
Pengaruh Pelayanan, Bonus, Pposisi dan Jenjang Karir terhadap Kinerja Agen Asuransi Bumi Putra 1912 Cabang Parigi

Influence of Service, Bonuses, Position and Career Path Against the Performance of the Bumi Putra Insurance Agent 1912 Parigi Branch

¹Nurapiah*, ²Rukhayati

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Alkhairaat Palu, Indonesia.

² Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Palu, Indonesia.

(*)Email Korespondensi: nurapiahhakim@gmail.com

Abstrak

Karyawan adalah modal utama bagi setiap perusahaan, karyawan perlu dikelola agar tetap produktif. Akan tetapi pengelolaan karyawan bukanlah hal yang mudah, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah pelayanan, bonus, provisi dan jenjang karier berpengaruh secara serempak dan parsial terhadap kinerja agen asuransi Bumi Putra 1912 Cabang Parigi. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan jumlah responden sebanyak 32 orang yang merupakan agen asuransi Bumi Putra 1912 Cabang Parigi. Berdasarkan hasil analisis pembahasan, diperoleh kesimpulan bahwa pelayanan, bonus, provisi dan jenjang karier berpengaruh secara serempak dan parsial terhadap kinerja agen asuransi Bumi Putra 1912 Cabang Parigi.

Kata Kunci: Kinerja, pelayanan, bonus, provisi dan jenjang karir.

Abstract

Employees are the main capital for every company, employees need to be managed in order to remain productive. However, managing employees is not an easy thing, because they have heterogeneous thoughts, feelings, status, desires and backgrounds. The problem in this study is whether services, bonuses, provisions and career paths have a simultaneous and partial effect on the performance of the Bumi Putra 1912 insurance agent Parigi Branch. Based on the results of the discussion analysis, it is concluded that services, bonuses, provisions and career paths have a simultaneous and partial effect on the performance of the Bumi Putra 1912 insurance agent Parigi Branch.

Keywords: performance, service, bonus, provision and career path

PENDAHULUAN

Perusahaan dan karyawan pada hakekatnya saling membutuhkan, karyawan adalah asset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi dari disiplin ilmu yang mereka miliki sendiri. Maka karyawan harus diperhatikan kesejahteraannya jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan, begitu pula dengan karyawan yang jangan hanya menuntut hak mereka tetapi pekerjaan dan tanggung jawab sebagai karyawan tidak diselesaikan (Ni'mah 2016).

Namun masih ada perusahaan yang kurang memperhatikan karyawannya sehingga karyawan menjadi kehilangan motivasi, malas, dan terkesan tidak baik hasil pekerjaannya. Sehingga mereka beranggapan bahwa sekeras apa pun mereka bekerja perusahaan tidak mepedulikan mereka, apalagi untuk memberikan kesejahteraan dan imbalan yang layak untuk mereka (Nopiando 2012).

Untuk mencegah terjadinya tindakan karyawan yang tidak diinginkan oleh perusahaan, maka tugas manajemen perusahaan yang harus memenuhi tuntutan karyawan dengan memberikan kesejahteraan yang adil dan bijaksana, semua itu dilakukan demi terciptanya kesejahteraan karyawan dan kesejahteraan perusahaan. (Wirawan dan Afani 2018).

Pentingnya kesejahteraan karyawan adalah untuk mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain, meningkatkan motivasi dan kinerja, dan meningkatkan sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Untuk mempertahankan karyawan ini hendaknya diberikan kesejahteraan/kompensasi lengkap/*fringe benefits* (Sujiyanto 2017).

Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Usaha yang dilakukan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar kinerja meningkat adalah melalui program kesejahteraan karyawan yang disusun berdasarkan peraturan legal, berasaskan keadilan dan kelayakan serta berpedoman

kepada kemampuan perusahaan (Ni'mah 2016).

