

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
AGEN PADA PT. ASURANSI JIWasRAYA (PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Program Studi Manajemen*

Oleh :

FACHRI REZA
NPM : 1405160635



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 21 Maret 2018, Pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : **FACHRI REZA**
N P M : **1405160635**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA AGEN PADA PT. ASURANSI TIWASRAYA (PERSERO) MEDAN**

Dinyatakan : **(B/A) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.**

TIM PENGUJI

Penguji I

RAIHANAH DAULAY, S.E., M.Si

Penguji II

SRI ENDANG RAHAYU, S.E., M.Si

Pembimbing

PERYS LAILI KHODRI NST, S.E., M.Si., C.Ht

PANITIA UJIAN

Petua



ELIYANUS, S.E., M.M., M.Si

Sekretaris

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : FACHRI REZA
N P M : 1405160635
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA AGEN PADA PT. ASURANSI JIWASRAYA
(PERSERO) MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

PERYS LAILI KHODRI NST, S.E., M.Si., C.Ht

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

H. JANURI, SE, MM, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : FACHRI REZA
NPM : 1405160635
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

emikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

ABSTRAK

FACHRI REZA. 1405160635. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Agen Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. Skripsi 2018. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Agen pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan. Poupulasi dalam penelitian ini adalah agen asuransi jiwa. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 82 orang agen. Teknik analisis data menggunakan metode Uji Asumsi klasik, Regresi Linear Berganda, Uji t (uji parsial), Uji F (uji simultan) dan Koefisien Determinasi (R-Square).

Hasil penelitian diperoleh nilai uji t ada pengaruh signifikan Motivasi secara signifikan terhadap Kinerja Agen dengan nilai $t_{hitung} 2,098 > t_{tabel} 1,990$ signifikan $0,039 < 0,05$. Ada pengaruh Kompensasi secara signifikan terhadap Kinerja Agen dengan nilai $t_{hitung} 3,845 > t_{tabel} 1,990$ signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil uji F ada pengaruh antara Motivasi dan Kompensasi secara signifikan dan simultan terhadap Kinerja Agen pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan dengan nilai $F_{hitung} 18,968 > F_{tabel} 3,112$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai R-Square adalah 32,4%. Hal ini berarti kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 32,4%, sisanya 67,6% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, Kinerja Agen

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur penulis atas kehadiran tuhan yang maha Allah SWT, yang telah memberikan banyak nikmat dan karunianya kepada kita semua sehingga kita dapat berpikir dan merasakan segalanya. Satu dari sekian banyak nikmat nya adalah mampunya penulis dalam menyelesaikan skripsi ini sebagaimana mestinya, dimana merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana/Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Serta tidak lupa shalawat beriringkan salam penulis haribahkan kepada Nabi kita Rasulallah Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa dari alam kegelapan menuju kea lam yang terang benderang.

Dalam penyelesaian skripsi ini, tidak dapat terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang diberikan kepada penulis selama ini. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini :

1. Ayahanda Benni Aswar dan Ibunda Anna br Barus tersayang, serta abang Adhitya dan Adik Ariski serta Wira Dhika yang selalu memberi semangat, dukungan dan doa kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Januri SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, M.Si selaku Wakil Dekan III dan selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Perys Laili Khodri Nasution SE, M.Si C.Ht selaku pembimbing saya telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada teman-teman seperjuangan saya kelas C Manajemen siang angkatan 2014 yang telah memberikan banyak motivasi serta semangat sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada sahabat saya semuanya dan karyawan dari PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan yang juga banyak membantu dan memberikan arahan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini belum sempurna baik penulisan maupun isi karena keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu,

penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca untuk penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan semoga skripsi ini dapat berguna bagi pembaca terlebih penulis sendiri.

Medan, February 2018

Penulis

FACHRI REZA
1405160635

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Uraian Teoritis	9
1. Kinerja	9
a. Pengertian kinerja	9
b. Arti penting kinerja	10
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	11
d. Indikator kinerja.....	16
2. Motivasi	18
a. Pengertian motivasi.....	18
b. Arti penting motivasi.....	19
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi	19
d. Indikator motivasi	25
3. Kompensasi	27
a. Pengertian kompensasi	27
b. Arti penting kompensasi.....	28
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi	29
d. Indikator kompensasi	34
B. Kerangka Konseptual	35
1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja agen	35
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja agen	36
3. Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja agen	37
C. Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN.....	40
A. Pendekatan Penelitian	40
B. Defenisi Operasional	40
C. Tempat dan Waktu Penelitian	43
D. Populasi dan Sampel Penelitian	43
E. Teknik Pengumpulan Data	44
F. Teknik Analisis Data	50

BAB IV DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Deskripsi data	56
1. Identitas Responden	56
2. Analisis Variabel Penelitian	59
3. Uji Asumsi Klasik	66
4. Analisis Regresi Linear Berganda	69
5. Uji Hipotesis	71
6. Koefisien Determinasi	73
B. Pembahasan	74
 BAB V Kesimpulan Dan Saran	 77
A. Kesimpulan	77
B. Saran	77

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Agen.....	36
Gambar II-2 Paradigma Penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Agen.....	37
Gambar II-3 Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Agen	38
Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis t.....	53
Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis F.....	55
Gambar IV-1 Pengujian Normalitas P-Plot Model Regresi.....	67
Gambar IV-2 Pengujian Heteroskedastisitas	68

DAFTAR TABEL

Tabel I-1 Penerimaan Premi Dan Realisasi oleh Agen	3
Tabel III-1 Indikator Kinerja	41
Tabel III-2 Indikator Kompensasi	42
Tabel III-3 Indikator Motivasi	42
Tabel III-4 Waktu Penelitian	43
Tabel III-5 Skala Likert	45
Tabel III-6 Validitas Instrumen Motivasi	46
Tabel III-7 Validitas Instrumen Kompensasi.....	47
Tabel III-8 Validitas Instrumen Kinerja Agen.....	48
Tabel III-9 Reliabilitas Instrumen Motivasi.....	49
Tabel III-10 Reliabilitas Instrumen Kompensasi	50
Tabel III-11 Reliabilitas Instrumen Kinerja Agen.....	50
Tabel IV-1 Skala Likert	56
Tabel IV-2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel IV-3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel IV-4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	58
Tabel IV-5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	58
Tabel IV-6 Hasil Jawaban Responden Motivasi	59
Tabel IV-7 Hasil Jawaban Responden Kompensasi.....	62
Tabel IV-8 Hasil Jawaban Responden Kinerja Agen.....	64
Tabel IV-9 Uji Multikolinearitas.....	69
Tabel IV-10 Regresi Linear Berganda.....	70
Tabel IV-11 Uji Parsial (Uji t)	71

Tabel IV-12 Uji Simultan (Uji F).....	73
Tabel IV-13 Koefisien Determinasi	74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dunia usaha saat ini kian meningkat sehingga setiap organisasi dituntut untuk mampu menghadapi segala macam bentuk tantangan yang ada. Berbagai tantangan yang dihadapi oleh setiap organisasi, baik dari dalam maupun dari luar organisasi. Perusahaan mempunyai tujuan untuk berkembang dan mengalami kemajuan sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan yang mampu bersaing dengan para pesaingnya adalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya apabila sumber daya manusianya rendah maka tujuan suatu perusahaan akan terhambat.

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan laba dan kemajuan suatu usaha. Artinya sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan guna memperoleh keuntungan baik itu perusahaan kecil maupun perusahaan besar. Maka tidak heran jika banyak perusahaan menempatkan sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan dan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya.

Bagi perusahaan asuransi, termasuk asuransi Jiwasraya, agen memiliki peranan sangat penting mengingat sebagian besar pendapatan premi yang didapat masih diperoleh dari kanal distribusi tersebut. Pada umumnya orang membeli asuransi dengan pertimbangan 20% melihat manfaat produk yang ditawarkan, 20%

melihat latar belakang perusahaan asuransi yang bersangkutan dan 60% tergantung agen yang menawarkannya. Hal ini karena pada umumnya masyarakat Indonesia lebih suka jika dapat berinteraksi dan mendapatkan informasi yang mendetail secara lisan dari agen tersebut. Jadi bisa dikatakan agen asuransi merupakan garda depan industri jasa keuangan ini. Maju mundurnya industri asuransi sedikit banyak akan sangat tergantung pada baik dan buruknya kualitas agen-agensya. Karena itu seorang agen yang profesional harus bisa membantu konsumen untuk menemukan apa yang nasabah butuhkan, apakah kebutuhan untuk proteksi dan investasi. Peranan agen adalah mencari tahu apa kebutuhan konsumen dan kemudian memberikan solusi terhadap kebutuhan tersebut.

