

## **BAB IV**

### **HASIL ANALISA DAN PEMBAHASAN**

#### 4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Takaful Keluarga merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang asuransi yang berbasis syariah dan menjadi pelopor bagi perusahaan asuransi syariah pertama kali yang ada di Indonesia. Hadirnya Takaful Keluarga untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam berasuransi sesuai dengan prinsip syariah.

##### 1. Sejarah asuransi takaful Yogyakarta

Asuransi Takaful Indonesia awalnya didirikan pada tanggal 24 Februari 1994 oleh Tim Pembentukan Asuransi Takaful Indonesia (TEPATI). Pembentukan Tim ini beranggotakan diantaranya Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) bekerja sama dengan Bank Muallamat Indonesia, PT Asuransi Jiwa Tugu Mandiri, Departemen Keuangan Indonesia, juga Syarikat Takaful Malaysia Bhd (STMB).

Pada awal terbentuknya asuransi syariah ini cukup mendapat respon yang positif karena dengan menonjolkan unsur syariah. Akhirnya secara resminya asuransi Takaful ini ditetapkan pada tanggal 5 Mei 1994 dengan langsung mendapat gelar sebagai Asuransi Jiwa Syariah yang ada pertama kali di Indonesia oleh Menteri Keuangan Dr. Mar'ie Muhammad

##### 2. Alamat

Jl. Gedongkuning Selatan No. 122, Rejowinangun, Kotagede, Yogyakarta,  
Daerah Istimewa Yogyakarta. 55171

### 3. Agen

Perundang-undangan mengenai sistem agen dalam UU Perasuransian No 40 menyebutkan bahwa agen merupakan seseorang yang bekerja baik sendara mandiri atau dalam suatu badan usaha, yang ikut bertindak untuk dan atas nama sebuah perusahaan asuransi konvensional maupun syariah. Agen dalam istilah asuransi berperan sebagai perantara dari perusahaan asuransi dengan tertanggung baik dalam penutupan pertanggungan dan penyelesaian sebuah klaim.

Peran agen dalam perusahaan adalah sebagai penjual produk asuransi. penjualan produk asuransi ini tidak semudah menjual produk jadi yang berwujud. Beberapa hal yang dilakukan agen dalam meningkatkan kinerja penjualan dapat menggunakan pola kerja diantaranya :

#### a. Prospekting

Kegiatan ini merupakan kegiatan agen dalam mencari calon nasabah yang dilakukan dengan cara mengamati dan referensi.

#### b. Pendekatan

Pendekatan ini dapat dilakukan agen dengan cara kunjungan langsung ke calon nasabah, menghubungi melalui telepon atau mengirimkan surat kenasabah untuk perkenalan dan membuat kesan pertama sebaik mungkin.

#### c. Pencarian Fakta

Setelah hubungan baik dilakukan maka agen dapat mencari tau lebih dalam calon nasabah seperti kebiasaan sehari-hari yang

dilakukan, hobi, relasi kerjanya, apa usahanya, perumbuhan usahanya, keluarganya, dll. data ini diperlukan agar mempermudah agen dalam melakukan wawancara dan meminimalisis adanya kesalahan yang dilakukan.

**d. Presentasi Produk**

Agen menjelaskan dan memberi gambaran yang jelas mengenai produk yang ditawarkan.

**e. Penutup**

Setelah serangkaian kegiatan diatas dilakukan, justru ini adalah awal dari bergabungnya nasabah keperusahaan. Karena kontrak asuransi merupakan kontrak jangka panjang. Pada tahap ini nasabah akan membeli produk yang ditawarkan dan mengisi formulir aplikasi atau surat permintaan (SP) yang telah disediakan

**4. Produk Asuransi Takaful Yogyakarta**

**a. Takaful dana pendidikan**

Takaful Dana Pendidikan merupakan produk asuransi jiwa syariah yang dikaitkan dengan program tabungan dan dirancang khusus untuk membantu setiap orangtua dalam merencanakan dana pendidikan buah hatinya. Pola penarikan dana disesuaikan dengan kebutuhan biaya untuk setiap jenjang pendidikan mulai dari Taman Kanak-kanak hingga Perguruan Tinggi.

Manfaat yang didapatkan dari menggunakan asuransi pendidikan ini diantaranya :

- 1) Dana tahapan pendidikan.
  - 2) Manfaat meninggal dunia, 100% dibayarkan jika orangtua atau nasabah meninggal dunia dikarenakan kecelakaan
  - 3) Cacat tetap total. 50% dibayarkan di jika cacar karna kecelakaan
  - 4) Santunan atas wafatnya anak. Sejumlah 10% akan dibayarkan jika anak meninggal dalam masa polis aktif
- b. Takafulink salam

Takafulink Salam merupakan produk asuransi jiwa yang dikaitkan dengan investasi (unit link) dan dikelola berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Di samping menghadirkan manfaat utama berupa proteksi finansial atas risiko hidup serta jaminan biaya kesehatan, Takafulink Salam dirancang khusus agar Anda dapat berinvestasi secara optimal untuk berbagai kebutuhan yang ingin Anda raih di masa depan.

Manfaat yang didapatkan dari penggunaan produk asuransi takafulink salam diantaranya :

- 1) Meninggal dunia. 100% nilai dana investasi yang terbentuk akan dibayarkan jika nasabah meninggal dalam masa polis
- 2) Kecelakaan diri. 100% nilai dana investasi yang terbentuk akan dibayarkan jika terjadi kecelakaan diri dalam masa polis.
- 3) Cacat tetap total. Total 100% nilai dana investasi yang terbentuk akan dibayarkan jika nasabah mengalami cacat total dalam masa polis.

- 4) Santunan penyakit kritis. Sejumlah 100% nilai dana investasi yang terbentuk akan dibayarkan jika nasabah mengalami penyakit kritis yang masuk kedalam 49 penyakit kritis.
  - 5) Santunan biaya kesehatan. Santunan diberikan seperti rawat inap, dll.
  - 6) Manfaat investasi.
- c. Takaful salam cendikia

Takafulink Salam Cendekia merupakan produk asuransi jiwa syariah yang dikaitkan dengan investasi (unit link) dan dirancang khusus untuk mempersiapkan biaya pendidikan buah hati Anda. Hasil investasi yang optimal membuat Anda tak perlu risau dengan biaya pendidikan kemanapun sang buah hati berkeinginan untuk menjalani studi, baik di dalam atau di luar negeri.

Manfaat yang didapatkan dari penggunaan produk asuransi Takaful salam cendikia :

- 1) Meninggal dunia. 100% nilai dana investasi yang terbentuk akan dibayarkan jika nasabah meninggal dalam masa polis.
- 2) Kecelakaan diri. 100% nilai dana investasi yang terbentuk akan dibayarkan jika nasabah mengalami kecelakaan dalam masa polis.
- 3) Santunan biaya kesehatan.

