

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA AGEN ASURANSI PT PRUDENTIAL CABANG CIMAHI

EFFECT OF WORK MOTIVATION ON PERFORMANCE OF INSURANCE AGENT PT PRUDENTIAL CIMAHI BRANCH

Azizah Thalia Putriyan¹ Yulia Nur Hasanah²

^{1,2,3} Universitas Telkom, Bandung

azizahthaliap@student.telkomuniversity.ac.id¹, yulianurhasanah@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada PT Prudential cabang Kota Cimahi yang bergerak di bidang asuransi. Pekerjaan agen asuransi menuntut kinerjanya yaitu kemampuan menjual produk yang sedang launching, karena menjual produk asuransi lebih sulit di banding menjual barang yang wujudnya dapat dilihat konsumen. Menghadapi Pandemi COVID-19, para agen menghadapi kesulitan dalam menjual produk. Terkait dengan hal tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada Agen Asuransi Pt Prudential di Cabang Cimahi. Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif, dengan pendekatan deskriptif dan kausal, untuk mengumpulkan data digunakan teknik probability sampling yaitu simple random sampling. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan peneliti, sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 67 orang sampel yaitu agen PT Prudential cabang Cimahi. Analisis menggunakan teknik Regresi linier. Berdasarkan penelitian diperoleh kesimpulan, sebagai berikut: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap Kinerja Agen PT Prudential cabang Cimahi. Secara deskriptif didapat bahwa motivasi kerja berada pada kategori sedang dan kinerja karyawan berada pada kategori sedang. Untuk itu, peneliti menyarankan agar PT Prudential terutama para manager dapat menciptakan iklim komunikasi organisasi yang baik dengan membangun iklim komunikasi menjadi lebih terbuka dan bertindak tegas kepada para agen yang melanggar, untuk dapat meningkatkan kinerja.

Kata kunci: Motivasi kerja, Kinerja Karyawan, Agen Asuransi

Abstract

This research was conducted at PT Prudential Cimahi City branch. The job of an insurance agent requires performance, namely the ability to sell products that are being launched, because selling insurance products is more difficult than selling goods whose forms can be seen by consumers. Related to this, this study aims to determine how work motivation affects the performance of the Pt Prudential Insurance Agent in the Cimahi Branch. This study uses a quantitative technique, with a descriptive and causal approach, to collect data, a probability sampling technique is used, namely simple random sampling. Based on the calculations that have been carried out by the researcher, the sample who became the respondent in this study was adjusted to be as many as 67 samples, namely agents of PT Prudential Cimahi branch. Analysis using linear regression technique. Based on the research, it can be concluded as follows: There is a significant influence between work motivation on the performance of PT Prudential's agents, Cimahi branch. Descriptively, it was found that work motivation was in the medium category and employee performance was in the medium category. For this reason, the researcher suggests that PT Prudential, especially the managers, can create a good organizational communication climate by building a more open communication climate and acting decisively on agents who violate it, in order to improve performance.

Keywords: work motivation, employee performance, insurance agent

1. Pendahuluan

World Health Organization (WHO) pertanggal 11 Maret 2020, menyatakan bahwa wabah penyakit virus corona COVID-19 sebagai pandemi global hingga saat ini pandemi masi berlanjut dan terus bertambah korban. Di era pandemi seperti saat ini, telah berdampak luar biasa mulai dari individu, komunitas, masyarakat luas, perusahaan atau pihak swasta, negara bahkan global. Tidak hanya itu, pandemi ini berdampak juga pada aspek kehidupan, terutama pada kesehatan, selain itu juga aspek social, ekonomi, dan politik.