Pekerjaan agen asuransi jiwa itu sendiri memiliki beberapa karakteristik. Pekerjaan ini sangat menuntut kemampuan menjual dari sang agen, karena menjual produk asuransi, jauh berbeda dan sulit dibanding menjual barang yang wujudnya dapat dilihat langsung konsumen. Oleh karena itu, setiap agen harus benar-benar bisa mengerti produk yang dijualnya.

Pekerjaan sebagai agen asuransi biasanya memiliki kebebasan yang lebih banyak dibandingkan pekerjaan lainnya. Segala aktivitas lebih banyak dilakukan secara mandiri dibandingkan melakukannya dikantor atau di balik meja. Pelaporan kepada atasan pun biasanya dilakukan secara berkala saja. Kebebasan ini biasanya menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, karena segala konsekuensinya ditanggung oleh agen yang bersangkutan. Sukses atau tidaknya pekerjaan seorang agen asuransi sebagian besar bergantung pada usaha yang dilakukan oleh agen yang bersangkutan, sehingga hal ini memotivasi agen tersebut untuk berusaha dengan keras

mencapai tujuan atau target dari pekerjaannya. Pekerjaan agen asuransi dikenal sebagai salah satu pekerjaan yang memiliki insentif besar. Insentif tersebut diharapkan mampu meningkatkan motivasi agen asuransi jiwa.

Tabel I-1 Target Penerimaan Premi Dan Realisasinya Oleh Agen Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan Tahun 2012-2017

Kantor	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Fa	26,652,023,950	5,685,343,791	6,781,751,020	5,863,285,308	3,660,557,592	17,869,679,340
Fb	13,577,051,059	6,078,315,200	3,170,118,460	2,065,748,035	4,213,428,414	9,120,027,577
Fc	9,973,348,416	2,857,569,798	1,314,768,983	2,015,269,068	6,797,627,293	28,793,570,211
Fd	16,008,323,326	5,928,417,026	2,891,466,473	3,415,658,974	8,011,509,960	22,505,205,147
Fe	31,842,790,996	7,438,318,241	7,983,156,382	2,917,495,639	9,680,493,604	18,461,463,482
Ff	33,579,696,647	8,967,482,477	7,118,316,377	3,736,149,800	11,117,526,761	30,517,495,505
Realisasi	131,633,234,394	36,955,446,533	29,259,577,695	20,013,606,824	43,481,143,624	127,267,441,262
Target	107,000,000,000	139,000,000,000	181,000,000,000	236,000,000,000	307,000,000,000	400,000,000,000
Pencapaian	123%	26%	16%	8,4%	14%	32%

Sumber : PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan

Dari tabel I-1 terlihat indikasi rendahnya kinerja kerja agen, bahwa masih terdapat realisasi premi asuransi yang tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan, ini menandakan kinerja belum maksimal atau belum sesuai harapan yang ada. Dari target yang telah ditetapkan hanya tahun 2012 yang dapat memenuhi target sedangkan tahun 2013-2017 mengalami penurunan dan tidak mencapai target yang ada. Penyebabnya apakah karena kurangnya kontrol atasan atau atasan tidak dapat mengetahui kebutuhan yang diperlukan oleh agen guna memotivasi semangat dan kegairahan dalam bekerja, terutama dalam memasarkan penjualan polis asuransi. Hal ini tentu akan berakibat langsung terhadap pencapaian dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Permasalahan yang terjadi dalam perusahaan bahwa kinerja kerja agen asuransi masih rendah, hal ini dapat dilihat dari ketidaktercapaian target dalam penjualan produk asuransi, sehingga dengan adanya fenomena tersebut diatas maka perusahaan perlu memperhatikan agen dengan memberikan motivasi sebagai pendorong untuk menghasilkan kinerja yang optimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai yakni peningkatan jumlah nasabah dan pendapatan jasa asuransi.

Penilaian kinerja sangat penting guna mencapai target perusahaan sehingga mampu meningkatkan laba yang pada akhirnya mampu memberikan kesejahteraan dan merupakan salah satu bentuk evaluasi kinerja apakah sudah sesuai target yang di capai. Kasmir (2016. hal 179-180).

Menurut Mangkunegara (2017, hal 9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. salah satunya adalah motivasi.

Karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi seperti, melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya, melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan , menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan, berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu, melakukan sesuatu yang lebih baik dari pada orang lain.

Menurut Kasmir (2016, hal 190-191) motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika seseorang memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan

baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaan maka hasilnya akan menurunkan kinerjanya itu sendiri. Dengan demikian makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat.

Selain motivasi, faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi. Bagi seorang agen kompensasi yang didapat sangatlah penting agar dapat mendorong dari kinerja agen tersebut. Seorang agen, kompensasi yang didapat berdasarkan nasabah yang didapat dengan kata lain semakin banyak nasabah yang didapat semakin besar kompensasi yang diterima sebaliknya semakin sedikit nasabah yang di dapat semakin sedikit pula kompensasi yang diterima. Kompensasi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja dari seorang agen asuransi karena agen asuransi tidak mempunyai gaji seperti karyawan ataupun pegawai pemerintahan tetapi seorang agen mengejar target yang telah ditetapkan perusahaan untuk meraih bonus atau insentif yang besar.

Menurut Kadarisman (2014, hal 3) pentingnya kompensasi bagi seseorang sangat berpengaruh terhadap perilaku dan kinerjanya. Untuk menarik orang supaya masuk bekerja pada organisasi/perusahaan tertentu, untuk mengusahakan karyawan datang dan pulangbekerja tepat waktu, memotivasi karyawan supaya lebih giat, disiplin, dan mengembangkan kompetensinya, maka organisasi/perusahaan perlu memberikan imbalan (reward) pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan, dan keterampilan sehingga karyawan merasa puas karena usahanya tersebut dihargai.

Menurut Wibowo (2016, hal 289) kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan yang bergerak di bidang asuransi jiwa berlokasi di Jalan Palang Merah No.1 Medan. Adapun masalah yang ada diantaranya motivasi yang diberikan belum mampu meningkatkan kinerja agen sehingga belum tercapai target yang ada, kompensasi sangat berpengaruh dengan kinerja agar target dapat tercapai sesuai harapan, kinerja yang dihasilkan belum optimal hal ini dapat dilihat dari target yang belum tercapai.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Agen Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini :

1. Motivasi yang diberikan belum mampu meningkatkan kinerja agen sehingga belum tercapai target yang ada
2. Kompensasi sangat berpengaruh dengan kinerja agar target dapat tercapai
3. Kinerja yang dihasilkan belum optimal hal ini dapat dilihat dari target yang belum tercapai.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan pengetahuan yang dimiliki penulis agar penelitian ini terarah dan sistematis maka penulis hanya membatasi masalah pada motivasi dan kompensasi pada agen asuransi PT. Asuransi Jiwasraya (Pesero) Medan.

2. Rumusan Masalah

Untuk lebih mempermudah penelitian, maka dari uraian diatas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja agen pada PT. Asuransi Jiwasraya (Pesero) Medan ?
- b. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja agen pada PT. Asuransi Jiwasraya (Pesero) Medan ?
- c. Apakah motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja agen pada PT. Asuransi Jiwasraya (Pesero) Medan ?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas. maka penulis menetapkan tujuan penelitian sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja agen pada PT. Asuransi Jiwasraya (Pesero) Medan.

- b. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja agen pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja agen pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ada di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat teoritis

Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan penulis khususnya yang berkaitan dengan bidang motivasi, kompensasi dan kinerja agen asuransi.

- b. Manfaat praktis

Dapat digunakan sebagai referensi agar perusahaan dapat mengetahui apa saja yang harus diperhatikan dan ditingkatkan lagi.

- c. Manfaat bagi peneliti lain

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. URAIAN TEORI

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan.

