



# **PENGARUH SISTEM *REWARD*, MOTIVASI DAN KETERAMPILAN KOMUNIKASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA AGEN ASURANSI SEQUIS LIFE JAKARTA**

**Oberlian**

Universitas Mpu Tantular, Jalan Cipinang Besar No.2 Jakarta 13410, Indonesia

\*[oberlian750@gmail.com](mailto:oberlian750@gmail.com)

*Diterima: November 2019. Disetujui: November 2019. Dipublikasikan: Desember 2019.*

---

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine how much influence the Reward System, Motivation and Communication Skills on the Productivity of Jakarta Sequis Life Insurance Agents. Respondents are 365 Sequis Life insurance agents who were asked to fill out a questionnaire. Data obtained from the results of filling out the questionnaire, were analyzed using multiple regression. The results of this study indicate that there is a significant positive effect of the variable Reward System, Motivation, and Communication Skills on Work Productivity, which means that a decrease or increase in the Reward System, Motivation, and Communication Skills will be followed in the direction of the Work Productivity of Sequis Life Insurance Agents. Communication skills are the most dominant factor in giving a positive influence on work productivity, followed by a reward system in the second and motivation in the third. So to increase the work productivity of sequis life insurance agents, the company needs to be consistent in increasing activities that enhance communication skills, maintain and if possible improve the reward system that has been going on so far, as well as strengthen things that can increase the motivation of sequis life insurance agents.*

**Keywords:** *rewards system; motivation; communication skills*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Sistem *Reward*, Motivasi dan Keterampilan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Agen Asuransi *Sequis Life* Jakarta. Responden adalah agen asuransi *Sequis Life* yang berjumlah 365 orang yang diminta mengisi kuesioner. Data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner, dianalisis menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel Sistem *Reward*, Motivasi, dan Keterampilan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja, yang berarti bahwa penurunan atau peningkatan pada Sistem *Reward*, Motivasi, dan Keterampilan Komunikasi akan diikuti dengan searah oleh Produktivitas Kerja Agen Asuransi *Sequis Life*. Keterampilan komunikasi merupakan faktor yang paling dominan dalam memberi pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, disusul oleh sistem *reward* pada urutan kedua dan motivasi pada urutan ketiga. Maka untuk meningkatkan produktivitas kerja agen asuransi *sequis life*, perlu konsistensi perusahaan dalam meningkatkan kegiatan-kegiatan yang meningkatkan keterampilan komunikasi, mempertahankan dan jika memungkinkan meningkatkan sistem *reward* yang sudah berlangsung selama ini, serta memperkuat hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi agen asuransi *sequis life*.

**Kata Kunci:** *sistem rewards; motivasi; keterampilan komunikasi*

---

## PENDAHULUAN

Manusia merupakan salah satu faktor produksi dalam suatu organisasi, baik itu di lingkungan organisasi perusahaan yang memproduksi barang atau jasa, organisasi kemasyarakatan maupun pemerintahan, dan sebagai bagian dari aspek produksi manusia perlu melakukan upaya - upaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Produktivitas manusia dalam organisasi layanan jasa seperti asuransi sangat penting maknanya, mengingat tenaga kerja manusia merupakan faktor utama yang menjalankan organisasi perusahaan tersebut. Oleh sebab itu kualitas dan produktivitas sumber daya manusia sangatlah penting dipelihara dan ditingkatkan ditengah perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin modern. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang berperan sebagai agen asuransi merupakan salah satu fungsi operasional dalam mencapai tujuan yang diinginkan sekaligus juga merupakan faktor kunci keberhasilan perusahaan.

