuju dengan pernyataan tersebut.
- c. Indikator ketiga dari Produktivitas, yaitu Apakah perusahaan sudah memberikan kepercayaan untuk melibatkan kegiatan di dalam perusahaan agar membuat anda merasa dibutuhkan diperusahaan hal ini akan membuat kecintaan agen untuk memberikan produktivitas yang lebih baik untuk perusahaan., mendapat respon terbanyak pada skor 3 dengan jumlah responden sebanyak 14 atau 28%,. Artinya, sebagian besar responden menjawab cukup setuju dengan pernyataan tersebut.
- d. Indikator ketiga dari Produktivitas, yaitu Apakah perusahaan sudah menerapkan kedisiplinan kerja , karena hal ini mampu membuat anda disiplin untuk berproduksi, mendapat respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah responden sebanyak 13 atau 26%,. Artinya, sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.
- e. Indikator ketiga dari Produktivitas, yaitu Apakah pimpinan perusahaan sudah melakukan pendekatan terhadap anda yang dimana agen akan merasa bahwa pimpinannya memberikan perhatiannya yang cukup agar agen selalu

berproduktivitas dengan baik., mendapat respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah responden sebanyak 22 atau 44%,. Artinya, sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.

c. Frekuensi Jawaban Variabel Terikat Prestasi Agen (Y)

Hasil penelitian terhadap variabel terikat yaitu prestasi agen dapat di lihat pada tabel yang ada di bawah ini :

Tabel 4.6 : Tabel Frekuensi Jawaban Variabel Prestasi Agen (Y)

NO	Pertanyaan	Skor Jawaban					Skor
		1	2	3	4	5	
1	Prestasi biasanya dicerminkan oleh agen yang setia dimana agen mampu menjaga dan membela perusahaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.	4	22	28	3	-	50
		7	38	50	5	0	100 %
2	Dalam perusahaan penilaian agen yang berprestasi dilihat dari hasil kerja baik kualitas dan kuantitas	3	21	20	13	-	50
		5	37	35	23	0	100 %
3	Setujahkan anda dalam kreativitas anda dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik mampu membuat anda berprestasi	5	25	23	4	-	50
		9	44	40	7	0	100 %
4	Menurut anda seorang pemimpin yang berprestasi di perusahaan anda agar bisa menjadi agen yang berprestasi seperti pimpinan anda	6	28	16	6	1	50
		10,5	50	28	10,5	1	100 %

5	Seorang agen mampu bekerja sama secara vertikal atau horizontal didalam perusahaan maupun diluar sehingga mendapatkan hasil yang semakin baik	2	10	28	17	-	50
		3	17	50	30	0	100 %

Sumber :data diolah (2016)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Indikator pertama dari prestasi agen, yaitu Prestasi biasanya dicerminkan oleh agen yang setia dimana agen mampu menjaga dan membela perusahaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab., mendapat respon terbanyak pada skor 2 dengan jumlah responden sebanyak 22 responden atau 44%. Artinya, sebagian besar responden menjawab cukup setuju dengan pernyataan tersebut.
- b. Indikator kedua dari prestasi agen, yaitu Anda Dalam perusahaan penilaian agen yang berprestasi dilihat dari hasil kerja baik kualitas dan kuantitas, mendapat respon terbanyak pada skor 3 dengan jumlah responden sebanyak 30 atau 60%. Artinya, sebagian besar responden setuju dengan pernyataan tersebut.
- c. Indikator ketiga dari prestasi agen, yaitu Setujuhkan anda dalam kreativitas anda dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik mampu membuat anda berprestasi, mendapat respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah responden sebanyak 22 atau 44%. Artinya, sebagian besar responden menjawab cukup setuju dengan pernyataan tersebut.
- d. Indikator ketiga dari prestasi agen, yaitu Menurut anda seorang pemimpin yang berprestasi di perusahaan anda agar bisa menjadi agen yang berprestasi seperti pimpinan anda, mendapat respon terbanyak pada skor 4 dengan jumlah

responden sebanyak 20 atau 40%. Artinya, sebagian besar responden menjawab setuju dengan pernyataan tersebut.

- e. Indikator ketiga dari prestasi agen, yaitu Seorang agen mampu bekerja sama secara vertikal atau horizontal didalam perusahaan maupun diluar sehingga mendapatkan hasil yang semakin baik, mendapat respon terbanyak pada skor 1 dengan jumlah responden sebanyak 15 atau 30%. Artinya, sebagian besar responden menjawab cukup setuju dengan pernyataan tersebut.