Menurut Stolovitch and Keeps dalam Widya (2014, hal 37) kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Menurut Mangkunegara (2013, hal 67) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal 182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2016, hal 7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Mangkunegara (2017, hal 9) kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia

persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Dari beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah sebuah hasil kerja yang telah dicapai seseorang yang sesuai dengan kriteria maupun standar yang sebelumnya telah ditetapkan pada periode tertentu.

b. Arti Penting Penilaian Kinerja

Penilaian kerja penting artinya bukan hanya untuk kepentingan perusahaan semata, akan tetapi juga untuk kepentingan karyawan itu sendiri. Bagi perusahaan, penilaian kinerja karyawan secara keseluruhan dapat lihat dari jumlah laba yang akan di perolehnya dalam suatu periode. Disamping itu, kinerja karyawan juga digunakan untuk menentukan besarnya kompensasi yang diterimanya, atau untuk menentukan sanksi yang dikenakan bila karyawan gagal memenuhi target yang telah ditetapkan. Kegunaan lainnya untuk menentukan jenjang karier seseorang dengan hasil kerja yang telah diperolehnya. Artinya jika kinerja meningkat, maka kompensasi dan penghargaan lainnya juga meningkat, demikian pula sebaliknya.

Sedangkan bagi karyawan, kegunaan penilain kinerja adalah untuk mengukur kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, seklaigus sebagai koreksi atau hasil atas hasil pekerjaannya. Jika hasil kerjanya kurang baik, maka perlu dilakukan perbaikan guna meningkatkan kemampuannya. Kasmir (2016. hal 179-180).

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu.

Menurut Kasmir (2016, hal 189-193) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai yang ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka

pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Sebaliknya jika

karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya, sebaliknya jika perilaku pemimpinnya tidak menyenangkan akan menurunkan kinerja bawahannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu akan berbeda dengan pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota perusahaan atau

organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan pun akan berhasil baik. Jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya seseorang akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan.

10. Lingkungan kerja

Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka dapat membuat suasana kerja kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan sebaliknya jika suasana atau kondisi tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhinya dalam bekerja.

11. Loyalitas

Kestian ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaan kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan

dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017, hal 13-14) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

d. Indikator Kinerja

Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Menurut Wirawan dalam Fauzi (2014, hal 175) indikator dari kinerja adalah sebagai berikut :

1. Keterampilan pekerjaan

Penguasaan pegawai mengenal prosedur (metode/teknik/tata caraperalatan) pelaksanaan tugas-tugas jabatannya.

2. Kualitas pekerjaan

Kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian

3. Tanggung jawab

Kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat dari kesalahan/kelalaian dan kecerobahan pribadi dalam melaksanakan tugas.

4. Prakarsa

Kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide/gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas

5. Disiplin

Kesediaan pegawai dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja, jumlah kehadiran, dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas

6. Kerjasama

Kemampuan pegawai untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka menyelesaikan tugas.

7. Kuantitas pekerjaan

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya.

Sedangkan menurut Cardoso Gomes dalam Rosalina (2016, hal 6) mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Jumlah pekerjaan

jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode yang ditentukan

2. Kualitas pekerjaan

Efisiensi waktu untuk mengerjakan suatu pekerjaan dan kualitas pekerjaan yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan

3. Kreatif

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan

4. Kerjasama

Kesedian untuk bekerjasama dengan orang lain (sesame anggota organisasi).

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Dalam melaksanakan tugas tersebut seseorang perlu diberikan arahan dan dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan perusahaan.

Menurut Weiner dalam Suhardjo (2013, hal 73) motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Mangkunegara (2017, hal 61)

Menurut Kasmir (2016, hal 190) motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Sedangkan Sutrisno (2016, hal 109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang

Menurut Wibowo (2016, hal 322) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan agar seseorang mau melakukan sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya tanpa ada paksaan dari orang lain.

b. Arti Penting Motivasi

Menurut Hasibuan (2016, hal 141) pentingnya motivasi karena adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan-pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan integritas kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi hasil yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja dengan giat.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2016, hal 116-120) motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intern dan ekstern.

1. Faktor Intern

Faktor intern dapat dipengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a. Keinginan untuk hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, halal atau haram atau sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

- (1) Memperoleh kompensasi yang memadai.
- (2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
- (3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong orang seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja dengan keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri,

mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

- (1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- (2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- (3) Pimpinan yang adil bijaksana.
- (4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin lah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi kerja.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah pentingnya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka

bekerja tidak tenang., dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat dengan para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa bekerja juga berharap akan mendapat kesempatan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Wexley dan Yukl dalam Fathoni (2016, hal 92) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah :

1. Faktor Intern

Faktor yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- a. Keinginan untuk hidup.
- b. Keinginan untuk memiliki.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
- e. Keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang memadai, tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.

d. Indikator Motivasi

Menurut Mc Clelland dalam Rosalina (2016, hal 6) ada beberapa indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Dorongan untuk kesuksesan

Dorongan untuk mencapai kesuksesan seperti kemampuan untuk mencapai hubungan pada standar perusahaan yang telah ditentukan serta perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan pada karirnya melalui kinerja. Mereka berjuang untuk memenuhi ambisi secara pribadi dari pada mencapai kesuksesan.

2. Dorongan untuk mencapai kekuasaan

Dorongan untuk membuat seorang karyawan berperilaku dalam keadaan wajar bijaksana dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab. Beberapa orang mungkin selalu memiliki pengaruh untuk dihormati dilingkungan kerjanya serta senang mengatur karyawan lainnya. Dorongan semacam ini justru senang dengan tugas yang dibebankan kepadanya atau cenderung lebih peduli dengan suatu kebanggaan, prestise dan memperoleh pengaruh terhadap manusia lainnya.

3. Dorongan untuk berafiliasi

Dorongan semacam ini merupakan dorongan yang menempati posisi terakhir. Orang memiliki dorongan semacam ini cenderung menganggap bekerja agar memiliki motivasi untuk menjalin persahabatan, serta menanggung serta bekerja sama dari pada menganggap sebagai ajang kompetensi dalam suatu organisasi.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam Kusuma (2016, hal 4) indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisik.

Ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan.

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun,

tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

3. Kebutuhan sosial.

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan akan penghargaan.

Ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2016 hal 118)

Menurut Kasmir (2016, hal 233) kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Sedangkan menurut Kadarisman (2014, hal 7) kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi/perusahaan kepada pegawai, yang bersifat finansial maupun nonfinansial, pada periode yang tetap.

Menurut Hanggreini (2012, hal 139) kompensasi atau *compensation* adalah segala bentuk Sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Dengan demikian kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran, demi kemajuan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Arti Penting Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2013, hal 84) kompensasi sangat penting bagi pegawai/karyawan maupun majikan. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi pegawai. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan, bagi majikan dan perusahaan, kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai. Tingkat besar kecilnya kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja pegawai. Maka dari itu, dalam menentukan kompensasi pegawai perlu berdasarkan penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan dan masa kerja pegawai. kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi, serta hasil kerja. Perusahaan yang menentukan tingkat upah dengan mempertimbangkan standar kehidupan normal, akan memungkinkan pegawai bekerja dengan penuh motivasi. Hal

ini karena motivasi kerja pegawai banyak dipengaruhi oleh terpenuhi tidaknya kebutuhan minimal kehidupan pegawai dan keluarganya.

Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal 232-233) kebijakan kompensasi sangatlah penting, terutama dalam pemenuhan hak-hak karyawan atas jasa yang mereka berikan. Kompensasi yang layak juga akan memberikan motivasi kerja yang kuat dari dalam diri karyawan. Disamping dengan kompensasi yang benar juga akan mampu meningkatkan semangat kerja serta kinerja karyawan itu sendiri. Lebih dari itu perusahaan akan berjalan aman dengan dapat meminimalkan konflik yang akan terjadi. Pada akhirnya dengan pemberian kompensasi yang layak semua memperoleh keuntungan baik karyawan, manajemen, pemilik dan pemerintah.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Banyak faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut para ahli salah satunya menurut Hasibuan (2016, hal 127-129) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi antara lain :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relative semakin besar.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi

sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat buruh/organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan undang-undang keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya hidup/cost of living

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar dari pada di Bandung.

7. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran.

10. Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk

mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal 251-252) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah :

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor utama dalam menentukan besarnya jumlah kompensasi yang diterima. Artinya dasar utama permulaan dan selanjutnya besarnya kompensasi yang diterima setelah karyawan bekerja adalah pendidikan.