- 4) Payor term untuk pemenang polis. Pembayaran kontribusi akan dilanjutkan perusahaan sampe dengan pembayaran kontribusi terakhir jika pemegang polis meninggal dalam berlakunya polis.
  - 5) Payor kepada pemegang polis . Pembayaran kontribusi akan dilanjutkan perusahaan sampe dengan pembayran kontribusi terakhir jika pemegang polis cacat tetap total berlakunya polis.
  - 6) Dana tahapan investasi. Dana pendidikan yang diambil dinilai dari dana investasi yang terbentuk akan dibayarkan jika nasabah anak hidup hingga tanggal berakhirnya polis.
- d. Takafulink salam ziarah baitullah

Takafulink Salam Ziarah Baitullah merupakan produk asuransi jiwa syariah yang dikaitkan dengan investasi (unit link) dan dirancang khusus untuk mempersiapkan biaya perjalanan ibadah ke tanah suci.

Manfaat yang didapatkan dari penggunaan produk asuransi salam ziarah baitullah :

- 1) Meninggal dunia. 100% nilai dana investasi yang terbentuk akan dibayarkan jika nasabah meninggal dalam masa polis.
- 2) Kecelakaan diri. 100% nilai dana investasi yang terbentuk akan dibayarkan jika nasabah mengalami kecelakaan dalam masa polis
- 3) Santunan biaya kesehatan.
- 4) Manfaat investasi.

e. Takafulink salam wakaf

Takafulink Salam Wakaf merupakan produk asuransi jiwa yang dikaitkan dengan investasi (unit link) dan dikelola berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Di samping menghadirkan manfaat proteksi finansial atas risiko hidup dan dana investasi, Takafulink Salam Wakaf merupakan saran yang tepat untuk mempersiapkan dana wakaf yang diambil prosentase tertentu dari dana investasi dan/atau Manfaat Takaful untuk disalurkan kepada badan pengelola wakaf (Nazhir Wakaf).

f. Salam *Community*

Takafulink Salam Community merupakan produk asuransi jiwa yang dikaitkan dengan investasi (unit link) yang didaftarkan secara kolektif minimum 10 peserta. Di samping menghadirkan manfaat utama berupa proteksi finansial atas risiko hidup serta jaminan biaya kesehatan, Takafulink Salam Community dirancang khusus agar Anda dapat berinvestasi secara optimal untuk berbagai kebutuhan yang ingin Anda raih di masa depan.

Manfaat yang didapatkan dari penggunaan produk asuransi salam ini:

- 1) Meninggal dunia. 100% nilai dana investasi yang terbentuk akan dibayarkan jika nasabah meninggal dalam masa polis.
- 2) Kecelakaan diri. 100% nilai dana investasi yang terbentuk akan dibayarkan jika nasabah kecelakaan diri pada saat dalam masa polis.

- 3) Cacat tetap total. 100% nilai dana investasi yang terbentuk akan dibayarkan jika nasabah cacat tetap total dalam masa polis.
  - 4) Santunan penyakit kritis. 100% nilai dana investasi yang terbentuk akan dibayarkan jika nasabah mengalami 49 penyakit dalam masa polis.
  - 5) Santunan rawat inap dll
  - 6) Manfaat investasi.
- g. Takafulink al-khairat individu

Takaful Al Khairat Individu merupakan produk asuransi jiwa syariah yang memberikan manfaat berupa pembayaran santunan kepada penerima manfaat (ahli waris) apabila Peserta meninggal dunia dalam masa berlakunya polis.

- h. Kecelakaan diri individu

Takaful Kecelakaan Diri Individu merupakan produk asuransi kecelakaan diri syariah yang memberikan manfaat berupa pembayaran santunan kepada penerima manfaat (ahli waris) apabila Peserta meninggal dunia atau cacat tetap (total dan sebagian) disebabkan kecelakaan dalam masa berlakunya polis

#### 4.2 Uji Instrumen Penelitian

Sebelum instrumen penelitian digunakan, peneliti terlebih dahulu melakukan uji instrumen dengan 78 responden. Hasil dari pengisian kuesioner ini selanjutnya dianalisis dengan menggunakan pengujian validitas dan reabilitas.

## 1. Uji Validitas

Menurut Sekaran dan Bougie (2013) uji validitas merupakan rangkaian tes mengenai seberapa baik instrumen yang dikembangkan dalam mengukur kuesioner. Skala pengukuran dinyatakan valid jika pertanyaan kuesioner yang diajukan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Semakin tinggi tingkat validitas suatu alat ukur, maka semakin tepat pula alat ukur tersebut mengenai sasaran.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS dan dapat dilihat pada *Corrected Item Total Correlation*. Ghozali (2011) berpendapat pengujian validitas pada kuesioner dapat menggunakan teknik korelasi, penelitian ini menggunakan *Product Moment Pearson*. Pengambilan keputusan didasarkan jika  $\alpha < 0,05$  maka, kuesioner dianggap valid dan sebaliknya jika  $\alpha > 0,05$  maka, kuesioner dianggap tidak valid.

**Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Koef. Korelasi	Sig.	Validitas
Kemampuan kerja (X1)	X1.1	0,751	0,00	Valid
	X1.2	0,818	0,00	Valid
	X1.3	0,767	0,00	Valid
	X1.4	0,668	0,00	Valid
	X1.5	0,758	0,00	Valid
	X1.6	0,741	0,00	Valid
Komitmen Afektif (X2)	X2.1	0,893	0,00	Valid
	X2.2	0,875	0,00	Valid
	X2.3	0,721	0,00	Valid
	X2.4	0,825	0,00	Valid
	X2.5	0,665	0,00	Valid
<i>Effort</i> (Y1)	Y1.1	0,733	0,00	Valid
	Y1.2	0,786	0,00	Valid
	Y1.3	0,828	0,00	Valid
	Y1.4	0,619	0,00	Valid

Variabel	Indikator	Koef. Korelasi	Sig.	Validitas
	Y1.5	0,716	0,00	Valid
	Y1.6	0,67	0,00	Valid
	Y1.7	0,776	0,00	Valid
	Y1.8	0,813	0,00	Valid
Kinerja (Y2)	Y2.1	0,837	0,00	Valid
	Y2.2	0,749	0,00	Valid
	Y2.3	0,721	0,00	Valid
	Y2.4	0,730	0,00	Valid
	Y2.5	0,808	0,00	Valid

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 16.0, 2019

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.1, item pertanyaan secara keseluruhan pada masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi  $< 0.05$  sehingga seluruh item pertanyaan dalam instrumen penelitian dapat dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menguji bagaimana konsistensi dari instrumen penelitian yang mengukur konsep tertentu yang akan diukur (Sekaran dan Bougie, 2013). Konsistensi dan stabilitas dari skala pengukuran ditunjukkan oleh adanya Uji reabilitas. Selain itu uji reabilitas lebih memusatkan perhatian pada masalah konsistensi sedangkan uji validitas lebih memperhatikan dalam masalah ketepatan. Penelitian ini menggunakan alat ukur Cronbach's Alpha. Statistik ini digunakan karena untuk mengetahui reliabel kah pengukuran yang dibuat. Jika nilai Cronbach's Alpha mendekati 1 atau  $> 0,6$ , ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dianggap reliabel begitupun sebaliknya apabila Cronbach's Alpha  $< 0,6$  maka item pertanyaan dianggap tidak reliabel.