C. Pengujian Hipotesis

a. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh variabel kecerdasan emosional dan minat belajar secara simultan terhadap variabel tingkat pemahaman akuntansi. Alat analisa regresi yang digunakan dalam penelitian ini maka digunakan uji F. Dalam tabel berikut ini disajikan analisis Uji F.

Tabel 4.7 : Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6538,557	2	3269,279	72,704	,000 ^b
	Residual	2113,443	47	44,967		
	Total	8652,000	49			

a. Dependent Variable: prestasi agen

b. Predictors: (Constant), produktivitas , Insentif

Sumber : data diolah (2016)

Untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variable bebas terhadap variable terikatnya, dipergunakan F-tes dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Uji kecocokan model ditolak jika $\alpha > 0,05$

b. Uji kecocokan model diterima jika $\alpha < 0,05$

Dari hasil analisis uji F diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi atau $\alpha = 0,000$ yang lebih kecil dari $0,05$, dengan $\alpha = 5\%$ ($0,05$), K (jumlah variabel) = 2 dan n (jumlah responden) = 50 dan dengan menggunakan titik peresntase distribusi $f = 3,16$. Sehingga apabila $F_{hitung} < 3,18$ maka H_0 diterima / H_1 ditolak. Tetapi apabila $F_{hitung} \geq 3,18$, maka H_0 ditolak / H_1 diterima. Dari hasil perhitungan regresi $F_{hitung} = 72,704$. Berarti semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji T

Untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial atau individu terhadap variabel terikat digunakan analisis uji t dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 4.8 : Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,270	6,064		-,374	,710
Insentif	,717	,119	,638	6,012	,000
Produktivitas	,384	,143	,285	2,682	,010

a. Dependent Variable: prestasi agen

Sumber data diolah

Dari hasil analisis uji t diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi atau $\alpha < 5\%$ dimana nilai sig = 5% ($0,05$), K (jumlah variabel) = 2 dan n (jumlah responden) = 50 dan dengan menggunakan titik persentase distribusi $t = 1,675$

Sehingga apabila $t_{hitung} < 1,675$ maka H_0 diterima / H_1 ditolak. Tetapi apabila $t_{hitung} \geq 1,675$, maka H_0 ditolak / H_1 diterima. Dari hasil perhitungan regresi t_{hitung} untuk variabel insentif (X_1) = 6,012 dengan nilai signifikan $0,000 < 5\%$, Sedangkan untuk variabel produktivitas (X_2) = 2,682 dengan nilai signifikansi $0,010 < 5\%$.

Regresi secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji pengaruh variabel insentif (X_1) terhadap prestasi agen (Y)

Dengan $\alpha = 5\%$ (0,05), K (jumlah variabel) = 2 dan n (jumlah responden) = 50 dan dengan menggunakan titik persentase distribusi t, maka nilai $t_{tabel} = 1,675$ Sehingga apabila $t_{hitung} < 1,675$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak. Tetapi apabila $t_{hitung} > 1,675$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima. Dari hasil perhitungan regresi t_{hitung} insentif = 6,012. Jadi $t_{hitung} (6,012) > t_{tabel} (1,675)$ menunjukkan bahwa variabel insentif secara parsial memiliki pengaruh positif yang signifikan Terhadap prestasi agen (Y) pada PT. AJ. Sequislife

2. Uji pengaruh variabel produktivitas (X_2) terhadap Prestasi agen (Y)

Dengan $\alpha = 5\%$ (0,05), K (jumlah variabel) = 2 dan n (jumlah responden) = 50 dan dengan menggunakan titik persentase distribusi t, maka nilai $t_{tabel} = 1,675$ Sehingga apabila $t_{hitung} < 1,675$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak. Tetapi apabila $t_{hitung} > 1,675$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima. Dari hasil perhitungan regresi t_{hitung} produktivitas = 2,682. Jadi $t_{hitung} (2,682) > t_{tabel} (1,675)$ menunjukkan bahwa variabel produktivitas secara parsial memiliki pengaruh positif yang signifikan Terhadap prestasi agen (Y) pada PT. AJ. Sequislife.