2. Pengalaman

Pengalaman artinya jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja. Seseorang yang telah bekerja selama 15 tahun tentu berbeda dengan karyawan yang baru bekerja 5 tahun atau 10 tahun. Pertimbangan adalah dengan waktu kerja yang makin lama, maka jasa yang diberikan perusahaan juga lebih lama. Hal lainnya adalah mereka yang bekerja lama kemungkinan kenaikan pangkat atau jabatan tertentu sehingga kompensasi yang diterima lebih tinggi dari yang dibawahnya. Demikian pula dengan keahlian yang dimilikinya pasti akan menjadi pertimbangan untuk pemberian kompensasi yang lebih baik atau lebih tinggi jika dibandingkan dengan mereka yang tidak atau kurang memiliki keahlian tertentu.

3. Beban kerja dan tanggung jawab

Beban kerja atau tanggung jawab yang diemban oleh seseorang menjadi pertimbangan untuk menentukan besar kecilnya kompensasi yang diterimanya. Artinya karyawan yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang lain tentu memiliki kompensasi yang lebih besar pula. Demikian pula sebaliknya bagi mereka yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang lebih kecil maka kompensasinya juga relatif lebih rendah.

4. Jabatan

Kenaikan jabatan tertentu akan mampu meningkatkan kompensasinya. Makin tinggi jabatan seseorang, maka makin tinggi tunjangan jabatannya. Hal ini disebabkan makin tinggi suatu jabatan, maka beban kerja dan tanggung jawab yang diembannya makin besar dan makin berat, sehingga perlu dihargai dengan kompensasi yang layak sesuai dengan beban dan tanggung jawab yang diembannya.

5. Jenjang kepangkatan/golongan

Jenjang kepangkatan atau golongan juga menjadi faktor pertimbangan untuk menambah kompensasi yang diterima seseorang. Misalnya karyawan yang semula memiliki kepangkatan III B dengan gaji pokok Rp 3.000.000, jika kepangkatannya naik menjadi III C, maka gaji pokoknya akan naik sesuai dengan aturan perusahaan, misalnya setiap naik 1 tingkat jenjang kepangkatan dihargai Rp 500.000, sehingga gajinya yang baru naik menjadi Rp 3.500.000.

6. Prestasi kerja

Kinerja merupakan prestasi kerja yang diperoleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh kompensasi yang baik. Dengan kinerja yang melebihi sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, maka kompensasi yang dibayar meningkat, misalnya dengan kinerja yang baik maka ada kenaikan jabatan, jenjang kepangkatan, bonus atau penghargaan lainnya. Jadi, kinerja seseorang akan menjadi bahan pertimbangan untuk meningkatkan kompensasi karyawannya.

d. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora dalam Ardiani dan Izzah (2016, hal 166) bahwa indikator menilai dari kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Upah dan gaji

Yaitu kompensasi atau balas jasa yang diberikan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Sedangkan upah adalah kompensasi atau balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan harian dengan berpedoman atas perjanjian yang telah disepakati.

2. Insentif

adalah kompensasi atau balas jasa yang diberikan kepada karyawan tetap yang berprestasi.

3. Tunjangan

contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

contohnya, parkir khusus karyawan, kafetaria, mobil perusahaan, dan fasilitas lainnya yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya.

Sedangkan menurut Simamora dalam Heryati (2016, hal 59) bahwa indikator dalam menilai kompensasi adalah :

1. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan.
2. Insentif yang sesuai dengan pengorbanan.
3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan.
4. Fasilitas yang memadai.

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah pengaruh atau keterkaitan antara konsep yang satu dengan yang lain dari masalah yang ingin diteliti.

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Agen

Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis dan non kebutuhan ekonomis. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini

diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan. Oleh karena itu jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi adalah salah satu faktor dari kinerja.

Mangkunegara (2017, hal 76) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya pimpinan, manajer yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Hal ini didukung oleh penelitian Budiman dkk (2016) yang berjudul pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasrjat Abadi Tendea Manado) menyimpulkan bahwa motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. hasrjat Abadi Tendea Manado).



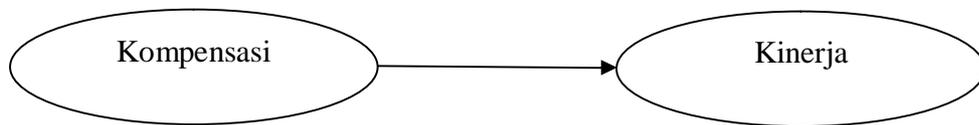
Gambar II-1 Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Agen
Sumber : Budiman dkk (2016)

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Agen

Kompensasi berkaitan langsung dengan kinerja, kompensasi yang dirasakan dapat menurunkan kinerja ataupun meningkatkan kinerja. Seseorang yang merasa puas dengan kompensasi yang didapat akan lebih meningkatkan kinerja sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Hanggreini (2012, hal 139) kompensasi atau *compensation* adalah segala bentuk Sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Hal ini didukung oleh penelitian Wijaya dan Andreani (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama yang menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama.



Gambar II-2 Paradigma Penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Agen

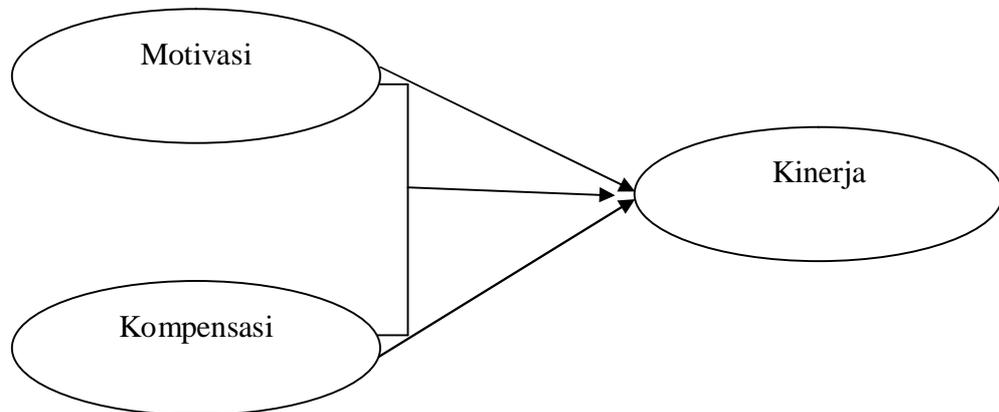
Sumber : Wijaya dan Andreani (2015)

3. Pengaruh Antara Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Agen

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Gibson dalam Indarti dkk (2014, hal 4).

Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Erik Martinus (2016) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya, yang menyimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya.



Gambar II-3 Paradigma Penelitian Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Agen

Sumber : Erik Martinus (2016)

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada perumusan masalah penelitian. Juliandi dkk (2015, hal 44). Berdasarkan dari kerangka konseptual diatas maka hipotesisnya adalah :

1. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja agen pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.
2. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja agen pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.
3. Ada pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja agen pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah penelitian ini adalah pendekatan asosiatif

Dalam Juliandi dkk (2015, hal 86) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Melalui teori ini akan dibangun suatu teori yang dapat menjelaskan dan mengontrol suatu fenomena.

Dalam Juliandi dkk (2015, hal 12) dalam penelitian kuantitatif permasalahan tidak ditentukan diawal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun kelapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan jenuh dan telah terjawab dan penelitian kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam umumnya menyelidiki permukaan saja dan memerlukan waktu yang relatif lebih singkat.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini meliputi :

1. Kinerja (Y)

Menurut Mangkunegara (2013, hal 76) Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam penelitian ini yang dimaksud kinerja adalah kinerja agen PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.

Tabel III-1
Indikator Kinerja

NO	Indikator
1	Jumlah pekerjaan
2	Kualitas pekerjaan
3	Kreatif
4	Kerjasama

Sumber : Cardoso Gomes dalam Rosalina (2016, hal 6)

2. Kompensasi (X2)

Menurut Hanggreini (2012, hal 139) kompensasi atau *compensation* adalah segala bentuk Sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang telah dilakukan. Dalam penelitian ini yang dimaksud kompensasi adalah kompenasi agen PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.

Tabel III-2
Indikator Kompensasi

NO	Indikator
1	Gaji
2	Insentif
3	Tunjangan
4	Fasilitas

Sumber : Simamora dalam Heryati (2016, hal 59)

3. Motivasi (X1)

Sutrisno (2009, hal 109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang Dalam penelitian ini yang dimaksud motivasi adalah motivasi agen PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.