Salah satu organisasi asuransi yang cukup berkembang saat ini adalah asuransi Sequis Life yang berfokus pada produktivitas sebagai faktor kunci bagi setiap individu dan organisasi dalam pencapaian target dan sasaran organisasi tersebut. Produktivitas kerja dari asal kata Bahasa Inggris, yaitu *productivity* yang apabila diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia berarti mempunyai kekuatan menghasilkan. Secara konseptual Greeberg mengartikan produktivitas sebagai perbandingan antar totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu. (Wibowo 2016). Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan *Human capital*, berpengaruh terhadap produktivitas kerja. PT Siantar Putra Mandiri, disarankan untuk human capital (keterampilan dan keahlian) yang dimiliki oleh karyawan (Nasron Tri Bodro Astuti (2015). Sistem *Reward* didefinisikan sebagai imbalan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan berdasarkan kinerja

anggota suatu organisasi. Perusahaan harus melakukan upaya pemberdayaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja setiap individu dan kinerja perusahaan juga akan meningkat. (Elbadiansyah, 2019)

Salah satunya melalui penerapan *reward* dan *punishment*. PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang menyadari untuk memaksimalkan kinerja karyawan, maka perusahaan harus menerapkan sistem *reward* dan *punishment*, Rendra Maulana Suryadilaga, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono (2016), bahwa *Reward* yang merupakan hadiah, imbalan dan penghargaan atas sesuatu dan menguntungkan bagi perusahaan akan dapat mempertahankan produktifitas kerjanya untuk senantiasa menguntungkan bagi organisasi. Bekerjanya seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut tidak hanya dalam bentuk upah atau gaji, akan tetapi juga imbalan yang dimaksudkan untuk memenuhi berbagai kebutuhan dengan berbagai jenis dan bentuknya. Usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapatkan kepuasan atas tindakannya adalah motivasi (Djamil Hasim, 2016). Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono, 2014). Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang, dapat ditarik simpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana di Divisi

Operasi PT. Pusri Palembang. (Kiki Cahaya Setiawan, 2015).

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ), kemampuan komunikasi dan kemampuan beradaptasi berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan Celebrity Fitness Galaxy Mall sebesar 59.8%. Berdasarkan angka probabilitas signifikansi, kemampuan komunikasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Celebrity Fitness Galaxy Mall. Berdasarkan angka probabilitas signifikansi, kemampuan beradaptasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Celebrity Fitness Galaxy Mall. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, kemampuan komunikasi berpengaruh lebih dominan dibandingkan kemampuan beradaptasi terhadap kinerja karyawan. (Melisa Stevani, Theresia Gita Santoso, 2017)

Sukandar dalam tesisnya yang berjudul Analisis Pengaruh lingkungan Kerja, Gaji dan *Reward* terhadap kepuasan Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan menunjukkan bahwa, 1) Secara simultan Lingkungan kerja, gaji dan *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 2) Secara parsial masing-masing faktor lingkungan kerja, gaji dan *reward* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. 3) Hasil analisis regresi secara parsial menunjukkan bahwa faktor *Reward* adalah faktor yang paling dominan terhadap kepuasan kerja. Dengan upaya perbaikan terhadap faktor lingkungan kerja, gaji serta *reward*, maka peningkatan kepuasan kerja tentunya dapat diwujudkan di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan yang akan memotivasi produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Moch. Hidayat: berjudul hubungan motivasi pegawai dan efektivitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Dari hasil penelitian terhadap 63 orang pegawai ini menunjukkan bahwa ada hubungan

positif antara motivasi pegawai dengan prestasi kerja. Perolehan koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,84 menunjukkan hubungan positif yang sangat kuat. Ini berarti bahwa dalam rangka untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai perlu adanya motivasi yang diperoleh dari motivasi materiil dan motivasi immaterial. Sementara itu nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) diperoleh = 0,7111 atau 71,0 persen menunjukkan pengaruh motivasi pegawai terhadap prestasi kerja adalah besar pengaruhnya dibanding variabel efektivitas kerja pegawai. Dilaporkan dari penelitian ini bahwa tidak selamanya motivasi kerja pegawai didorong oleh kebutuhan bersifat mendasar (fisiologis), ternyata ada sebagian pegawai tingkat motivasinya tinggi didorong oleh kebutuhan akan kesempatan mengikuti kediklatan, kesempatan promosi jabatan, penghargaan dan suasana tempat kerja yang menyenangkan.