Tabel 4.2 Ringkasan Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Crombanch Alpha	Reliabilitas
Kemampuan Kerja	0,835	Reliabel
Komitmen Afektif	0,857	Reliabel
<i>Effort</i>	0,886	Reliabel
Kinerja	0,827	Reliabel

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 16.0, 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada table 4.2 dimana seluruh instrumen memiliki nilai cronbach's alpha  $> 0,6$ . Ini berarti seluruh instrumen telah reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

### 4.3 Analisis Deskriptif

#### 1. Analisis Deskriptif Responden

Responden yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 78 responden. Berikut ini katakteristik responden dilihat berdasarkan : Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, Prosentase Capaian, Banyaknya Nasabah dan Masa Kerja.

##### a. Jenis Kelamin

Hasil analisis deskriptif ditinjau dari jenis kelamin responden pada tabel 4.6 dari 78 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin Laki-Laki berjumlah 42,3%, sedangkan responden dengan jenis kelamin Perempuan sebanyak 57,7%. Jenis kelamin akan berpengaruh terhadap produktifitas kerja, dimana tingkat produktifitas tenaga kerja laki-laki memiliki kecenderungan lebih tinggi dibandingkan perempuan (Nur & Hadi ,2013). Dari hal ini terlihat bahwa sebagian besar karyawan pada Asuransi Takaful Yogyakarta

adalah perempuan. Perempuan memiliki sikap kehati-hatian yang sangat tinggi, lebih suka menghindari resiko dan lebih teliti di bandingkan dengan pria (Kusumatuti et.al. 2007).

**Tabel 4.6 Jenis Kelamin Responden**

Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Laki-Laki	33	42,3
Perempuan	45	57,7
Jumlah	78	100

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 16.0, 2019

b. Usia

Usia yang masih dalam masa produktif biasanya memiliki tingkat produktivitas yang cukup tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang telah berusia tua (Selvia, 2017).

**Tabel 4.7 usia responden**

Usia	Frekuensi (f)	Persentase (%)
20 – 30	16	20,5
30 – 40	28	35,9
40 – 50	17	21,8
>50	17	21,8

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 16.0, 2019

Hasil analisis pada tabel 4.7 dari 78 responden yang diteliti, usia 20 – 30 tahun sebanyak 20,5%, sedangkan responden dengan rentang usia 30 – 40 berjumlah 35,9%. Responden dengan usia 40 – 50 berjumlah 21,8%, Selanjutnya responden dengan usia >50 berjumlah 21,8%. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa banyak cukup banyak agen yang memiliki usia 20 – 30 Hal ini memberikan implikasi bahwa agen Asuransi Takaful Yogyakarta dengan usia sekitar 30 tahun mempunyai jiwa semangat yang tinggi dan cenderung lebih baik

dalam berkomunikasi dan memiliki pengalaman yang lebih banyak dalam menyelesaikan setiap masalah. Pada umumnya tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai fisik yang kuat (Amron, 2009).

c. Pendidikan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pendidikan responden pada tabel 4.8, dari 78 responden yang diteliti, sebagian besar responden berpendidikan S1 sebanyak 64,1%, selanjutnya sebanyak 3,8% responden berpendidikan S2, responden dengan pendidikan D3 19,2%, sedangkan sisanya responden berpendidikan SMA 2,6%. Dari hasil terlihat bahwa agen Asuransi Takaful Yogyakarta lebih banyak memiliki latar belakang pendidikan S1. Hal ini akan berdampak pada pencapaian mereka, semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja seseorang atau tenaga kerja tersebut (Simanjuntak, 1985).

**Tabel 4.8 Pendidikan Responden**

<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi (f)</b>	<b>Persentase (%)</b>
SMA	2	2,6
D3	15	19,2
S1	50	64,1
S2	2	3,8

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 16.0, 2019

d. Masa Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pengalaman kerja responden pada tabel 4.10, responden dengan masa kerja < 6 bulan sebanyak 26,9%, sedangkan responden dengan masa kerja > 6 bulan sebesar 73,1%. Masa kerja diukur dengan satuan waktu, masa kerja merupakan berapa lama seseorang bekerja yaitu dari segi kuantitas seseorang dalam menjalani pekerjaannya (Tulus, 1993). Pengalaman kerja ini mempunyai implikasi terhadap penyelesaian masalah yang ditemukan dalam bekerja dilapangan. Semakin Banyak pengalaman yang didapatkan oleh seseorang dalam bekerja akan membuat orang tersebut semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Amron,2009).

**Tabel 4.10 Masa Kerja**

Masa Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
<6 bulan	21	26,9
>6 bulan	57	73,1
Jumlah	78	100

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 16.0, 2019

e. Persentase Capaian

**Tabel 4.10 Persentase Capaian**

Kategori	Capaian	Frequency	Percent
Rendah	5%-45%	20	26%
Sedang	45%-60%	30	38%
Tinggi	60%-85%	28	36%
Jumlah :		78	100%

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 16.0

Berdasarkan hasil analisis deskriptif persentase capaian pada tabel 4.10, Persentase paling tinggi adalah sebesar 21,8% karyawan

yang berhasil menyelesaikan 50% pekerjaannya. Tetapi cukup banyak yang bisa menyelesaikan pekerjaannya sampai 60% sebesar 14,1%. Sedangkan yang menyelesaikan pekerjaan 80% dan 85% sebesar 6,4% dan 2,6%. Hal ini dapat memberikan implikasi bahwa target atau capaian cukup penting untuk di terapkan sehingga dapat mengukur tingkat kinerja para agen Asuransi Takaful Yogyakarta.

## 2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif pada variabel penelitian bertujuan untuk mengetahui skor yang didapat dari jawaban responden per item pertanyaan, setelah itu akan diperoleh nilai rata-rata dan dikategorikan kedalam beberapa kelompok. Dari nilai rata-rata yang sudah diperoleh akan digunakan untuk mendeskripsikan mengenai persepsi responden dari variabel yang diukur. Kriteria penilaian menggunakan Skala Interval dengan Interval:  $\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$

**Tabel 4.12**  
**Kategori Penilaian Responden Terhadap Variabel**

Interval	Kategori	Skala
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi	5
3,40 – 4, 19	Tinggi	4
2,60 – 3,39	Rata - Rata	3
1,80 – 2,59	Rendah	2
1,00 – 1,79	Sangat Rendah	1

### a. Variabel Kemampuan Kerja

Berdasarkan pada hasil analisis deskriptif tentang penilaian responden variabel Kemampuan Kerja sehingga mendapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Deskriptif Variabel Kemampuan Kerja**

Item Variabel	1		2		3		4		5		Rata-Rata	Kategori
	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%		
<b>KK</b>	4	0,85	194	41,45	232	49,57	34	7,26	4	0,85		
<b>X1.1</b>			39	50,00	38	48,72	1	1,28			2,51	Rendah
<b>X1.2</b>	2	2,56	33	42,31	39	50,00	4	5,13			2,58	Rendah
<b>X1.3</b>			28	35,90	41	52,56	8	10,26	1	1,28	2,77	CR
<b>X1.4</b>			31	39,74	39	50,00	7	8,97	1	1,28	2,72	CR
<b>X1.5</b>	1	1,28	35	44,87	36	46,15	5	6,41	1	1,28	2,62	CR
<b>X1.6</b>	1	1,28	28	35,90	39	50,00	9	11,54	1	1,28	2,76	CR
<b>Variabel Kemampuan Kerja</b>											<b>2,66</b>	<b>CR</b>

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 16.0

Dari Tabel 4.13 diatas 78 responden yang telah menjadi sampel dan mengisi kuesioner dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Kemampuan kerja masuk dalam kategori Cenderung Rendah dengan nilai rata-rata 2,66.