Perusahaan harus bisa mendorong karyawan agar tetap produktif dalam mengerjakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yaitu dengan memberikan sesuatu yang menimbulkan kepuasan dalam diri karyawan. Sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan yang loyalitas dan dedikasi yang tinggi serta memiliki pengalaman dan potensi dalam bidang pekerjaannya. Karyawan semacam itu merupakan asset utama yang penting dan salah satu faktor penunjang keberhasilan pekerjaan dalam menjalankan perusahaan (Satria dan Kuswara 2013).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelayanan, bonus, provisi dan jenjang karir, baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja agen asuransi Bumi Putra 1912 cabang Parigi.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*), (Nurdiani 2014) dimana peneliti langsung mendatangi lokasi penelitian untuk melihat asas pemasaran sebuah obyek penelitian dan korelasi antar faktor yang diteliti terhadap obyek.

Uji Kesahihan Instrumen Penelitian

Uji kesahihan dimaksudkan untuk mengetahui kemampuan setiap butir instrumen dalam menjelaskan variabelnya masing-masing. Uji kesahihan instrumen dapat dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total melalui teknik korelasi *produg moment* atau disebut korelasi Person. Pengujian korelasi Person dilakukan melalui bantuan program komputer SPSS versi 17. Kaidah pengambilan keputusan yaitu; 1) Jika nilai probabilita atau dalam output komputer disebut *Sig.2 tailed* lebih kecil dari taraf signifikansi (α) 0,05 maka butir tersebut berstatus sah atau tepat dalam menjelaskan variabelnya. 2) Jika nilai probabilita (*Sig.2 tailed*) lebih besar dari taraf signifikansi (α) 0,05 maka butir tersebut berstatus tidak sah atau tidak tepat dalam menjelaskan variabelnya sehingga butir tersebut dinyatakan gugur sehingga tidak digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Berdasarkan olahan data disajikan kinerja pada tabel 1 hasil pengujian kesahihan butir pada variabel

Tabel 1. Hasil Uji Kesahihan Butir Instrumen Variabel kinerja

Butir Instrumen	Sig.2 tailed	Tarf Signifikan (α)	Kesahihan Butir	
			Sahih	Gugur
Butir .1	0,000	0,05	Sahih	-
Butir .2	0,000		Sahih	-
Butir .3	0,000		Sahih	-
Butir .4	0,000		Sahih	-
Butir .5	0,000		Sahih	-
Butir .6	0,000		Sahih	-

Pada variabel kinerja tidak terdapat butir pertanyaan yang memiliki nilai Sig.2 tailed lebih kecil dari taraf signifikansi

0,05, dengan demikian seluruh butir pertanyaan variabel kinerja dinyatakan sah. Selanjutnya disajikan hasil uji variabel Pelayanan, pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Kesahihan Butir Instrumen Variabel Pelayanan

Butir Instrumen	Sig.2 tailed	Tarf Signifikan (α)	Kesahihan Butir	
			Sahih	Gugur
Butir .1	0,000	0,05	Sahih	-
Butir .2	0,001		Sahih	-
Butir .3	0,000		Sahih	-

Pada variabel pelayanan menunjukkan nilai probabilita semua butir lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 sehingga membuktikan

seluruh butir variabel tersebut berstatus sah. Selanjutnya disajikan hasil uji variabel bonus, pada tabel 3:

Tabel 3. Hasil Uji Kesahihan Butir Instrumen Variabel Bonus

Butir Instrumen	Sig.2 tailed	Tarf Signifikan (α)	Kesahihan Butir	
			Sahih	Gugur
Butir .1	0,003	0,05	Sahih	-
Butir .2	0,003		Sahih	-
Butir .3	0,000		Sahih	-
Butir .4	0,000		Sahih	-

Pada variabel bonus menunjukkan nilai probabilita semua butir lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 sehingga membuktikan

seluruh butir variabel bonus berstatus sah. Selanjutnya disajikan hasil uji variabel provisipada tabel 4:

Tabel 4. Hasil Uji Kesahihan Butir Instrumen Variabel Provisi

Butir Instrumen	Sig.2 tailed	Tarf Signifikan (α)	Kesahihan Butir	
			Sahih	Gugur
Butir .1	0,000	0,05	Sahih	-
Butir .2	0,000		Sahih	-
Butir .3	0,008		Sahih	-