Selanjutnya berdasarkan tinjauan penelitian terdahulu, maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Sistem *Reward*, Motivasi, dan Keterampilan Komunikasi sedangkan variabel terikatnya perlu diperbaiki guna meningkatkan produktivitas kerja agen asuransi *sequis life*. Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui berapa besar pengaruh Sistem *reward*, Motivasi dan Keterampilan Komunikasi terhadap produktivitas kerja agen asuransi *sequis life* dan Variabel mana yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh Sistem *Reward* terhadap Produktivitas Kerja Agen Asuransi *Sequis Life*?
2. Bagaimanakah pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Agen Asuransi *Sequis Life*?

### 3. Bagaimanakah pengaruh Keterampilan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Agen Asuransi *Sequis Life*?

Hipotesa penelitian ini adalah bahwa sistem *reward* bagi agen asuransisequis life kelihatannya belum dapat meningkatkan produktivitas kerja para agen asuransi secara menyeluruh. Motivasi agen asuransi *Sequis Life* dalam bekerja yang kurang optimal akan dapat menurunkan produktivitas kerja mereka, Keterampilan komunikasi para agen asuransi *Sequis Life* yang kurang baik akan menurunkan produktivitas kerja, sehingga perlu diperbaiki guna meningkatkan produktivitas kerja agen asuransi *Sequis Life* dimaksud. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis, membuktikan, dan menjelaskan pengaruh sistem *reward*, motivasi, keterampilan komunikasi terhadap produktivitas kerja agen asuransi *sequis life* secara parsial maupun secara simultan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan dalam perbaikan dan pengembangan organisasi guna memperbaiki sistem *reward*, motivasi dan keterampilan komunikasi sehingga produktivitas kerja agen asuransi *Sequis Life* dapat dioptimalkan.

#### **METODE PENELITIAN**

Populasi penelitian ini adalah semua agen asuransi *Sequis Life*. Namun dalam pelaksanaan penelitian ini pengambilan data primer yang dilakukan melalui penyebaran angket atau kuesioner yang berisikan dimensi variabel, angket penelitian diberikan hanya kepada sebagian karyawan yang dianggap representatif mewakili keseluruhan populasi. Penarikan sampel penelitian ini dilakukan dengan teknik purposive sampling yakni teknik pengambilan sampel dengan criteria tertentu yaitu karyawan yang sudah bekerja diatas tiga tahun. Sedangkan jumlah sampel penelitian ditetapkan dengan menggunakan rumus Slovin, (SPSS Statistik Olah data statistik dengan menggunakan SPSS,

2016), Sumber data penelitian ini adalah agen asuransi *Sequis Life* yang saat ini berjumlah 365 orang. Sementara waktu pelaksanaan penelitian ini berlangsung selama kurun waktu 3 (tiga) bulan dari mulai bulan April sampai dengan bulan Juni.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama, baik individu ataupun kelompok seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Sedangkan data sekunder adalah data primer yang diperoleh oleh pihak lain atau data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan dalam bentuk tabel atau diagram, (Sufren & Yonathan Natanael 2016).

Uji Validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan dengan total skor masing-masing variable. Uji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini yang menggunakan metode Cronbach's Alpha. Patokan umum yang telah diterima secara luas yang menyatakan suatu alat ukur reliable adalah indikator yang memiliki koefisien lebih dari 0,60. Hasil uji reliabilitas angket penelitian yang dilakukan perhitungannya menggunakan bantuan SPSS 17 for windows memperlihatkan hasil yang *reliable*.

Analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh Sistem *Reward*, Motivasi, Keterampilan Komunikasi sebagai variabel bebas terhadap Produktifitas Kerja sebagai variabel terikat adalah analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi berganda menurut Sugiyono dan Wibowo (2002) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = variabel Produktivitas Kerja,

X<sub>1</sub> = variabel Sistem *Reward*,

X<sub>2</sub> = variabel Motivasi,

X<sub>3</sub> = variabel Keterampilan Komunikasi,

$e = error$  (variabel bebas lain diluar model regresi)