Hasil ini menunjukkan bahwa para agen Asuransi Takaful Yogyakarta memiliki kemampuan yang cukup rendah dan masih dapat di kembangkan lagi. kemampuan kerja menjadi penting, sehingga para agen dapat dengan mudah menjalankan strategi-strategi yang telah di buat oleh para bagian pemasaran dan eksekutif dalam perusahaan.

b. Variabel Komitmen Afektif

Berdasarkan pada hasil analisis deskriptif tentang penilaian responden terhadap variabel Komitmen Afektif sehingga mendapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.14**  
**Deskriptif Variabel Komitmen Afektif**

Item Variabel	1		2		3		4		5		Rata-Rata	Kategori
	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%		
<b>KA</b>	6	1,54	138	35,38	199	51,03	47	12,05				
<b>X2.1</b>	1	1,28	24	30,77	44	56,41	9	11,54			2,78	CR
<b>X2.2</b>	2	2,56	27	34,62	35	44,87	14	17,95			2,78	CR
<b>X2.3</b>			30	38,46	42	53,85	6	7,69			2,69	CR
<b>X2.4</b>			31	39,74	39	50,00	8	10,26			2,71	CR
<b>X2.5</b>	3	3,85	26	33,33	39	50,00	10	12,82			2,72	CR
<b>Variabel Komitmen Afektif</b>											<b>2,94</b>	<b>CT</b>

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 16.0

Dari Tabel 4.14 diatas 78 responden yang telah menjadi sampel dan mengisi kuesioner dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Komitmen Afektif masuk dalam kategori Cenderung Tinggi dengan nilai rata-rata 2,94.

Dari hasil tersebut terlihat bahwa komitmen yang dimiliki oleh para agen masih perlu untuk ditingkatkan lagi. Komitmen dapat berpengaruh terhadap kinerja para agen karena mereka akan merasa tidak mempunyai komitmen atau tanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pekerjaan mereka pun menjadi tidak maksimal.

c. Variabel *Effort*

Berdasarkan pada hasil analisis deskriptif tentang penilaian responden terhadap variabel *Effort* sehingga mendapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.15**  
**Deskriptif Variabel *Effort***

Item Variabel	1		2		3		4		5		Rat a- Rat a	Kate gori
	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%		
<b>Up</b>	10	1,60	234	37,50	324	51,92	56	8,97				
<b>Y1.1</b>	1	1,28	26	33,33	43	55,13	8	10,26			2,74	CR
<b>Y1.2</b>	2	2,56	31	39,74	39	50,00	6	7,69			2,63	CR
<b>Y1.3</b>			37	47,44	33	42,31	8	10,26			2,63	CR
<b>Y1.4</b>			28	35,90	44	56,41	6	7,69			2,72	CR
<b>Y1.5</b>			32	41,03	41	52,56	5	6,41			2,65	CR
<b>Y1.6</b>	2	2,56	27	34,62	42	53,85	7	8,97			2,69	CR
<b>Y1.7</b>	2	2,56	24	30,77	43	55,13	9	11,54			2,76	CR
<b>Y1.8</b>	3	3,85	29	37,18	39	50,00	7	8,97			2,64	CR
<b>Variabel <i>Effort</i></b>											<b>2,68</b>	<b>CR</b>

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 16.0

Dari Tabel 4.15 diatas 78 responden yang telah menjadi sampel dan mengisi kuesioner dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel *Effort* masuk dalam kategori Cenderung Rendah dengan nilai rata-rata 2,68.

Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa sebenarnya upaya kerja yang dilakukan oleh para agen Asuransi Takaful Yogyakarta masih belum maksimal. Hal ini perlu menjadi perhatian oleh para pemegang kepentingan pada Asuransi Takaful Yogyakarta sehingga kedepannya dapat menciptakan strategi-strategi yang dapat meningkatkan upaya serta komitmen para agen Asuransi Takaful Yogyakarta.

d. Variabel Kinerja

Berdasarkan pada hasil analisis deskriptif tentang penilaian responden terhadap variabel Kinerja sehingga mendapatkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.16**  
**Deskriptif Variabel Kinerja**

Item Variabel	1		2		3		4		5		Rata-Rata	Kategori
	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%		
KN	12	3,08	155	39,74	203	52,05	20	5,13				
Y2.1	3	3,85	23	29,49	48	61,54	4	5,13			2,68	CR
Y2.2	1	1,28	39	50,00	36	46,15	2	2,56			2,50	Rendah
Y2.3	1	1,28	29	37,18	42	53,85	6	7,69			2,68	CR
Y2.4	3	3,85	34	43,59	37	47,44	4	5,13			2,54	Rendah
Y2.5	4	5,13	30	38,46	40	51,28	4	5,13			2,56	Rendah
<b>Variabel Kinerja</b>											<b>2,59</b>	<b>Rendah</b>

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 16.0

Dari Tabel 4.16 diatas 78 responden yang telah menjadi sampel dan mengisi kuesioner dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Kinerja masuk dalam kategori Rendah dengan nilai rata-rata 2,59.

Kinerja para agen Asuransi Takaful Yogyakarta masih tergolong rendah. Hal ini sejalan dengan diagnosa awal yang telah dilakukan. Kinerja menjadi rendah disebabkan oleh beberapa hal. Dalam penelitian ini kemampuan kerja, komitmen afektif, dan upaya yang dimiliki oleh para agen Asuransi Takaful Yogyakarta masih cukup rendah sehingga dapat mempengaruhi kinerja mereka.

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal atau tidak. Sehingga apabila data sudah dinyatakan berdistribusi normal maka dapat dilanjutkan

ke tahap berikutnya yakni uji validitas, uji t, uji f dan regresi. Sedangkan apabila data tidak berdistribusi normal dapat dilakukan penambahan jumlah sampel dalam penelitian atau dengan cara transformasi data. Pengujian apakah residual berdistribusi normal atau tidak dalam penelitian ini menggunakan analisa *Kolmogrov-Smirnov*. dengan membuat hipotesis:

$H_0$  = Residual berdistribusi normal

$H_a$  = Residual berdistribusi tidak normal

Jika residual berdistribusi normal maka residualnya penelitian akan dianggap normal. Begitu juga sebaliknya, jika residual berdistribusi tidak normal maka residual penelitian akan dianggap tidak normal. Pengambilan keputusan didasarkan jika  $\alpha > 0,05$  maka nilai residual berdistribusi normal. Sedangkan  $\alpha < 0,05$  maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

**Tabel 4.3 Hasil Pengujian Normalitas**

Keterangan	Sig.	
	Model 1	Model 2
Kolmogorov- Smirnov Z	0,910	0,616
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,280	0,842
Keterangan	Berdistribusi Normal	Berdistribusi Normal

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 16.0, 2019

Dari tabel 4.3 Untuk model yang ke pertama *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $> 0,05$  yaitu 0,280 sedangkan Untuk model yang ke dua *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $> 0,05$  yaitu 0,842. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal dan dapat digunakan untuk tahap pengujian selanjutnya.