Tabel III-3
Indikator Motivasi

NO	Indikator
1	Kebutuhan fisik
2	Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
3	Kebutuhan sosial
4	Kebutuhan akan penghargaan

Sumber: Hasibuan dalam Kusuma (2016, hal 4)

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Asuransi Jiwasraya Medan Jalan Palang Merah No. 1 Medan. Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan November 2017 sampai dengan Maret 2018. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III-4 Waktu Penelitian

NO	KEGIATAN	Bulan																			
		November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■																		
2	Pengajuan Judul			■																	
3	Penuisan Proposal				■	■	■	■	■												
4	Seminar Proposal								■												
5	Pengolahan Data									■	■	■	■	■	■	■	■				
6	Bimbingan Skripsi															■	■	■	■		
7	Pengesahan Skripsi																			■	■
8	Sidang Meja Hijau																				■

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam Juliandi dkk (2015, hal 51) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah agen PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan yang berjumlah 460 orang.

2. Sampel

Dalam Juliandi dkk (2015, hal 51) sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel penelitian yang digunakan melalui nonprobability sampling dengan menggunakan sampling purposive. Menurut Sugiyono (2016, hal 85) sampling purposive adalah teknik untuk penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dalam hal ini pertimbangannya adalah agen yang sudah bekerja minimal selama lima tahun. Untuk menentukan rumus jumlah sampel dalam penelitian, penulis menggunakan rumus slovin ikhsan dkk (2014, hal 116). Dengan demikian jumlah sampel sebanyak 82 orang.

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

Sumber : Ikhsan dkk (2014, hal 116)

Dimana :

n : Jumlah sampel
 N : Jumlah populasi
 d² : Presisi

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah

1. Angket/Kuisisioner, yaitu mengumpulkan data dengan cara menyebarkan lembaran pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket ditujukan kepada karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero)

Medan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk ckecklist dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi yaitu :

Tabel III-5 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Untuk menguji hasil angket yang akan disebar akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu :

a. Uji validitas

Dalam Juliandi dkk (2015, hal 76) uji validitas berarti menguji sejauh mana ketetapan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian.

$$r_{xy} = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi) - (\sum Yi)}{\sqrt{\{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2\} \{n \sum Yi^2 - (\sum Yi)^2\}}}$$

Sumber : Sugiyono (2016, hal 183)

Dimana :

- r_{xy} : Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y
- n : Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum Xi$: Jumlah pengamatan variabel X
- $\sum Yi$: Jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum Xi^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum Yi^2)$: Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
- $(\sum Xi)^2$: Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$$(\sum Y_i)^2 : \text{Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y}$$

$$\sum X_i Y_i : \text{Jumlah hasil kali variabel X dan Y}$$

Dalam Juliandi dkk (2015, hal 77) jika korelasi (r) yang diperoleh positif. Kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid. Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi (r) yang dihitung tersebut dilihat signifikan tidaknya. Caranya adalah dengan membandingkan nilai korelasi yakni r hitung dengan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung > r tabel, maka butir instrumen tersebut adalah signifikan. Dan jika nilai probabilitas sig < α 0,05 maka suatu item instrument yang diuji korelasinya adalah valid.

Tabel III-6 Validitas Instrumen Motivasi (X1)

No. Butir	Nilai Corelation	Probabilitas	Keterangan
1	0,564 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,460 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,533 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,534 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,520 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,591 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,490 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,667 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	0,627 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
10	0,377 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
11	0,466 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
12	0,307 (Positif)	0,005 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan yaitu dengan taraf signifikan seluruh item nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya $\text{sig} < 0,05$ yang artinya semua item pernyataan dari variable motivasi dikatakan valid.

Tabel III-7 Validitas Instrumen Kompensasi (X2)

No. Butir	Nilai Corelation	Probabilitas	Keterangan
1	0,535 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,522 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,639 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,469 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,632 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,680 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,667 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,489 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	0,549 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
10	0,448 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
11	0,386 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
12	0,442 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan yaitu dengan taraf signifikan seluruh item nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya $\text{sig} < 0,05$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel kompensasi dikatakan valid.

Tabel III-8 Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No. Butir	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,379 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,366 (Positif)	0,001 < 0,05	Valid
3	0,352 (Positif)	0,001 < 0,05	Valid
4	0,617 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,457 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,419 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,631 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,445 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	0,506 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
10	0,396 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
11	0,262 (Positif)	0,018 < 0,05	Valid
12	0,452 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan yaitu dengan taraf signifikan seluruh item nilai korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel kinerja dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Dalam Juliandi dkk (2015, hal 80) tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk menilai apakah instrumen penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas atas pernyataan telah valid. Pengujian reliabilitas dapat dengan menggunakan teknik Cronbach Alpha rumus :

$$r = \left[\frac{K}{(K-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana :

- r : Reliabilitas Instrumen.
 k : Banyaknya butir pernyataan.
 $\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir.
 σ_1^2 : Varians total.

Menurut Arikunto dalam Juliandi (2015, hal 83) nilai kritik dari reabilitas ini dapat juga dengan membandingkan nilai koefisien reabilitas dengan r-tabel. Jika nilai koefisien lebih besar dari nilai r-tabel maka suatu instrumen adalah variabel.

Kriteria pengujiannya reliabilitas menurut Nunnali dalam Juliandi dkk (adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas Alpha $> 0,6$ maka suatu instrument adalah reliabel.
2. Jika nilai koefisien reliabilitasnya alpha $< 0,6$ maka suatu instrument tidak reliabel.

Tabel III-9 Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.732	12

Sumber : Hasil Pengolah SPSS (2018)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) diatas adalah $0,732 > 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji adalah reliabel.

Tabel III-10 Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.760	12

Sumber : Hasil Pengolah SPSS (2018)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) diatas adalah $0,760 > 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji adalah reliabel.

Tabel III-11 Reliabilitas Kinerja Agen

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.625	12

Sumber : Hasil Pengolah SPSS (2018)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) diatas adalah $0,625 > 0,6$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji adalah reliabel.

F. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi telah memenuhi kriteria ekonometrika, dalam arti tidak terjadi penyimpangan yang cukup serius dari asumsi-asumsi yang dipenuhi dalam metode Ordinary Least Square (OLS). Uji asumsi klasik terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independen memiliki normal atau tidak, untuk menentukan normal atau tidaknya data maka dapat dilihat dengan menggunakan grafik Q-Q Plot. Data normal jika titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya yang tetap maka disebut homoskedastisitas, sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen nilai residualnya.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi kolerasi yang kuat diantara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pembentukan model. Untuk mendeteksi apakah model regresi linear mengalami multikolinearitas dapat diperiksa menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIP) untuk masing-masing variabel independen, jika mempunyai variabel independen mempunyai nilai VIF tidak melebihi 4 atau 5 berarti tidak terjadi multikolinearitas.

2. Regresi Linear Berganda

Regresi berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau

lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : Sugiyono (2006, hal 250)

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1b_2 = Besaran koefisien dari masing-masing variabel

X_1 = Motivasi

X_2 = Kompensasi

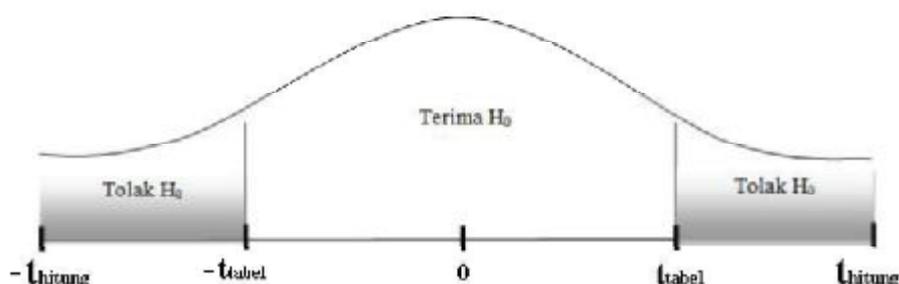
3. Uji Hipotesis

a. Uji Statistik t (uji parsial)

Uji statistik t adalah uji yang menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam merangkan variasi dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau $H_0 : b_i = 0$. Artinya, apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol atau :

$$H_a : b_i \neq 0$$

Artinya variabel tersebut merupakan penjelas yang signifiakan terhadap variabel dependen.