Dari variabel-variabel diatas Nilai t statistik sebesar 0,710 sehingga variabel kedisiplinan dan insentif secara parsial berpengaruh terhadap variabel prestasi agen.

c. Uji Determinasi R^2

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai Koefisien determinasi (R^2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable dependen (Ghozali, 2009).

Tabel 4.9 : Uji Determinasi R^2

Keterangan	Nilai
R	0,869
R^2 (R Square)	0,750,
Adjusted R Square	7456
Standart Error of the Estimate	6,705

Sumber: Data hasil SPSS (2016)

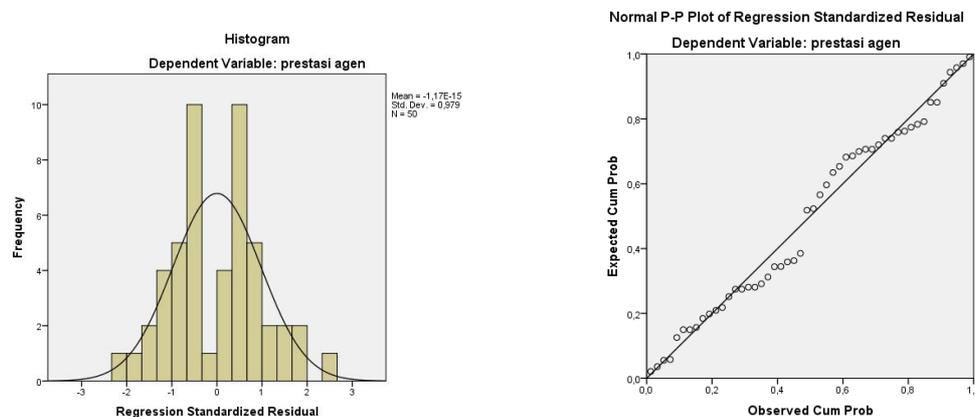
Berdasarkan tabel, bahwa hasil pengolahan data juga diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,756, hal ini menunjukkan bahwa sekitar 75,6% produktivitas karyawan di CV Gavra Perkasa Gresik dapat dijelaskan oleh variabel kedisiplinan dan insentif. Sedangkan sisanya ($100\% - 75,6\% = 24,4\%$) dijelaskan oleh sebab – sebab lain selain variabel bebas tersebut.

Dan besarnya koefisien kolerasi berganda (R) = 0,869. Ini berarti hubungan keeratan antara variabel bebas dengan variabe terikat adalah cukup kuat yaitu sebesar 86,9%. Standart Error of Estimate (SEE) sebesar 6,705. Semakin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

3. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pada analisis regresi, prosedur uji normalitas dapat dilakukan dengan melihat grafik normal *P-P plot* (*p-Plot*). Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal. Berdasarkan hasil regresi pada gambar di bawah, uji normalitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, model penelitian memenuhi uji normalitas.



Gambar 4.2 : Uji Normalitas

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas terjadi ketika terdapat hubungan linier antara variabel independen. Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) atau *tolerance* dapat digunakan untuk melihat kemunculan gejala multikolinearitas dalam analisis regresi. Jika

nilai *tolerance value* lebih dari 0,10 dan *VIF* kurang dari 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas yang berarti bahwa tidak terdapat hubungan linier diantara variabel bebas. Berdasarkan gambar dibawah ini bahwa nilai *tolerance* semua variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai *VIF* semua variabel independen kurang dari 10 yang berarti bahwa kedua model regresi tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel 4.10 : Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Insentif	461	2,170
Produktivitas	461	2,170

Sumber data diolah (2016)

3. Uji Autokorelasi

Untuk uji asumsi klasik yang mendeteksi adanya autokorelasi di sini tidak dilakukan karena gejala autokorelasi tersebut biasanya terjadi pada data timeseries, sedangkan data yang digunakan dalam penelitian disini adalah data cross section. Nilai DW sebesar 2.187, nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikan 5%, jumlah sampel 50 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k2), maka ditabel Durbin Watson akan didapatkan nilai sebesar 2.187.