## 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi Antara variabel bebas. Untuk *mengetahui* terjadinya Multikolinearitas atau tidak dapat dilihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Adapun hasil pengujian multikolonieritas dengan menggunakan matriks korelasi sebagai berikut :

Tabel 4.4 Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kemampuan Kerja	0.477	2.095
Komitmen Afektif	0.505	1.979
<i>Effort</i>	0.533	1.878

Sumber : data primer diolah, 2019

Hasil perhitungan nilai *tolerance* juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang *memiliki tolerance* kurang dari 0,10. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Berdasarkan Coefficients pada gambar diatas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF adalah 2,095 (variabel kemampuan kerja) ,sebesar 1,979 (variabel komitmen afektif), dan sebesar 1,878 (variabel *effort*). Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel indepeden terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas karena mendapatkan hasil lebih kecil dari 10 pada nilai VIF dan lebih besar dari 0,10 pada *tolerance*.

## 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan

ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Metode yang digunakan dalam menentukan ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah melalui Uji *Glejser*. Uji *Glejser* dapat dilihat dengan cara menghasilkan nilai nilai *absolute residual* (Abs\_Res) terhadap variabel independen lainnya. Hasil dari uji *Glejser* pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.5 Ringkasan Hasil Uji Heterokedastisitas**

Variabel	Sig.	heteroskedastisitas
Kemampuan Kerja	0.653	Tidak Terjadi
Komitmen Afektif	0.085	Tidak Terjadi
<i>Effort</i>	0.731	Tidak Terjadi

Sumber : data primer diolah dengan SPSS 16.0, 2019

Berdasarkan data hasil uji *Glejser* diatas dapat diartikan bahwa dalam analisis regresi tidak terjadi gejala *heterokedastisitas* , terlihat dari nilai  $\alpha$  pada variabel kemampuan kerja 0,653, variabel komitmen afektif 0,085, variabel *effort* 0,731. Hasil tersebut dengan jelas menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi hal tersebut dikarenakan nilai probabilitas signifikannya yang diatas 0,05.

#### 4.5 Hasil Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini uji hipotesis menggunakan regresi berganda dimana akan diuji secara empirik untuk mencari hubungan fungsional dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat, atau untuk meramalkan dua

variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat. Hasil uji linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut

**a. Regresi 1**

**1. Persamaan 1**

Dalam regresi 1 ini untuk mencari atau memprediksi pengaruh variabel kemampuan kerja dan komitmen afektif terhadap *effort*, persamaan yang digunakan sebagai berikut :

$$Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

**Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi 1**

Variabel Dependent	Variabel Independent	Koefisien Regresi	t	Sig.	R <sup>2</sup>	F
<i>Effort</i>	Kemampuan Kerja	0,416	3,710	0,000	0,453	32,920
	Komitmen Afektif	0,334	2,977	0,001		

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 16.0

Berdasarkan dari hasil yang didapatkan selanjutnya dikembangkan atau dimasukkan kedalam persamaan yang telah di jelaskan diatas maka akan diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Effort (Y) : 0,416 X_1 + 0,334 X_2$$

Dari hasil persamaan tersebut dapat terlihat bahwa variabel independent memiliki pengaruh koefisien yang positif. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan kerja dan komitmen afektif secara langsung mempengaruhi *effort*.

## 2. Uji Parsial (Uji t)

Uji Statistik t pada dasarnya digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent dengan nilai  $\alpha = 0.05$  (Aderson, 2014). Pengambilan keputusan jika  $\alpha < 0,05$  maka variabel independen mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Jika  $\alpha > 0,05$  maka variabel independen tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel independen.

Berdasarkan Hasil pengujian pada tabel 4.17 dapat ditarik kesimpulan bahwa :

### 1) Variabel Kemampuan Kerja (X1) Terhadap *Effort* (Y1)

Untuk kemampuan kerja (X1) memiliki t hitung sebesar 3,710. Nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial variabel kemampuan kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap *effort* (Y1). Hal ini sekaligus menjawab hipotesis 1 Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *Effort*.

### 2) Variabel Komitmen Afektif (X2) Terhadap *Effort* (Y1)

Untuk komitmen afektif (X2) memiliki t hitung sebesar 2,977. Nilai sig 0,004 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial variabel komitmen afektif (X1) tidak memiliki pengaruh terhadap *effort* (Y1). Hal

ini sekaligus menjawab hipotesis 2. Komitmen afektif mempunyai pengaruh positif terhadap *Effort*.

### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini menggunakan  $R^2$  untuk mengevaluasi model regresi terbaik. Semakin besar nilai  $R^2$  maka semakin besar variabel dalam menjelaskan variabel dependen.

Berdasarkan pada tabel 4.17 nilai koefisien determinasi untuk model regresi 1 berdasarkan  $R^2$  adalah 0,453 yang berarti sebanyak 45,3% variasi variabel *Effort* dipengaruhi oleh Kemampuan Kerja dan Komitmen Afektif. Sedangkan sisanya ( $100\% - 45,3\% = 54,7\%$ ) dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari penelitian ini seperti kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

### 4. Uji Simultan (Uji F)

Uji Statistik F digunakan untuk menguji variabel independen yang terdapat dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengambilan dasar keputusan jika  $\alpha < 0.05$  maka variabel independen memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen begitupun sebaliknya.

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.17 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 32,920 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai F hitung 32,920 yang lebih besar dari F tabel 3,12 dan Sig F 0,000 yang

lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan variabel Kemampuan Kerja dan Komitmen Afektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *Effort*.

## b. Regresi 2

### 1. Persamaan 2

Dalam regresi 2 ini untuk mencari atau memprediksi pengaruh variabel kemampuan kerja, komitmen afektif, dan *effort* terhadap kinerja, persamaan yang digunakan sebagai berikut :

$$Y_2 = b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y_1 + e$$

**Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi 2**

Variabel Dependent	Variabel Independent	Koefisien Regresi	t	Sig.	R <sup>2</sup>	F
Kinerja	Kemampuan Kerja	0,228	2,075	0,041	0,556	33,178
	Komitmen Afektif	0,037	0,348	0,729		
	<i>Effort</i>	0,565	5,434	0,000		

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 16.0

Berdasarkan hasil yang telah didapatkan maka selanjutnya dapat dikembangkan atau dimasukkan kedalam persamaan yang telah di jelaskan di atas maka akan diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\text{Kinerja (Y) : } 0,228 X_1 + 0,037 X_2 + 0,565 Y_1$$

Dari hasil persamaan tersebut dapat terlihat bahwa variabel independent memiliki pengaruh koefisien yang positif. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan kerja, komitmen afektif dan *effort* secara langsung mempengaruhi kinerja.