Gambar III-1
Kriteria Pegujian Hipotesis t

Uji koefisien korelasi persial dapat dihitung dengan rumus :

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - 3}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Sumber : Sugiyono (2016, hal 194)

Dimana :

- t : t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.
- r_p : korelasi parsial yang ditemukan
- n : jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah :

- 1) $H_0: r_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b. Uji Statistik F (Uji Simultan)

Uji statistik F adalah uji yang menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama

terhadap variabel terikat/dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol atau :

$$H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$$

Artinya, apakah suatu variabel independent bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol, atau :

$$H_0 : b_1 \neq 0 \text{ atau } b_2 \neq 0 \text{ atau } \dots \text{ atau } b_k \neq 0$$

Artinya semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel. Untuk menguji kedua hipotesis ini digunakan statistic F dengan kriteria pengambilan keputusan.

$$f_h = \frac{R^2/k}{(1 - r^2)/(n - k - 1)}$$

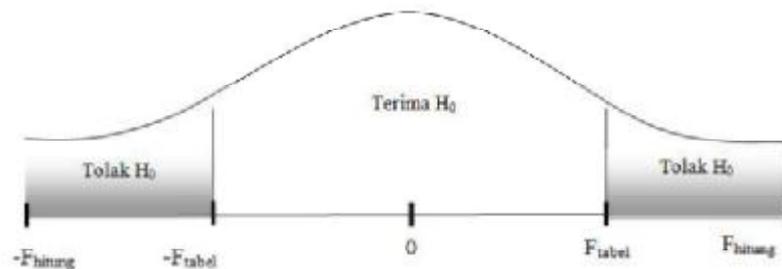
Sumber : Sugiyono (2016, hal 192)

Dimana :

R : Koefisien korelasi ganda
 k : Jumlah variabel independen
 n : Jumlah anggota sampel

Bentuk pengujiannya adalah :

- 1) $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel x dengan variabel y
- 2) $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel x dengan variabel y



Gambar III-2
Kriteria Pegujian Hipotesis F

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

D : koefisien determinasi
R : R-Square
100% : persentase kontribusi.

BAB IV

Deskripsi Data Dan Pembahasan

A. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 butir pernyataan untuk variabel motivasi (X1), 12 pernyataan untuk variabel kompensasi (X2), dan 12 butir pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 82 Agen sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert berbentuk ceklis.

Tabel IV-1 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Pada tabel diatas berlaku baik didalam menghitung variabel X1 dan X2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel motivasi dan variabel kompensasi) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja). Dengan demikian skor angket dimulai dari 5 sampai 1.

1. Identitas Responden

Untuk dapat mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini :

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel IV-2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	52	63,4%
2	Perempuan	30	36,6%
Jumlah		82	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 52 orang (63,4%) dan perempuan sebanyak 30 orang (36,6%). Hal ini disebabkan karena pada waktu penerimaan proposinya lebih banyak diterima agen laki-laki dibandingkan perempuan.

b. Kelompok usia

Tabel IV-3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	21-30 Tahun	40	48,8%
2	30-39 Tahun	30	36,6%
3	40-49 Tahun	10	12,2%
4	50-59 Tahun	2	2,4%
Jumlah		82	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar usia responden dalam penelitian ini yaitu berusia antara 21-30 tahun sebanyak 40 orang (48,8%),

yang memiliki usia 30-39 tahun sebanyak 30 orang (36,6%), yang memiliki usia 40-49 tahun sebanyak 10 orang (12,2%), sedangkan usia responden yang paling sedikit jumlahnya adalah usia 50-59 tahun 2 orang (2,4%).

c. Masa kerja

Tabel IV-4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	5-10 Tahun	35	42,7%
2	11-15 Tahun	25	30,5%
3	16-20 Tahun	15	18,3%
4	21- 25 Tahun	7	8,5%
Jumlah		82	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara 5-10 tahun yaitu sebanyak 35 orang (42,7%), 11-15 tahun sebanyak 25 orang (30,5%), 16-20 tahun sebanyak 15 orang (18,3%), dan 21-25 tahun sebanyak 7 orang (8,5%).

d. Pendidikan Terakhir .

Tabel IV-5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/SMK	8	9,8%
2	Diploma	39	47,6%
3	Sarjana	32	39%
4	Lainnya	3	3,7%
Jumlah		82	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel di atas diketahui mayoritas pendidikan responden adalah pendidikan Diploma yaitu sebanyak 39 orang (47,6%), pendidikan Sarjana sebanyak 32 orang dengan persentase (39%) dan SMA/SMK yaitu sebanyak 8 orang (9,8%), kemudian lainnya sebanyak 3 orang (3,7%).

2. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

a. Motivasi (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Agen PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel motivasi sebagai berikut :

Tabel IV-6 Hasil Jawaban Responden Motivasi

ALTERNATIF JAWABAN												
No	Sangat Setuju		Setuju		kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	11%	29	35,4%	41	50%	3	3,7%	0	0	82	100%
2	8	9,8%	50	61%	24	29,3%	0	0	0	0	82	100%
3	7	8,5%	34	41,5%	39	47,6%	1	1,2%	1	1,2%	82	100%
4	24	29,3%	53	64,6%	1	1,2%	4	4,9%	0	0	82	100%
5	23	28%	53	64,6%	5	6,1%	1	1,2%	0	0	82	100%
6	21	25,6%	57	69,5%	4	4,9%	0	0	0	0	82	100%
7	19	23,2%	54	65,9%	8	9,8%	1	1,2%	0	0	82	100%
8	11	13,4%	39	47,6%	30	36,6%	2	2,4%	0	0	82	100%
9	7	8,5%	51	62,2%	23	28%	1	1,2%	0	0	82	100%
10	21	25,6%	44	53,7%	15	18,3%	2	2,4%	0	0	82	100%
11	25	30,5%	39	47,6%	14	17,1%	2	2,4%	2	2,4%	82	100%
12	14	17,1%	46	56,1%	20	24,4%	2	2,4%	0	0	82	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “Perusahaan memberikan insentif yang besar apabila target dapat tercapai” mayoritas menjawab kurang setuju sebanyak 41 dengan persentase (50%).
- 2) Jawaban responden tentang “Perusahaan memberikan peralatan tulis yang lengkap untuk memudahkan pekerjaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 50 dengan persentase (61%).
- 3) Jawaban responden tentang “Perusahaan memberikan fasilitas tambahan agar dapat merasakan kenyamanan” mayoritas menjawab kurang setuju sebanyak 39 dengan persentase (47,6%).
- 4) Jawaban responden tentang “Perusahaan memberlakukan sistem kontrak kerja kepada saya” mayoritas menjawab setuju sebanyak 53 dengan persentase (64,6%).
- 5) Jawaban responden tentang “Perusahaan memberikan jaminan sosial (jamsostek) yang berguna bagi saya” mayoritas menjawab setuju sebanyak 53 dengan persentase (64,6%).
- 6) Jawaban responden tentang “Perusahaan memberikan tunjangan kepada saya sudah sesuai dengan ketentuan kerja” mayoritas menjawab setuju sebanyak 57 dengan persentase (69,5%).
- 7) Jawaban responden tentang “Hubungan antara pimpinan dan saya sudah terjalin dengan baik” mayoritas menjawab setuju sebanyak 54 dengan persentase (65,9%).

- 8) Jawaban responden tentang “Terjalannya kerjasama antara saya dengan para nasabah” mayoritas menjawab setuju sebanyak 39 dengan persentase (47,6%).
- 9) Jawaban responden tentang “Terjalannya kerjasama antara agen dengan para karyawan tetap” mayoritas menjawab setuju sebanyak 51 dengan persentase (62,2%).
- 10) Jawaban responden tentang “Saya mendapat pengakuan apabila target dapat tercapai” mayoritas menjawab sangat setuju sebanyak 44 dengan persentase (53,7%).
- 11) Jawaban responden tentang “Saya mendapat kedudukan yang lebih baik karena kinerja yang didapat” mayoritas menjawab setuju sebanyak 39 dengan persentase (47,6%).
- 12) Jawaban responden tentang “Saya berusaha mencapai target untuk mendapat pujian dari atasan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 46 dengan persentase (56,1%).

b. Kompensasi (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Agen PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kompensasi sebagai berikut :

Tabel IV-7 Hasil Jawaban Responden Kompensasi

ALTERNATIF JAWABAN												
No	Sangat Setuju		Setuju		kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	17,1%	48	58,5%	12	14,6%	8	9,8%	0	0	82	100%
2	8	9,8%	57	69,5%	16	19,5%	1	1,2%	0	0	82	100%
3	5	6,1%	51	62,2%	8	9,8%	18	22%	0	0	82	100%
4	9	11%	65	79,3%	6	7,3%	2	2,4%	0	0	82	100%
5	6	7,3%	52	63,4%	22	26,8%	0	0	2	2,4%	82	100%
6	7	8,5%	50	61%	22	26,8%	3	3,7%	0	0	82	100%
7	7	8,5%	57	69,5%	17	20,7%	1	1,2%	0	0	82	100%
8	21	25,6%	55	67,1%	5	6,1%	1	1,2%	0	0	82	100%
9	8	9,8%	38	46,3%	30	36,6%	4	4,9%	2	2,4%	82	100%
10	13	15,9%	32	39%	32	39%	4	4,9%	1	1,2%	82	100%
11	17	20,7%	38	46,3%	17	20,7%	8	9,8%	2	2,4%	82	100%
12	16	19,5%	45	54,9%	19	23,2%	2	2,4%	0	0	82	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “Gaji atau upah yang diterima sesuai dengan pekerjaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 48 dengan persentase (58,5%).
- 2) Jawaban responden tentang “Gaji atau upah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki” mayoritas menjawab setuju sebanyak 57 dengan persentase (69,5%).
- 3) Jawaban responden tentang “Gaji atau upah sesuai dengan peraturan perusahaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 51 dengan persentase (62,2%).