Tabel 4.13 : Uji Autokolerasi

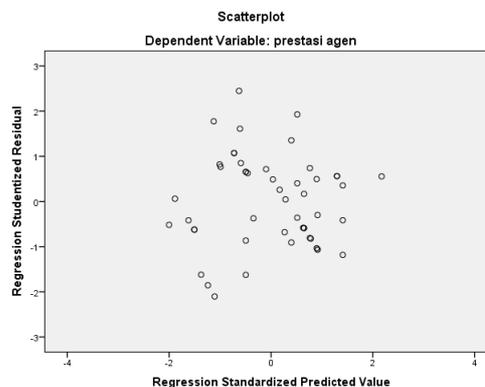
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,869 ^a	,756	,745	6,7057341947923 41	2,187

a. Predictors: (Constant), produktivitas , Insentif

b. Dependent Variable: prestasi agen

Nilai DW sebesar 2.187, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikan 5%, jumlah sampel 50 (n) dan jumlah variabel independent (k=2), karena nilai DW 2.187 lebih besar dari batas atas (du) 1.64 dan kurang dari 4-1.64 (4-du) , maka dapat disimpulkan bahwa kita tidak bisa menolak H0 yang menyatakan bahwa tidak ada autokolerasi positif atau negatif, dapat disimpulkan tidak terdapat autokolerasi.

4. Uji Heterokedastisitas

**Gambar 4. 3 : Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengujinya dapat diketahui dengan melihat grafik *scatterplot*. Jika titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola yang khas maka

uji regresi tidak terkena asumsi heretoskedastisitas. Berdasarkan gambar di bawah menunjukkan bahwa tidak ada pola yang sistematis pada sebaran titik, yang mengindikasikan bahwa tidak terjadi hubungan antara variabel pengganggu dengan variabel independen. Grafik *scatterplot* menunjukkan titik-titik menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam data penelitian.

D. Pembahasan

1. berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel insentif berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi agen, maka t_{hitung} sebesar (6,012) dan t_{tabel} (1,675). sedangkan pada variabel produktivitas juga berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi agen, maka t_{hitung} sebesar (2,682) dan sebesar t_{tabel} (1675). Jadi dari variabel bebas dapat disimpulkan bahwa variabel ini berpengaruh positif signifikan terhadap variabel terikat. Hal ini seharusnya perusahaan menyadari peranan dari para agen, dimana pemberian insentif yang memadai untuk agen agar mendapat perhatian khusus sehingga mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan mengembangkan kemampuan mereka semaksimal mungkin. Dalam hal ini produktivitas juga tidak kalah penting karena perusahaan membutuhkan agen yang aktif, agen yang aktif ini bisa diliha dari produktivitas yang di perolehnya setiap bulan.
2. berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh secara simultan antara variabel insentif (X1) dan produktivitas (X2) terhadap prestasi agen (Y) di PT. AJ. Sequislife terbukti kebenarannya hal ini dapat dilihat dari hasil

penelitian bahwa $F_{hitung} 72,704$ dan $F_{tabel} 3,18$. Jadi insentif dan produktivitas berpengaruh positif, hal ini berarti kenaikan insentif akan meningkatkan prestasi agen sebaliknya produktivitas naik maka prestasi agen bisa meningkat hal ini diartikan bahwa semakin baik insentifnya dan produktivitas, maka akan semakin baik prestasi agen. Sebaliknya, semakin rendah insentif dan produktivitas, maka akan semakin berkurang pula prestasi agen di PT.AJ. Sequislife.

3. Hasil dari pengujian variabel insentif berpengaruh dominan terhadap variabel prestasi agen bisa dilihat dari hasil pengujian yang dimana pada insentif $t_{hitung} (6,012)$ sedangkan pada produktivitas $t_{hitung} (2,682)$, hal ini bisa diartikan bahwa dalam perusahaan PT.AJ. Sequislife variabel insentif paling penting dari produktivitas disebabkan insentif dibutuhkan oleh agen agar bisa memotivasi kerja agen dan mampu memacu prestasi para agen agar selalu berada pada tingkat tinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Di sini perlu diperhatikan cara pemberian insentif yang benar, apakah dengan menggunakan pemberian insentif berdasarkan produktivitas dari prestasi agen. Pemberian insentif yang tepat tentu membutuhkan dasar pertimbangan dan patokan yang dapat menentukan seberapa besar insentif yang akan diberikan. Perusahaan menentukan insentif agen berdasarkan hal, diantaranya berdasarkan produktivitas atau prestasi agen. Semakin tinggi hasil produktivitas agen maka semakin besar pula insentif yang didapatkan.

Oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan prestasi agen adalah dengan menghubungkan insentif dengan produktivitas. Jika program

insentif dengan produktivitas disarankan adil dan kompetitif oleh agen, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik agen yang potensial, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produksi yang lebih baik