Pada variabel provisi menunjukkan nilai probabilita semua butir lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 sehingga membuktikan

seluruh butir variabel provisi berstatus sah. Selanjutnya pengujian kesahihan butir pada variabel jenjang karir pada tabel 5 :

Tabel 5. Hasil Uji Kesahihan Butir Instrumen Variabel Jenjang Karir

Butir Instrumen	Sig.2 tailed	Tarf Signifikan (α)	Kesahihan Butir	
			Sahih	Gugur
Butir .1	0,000	0,05	Sahih	-
Butir .2	0,000		Sahih	-
Butir .3	0,000		Sahih	-
Butir .4	0,000		Sahih	-
Butir .5	0,000		Sahih	-
Butir .6	0,000		Sahih	-

Pada variabel jenjang karir tidak terdapat butir pertanyaan yang memiliki nilai *Sig.2 tailed* lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, dengan demikian seluruh butir pertanyaan variabel jenjang karir dinyatakan sah.

Uji Keandalan Instrumen Penelitian

Selain harus valid suatu instrumen juga harus reliabel (dapat diandalkan). Instrumen dapat dikatakan reliabel atau handal jika alat ukur tersebut menggunakan hasil-hasil yang konsisten. Dengan demikian instrumen ini dapat dipakai dengan aman karena dapat bekerja dengan baik pada waktu yang berbeda dan dalam kondisi yang berbeda. Dengan kata lain realibilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran

kembali terhadap subjek yang sama pada waktu yang berbeda dengan asumsi tidak terjadi perubahan psikologis pada responden (Yusup 2018).

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* yaitu dengan melihat nilai *Alpha Cronbach* yang dihasilkan dari perhitungan melalui output SPSS. Batas minimal yang dapat digunakan untuk menilai tingkat realibilitas yang dapat diterima adalah 0.60.

Hasil perhitungan rumus alpha (*cronbach alpha*) menunjukkan semua variabel baik secara individu maupun secara keseluruhan adalah reliabel karena tidak satupun variabel tersebut yang memiliki nilai di bawah 0,60, seperti terlihat pada tabel 6:

Tabel 6. Hasil Perhitungan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja	0.716	Reliabel
Pelayanan	0.729	Reliabel
Bonus	0.872	Reliabel
Provisi	0.859	Reliabel
Jenjang karir	0,774	Reliabel

Uji Penyimpangan Regresi (Asumsi Klasik)

Pengujian asumsi klasik atau disebut asumsi model regresi yang diperoleh dari metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinary Least Squares/OLS*) merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linear tidak bias yang terbaik (*Best Linier Unbias Estimator/BLUE*). Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini secara keseluruhan menggunakan pedoman yang diberikan. Beberapa asumsi klasik yaitu;

Uji Multikolinearitas

Uji *Multikolinearitas* dimaksudkan untuk mengetahui apakah diantara variabel bebas (*indevenden*) tidak saling berkorelasi atau tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel. Untuk mendeteksi adanya *Multikolinearitas* dapat dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Faktor*) kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih besar dari angka 0,10 serta koefisien antara variabel independen di bawah 0,5 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolineritas.

Hasil Uji *Multikolinearitas* dengan menggunakan *variance Inflation Faktor* (VIF) seperti pada tabel 7:

Tabel 7. Hasil Uji Multikolineritas

Varibel Independen	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kinerja	0.966	1.036

Pelayanan	0.966	1.036
Bonus	0.966	1.036
Provisi	0.966	1.036
Jenjang karir	0.966	1.036

Dari tabel 7 dikemukakan bahwa nilai VIF dari variabel-variabel *independen* dalam model regresi yang digunakan kurang dari angka 10 sedangkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak terdapat gejala *Multikolinearitas*. (Yusup 2018)

Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah gangguan pada fungsi regresi yang berupa korelasi di antara faktor pengganggu. *Autokorelasi* dapat diuji dengan melihat nilai *Durbin-Watson* dengan ketentuan sebagai berikut:

- DW < 1,10 = ada *Autokorelasi*
- DW 1,11–1,54 = tanpa kesimpulan
- DW 1,55–2,46 = tidak ada autokorelasi
- DW 2,47–2,90 = tanpa kesimpulan
- DW > 2,91 = ada *Autokorelasi*

Hasil perhitungan yang ditunjukkan dalam penelitian seperti pada lampiran dimana nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.930. Berdasarkan ketentuan di atas dengan melihat hasil *Durbin-Watson* yang diperoleh, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *Autokorelasi*

Uji Normalitas

Uji Normalitas memiliki tujuan guna mengetahui apakah variabel *dependen* (terikat), variabel *independen* (bebas) atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat *rasio skewness* dan *rasio kurtosis*. Hasil uji *rasio skewness* dan *rasio kurtosis*, terlihat pada tabel 8:

Tabel 8. Hasil Uji Rasio Skewness dan Rasio Kurtosis

Descriptive Statistics

	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Unstandardized Residual	.096	.421	-1.037	.821

Berdasarkan tabel 8, *rasio Skewness* = 0.096/0.421 = 0.228, sedangkan *rasio kurtosis* = -1.037/0.821 = -1.263. Karena *rasio skewness* dan *kurtosis* berada di antara -2 hingga +2, maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data adalah normal

HASIL

Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dalam berbagai kajian teori sumber daya manusia, dinyatakan bahwa semakin tinggi masa kerja seseorang semakin baik pula kinerja kerjanya, karena memiliki pengalaman kerja yang tinggi pula. Masa kerja bagi seorang agen asuransi menjadi sangat penting mengingat, dunia asuransi sangat kental dengan persaingan sehingga untuk memenangkan persaingan dibutuhkan

karyawan atau agen yang berkinerja baik, yang diperoleh dari pengalaman kerja. Pengalaman kerja ini sesungguhnya bersumber dari masa kerja yang dimiliki. sebagian besar memiliki masa kerja 3-4 tahun, bahkan di atas empat tahun. Ini menunjukkan bahwa agen Asuransi Bumi Putra 1912 Cabang Parigi memiliki pengalaman kerja yang memadai, yang ditandai dari masa kerja yang tinggi.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tinjauan gender, menyebutkan bahwa kinerja tenaga kerja perempuan dan laki-laki pada dasarnya memiliki perbedaan, walaupun pada aspek-aspek tertentu memiliki persamaan. Untuk pekerjaan yang membutuhkan ketelatenan, ketelitian dan kesabaran, cenderung lebih tepat jika diberikan kepada karyawan yang berjenis

kelamin perempuan, karena secara kodrat, perempuan lebih memiliki sikap tersebut di atas dibanding laki-laki. Demikian pula untuk jenis pekerjaan tertentu yang membutuhkan tenaga secara fisik, maka cenderung lebih baik diberikan kepada tenaga kerja laki-laki, bahwa agen Asuransi Bumi Putra 1912 cabang Parigi didominasi oleh agen yang berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dimaklumi mengingat luas cakupan wilayah pelayanan, serta kondisi jalan dan jarak yang cukup berjauhan sehingga membutuhkan agen asuransi yang memiliki fisik yang kuat.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan formal adalah hal mutlak yang harus dimiliki oleh seseorang ketika ingin memasuki sebuah pekerjaan, terlebih jika pekerjaan tersebut membutuhkan

sejumlah kriteria, semisal menjadi agen asuransi. Berbagai aspek harus dimiliki oleh seorang agen asuransi termasuk pendidikan. Jika pendidikan yang dimiliki tinggi, maka cenderung agen asuransi tersebut memiliki kinerja yang baik, sebagian besar agen asuransi yang dijadikan responden penelitian memiliki pendidikan yang tinggi. Ini berdampak pada wawasan yang dimiliki, kemampuan menyampaikan informasi kepada orang lain.