- 4) Jawaban responden tentang “Pemberian insentif sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku” mayoritas menjawab setuju sebanyak 65 dengan persentase (79,3%).
- 5) Jawaban responden tentang “Perusahaan akan memberikan insentif yang besar jika target dapat tercapai” mayoritas menjawab setuju sebanyak 52 dengan persentase (63,4%).
- 6) Jawaban responden tentang “Pemberian insentif sesuai dengan kinerja yang diharapkan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 50 dengan persentase (61%)
- 7) Jawaban responden tentang “Pemberian tunjangan diberikan membuat lebih loyal terhadap perusahaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 57 dengan persentase (69,5%).
- 8) Jawaban responden tentang “Tunjangan yang diberikan mendorong untuk dapat memberikan potensi terbaik bagi perusahaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 55 dengan persentase (67,1%).
- 9) Jawaban responden tentang “Tunjangan yang diberikan membuat saya dapat merasa dihargai oleh perusahaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 38 dengan persentase (46,3%).
- 10) Jawaban responden tentang “Fasilitas yang diberikan perusahaan sudah sesuai” mayoritas menjawab setuju dan kurang setuju sebanyak 32 dengan persentase (39%).

11) Jawaban responden tentang “Fasilitas lengkap dapat menambah semangat kerja yang baik” mayoritas menjawab setuju sebanyak 38 dengan persentase (46,3%).

12) Jawaban responden tentang “Perusahaan memberikan fasilitas sesuai dengan kebutuhan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 45 dengan persentase (54,9%).

c. Kinerja Agen (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada Agen PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja agen sebagai berikut :

Tabel IV-8 Hasil Jawaban Responden Kinerja

ALTERNATIF JAWABAN												
No	Sangat Setuju		Setuju		kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	23,2%	46	56,1%	10	12,2%	7	8,5%	0	0	82	100%
2	22	26,8%	46	56,1%	11	13,4%	3	3,7%	0	0	82	100%
3	19	23,2%	38	46,3%	16	19,5%	9	11%	0	0	82	100%
4	11	13,4%	30	36,6%	25	30,5%	16	19,5%	0	0	82	100%
5	24	29,3%	15	18,3%	26	31,7%	17	20,7%	0	0	82	100%
6	15	18,3%	40	48,8%	14	17,1%	13	15,9%	0	0	82	100%
7	11	13,4%	33	40,2%	18	22%	20	24,4%	0	0	82	100%
8	10	12,2%	46	56,1%	16	19,5%	10	12,2%	0	0	82	100%
9	18	22%	40	48,8%	15	18,3%	7	8,5%	2	%	82	100%
10	23	28%	33	40,2%	18	22%	6	7,3%	2	2,4%	82	100%
11	21	25,5%	38	46,3%	16	19,5%	6	7,3%	1	1,2%	82	100%
12	18	22%	34	41,5%	18	22%	12	14,6%	0	0	82	100%

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “Saya memiliki beban pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 46 dengan persentase (56,1%).
- 2) Jawaban responden tentang “Saya melakukan pekerjaan yang ada sesuai dari prosedur perusahaan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 46 dengan persentase (56,1%).
- 3) Jawaban responden tentang “Saya menguasai keterampilan yang baik dalam bekerja” mayoritas menjawab setuju sebanyak 38 dengan persentase (46,3%).
- 4) Jawaban responden tentang “Saya dapat memenuhi standar kerja yang telah ditentukan” mayoritas menjawab setuju sebanyak 30 dengan persentase (36,6%)
- 5) Jawaban responden tentang “Saya memiliki kualitas dalam menguasai pekerjaan” mayoritas menjawab kurang setuju sebanyak 26 dengan persentase (31,7%).
- 6) Jawaban responden tentang “Saya dapat bekerja dengan tepat, cekatan dan cepat” mayoritas menjawab setuju sebanyak 40 dengan persentase (48,8%)
- 7) Jawaban responden tentang “Saya memiliki ide dalam menawarkan sebuah produk kepada nasabah” mayoritas menjawab setuju sebanyak 33 dengan persentase (40,2%).

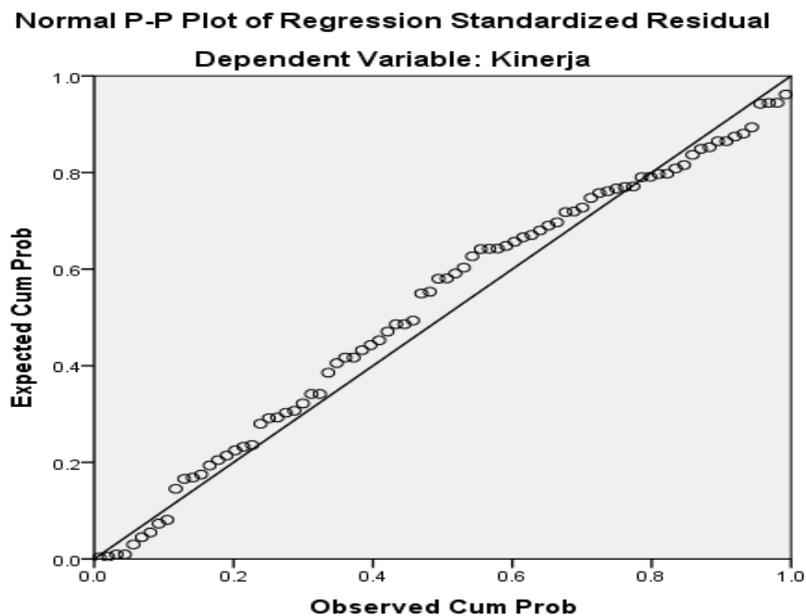
- 8) Jawaban responden tentang “Saya yakin apapun yang saya lakukan akan berhasil” mayoritas menjawab setuju sebanyak 46 dengan persentase (56,1%)
- 9) Jawaban responden tentang “Saya mampu menerapkan solusi kreatif” mayoritas menjawab setuju sebanyak 40 dengan persentase (48,8%).
- 10) Jawaban responden tentang “Saya saling memberikan kontribusi yang baik tenaga maupun pikiran” mayoritas menjawab setuju sebanyak 33 dengan persentase (40,2%).
- 11) Jawaban responden tentang “Saya memiliki komitmen yang tinggi untuk mencapai target yang ada” mayoritas menjawab setuju sebanyak 38 dengan persentase (46,3%).
- 12) Jawaban responden tentang “Saya memiliki integritas atau sikap dalam memenuhi target” mayoritas menjawab setuju sebanyak 34 dengan persentase (41,5%).