$a =$  konstanta regresi berganda,

$b_1 =$  koefisien regresi  $X_1$ ,

$b_2 =$  koefisien regresi  $X_2$ ,

$b_3 =$  koefisien regresi  $X_3$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden yang terlibat dalam penelitian ini sesuai dengan perhitungan jumlah sampel berdasarkan rumus Slovin adalah sejumlah 78 orang. Dari 78 kuesioner yang diberikan kepada karyawan yang menjadi sampel penelitian ini dikumpulkan kembali sebanyak 78 kuesioner, dan semuanya dianggap layak diuji karena diisi secara lengkap dan benar. Selanjutnya ke 78 agen asuransi Sequis Life yang berpartisipasi dalam penelitian ini dapat diperinci berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja.

Tabel 1. Responden Menurut Usia

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
20 – 30	12	15,38
31 – 40	31	39,74
41 – 50	22	28,20
51 ke atas	13	16,66
Total	78	100,00

Sumber: Data Penelitian (diolah)

Data pada tabel 1 menunjukkan bahwa responden yang terlibat dalam penelitian ini terbanyak adalah yang berusia antara 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 31 orang atau 39,74 %. Sementara responden yang paling sedikit terlibat dalam penelitian ini adalah responden 20 – 30 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau sekitar 15,38%, dan usia 51 tahun keatas yaitu sebanyak 13 orang atau sekitar 16,66 %.

Data tabel 2 menunjukan bahwa responden yang terlibat dalam penelitian ini terbanyak adalah agen asuransi yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 49 orang atau 62,83%. Sementara responden laki-laki yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 29 orang atau 37,17%.

Tabel 2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	29	37,17
Perempuan	49	62,83
Total	78	100

Sumber: Data Penelitian (diolah)

Tabel 3. Responden Menurut Pendidikan

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
SLTA	12	15.28
D-III	16	20.51
S1	45	57.76
.S2	5	6.41
Total	78	100,00

Sumber: Data Penelitian (diolah)

Berdasarkan data tabel 3 nampak bahwa responden penelitian ini lebih banyak jumlahnya yang lulusan S1 yaitu 45 orang atau sebesar 57.76%. sedangkan lulusan D-III sebanyak 16 orang atau sebesar 20.51% dan sebanyak 15.38% adalah lulusan SLTA, dan sebanyak 5 orang atau sebesar 6.41% adalah lulusan S2.

Tabel 4. Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1 – 5	31	39.74
6 – 10	35	44.87
11 – 15	12	19.23
Total	78	100

Sumber: Data Penelitian (diolah)

Dari data tabel 4 nampak bahwa responden dengan masa kerja antara 6 sampai 10 tahun merupakan responden yang paling banyak berpartisipasi dalam penelitian ini yakni 35 responden atau sebesar 39.74%. kemudian diperingkat kedua 1-5 tahun sebanyak 31 orang atau sebesar 15.38% dan pada urutan ketiga adalah masa kerja antara 11 – 15 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 19.23%.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan dengan total skor masing-masing variabel, dan uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$ ,

dan dalam penelitian ini  $n$  adalah jumlah sample sebanyak 78. Besarnya  $df$  dapat dihitung  $78 - 2 = 76$  dan  $\alpha = 0,05$  di dapat  $r$  tabel = 0,188.

Berdasarkan hasil nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih besar jika kita bandingkan dengan nilai  $r$  tabel = 0,188. Dengan demikian butir angket penelitian ini dikatakan valid.

Selanjutnya hasil uji reabilitas angket penelitian menggunakan bantuan SPSS 17 for windows memperlihatkan hasil yang *reliable* sebagaimana sebagaimana dalam Tabel berikut.

Tabel 6. Realibilitas Angket

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based On Standardized Items	N of Items
.976	.973	40

Sumber: Data Penelitian (diolah)

Berdasarkan data tabel diatas, maka nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai patokan umum yang telah diterima secara luas yang menyatakan suatu alat ukur *reliable* adalah indicator yang memiliki koefisien lebih dari 0,60. Dengan demikian uji reabilitas angket penelitian ini dapat dikatakan *reliable*.