## 2. Uji Parsial (Uji t)

Berdasarkan Hasil pengujian pada tabel 4.17 dapat ditarik kesimpulan bahwa :

### 1) Variabel Kemampuan Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y2)

Untuk kemampuan kerja (X1) memiliki t hitung sebesar 2,075. Nilai sig 0,041 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial variabel kemampuan kerja (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y2). Hal ini sekaligus menjawab hipotesis 3 Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja.

### 2) Variabel Komitmen Afektif (X2) Terhadap Kinerja (Y2)

Untuk komitmen afektif (X2) memiliki t hitung sebesar 0,348. Nilai sig 0,729 lebih besar dari 0,05 atau 5%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial variabel komitmen afektif (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y2). Hal ini sekaligus menolak hipotesis 4 Komitmen Afektif mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja.

### 3) Variabel *Effort* (Y1) terhadap Kinerja (Y2)

Untuk *Effort* (Y1) memiliki t hitung sebesar 5,434. Nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial variabel *effort* (Y1) memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y2). Hal ini sekaligus menjawab hipotesis 5 *Effort* mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja.

### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

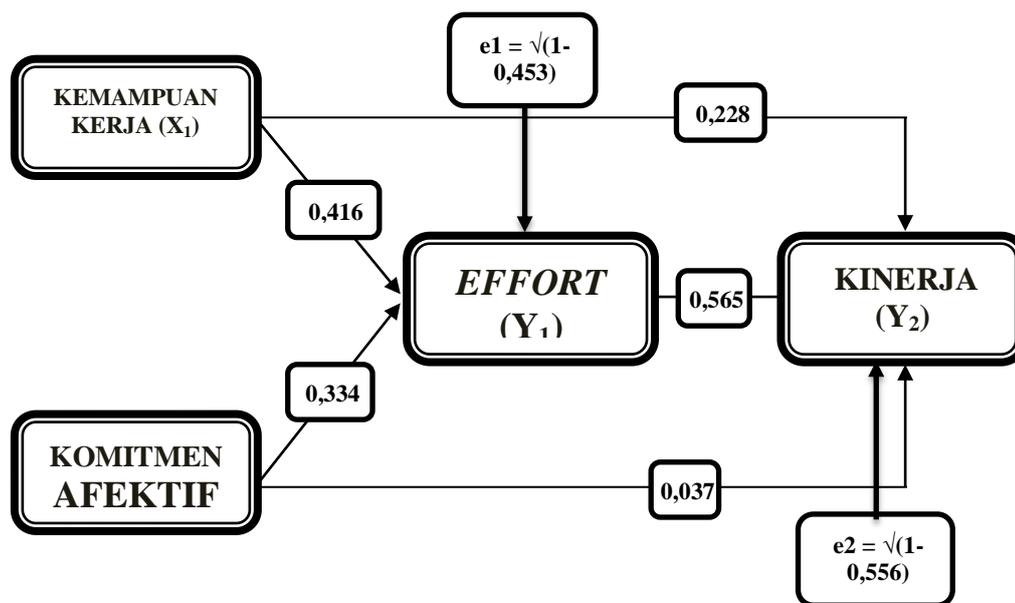
Berdasarkan hasil pada tabel 4.17 nilai koefisien determinasi untuk model regresi 2 berdasarkan  $R^2$  adalah 0,556 yang berarti sebanyak 55,6% variasi variabel Kinerja dipengaruhi oleh Kemampuan Kerja, Komitmen Afektif, dan *Effort*. Sedangkan sisanya ( $100\% - 55,6\% = 44,4\%$ ) dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari penelitian ini seperti kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan.

### 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.17 Uji Simultan Regresi 2 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 33,178 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai F hitung 33,178 dan Sig F 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan variabel Kemampuan Kerja, Komitmen Afektif, dan *Effort* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja.

#### c. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur digunakan untuk menjelaskan pengaruh masing-masing variabel baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Penelitian ini menggunakan analisis jalur path dikarenakan terdapat variabel mediasi atau interveing yaitu variabel *effort*. Variabel Upaya tersebut dapat mempengaruhi hubungan antar variabel independent terhadap dependen. Berikut hasil pengujian analisis jalur menggunakan SPSS:



Gambar 4.1 Path Analysis

Tabel 4.18

Tabel Ringkasan Koefisien Regresi

Arah Pengaruh	Koefisien Regresi Langsung	Sig.	Koefisien Regresi Tidak Langsung	Total Pengaruh
X <sub>1</sub> → Y <sub>1</sub>	0,416	Diterima		
X <sub>2</sub> → Y <sub>1</sub>	0,334	Diterima		
X <sub>1</sub> → Y <sub>2</sub>	0,228	Diterima		
X <sub>2</sub> → Y <sub>2</sub>	0,037	Tidak Diterima		
Y <sub>1</sub> → Y <sub>2</sub>	0,565	Diterima		
X <sub>1</sub> → Y <sub>1</sub> → Y <sub>2</sub>			0,235	0,463
X <sub>2</sub> → Y <sub>1</sub> → Y <sub>2</sub>			0,188	0,225

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 16.0

- 1) Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja melalui Variabel Mediasi *effort*.

Persamaan pertama ini untuk memperoleh hasil bahwa Kemampuan Kerja sebagai variabel independen X<sub>1</sub> berpengaruh terhadap Kinerja sebagai variabel Y<sub>2</sub> melalui Upaya sebagai variabel mediasi Y<sub>1</sub>

$$\text{Pengaruh langsung } X_1 \longrightarrow Y_1 = b_1$$

Pengaruh langsung dari Kemampuan Kerja terhadap *Effort* adalah sebesar 0,416

$$\text{Pengaruh langsung } Y_1 \longrightarrow Y_2 = b_5$$

Pengaruh langsung dari *Effort* terhadap Kinerja adalah Sebesar 0,565

$$\text{Pengaruh langsung } X_1 \longrightarrow Y_2 = b_3$$

Pengaruh langsung Kemampuan Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 0,228

$$\text{Pengaruh tidak langsung } X_1 \longrightarrow Y_1 \longrightarrow Y_2 = b_1 \times b_5$$

Pengaruh tidak langsung Kemampuan Kerja terhadap Kinerja melalui *Effort*

$$0,416 \times 0,565 = 0,235$$

$$\begin{aligned} \text{Total pengaruh} &= b_3 + (b_1 \times b_5) \\ &= 0,228 + (0,416 \times 0,565) \\ &= 0,228 + 0,235 \\ &= 0,465 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bila nilai pengaruh langsung Variabel Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja sebesar 0,228 sedangkan pengaruh tidak langsung variabel Kemampuan Kerja terhadap Kinerja melalui *Effort* adalah sebesar 0,235. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja lebih besar dari pengaruh langsung. Hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sekaligus

menjawab rumusan masalah ke-enam dimana *Effort* memediasi pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja.

- 2) Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja melalui Variabel Mediasi *effort*.