Analisis Pengaruh Secara Serempak Faktor pelayanan, bonus, provisi dan jenjang karier Terhadap Kinerjaagen asuransiBumi Putra 1912 Cabang Parigi

Dalam melakukan pengujian regresi linier berganda, peneliti menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 17. Adapun hasil pengujian tersebut, terangkum dalam tabel 9 :

Tabel 9. Hasil Rangkuman Uji Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	t-hit	Probabilitas
	Constanta	2.782		0.010
X ₁	- Pelayanan	0.805	8.581	0.002
X ₂	- Bonus	0.655	6.888	0.003
X ₃	- Provisi	0.560	6.660	0.005
X ₄	- Jenjang karir	0.555	5.580	0.008
Koefisien Determinasi (R ²) = 0,439		F _{-sig} = 0.002		
Koefisien Korelasi (R) = 0,662		F _{-hitung} = 13.735		

Dari hasil pengujian dengan menggunakan regresi linier berganda pada tabel 9, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda dari pengaruh faktor pelayanan, bonus, provisi dan jenjang karier terhadap kinerjaagen asuransiBumi Putra 1912 Cabang Parigi, yaitu:

$$Y = 2.782 + 0,805 X_1 + 0,655 X_2 + 0,560 X_3 + 0,555 X_4$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa keempat faktor yang diamati memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja agen asuransi Bumi Putra 1912 Cabang Parigi.

Temuan di atas didukung pula oleh nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi, dengan uraian sebagai berikut:

Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi menunjukkan perubahan yang terjadi terhadap kinerja agen asuransi Bumi Putra 1912 Cabang Parigi, jika terjadi perubahan

terhadap Faktor Pelayanan, bonus, provisi dan jenjang karier.

Hasil analisis sebagaimana ditunjukkan pada tabel di atas membuktikan bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,439. Nilai ini memberi arti bahwa variasi perubahan kinerja, mampu dijelaskan oleh variasi perubahan variabel bebas sebesar 43,9%.

Koefisien Korelasi (R)

Nilai koefisien korelasi menunjukkan tingkat keeratan antara faktor Pelayanan, bonus, provisi dan jenjang karier dengan faktor kinerja agen asuransi Bumi Putra 1912 Cabang Parigi. Hasil perhitungan sebagaimana ditunjukkan pada tabel 9 membuktikan bahwa nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,662. Nilai ini memberikan arti bahwa antara faktor Pelayanan, bonus, provisi dan jenjang karier dengan kinerja agen asuransi Bumi Putra 1912 Cabang Parigi terdapat hubungan sebesar 0,662

tingkat hubungan sangat kuat. Dengan demikian maka antara faktor Pelayanan, bonus, provisi dan jenjang karier dengan faktor kinerja agen asuransi Bumi Putra 1912 Cabang Parigi terdapat hubungan yang kuat.

Dari pemaparan secara simultan, dapat disimpulkan bahwa faktor Pelayanan, bonus, provisi dan jenjang karir secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja agen asuransi Bumi Putra 1912 Cabang Parigi. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya, atau dengan kata lain hipotesis mula-mula (H_0) ditolak dan menerima hipotesis alternatif (H_1).

Analisis Pengaruh Parsial Faktor Pelayanan, bonus, provisi dan jenjang karier Terhadap Kinerja Agen Asuransi Bumi Putra 1912 Cabang Parigi

Permasalahan berikutnya dalam penelitian ini diajukan pertanyaan apakah faktor Pelayanan, bonus, provisi dan jenjang karier berpengaruh secara parsial terhadap kinerja agen asuransi Bumi Putra 1912 Cabang Parigi. Guna menjawab permasalahan tersebut digunakan uji t (uji parsial).

Berdasarkan hasil uji statistik regresi linier berganda, sebagaimana ditunjukkan pada tabel di atas, dapat diuraikan sebagai berikut:

Faktor Pelayanan

Hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai t-signifikansi adalah 0.002 pada tingkat kepercayaan 95%. Kaidah pengambilan keputusan uji parsial menyatakan bahwa jika nilai signifikansi $t_{signifikansi} < \alpha (0,05)$, maka variabel pelayanan, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja agen asuransi Bumi Putra 1912 Cabang Parigi.