### Analisa Deskriptif

Berdasarkan data penelitian untuk setiap variabel bebas masing-masing diajukan 10 item angket dan variabel terikat 10 item kuesioner.

Untuk memudahkan interpretasi dalam analisa deskriptif dari setiap indikator variabel, digunakan kategori sebagaimana terlihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 7. Kategori Interpretasi Dalam Analisa Deskriptif

Rata-rata (%)	Kategori
0-20	Sangat Kurang
21-40	Kurang
41-60	Sedang
61-80	Baik
81-100	Sangat Baik

Sumber: Data Penelitian (diolah)

Selanjutnya analisa deskriptif masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan secara rinci. Sistem *Reward*: Berdasarkan presentase jawaban responden

didas, maka dapat diketahui bahwa secara umum responden penelitian ini memberikan respon yang baik terhadap item-item angket Sistem *Reward*. Presentase skor yang paling tinggi terdapat pada item 3 yaitu sebesar 81.28%, Motivasi: Diketahui bahwa presentase skor yang paling tinggi pada variabel Motivasi terdapat pada item 6 dan 10 yaitu masing-masing sebesar 82.05%. Keterampilan Komunikasi: Diketahui bahwa presentase skor yang paling tinggi item pernyataan keterampilan komunikasi terdapat pada item 10 yaitu sebesar 79.74%.

Produktivitas Kerja diketahui bahwa persentase skor yang paling tinggi terdapat pada variabel motivasi dengan presentase sebesar 78.20%. Dengan demikian perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan hal-hal yang dilakukan selama ini untuk memotivasi karyawan, karena hasil analisa deskriptif telah menemukan bahwa sebagian besar karyawan merasakan perlunya motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka.

### Pengujian Normalitas Data

Pengujian normalitas data pada penelitian ini dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) pada tingkat signifikansi 0,05 (dua arah) menunjukkan bahwa sampel berdistribusi normal, sebagaimana ditampilkan pada tabel 8 yang diperoleh dari perhitungan SPSS.

Tabel 8. *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		S. Reward	Motivasi	K. Komunikasi
N		78	78	78
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	37.22	78.53	37.13
	Sid. Deviation	8.332	6.520	8.373
	Absolute	.204	.179	.170
Most Extreme Difference	Positive	-.128	.121	.069
	Negative	.204	-.179	-.170
		1.802	1.583	1.498
Kolmogorov-Smirnov Z		.003	.013	.022
Asy.Sig (2-tailed)				

a. Test distribution is Normal

b. Calculated From data.

Sumber: Data Penelitian (diolah)

### Pengujian Multikolinieritas

Hasil perhitungan korelasi diperoleh nilai sebesar 95 %, yang berarti bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada variabel bebas penelitian ini. Sementara itu nilai *tolerance* kurang dari 0.10 berarti bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen

Selanjutnya hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* yang lebih kecil dari 10 mengindikasikan bahwa variabel independen tidak memiliki multikolinieritas dalam model regresi pada ketiga variabel bebas yang sedang diteliti. Hasil perhitungan (dengan bantuan SPSS) ditampilkan pada tabel 9 dan 10:

Tabel 9. Uji Multikolinieritas

Model		K. Komunikasi	Motivasi	S. Reward
1 Correlations	K. Komunikasi	1.000	-.211	-.376
	Motivasi	-.211	1.000	-.664
	S. Reward	-.376	-.664	1.000
Covariances	K. Komunikasi	.001	.000	.000
	Motivasi	.000	.003	-.002
	S. Reward	.000	-.002	.0002

a. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Penelitian (diolah)

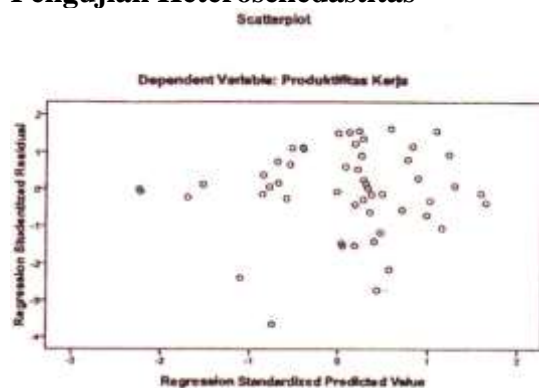
Tabel 10. Nilai Toleransi

Model	Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.485	1.280		.379	.706		
S. Reward	.368	.047	.367	7.760	.000	.281	3.554
Motivasi	.130	.057	.101	2.260	.027	.313	3.195
K. Komunikasi	.757	.036	.760	20.984	.000	.480	2.082

a. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Penelitian (diolah)