Analisis jalur digunakan untuk memperoleh hasil bahwa Komitmen Afektif sebagai variabel *independen*  $X_2$  berpengaruh terhadap Kinerja sebagai variabel  $Y_2$  melalui Upaya Kerja sebagai variabel mediasi  $Y_1$ . persamaan rumus sebagai berikut (Ghozali, 2018):

$$\text{Pengaruh langsung } X_2 \longrightarrow Y_1 = b_2$$

Pengaruh secara langsung Komitmen Afektif terhadap *Effort* sebesar 0,334

$$\text{Pengaruh langsung } Y_1 \longrightarrow Y_2 = b_5$$

Pengaruh secara langsung *Effort* terhadap Kinerja sebesar 0,565

$$\text{Pengaruh langsung } X_2 \longrightarrow Y_2 = b_4$$

Pengaruh secara langsung Komitmen Afektif Terhadap Kinerja sebesar 0,037

$$\text{Pengaruh tidak langsung } X_2 \longrightarrow Y_1 \longrightarrow Y_2 = b_2 \times b_5$$

Pengaruh tidak langsung Komitmen Afektif terhadap Kinerja melalui *Effort*  $0,334 \times 0,565 = 0,188$

$$\begin{aligned} \text{Total pengaruh} &= b_4 + (b_2 \times b_5) \\ &= 0,037 + (0,334 \times 0,565) \\ &= 0,037 + 0,188 \\ &= 0,225 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diketahui bila nilai pengaruh langsung Variabel Komitmen Afektif Terhadap Kinerja sebesar 0,037 sedangkan pengaruh tidak langsung variabel Komitmen Afektif terhadap Kinerja melalui *Effort* adalah sebesar 0,188. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja lebih besar dari pengaruh langsung. Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen Afektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sekaligus menjawab rumusan masalah ke-tujuh dimana *Effort* memediasi pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja.

#### **4.6 Hasil Dan Pembahasan**

##### **1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap *Effort***

Hasil pengujian terhadap hipotesis pertama yang mengatakan bahwa “Diduga Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *Effort*” dapat diterima. Hal ini terlihat dari nilai Sig. yang didapatkan dalam pengujian adalah  $0,000 < 0,05$  dari nilai batas signifikansi yang ditentukan. Implikasi dari hasil tersebut mengindikasikan bahwa kemampuan kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap *effort*. Hal ini juga dibuktikan melalui nilai *standardized coefficients* dengan nilai sebesar 0,416 yang mengartikan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap *effort*.

Hal ini sekaligus menjawab rumusan masalah yang pertama, yaitu kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap *effort*. Berdasarkan temuan

ini dapat ditarik kesimpulan bahwa upaya seseorang dapat dipengaruhi kemampuan yang dimilikinya. Dimana jika seseorang mempunyai upaya kerja yang rendah maka akan cenderung tidak maksimal dalam mengerahkan potensi yang dimiliki.

Dari hasil analisis deskriptif pada tabel 4.8 Pendidikan dapat dilihat bahwa sebesar 64,1% memiliki latar belakang pendidikan S1, sebesar 19,2% dengan latar belakang D3, dan 3,8% dengan latar belakang pendidikan S2. Dari hal ini dapat terlihat S1 yang paling banyak mendominasi agen Asuransi Takaful Yogyakarta hal ini akan berimplikasi pada upaya mereka untuk dapat mencapai target yang semakin tinggi.

Nilai rata-rata yang didapatkan dalam variabel kemampuan kerja masih dalam kategori cukup, hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja agen Asuransi Takaful Yogyakarta yang di dominasi oleh S1 cukup bagus. Meskipun demikian tetap perlu dilakukan peningkatan terus menerus seperti dengan memberikan pelatihan kepada agen.

Temuan dari penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Lam et al (2008) yang mendapatkan hasil bahwa usaha memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kemampuan seseorang. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Brosi *et al* (2018) yang menyatakan bahwa upaya dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan memiliki efek yang positif.

## 2. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap *Effort*

Hasil pengujian terhadap hipotesis kedua yang mengatakan bahwa “Diduga Komitmen Afektif mempunyai pengaruh positif terhadap *Effort*” dapat diterima. Hal ini terlihat dari nilai Sig. yang didapatkan dalam pengujian adalah  $0,004 < 0,05$  dari nilai batas signifikansi yang ditentukan. Implikasi dari hasil tersebut mengindikasikan bahwa komitmen afektif mempunyai hubungan yang positif terhadap *effort*. Hal ini juga dibuktikan melalui nilai *standardized coefficients* dengan nilai sebesar 0,334 yang mengartikan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh langsung terhadap *effort*.

Hal ini sekaligus menjawab rumusan masalah yang kedua, yaitu komitmen afektif berpengaruh positif terhadap *effort*. Berdasarkan temuan ini dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen yang dimiliki oleh karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan memiliki pengaruh yang dapat meningkatkan upaya mereka dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi didukung dengan upaya kerja yang maksimal akan berdampak pada produktivitas kerjanya. Karyawan akan selalu melakukan yang terbaik dan selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sehingga hasilnya akan maksimal.

Dari hasil analisis deskriptif responden 4.10 masa kerja responden sebesar 73,1% memiliki masa kerja >1tahun sehingga dapat dikatakan bahwa masa kerja yang mereka miliki akan meningkatkan komitmen efektif mereka yang terhadap perusahaan yang tentu nantinya akan

berpengaruh terhadap upaya mereka dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau dalam mendapatkan target tertentu.

Temuan dari penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Frank *et al* (2017) yang mendapatkan hasil bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh yang positif terhadap upaya penjualan.

### 3. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja.

Hasil pengujian terhadap hipotesis ketiga yang mengatakan bahwa “Diduga Kemampuan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja” dapat diterima. Hal ini terlihat dari nilai Sig. yang didapatkan dalam pengujian adalah  $0,041 < 0,05$  dari nilai batas signifikansi yang ditentukan. Implikasi dari hasil tersebut mengindikasikan bahwa kemampuan kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja. Hal ini juga dibuktikan melalui nilai *standardized coefficients* dengan nilai sebesar 0,228 yang mengartikan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja.

Hal ini sekaligus menjawab rumusan masalah yang ketiga, yaitu kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan temuan ini dapat ditarik kesimpulan seseorang yang mempunyai kemampuan kerja yang bagus akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan.

Pada analisis deskriptif responden pada tabel 4.6 jenis kelamin responden terlihat bahwa 57,7% yang menjadi responde adalah perempuan

sehingga dapat dikatakan atau disimpulkan bahwa perempuan memiliki kemampuan kerja yang cukup tinggi sehingga hal ini tentu saja berpengaruh terhadap kinerja mereka. Agen Asuransi Takaful Yogyakarta yang sebagian besar perempuan ini memiliki kemampuan kerja yang cukup tinggi, hal ini dikarenakan perempuan memiliki tingkat teliti yang cukup baik, sehingga setiap pengambilan keputusan akan sangat berpengaruh.

Temuan dari penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Manik and iwan (2017) yang mendapatkan hasil bahwa kinerja yang bagus dalam organisasi dikarenakan pengaruh dari faktor kemampuan seseorang.

#### 4. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja

Hasil pengujian terhadap hipotesis keempat yang mengatakan bahwa “Diduga Komitmen Afektif mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja” Ditolak. Hal ini terlihat dari nilai Sig. yang didapatkan dalam pengujian adalah  $0,729 > 0,05$  dari nilai batas signifikansi yang ditentukan. Implikasi dari hasil tersebut mengindikasikan bahwa komitmen afektif tidak mempunyai hubungan atau pengaruh terhadap kinerja.