3. Uji Asumsi Klasik

Hasil pengolahan data SPSS tentang Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Agen maka dapat dilihat dengan menggunakan uji asumsi klasik yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



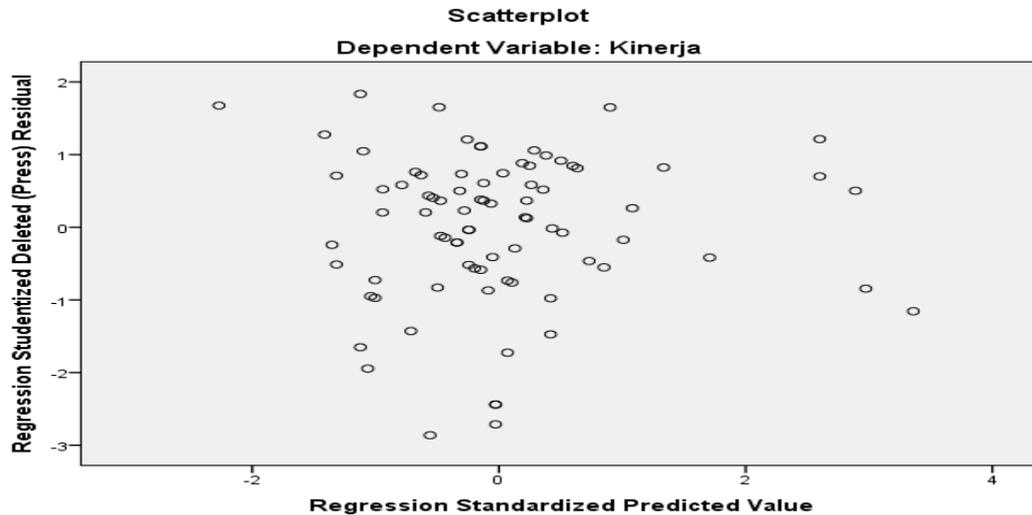
Gambar IV-1
Uji Normalitas Menggunakan Metode P-P Plot
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Gambar IV-1 menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu titik-titik telah membentuk dan mengikuti garis diagonal pada gambar, dengan demikian dinyatakan bahwa data telah berdistribusi dengan normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola

yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV-2

Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antar variable independen. Cara yang digunakan dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV-9 Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	11.663	5.655		2.063	.042		
1	Motivasi	.274	.131	.227	2.098	.039	.728	1.374
	Kompensasi	.445	.116	.417	3.845	.000	.728	1.374

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 0,05 atau nilai VIF < 5
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 0,05 atau nilai VIF < 5

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu yang telah mendekati nilai 1, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel IV-10 Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	11.663	5.655		2.063	.042
1	Motivasi	.274	.131	.227	2.098	.039
	Kompensasi	.445	.116	.417	3.845	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS di dapat :

Konstanta = 11.663

Motivasi = 0,274

Kompensasi = 0,445

Jadi persamaan regresi linear berganda motivasi dan kompensasi adalah :

$$Y = 11.663 + 0,274 X1 + 0,445 X2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas kompensasi (X1) dan motivasi (X2) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Jika motivasi dan kompensasi diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja bernilai 11.663.

- b. Jika motivasi ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 27,4%. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- c. Jika kompensasi ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 44,5%. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah tolak H_0 jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig. < α 0,05) sedangkan Terima H_0 jika nilai probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig. < α 0,05). Dimana $(dk) = n - k = 82 - 2 = 80$ $\alpha = 0,05 = 1,990$

Tabel IV-11 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.663	5.655		2.063	.042
1 Motivasi	.274	.131	.227	2.098	.039
Kompensasi	.445	.116	.417	3.845	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Agen

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} 2,098 untuk variabel motivasi terhadap kinerja (Y) menunjukkan 2,098 berarti t_{hitung} 2,098 > t_{tabel} 1,990 dan signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (0,039 < 0,05) maka H_0 ditolak, H_a diterima ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen PT. Asuransi Jiwasraya (Pesero) Medan.

2) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Agen

Hasil pengujian kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) menunjukkan 3,845 berarti t_{hitung} 3,845 > t_{tabel} 1,990 dan signifikan t lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) maka H_0 di tolak H_a diterima ini menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen PT. Asuransi Jiwasraya (Pesero) medam

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F dilakukan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Kriteria pengijiannya dengan menentukan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} perhitungannya yaitu F_{tabel} dk = 82-2-1 = 79, α = 5% = 0,05 F_{tabel} = 3,112. Ketentuannya jika nilai

probabilitas F (sig) pada tabel Anova $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak.

Dimana $F_{\text{tabel}} = 3,112$

Tabel IV-12 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	654.327	2	327.164	18.968	.000 ^b
	Residual	1362.612	79	17.248		
	Total	2016.939	81			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 18,968 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,112 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{\text{hitung}} 18,968 > F_{\text{tabel}} 3,112$ artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja agen pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan

6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi tabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R-Square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-13 Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.570 ^a	.324	.307	4.15310	.900

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,324. Hal ini berarti 32,4% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu motivasi (X1) dan kompensasi (X2), sedangkan sisanya 67,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Hasil Pembahasan

Setelah penulis mendapat data penelitian dari responden dan kemudian mendapatkan hasilnya melalui pengolahan data SPSS, maka analisis temuan penelitian mengenai variabel-variabel yang diteliti adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Agen

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} 2,098 > 1,990 t_{tabel}$ dengan probabilitas sig 0,039 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.

Hal ini didukung teori oleh Mangkunegara (2017, hal 76) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya pimpinan, manajer yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Budiman dkk (2016) yang berjudul pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasrjat Abadi Tendea Manado) menyimpulkan bahwa motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. hasrjat Abadi Tendea Manado).

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Agen

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel kompensasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} 3,845 > 1,990 t_{tabel}$ dengan probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.

Hal ini didukung oleh teori Hanggreni (2012, hal 139) kompensasi atau *compensation* adalah segala bentuk Sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Wijaya dan Andreani (2015) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama yang menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama.

3. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Agen

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel motivasi (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja agen (Y) diperoleh nilai F_{hitung} $18,968 > F_{tabel}$ $3,112$ dengan probabilitas sig $0,000$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen pada PT. Asuransi Jiwasraya Medan. Hal ini menunjukkan hipotesis dalam penelitian ini pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja agen, pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. Pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa motivasi dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja agen pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu oleh Erik Martinus (2016) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya, yang menyimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya.

BAB V

Kesimpulan Dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka kesimpulan dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Agen Pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan” adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja agen pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan
2. Hasil penelitian secara parsial, membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja agen pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan
3. Hasil penelitian secara simultan, membuktikan bahwa motivasi dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja agen pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran penulis untuk perusahaan sebagai berikut :

1. Kompensasi yang didapat agen sangat berpengaruh pada kinerja, kompensasi ditingkatkan dan dipertahankan dalam bentuk menambah bonus ataupun komisi yang lain di barengi dengan target yang tercapai.

2. Motivasi agen perlu ditingkatkan dan diperbaiki dengan membuat kegiatan sehingga menambah keceriaan semangat kerja para agen untuk mencapai target perusahaan.
3. Bagi peneliti lain hendaknya dapat menambah variabel lain yang tidak saya teliti dalam penelitian ini untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang kinerja agen asuransi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Hanggreini, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga. Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Ikhsan, Arfan dkk. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Bandung: Citapustaka Media.

Juliandi dkk. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.

Kadarsiman. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.

Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: PT Alfabeta.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja Edisi Kelima* . Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Jurnal :

Budiman dkk. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tandean Manado). *Jurnal EMBA*, Vol 4, No 4, Hal 321-332.

Fathoni, Ali. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk

- Kabupaten Lamongan. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, Vol 1, No 2 Februari.
- Fauzi, Usman. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol 2, No 3, Hal 172-185.
- Heryati, Agustina. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, Vol 1, No 2 Edisi Agustus, Hal 56-75.
- Indarti, Sri dkk. (2014). Pengaruh Faktor Kepribadian Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional XXI BKN Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi*, Vol 22, No 1 Maret 2014, Hal 1-16.
- Izzah, Ardiani. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT Mulia Makmur Elektrikatama. *Majalah Ilmiah Ilmu Administrasi*, Volume XIII, No 2 September, Hal 164-175.
- Kusuma, Yordy. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. F.A Management. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Volume 5, No 2 Februari, Hal 1-15.
- Martinus, Erik. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol 5, No 1, Hal 1-15.
- Rosalina, Lamsika. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Verena Multi Finance Tbk Cabang Pekanbaru. *Jurnal Fisp*, Vol 3, No 2 Oktober, Hal 1-11.
- Suhardjo, Yohanes. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Pemerintahan Kabupaten Sorong. *Jurnal Ilmu Sosial Semarang*, Vol 5, No 3 Oktober, Hal 68-92.
- Widya, (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. *Jurnal STIE Dharma Bumi Putra Jakarta*, Vol 2, No 1 Maret-April, Hal 33-38.
- Wijaya, Andreani. (2016) Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *AGORA*, Vol 3, No 2. Hal 37-45.