### Pengujian Heteroskedastitas



Gambar 1. Grafik *Scatterplots*

Dari Gambar Grafik scatterplots di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa heteroskedastitas pada model regresi tidak terjadi pada variabel penelitian ini sehingga model regresi layak dipakai

dalam memprediksi produktivitas kerja agen asuransi Sequis Life berdasarkan masukan variabel independen yaitu system *Reward*, Motivasi dan Keterampilan Komunikasi.

### Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 11. Nilai Koefisien Korelasi R dan  $R^2$  Sistem *Reward*, Motivasi, dan Keterampilan Komunikasi Terhadap Produktivitas kerja

	R	R Square	Adjusted R square	Std. Error of the
1	.976 <sup>a</sup>	.95	.931	1.83

a. Predictors: (Constant), K. Komunikasi, Motivasi, S. Reward

b. Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Penelitian (diolah)

Berdasarkan data tabel 11 dapat dilihat bahwa koefisien korelasi  $r$  adalah 0,976. Nilai koefisien korelasi tersebut mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dari ketiga variabel bebas penelitian yaitu System *Reward*. Menunjukkan nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, dan nilai *Adjusted R Square* yang besar 0,951. Hal ini berarti nilai koefisien determinasi variabel dependen sebesar 95,1 %. Sedangkan sisanya sebesar 4,9 % merupakan variasi variabel bebas lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### Analisis Varian (Nilai F-hitung)

Berdasarkan data tersebut dibawah, diketahui bahwa uji anova atau F-tes yang menghasilkan nilai F-hitung adalah 504.053 dengan tingkat signifikansi 0.00 dengan derajat bebas atau degree of freedom(df) sebesar 3 dan residual 77. Hal ini berarti probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0.05, sehingga model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat penelitian ini. Dengan demikian hasil F-tes penelitian ini mengindikasikan bahwa hipotesa penelitian ini yaitu: Terdapat Pengaruh Sistem *Reward*, Motivasi dan Keterampilan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Agen Sequis Life dapat “diterima”. Artinya ketiga variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh variabel terikat dalam penelitian ini. Selain itu, persamaan regresi berganda dalam penelitian ini dapat digunakan untuk memprediksi perubahan Produktivitas Kerja Agen Asuransi Sequis Life

Tabel 12. *Analysis of Variance dan Nilai F-Hitung (Anova)*

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5105.928	3	1701.976		
Residual	249.867	74	3.377	504.053	.000 <sup>a</sup>
Total	5355.795	77			

- Predictor: (Constant). K. Komunikasi, Motivasi, S. *Reward*
- Dependent Variabel: Produktivitas Kerja

Berdasarkan data analisis regresi linier berganda diperoleh koefisien korelasi  $r$  adalah 0.976. nilai koefisien korelasi tersebut mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dari ketiga variabel bebas penelitian yaitu sistem *reward*, motivasi dan keterampilan komunikasi secara bersama-sama terhadap variabel tergantung penelitian ini yaitu produktivitas kerja agen asuransi sequis life. *Adjusted R Square* sebesar 0.951. hal ini berarti nilai koefisien determinasi variabel independen penelitian ini mampu menjelaskan variasi variabel dependen sebesar 95,1%. Sedangkan sisanya sebesar 4,9% merupakan variasi variabel bebas lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dengan kata lain variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini memiliki presentase yang lebih kecil daripada variabel yang diteliti.