Komitmen Afektif tidak berpengaruh terhadap kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa hal. Salah satunya para agen Asuransi Takaful Yogyakarta merasa bahwa mereka tidak sepenuhnya menjadi bagian dari Asuransi Takaful Yogyakarta. Hal ini menjadikan para agen Asuransi Takaful Yogyakarta tidak terlalu peduli terhadap kondisi apapun yang

terjadi pada organisasi. Sehingga komitmen mereka menjadi rendah terhadap perusahaan yang berdampak pada kinerja mereka.

Dari hasil analisis deskriptif responden pada tabel 4.9 masa kerja terlihat bahwa sebesar 73,1% atau 57 dari agen Asuransi Takaful Yogyakarta memiliki masa kerja lebih dari 6 bulan. Hal ini menyimpulkan bahwa sebagian besar agen Asuransi Takaful Yogyakarta memiliki masa kerja yang cukup lama atau lebih dari 6 bulan tetapi dari hasil tersebut masih belum dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan. Kedepannya Asuransi Takaful Yogyakarta dapat memberikan reward ataupun berupa hadiah terhadap para agen Asuransi Takaful Yogyakarta sehingga dapat meningkatkan komitmen afektif para agen.

Temuan dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Murty dan Hudi (2012) yang mendapatkan hasil bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja.

#### 5. Pengaruh *Effort* terhadap Kinerja

Hasil pengujian terhadap hipotesis kelima yang mengatakan bahwa “Diduga *effort* mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja” dapat diterima. Hal ini terlihat dari nilai Sig. yang didapatkan dalam pengujian adalah  $0,000 < 0,05$  dari nilai batas signifikansi yang ditentukan. Implikasi dari hasil tersebut mengindikasikan bahwa *effort* mempunyai hubungan atau pengaruh terhadap kinerja. Hal ini juga dibuktikan melalui nilai

*standardized coefficients* sebesar 0,565 yang mengartikan bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja.

Dari hasil analisis deskriptif pada tabel 4.7 Usia dapat dilihat bahwa responden penelitian sebesar 20,5% memiliki usia 20 – 30 tahun dan 35,9% memiliki usia 30 – 40 tahun. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar agen Asuransi Takaful Yogyakarta memiliki usia rata-rata 30 tahun. Hal ini mengimplikasikan bahwa usia 20 – 40 tahun merupakan usia yang produktif bagi seseorang dalam bekerja. Mereka akan memiliki *effort* kerja yang lebih tinggi sehingga kinerja mereka semakin baik.

Dari analisis deskriptif variabel tabel 4.15 *effort* memiliki angka yang cukup baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa agen Asuransi Takaful Yogyakarta yang sebagian besar memiliki usia 20- 40 tahun mempunyai *effort* kerja yang cukup baik sehingga meningkatkan kinerja mereka.

Hal ini sekaligus menjawab rumusan masalah yang kelima, yaitu *effort* berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan temuan ini dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja seseorang sebageian besar dipengaruhi oleh faktor *effort* yang mereka lakukan. Upaya kerja yang maksimal tentunya akan mampu memberikan semangat kerja yang tinggi sehingga berdampak pada kinerja yang maksimal.

Temuan dari penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Krishnan *et al* (2002) yang mendapatkan hasil bahwa kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh upaya kerja yang dikeluarkan. Dari

hasil analisis deskriptif responden 4.10 jumlah nasabah responden sebesar 10,3% mendapatkan nasabah sebesar 18 orang pertahun. Sehingga dapat dikatakan bahwa upaya yang mereka mereka keluarkan akan meningkatkan kinerja dalam mendapatkan nasabah.

6. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja yang dimediasi oleh *Effort*

Hasil dari pengujian yang telah dilakukan menjawab rumusan masalah yang keenam, yaitu *effort* kerja memediasi antara kemampuan kerja terhadap kinerja dapat diterima. Hal ini dibuktikan oleh hasil dari perhitungan analisis path bahwa pengaruh tidak langsung kemampuan kerja terhadap kinerja melalui *effort* memiliki nilai 0,235 lebih besar dari pengaruh langsung kemampuan kerja terhadap kinerja sebesar 0,228.

Dari hasil analisis deskriptif responden pada tabel 4.9 Jumlah Nasabah terlihat bahwa sebesar 48,7% hanya mendapatkan 10-20 nasabah pertahunnya. Hal ini menyimpulkan bahwa sebagian besar agen Asuransi Takaful Yogyakarta belum mendapatkan nasabah yang sesuai target yang seharusnya. Hal ini dapat dipengaruhi oleh kemampuan yang mereka miliki. Sehingga kedepannya Asuransi Takaful Yogyakarta dapat memberikan pelatihan ataupun berupa seminar terhadap para agen Asuransi Takaful Yogyakarta dengan harapan dapat meningkatkan kemampuan kerja para agen yang nantinya akan berdampak terhadap kinerja mereka.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa upaya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang di kombinasikan dengan kemampuan kerja dalam hal ini

kompetensi yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kinerja. Hal ini didukung dari analisis deskriptif responden pada tabel 4.7 Usia responden sebesar 16,7% memiliki usia 30 tahun. Dari hal ini dapat dinyatakan bahwa pada usia 20-30 tahun merupakan masa-masa produktif seseorang dengan kemampuan dan kualitas fisik yang baik sehingga dapat membantu upaya kerja dapat meningkatkan kinerja.

7. Pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja yang dimediasi oleh *Effort*

Hasil dari pengujian yang telah dilakukan menjawab rumusan masalah yang ketujuh, yaitu *effort* kerja memediasi antara komitmen afektif terhadap kinerja dapat diterima. Hal ini dibuktikan oleh hasil perhitungan dari analisis path bahwa pengaruh tidak langsung komitmen afektif terhadap kinerja melalui *effort* memiliki nilai 0,188 lebih besar dari pengaruh langsung kemampuan kerja terhadap kinerja sebesar 0,037. Meskipun pengaruhnya komitmen terhadap kinerja melalui upaya tidak begitu besar.

Dari hasil analisis deskriptif responden pada tabel 4.11 Persentase Capaian terlihat bahwa angka terbesar adalah 21,8% yang hanya mendapatkan 50% capaian mereka dalam pertahunnya. Hal ini menyimpulkan bahwa sebagian besar agen Asuransi Takaful Yogyakarta belum bisa mencapai target yang tinggi minimal 80%. Hanya sebesar 6,4% atau 5 orang dari responden yang bisa mendapatkan capaian 80% sedangkan 2 orang lainnya atau 2,6% bisa mencapai 85%. Hal ini dipengaruhi oleh komitmen afektif dan upaya mereka dalam mencapai

target yang seharusnya. Tentunya hal ini perlu menjadi perhatian mendalam bagi para HRD di Asuransi Takaful Yogyakarta. Bagaimana meningkatkan komitmen karyawan terhadap suatu perusahaan menjadi hal penting, yang nantinya akan ikut meningkatkan upaya mereka dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan.