

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Setiap Agen Asuransi

Fadillatunnisa¹, Adinda Rizki Fadilah², Indah Simanjuntak³,
Dr. Zainarti, M.M⁴

^{1,2,3,4}Asuransi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam,
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
fadilatunnisa0@gmail.com, adindarizkifadila@gmail.com,
indahlss07@gmail.com, zainartimm60@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to broaden the understanding of the structure of agent self-efficacy as a function of environment, ability and desire. By increasing work efficiency, it is possible to achieve high insurance agent performance, while low work motivation causes poor insurance agent performance. Agent motivation is an important issue in agents so that agents can achieve company goals and market insurance products. This case study uses a qualitative method. This study gathers information by searching previous reference works, documentation and descriptions. The results of the research show that work motivation and job satisfaction as well as work motivation and level of performance are factors that affect the performance of insurance agents

Keywords: *work motivation, performance, performance satisfaction, work performance*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperluas pemahaman tentang struktur self-efficacy agen sebagai fungsi dari lingkungan, kemampuan dan keinginan. Dengan peningkatan efisiensi kerja, maka dimungkinkan tercapainya kinerja agen asuransi yang tinggi, sedangkan motivasi kerja yang rendah menyebabkan kinerja agen asuransi yang buruk. Motivasi agen menjadi isu penting dalam agen agar agen dapat mencapai tujuan perusahaan dan memasarkan produk asuransi. Studi kasus ini menggunakan metode kualitatif. Studi ini mengumpulkan informasi dengan mencari karya referensi sebelumnya, dokumentasi dan deskripsi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja serta motivasi kerja dan tingkat kinerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja agen asuransi.

Kata Kunci: *motivasi kerja, kinerja, kepuasan kinerja, prestasi kerja*

PENDAHULUAN

Saat ini, selain barang konsumsi, produk jasa juga semakin diminati konsumen. Salah satu bentuk pelayanan kepentingan umum adalah pelayanan pertanggung jawaban atau kontrak antara dua pihak. Salah satu pihak wajib membayar premi asuransi dan pihak lain wajib membayar premi asuransi, yang disebut asuransi.

Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang handal dalam mengelola organisasi. Mengingat sumber daya manusia merupakan

modal dasar dan bagian terpenting dari organisasi, maka sumber daya manusia mencakup semua tingkatan dari bawah ke atas dan memiliki tanggung jawab untuk memahami apakah tujuan perusahaan merupakan kepentingan perusahaan asuransi atau tidak.

Untuk mengembangkan bisnis ini, agen tentunya perlu meningkatkan produktivitas dan mampu menggunakan teknologi yang semakin modern. Jika hubungan motivasi antara seseorang, seperti manajer dan bawahan atau rekan kerja, berjalan dengan baik.

Motivasi sangat penting bagi setiap perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Pengakuan dan pemberdayaan meningkatkan motivasi agen untuk melakukan tugas untuk memberi penghargaan kepada karyawan atas pekerjaannya dan menjadi penguat moral.

Motivasi kerja dapat memberikan kekuatan atau potensi yang ada pada suatu perusahaan dan dapat mengangkat tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Motivasi kerja berpengaruh dalam memelihara dan mengarahkan perilaku dalam perusahaan, motivasi kerja menitikberatkan pada mewujudkan tujuan perusahaan dan memuaskan kebutuhan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diajukan pertanyaan: Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap peningkatan prestasi kerja perusahaan asuransi?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, berdasarkan rumusan masalah, bagaimana pengaruh faktor motivasi kerja terhadap kinerja agen asuransi.

TINJAUAN LITERATUR

Motivasi Kerja

Motivasi adalah kekuatan yang membuat seseorang bertindak baik secara internal maupun eksternal, sedangkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat untuk bekerja. Motivasi menanyakan bagaimana cara mendorong semangat atau kegairahan pada bawahan agar mau bekerja keras, mengerahkan seluruh keterampilan dan kemampuannya untuk memenuhi tujuan organisasi. Motivasi berarti memberi motif. Seseorang yang melakukan suatu tindakan biasanya memiliki motif yang disengaja. Namun, ada tujuan atau sasaran di baliknya yang memotivasi tindakan. Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti suatu dorongan atau gerakan. Pentingnya memotivasi karena motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan, memisahkan dan menunjang tingkah laku manusia agar lebih giat dan bersemangat untuk mencapai suatu hasil yang optimal.

Motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor yang menuntun dan pendorong tingkah laku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan sebagai suatu usaha yang sulit atau lemah. Dikutip oleh William J. Stanton, Idri mendefinisikan motivasi sebagai suatu kondisi yang harus menggerakkan orang menuju tujuan tertentu. Abraham Sperling berpendapat bahwa suatu motivasi adalah kecenderungan untuk bergerak, dimulai dari

motivasi intrinsik dan diakhiri dengan pengaturan diri. Kemudian, menurut Mack R. Douglas, motivasi juga terjadi ketika seseorang memiliki rencana yang dinamis dan realistis tentang apa yang ingin mereka capai dan yang menggerakkan mereka setiap hari untuk mencapai tujuan tersebut.

Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai kinerja pekerjaan atau apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Tindakan adalah sebagai hasil pekerjaan yang dapat dilakukan seseorang atau dikelompokkan dalam perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, berusaha mencapai tujuan organisasi secara tidak sah, tanpa melanggar hukum dan bertentangan dengan prinsip moral dan etika. Hasil ini merupakan hasil kerja yang memiliki keterkaitan yang kuat dengan tujuan organisasi, yang memberikan kontribusi ekonomi dan melihat kepuasan konsumen. kinerja adalah hasil dari aktivitas kerja tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja adalah hasil dari pengetahuan, keterampilan, dan keinginan yang diperoleh.

Hubungan Motivasi dan Kinerja

Motivasi kerja yang tinggi mendukung tercapainya kinerja yang tinggi. Di sisi lain, motivasi kerja yang rendah berdampak buruk pada kinerja. Motivasi adalah keinginan seseorang yang merangsangnya untuk bertindak, atau sesuatu yang menjadi sebagai dasar atau alasan perilaku seseorang. Motivasi kerja dapat diartikan juga sebagai suatu keinginan atau cukup yang memotivasi seseorang untuk bekerja. Teori harapan Victor Vroom menyatakan tentang adanya suatu hubungan antara motivasi dan kinerja bahwa kekuatan kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu tergantung pada kekuatan harapan bahwa hasil yang ada akan mengikuti tindakan dan daya tarik tersebut. hasil ini untuk seseorang. Dalam bentuk yang lebih praktis, suatu teori harapan menyatakan bahwa karyawan termotivasi untuk melakukan banyak upaya karena percaya bahwa upaya tersebut akan menghasilkan evaluasi kinerja yang baik, evaluasi yang baik akan menghasilkan manfaat organisasi seperti penghargaan, jumlah karyawan. manfaat atau promosi dan penghargaan ini sesuai dengan tujuan pribadi karyawan.

METODE PENELITIAN

Studi kasus ini menggunakan metode kualitatif. Studi ini mengumpulkan informasi dengan mencari karya referensi sebelumnya, dokumentasi dan deskripsi. (Arikunto, 2019) penelitian deskriptif adalah penelitian yang mengkaji suatu kondisi, situasi atau peristiwa sosial yang disajikan dalam bentuk laporan penelitian. Metode penelitian ini bertujuan untuk memperluas pemahaman tentang struktur efektivitas agen itu sendiri sebagai fungsi dari lingkungan, kemampuan, dan

keinginan. Dengan peningkatan efisiensi kerja, maka dimungkinkan tercapainya kinerja agen asuransi yang tinggi, sedangkan motivasi kerja yang rendah menyebabkan kinerja agen asuransi yang buruk. Motivasi agen menjadi isu penting dalam agen agar agen dapat mencapai tujuan perusahaan dan memasarkan produk asuransi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja AgeAsuransi Motivasi Kerja dan Kepuasan Kinerja

Menurut Hasibuan (2013), "Kepuasan adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan Anda". Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja melalui prestasi kerja, tata letak, pemeliharaan, peralatan kerja dan lingkungan kerja yang baik. Kepuasan non-pekerjaan adalah suatu kepuasan kerja yang dirasakan karyawan di luar pekerjaannya dengan kompensasi yang mereka terima untuk pekerjaan mereka untuk membeli kebutuhan mereka. Robbins dan Judge (2015) menjelaskan "Kepuasan adalah perasaan positif tentang suatu tugas yang berasal dari evaluasi kualitasnya".

Motivasi sangat berpengaruh signifikan terhadap aktivitas seorang agen asuransi PT. Asuransi Jiwa Terpercaya Ponorogo memiliki koefisien korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,612 dan koefisien determinasi (R-squared) sebesar 0,374, yang berarti pengaruh motivasi terhadap kinerja agen sebesar 37,4% sedangkan sisanya dipengaruhi. bawah pengaruh faktor lain. variabel. Kemudian kita lihat bahwa nilai sig variabel insig adalah 0,000, kita dapat menuliskan bahwa untuk variabel motivasi dengan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka untuk variabel motivasi thitung = 4,419 dimana t tabel = 1,985 maka thitung lebih besar dari ttable. atau dapat ditulis $4,419 > 1,985$.

Kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kegiatan PT asuransi. Asuransi Jiwa Padat dengan Koefisien/Rasio Korelasi (R) Kabupaten Ponorogo (R) sebesar 0,536 dan menjelaskan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dikenal dengan Koefisien Determinasi (R-squared) sebesar 0,287 yang berarti bahwa pengaruh tempat kerja. kepuasan kerja agen dapat dikatakan sebesar 28,7% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Maka dapat dilihat bahwa nilai sig variabel kepuasan kerja adalah 0,024, sehingga dapat dituliskan bahwa untuk variabel kepuasan kerja dengan nilai sig 0,024 lebih kecil dari 0,05 atau $0,024 < 0,05$ dan untuk variabel kepuasan kerja thitung = 2,295, jika ttable = 1,985, maka thitung lebih besar dari ttable atau dapat ditulis $2,295 > 1,985$.

Motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT asuransi. Asuransi Jiwa Padat Ponorogo dengan koefisien korelasi/rasio (R) sebesar 0,638 dan menjelaskan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang disebut koefisien determinasi (R-squared) sebesar 0,407 yang berarti motivasi dan variabel lain berpengaruh. kinerja agen kepuasan kerja 40,7 persen sisanya. Dan dari hasil analisis uji hipotesis uji F terhadap nilai F hitung terlihat nilai F hitung sebesar 33,219 dan F tabel sebesar

3,09, ternyata $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau 33,219 lebih besar dari 3,09 dan nilai tanda 0,000 lebih kecil dari 0,005 atau $0,000 < 0,05$. (Devana Adila Kusuma, 2019)

Berdasarkan penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kinerja adalah salah satu faktor yang penting dalam memotivasi kerja terhadap peningkatan kinerja seorang agen di industry asuransi.

Motivasi Kerja dan Prestasi Kinerja

Maier dalam Wijoyo (2014) menyatakan bahwa suatu prestasi kerja didefinisikan sebagai keberhasilan individu dalam suatu tugas dan pekerjaan. Artinya, setiap pekerja berhasil jika memiliki prestasi kerja di perusahaan.

Pengujian simultan menggunakan uji simultan (uji F) dengan nilai F hitung = 103,882 dan F tabel = 2,219 dan nilai $\rho < 0,000$ dan $t > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, tanggung jawab, insentif, lingkungan kerja dan sarana prasarana kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan aktivitas PT penjamin. Asuransi Jiwa Padat Makassar. Berdasarkan hasil suatu analisis regresi dapat dikatakan bahwasannya motivasi internal (pendidikan, pelatihan dan tanggung jawab) berpengaruh, dan motivasi eksternal yang meliputi (insentif, lingkungan kerja dan sarana prasarana kerja) berpengaruh signifikan. tentang peningkatan hasil kerja karyawan agen asuransi PT. Asuransi jiwa mantap.

Berdasarkan hasil uji regresi yang diuraikan, pendidikan merupakan variabel yang paling berdominan mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena pendidikan memiliki nilai yang koefisien regresi dan nilai t yang paling tinggi dibandingkan dengan variabel lainnya. (Gefi Dyah K, 2013)

Dalam Model motivasi kerja di PT. Prudential Life Assurance PAM BSD Kota Tangerang Selatan memberikan pelatihan, pendidikan, akuntabilitas, insentif, lingkungan kerja dan infrastruktur kerja. Hambatan penerapan motivasi kerja di PT. Prudential Life Assurance PAM BSD Kota Tangerang Selatan Latar belakang pendidikan yang berbeda menyebabkan perbedaan persepsi dan pandangan terhadap sistem bisnis. Selama pelatihan, agen tidak bisa fokus mengikuti alur acara. Ini karena tempat duduk dan kebisingan para peserta. Agen tidak memiliki tanggung jawab untuk menjalankan sistem yang sudah ada karena berbagai alasan. Salah satu alasannya adalah mereka terbiasa dengan pekerjaan yang ada. Karena sistem kerja agen terdiri dari bonus dari agen dan insentif dari eksekutif daripada gaji bulanan, agen menurut agen tidak dapat mempertahankan motivasi yang baik dan menghemat uang, waktu dan tenaga. modal harus dikeluarkan dalam bentuk untuk mendapatkan bonus. Kurangnya keselarasan antara agen dan agen dan antara agen dan manajer berarti model komunikasi yang kurang efektif atau, dengan kata lain, kurangnya kerja tim. Prasarana kerja yang kurang memadai untuk tugas administrasi kantor, seperti kurangnya komputer di kantor.

Hasil uji korelasi (r) diketahui bahwa korelasi (r) antara motivasi kerja dengan hasil kerja penjamin adalah sebesar 0,618 yaitu sebesar 0,618. 61,8% Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan kinerja penjamin emisi berkisar antara 0,60 sampai dengan 0,799. Walaupun arah

hubungannya positif, karena nilai r positif, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik kinerja agen asuransi tersebut. (Nifta Alfitriana, 2020)

Berdasarkan penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan prestasi kinerja adalah salah satu faktor yang penting dalam memotivasi kerja terhadap peningkatan kinerja seorang agen di industry asuransi. Karena Berdasarkan hasil analisis di regresi dapat dinyatakan bahwa motivasi internal (pendidikan, pelatihan dan tanggung jawab) dan motivasi eksternal yang meliputi (insentif, lingkungan kerja dan sarana prasarana kerja) berpengaruh signifikan terhadap reproduksi. agen asuransi comp karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari referensi sebelumnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja agen asuransi yaitu:

1. bahwa motivasi kerja dan kepuasan kinerja adalah salah satu faktor yang penting di dalam memotivasi kerja terhadap peningkatan kinerja seorang agen di industry asuransi.
2. bahwa motivasi kerja dan prestasi kinerja adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam memotivasi kerja terhadap peningkatan kinerja seorang agen di industry asuransi. Karena Berdasarkan hasil analisis regresi dapat dinyatakan bahwa motivasi internal (pendidikan, di pelatihan dan tanggung jawab) dan motivasi eksternal yang meliputi seperti (insentif, lingkungan kerja dan sarana prasarana kerja) berpengaruh signifikan terhadap reproduksi. agen asuransi comp karyawan.

Saran

Kajian tersebut menunjukkan keterbatasan informasi yang diperoleh dari referensi sebelumnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi dalam motivasi kerja dan kinerja agen asuransi. Oleh karena itu, peneliti merekomendasikan penelitian selanjutnya untuk peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2019. *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Alfitriana, Nifta. (2020). "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Agen Asuransi (Studi Kasus terhadap Agen Asuransi pada PT. Prudential Life Assurance PAM BSD Kota Tangerang Selatan)". *Jurnal al- Shifa Bimbingan Konseling Islam*.vol 1 no 2
- Anshari, Habilla & Lubis, Fauzi Arif . (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Membangun Kinerja Agen Asuransi Di Kantor Pemasaran Mandiri (Kpm) Prestasi Agency Pt. Prudential Life Assurance Medan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 1(6).
- Dyah K, Gefi (2013) Analisa Peningkatan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Agen Asuransi Pada Pt. Prudential Life Assurance Cabang Makassar. Skripsi-S1

Thesis, Universitas Hasanuddin.

Hasibuan, Malayu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
Ihsan, Faris And Perizade, Badia And Cahyadi, Afriyadi (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Agen Pt. Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Palembang. Undergraduate Thesis, Sriwijaya University.

Kusuma, Devana Adila (2019) *Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Agen Asuransi di PT. Prudential Life Assurance Ponorogo*. Undergraduate (S1) thesis, IAIN Ponorogo.

Putriyan, Azizah Thalia Dan Hasanah, Yulia Nur.2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Agen Asuransi Pt Prudential Cabang Cimahi". E-Proceeding Of Management : Vol.8, No.6

Robbins, Stephen P. (2015). Perilaku Organisasi. Edisi keenambelas. Jakarta : PTIndeks Gramedia.