Selanjutnya diketahui bahwa uji anova atau F tes yang telah dilakukan menghasilkan nilai F-hitung adalah 504.053 dengan tingkat signifikansi 0.00 dengan drajat bebas atau *degree of freedom* (df) sebesar 3 dan residual 77. Hal ini berarti probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0.05, sehingga model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat penelitian ini.

Dengan demikian hasil F-tes penelitian ini mengindikasikan bahwa hipotesa penelitian ini yaitu: terdapat pengaruh sistem *reward*, motivasi dan keterampilan komunikasi terhadap produktivitas kerja agen asuransi sequis life dapat “diterima” artinya ketiga variabel secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat dalam penelitian ini. Selain itu persamaan regresi berganda dalam penelitian ini dapat digunakan untuk meprediksi perubahan produktivitas kerja agen asuransi sequis life atau dapat dikatakan persamaan model regresi terbentuk secara linier.

Persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini

$$Y = 0,485 + 0,368 X_1 + 0,130 X_2 + 0,757 X_3$$



Artinya peningkatan variabel bebas yaitu  $X_1$  (Sistem *Reward*);  $X_3$  (Keterampilan komunikasi) akan diikuti dengan peningkatan variabel  $Y$  (Produktifitas kerja Agen asuransi). Demikian halnya dengan peningkatan variabel  $X_2$  (Motivasi) akan diikuti dengan peningkatan variabel  $Y$  (Produktifitas kerja agen asuransi) Hal ini mengindikasikan bahwa dalam penelitian ini setiap peningkatan pada variabel  $X_1, X_2, X_3$  akan diikuti dengan peningkatan variabel  $Y$ . oleh karena itu terdapat pengaruh yang signifikan dari sistem *reward*, motivasi dan keterampilan komunikasi terhadap produktifitas kerja agen asuransi *sequis life*, baik secara parsial maupun secara simultan. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat menjawab hipotesa atau dugaan sementara penelitian ini.

## SIMPULAN

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: Nilai *Adjusted R Square* variabel bebas penelitian ini sebesar 0,951. Hal ini berarti nilai koefisien determinasi variabel independen penelitian ini mampu menjelaskan variasi variabel dependen sebesar 95,1%. Sedangkan sisanya sebesar 4,9% merupakan variasi variabel bebas lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Variabel Keterampilan Komunikasi dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien beta paling tinggi diantara ketiga variabel bebas yaitu sebesar 0,757 atau merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas dengan demikian maka pihak perusahaan harus lebih mengembangkan keterampilan komunikasi karyawan sehingga produktivitas agen asuransi *Sequis Life* dapat lebih maksimal.

## REFERENSI

Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan*

*Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 13(1), 1-8. [administrasibisnis.studentjournal.uib.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.uib.ac.id)

Astuti & Bodro, Nasron Tri. (2015). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Mazuvo Indo)*. Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis, 1 (1), 543-565. <https://jurnal.widyamanggala.ac.id>

Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Sistem Reward dan Kompensasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Hasim, Djamil. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Iklim Kerja*. Jakarta: Massa.

Santoso, Theresia Gita & Stevani, Melisa. (2014). *Analisis Pengaruh Kemampuan Komunikasi dan Kemampuan Beradaptasi terhadap Kinerja Karyawan di Celebrity Fitness Galaxy Mall*, Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa, 2(1), 1-13. [publication.petra.ac.id](http://publication.petra.ac.id)

Setiawan, Kiki Cahaya. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*. Jurnal Psikologi Islami, 1(2), 43-53. [jurnal.radenfatah.ac.id](http://jurnal.radenfatah.ac.id)

Sufren & Nathanel, Yonathan. (2016). *Mahir menggunakan SPSS Secara Otodidak Membuat Variabel*, Jakarta: Multimedia Elekta.

Suryadilaga, Rendra Maulana. Musadieg, Mochammad Al. & Nurtjahjono, Gunawan. Eko. (2016). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang*. Jurnal

Administrasi Bisnis (JAB)|39 (1),  
1-8.  
administrasibisnis.studentjournal.u  
b.ac.id

Wibowo. (2016). *Manajemen Sumber  
Daya Manusia. Jakarta: R.A. De.  
Rozarie.*