Jika dibandingkan nilai t-signifikansi faktor Pelayanan yaitu sebesar 0.002 dengan nilai $\alpha (0,05)$, berarti nilai t-signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha (0,05)$. Ini membuktikan bahwa secara parsial faktor Pelayanan berpengaruh terhadap kinerja agen asuransi Bumi Putra 1912 Cabang Parigi.

Faktor Bonus

Hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai t-signifikansi adalah 0.003 pada tingkat kepercayaan 95%. Kaidah pengambilan

keputusan uji parsial menyatakan bahwa jika nilai signifikansi $t_{signifikansi} < \alpha (0,05)$, maka variabel bonus, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja agen asuransi Bumi Putra 1912 Cabang Parigi.

Jika dibandingkan nilai t-signifikansi faktor bonus yaitu sebesar 0.003 dengan nilai $\alpha (0,05)$, berarti nilai t-signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha (0,05)$. Ini membuktikan bahwa secara parsial faktor bonus berpengaruh terhadap kinerja agen asuransi Bumi Putra 1912 Cabang Parigi.

Faktor Provisi

Hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai t-signifikansi adalah 0.005 pada tingkat kepercayaan 95%. Kaidah pengambilan keputusan uji parsial menyatakan bahwa jika nilai signifikansi $t_{signifikansi} < \alpha (0,05)$, maka variabel provisi, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja agen asuransi Bumi Putra 1912 Cabang Parigi.

Jika dibandingkan nilai t-signifikansi faktor provisi yaitu sebesar 0.005 dengan nilai $\alpha (0,05)$, berarti nilai t-signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha (0,05)$. Ini membuktikan bahwa secara parsial faktor provisi berpengaruh terhadap kinerja agen asuransi Bumi Putra 1912 Cabang Parigi.

Faktor Jenjang karir

Hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai t-signifikansi adalah 0.008 pada tingkat kepercayaan 95%. Kaidah pengambilan keputusan uji parsial menyatakan bahwa jika nilai signifikansi $t_{signifikansi} < \alpha (0,05)$, maka variabel jenjang karir, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja agen asuransi Bumi Putra 1912 Cabang Parigi.

Jika dibandingkan nilai t-signifikansi faktor jenjang karir yaitu sebesar 0.008 dengan nilai $\alpha (0,05)$, berarti nilai t-signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha (0,05)$. Ini membuktikan bahwa secara parsial faktor jenjang karir berpengaruh terhadap kinerja agen asuransi Bumi Putra 1912 Cabang Parigi.

Secara parsial dari keempat faktor bebas yang diamati, seluruhnya berpengaruh terhadap kinerja agen asuransi Bumi Putra 1912 Cabang Parigi.

Selain itu pula, berdasarkan tabel 9, menunjukkan bahwa nilai probabilitas terkecil adalah faktor pelayanan, demikian pula

untuk nilai t-hitung terbesar adalah faktor pelayanan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa faktor pelayanan adalah faktor yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja agen asuransi Bumi Putra 1912 Cabang Parigi.

PEMBAHASAN

Banyak orang yang membicarakan tentang pekerjaan makelar, juru bicara, dan sebutan yang lebih aktual seperti *salesman*, *sales executive*, atau *agent*. Dalam bidang jasa asuransi selain distribusi *internal* perusahaan atau *marketing direct* ada juga tenaga penjual *eksternal* yang sering disebut sebagai agen asuransi. Penjual atau agen yang profesional pasti sangat adaptif terhadap perkembangan dan perubahan. Perubahan, yaitu kemampuan untuk mengubah kebiasaan dan pola kehidupan, tidak dapat dihindari karena perubahan berevolusi terus-menerus. Agen asuransi merupakan salah satu dari strategi promosi yaitu *personal selling* yang termasuk dalam bauran pemasaran (*marketing mix*). *Personal selling* merupakan penyajian secara lisan oleh perusahaan kepada satu atau beberapa calon pembeli dengan tujuan agar barang atau jasa yang ditawarkan dapat terjual. Jadi, dalam *personal selling* terdapat kontak pribadi secara langsung antara penjual dan pembeli, sehingga dapat menciptakan komunikasi dua jalur antara pembeli dan penjual. Disamping menjelaskan atau memberitahukan tentang produk dan menggugah calon pembeli, *personal selling* juga menampung keluhan dan saran dari para pembeli, sebagai umpan balik bagi perusahaan.

Hanya orang-orang yang percaya diri dan memiliki kemampuan serta terus menerus mengikuti perkembangan atau perubahan yang akan mampu mencapai kesuksesan. Orang-orang inilah yang disebut sebagai penjual sukses atau profesional. Penjual yang profesional adalah penjual yang memiliki *salesmanship* yang tinggi. Secara umum, orang yang paling cepat menyebut *salesman* sebagai pengganti sebutan profesi seorang penjual. Padahal, *salesman* bersinonim dengan *salespeople*, *sales force*, *sales representative*, *sales person*, *sales executive*, *sales agent*, dan *sales wom*.

Demikian halnya dengan para agen Asuransi Bumi Putra 1912 Cabang Parigi, yang melaksanakan pekerjaan dengan

sebaiknya. Kinerja kerja mereka dipengaruhi oleh empat hal sebagaimana hasil penelitian ini, yaitu pelayanan, bonus, provisi dan jenjang karir.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelayanan, bonus, provisi dan jenjang karier berpengaruh secara serempak terhadap kinerja agen asuransi Bumi Putra 1912 Cabang Parigi. Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini terbukti kebenarannya. Pelayanan berpengaruh terhadap kinerja agen asuransi Bumi Putra 1912 Cabang Parigi. Bonus berpengaruh terhadap kinerja agen asuransi Bumi Putra 1912 Cabang Parigi. Provisi berpengaruh terhadap kinerja agen asuransi Bumi Putra 1912 Cabang Parigi. Jenjang karir berpengaruh terhadap kinerja agen asuransi Bumi Putra 1912 Cabang Parigi.

SARAN

Rekomendasi saran kepada Pimpinan Asuransi Bumi Putra 1912 Cabang Parigi agar terus melakukan peningkatan kinerja, dengan menonjolkan pelayanan, dalam artian kepastian posisi agen asuransi. Kepada agen asuransi agar tetap menjaga kinerja karena sebagai pelayanan jasa yang harus memberikan pelayanan prima, maka kinerja dibutuhkan dalam memberikan pelayanan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ni'mah, Istianah. 2016. "Analisis Kesejahteraan Karyawan Outsourcing Dalam Perspektif Karyawan PT Spirit Krida Indonesia." *Jurnal Ekonomi Syariah* 4(2): 300–317. Welfare, Outsourcing, Employees Perspective.
- Nopiando, Bambang. 2012. "Hubungan antara job insecurity dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan outsourcing." *Journal of Social and Industrial Psychology* 1(2): 1–6. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip/article/view/2637>.
- Nurdiani, Nina. 2014. "Teknik Sampling Snowball dalam Penelitian Lapangan." *ComTech: Computer, Mathematics and Engineering Applications* 5(2): 1110.
- Satria, R. Okky, dan Asep Kuswara. 2013. "Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Kerja Serta Implikasinya Pada Produktivitas

- Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung.” *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* 7(2): 74–83. <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/31>.
- Sujiyanto. 2017. “Pengaruh Integritas Dan Loyalitas Pegawai.” *Jimmu II*(2).
- Wirawan, Adhitomo, dan Ismi Nur Afani. 2018. “Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Dan Motivasi Karyawan Pada Cv Media Kreasi Bangsa.” *Journal of Applied Business Administration* 2(2): 242–57.
- Yusup, Febrinawati. 2018. “Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif.” *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan* 7(1): 17–23.