Di Indonesia sendiri pandemi sangat berdampak signifikan pada perkembangan ekonomi, mengalami perlambatan hingga minus 2% di 2020. Kondisi ini mengoreksi Indeks Harga Saham pada hampir semua negara, termasuk Indonesia. Ditengah kondisi yang penuh tantangan ini, pemutusan hubungan kerja (PHK) di Indonesia marak terjadi. Laman berita Tempo.co.id menunjukkan jumlah pekerja yang di PHK telah mencapai 3.5 juta. Masih menurut sumber yang sama, Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan jumlah pengangguran di Indonesia ada sebanyak 9,1 juta orang per Agustus 2021. Dilihat dari yang terjadi dapat ditarik kesimpulan bahwa Sumber Daya Manusia semakin berkurang di setiap perusahaan. Sedangkan sumber daya manusia dalam Prudential Life Assurance merupakan tokoh sentral dalam perusahaan. Semakin tinggi kemampuan karyawan, semakin tinggi pula kinerja organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada PT Prudential cabang Kota Cimahi yang bergerak di bidang asuransi. Peneliti memilih Prudential Cimahi karena terdapat fenomena pada Prudential Cimahi, dimana pihak perusahaan melakukan PHK besar-besaran dan menetapkan target lebih besar kepada agen, namun target lebih besar itu akan diapesiasi dengan reward dari perusahaan untuk memotivasi agen.

Jumlah agen PT Prudential cabang Kota Cimahi yang bergerak dibidang asuransi keseluruhan adalah 200 orang. Sistem aturan Prudential berbeda dengan asuransi lainnya dimana perusahaan tersebut tidak menggaji agen. Sistem yang dipakai adalah jika bekerja baru mendapatkan penghasilan atau saat mendapat nasabah minimal 3 case dan closing minimal 1 agen baru. Sistem ini diberlakukan semenjak adanya covid 19 masuk ke Indonesia, yang membuat perusahaan membuat sistem seperti ini. Berkaitan dengan gaji, semakin banyak mendapatkan nasabah yang didapat, maka akan semakin besar gaji yang didapatkan semakin besar, begitu juga dengan hal sebaliknya.

Kinerja Karyawan dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu [1].

Motivasi sebagai upaya dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang di kehendaki karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan di doring keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu, berbagai penelitian menyatakan bahwa faktor yang sangat berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja.

Situasi ini menggambarkan juga adanya penurunan Annual Premium (APE) yang dihasilkan oleh para karyaan aktif, dimana terjadi penurunan drastis pada tahun 2020, dan sampai saat tahun 2021, dengan jumlah agen aktif terbatas, nilai APE ini masih belum sampai ke titik sebelumnya.

Berdasarkan pada latar belakang, Melihat pentingnya Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan terhadap agen asuransi, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan menuangkannya dalam sebuah penelitian berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Agen Asuransi PT Prudential Cabang Cimahi”**

2. Tinjauan Pustaka

Motivasi Kerja

Menurut [1] menjelaskan bahwa motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan baik secara internal dan eksternal, sedangkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Sedangkan menurut [2] disebutkan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya untuk mendorong semangat atau gairah bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut [3] motivasi berarti pemberian motif. Seseorang melakukan suatu tindakan pada umumnya mempunyai suatu motif yang disengaja. Namun, dibalik itu ada maksud atau tujuan yang mendorong melakukan suatu tindakan. Menurut [4] menjelaskan bahwa motivasi berasal dari kata latin *move*, yang berarti dorongan

atau menggerakkan. Pentingnya motivasi karena motivasi sebagai hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya lebih giat bekerja dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal.

Kinerja

Kinerja diartikan sebagai prestasi kerja atau didefinisikan sebagai apa yang dilakukan dan yang tidak dilakukan oleh pegawai. Menurut [5] Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Sedangkan menurut [6] menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang memiliki hubungan yang kuat dengan tujuan organisasi, memberikan kontribusi ekonomi serta melihat kepuasan konsumen. Menurut [7] kinerja adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari keahlian, kemampuan, dan keinginan yang dicapai.

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Pada penelitian yang dilakukan oleh Maizar dengan objek penelitian karyawan PT Perkebunan Nusantara VI (Persero) Pasaman Barat dan menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjadi dasar hipotesis awal bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kausalitas. Sementara itu penelitian kausalitas menurut [8] adalah penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut [9] variabel operasional adalah suatu proses menurunkan variabel yang terkandung dalam masalah penelitian menjadi bagian-bagian terkecil sehingga mempermudah mengetahui penelompokan masalah. Menurut [8] Variabel penelitian adalah suatu atribut atau nilai atau sifat dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel Independen atau variabel bebas menurut [9] adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen atau variabel bebas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja. Variabel dependen atau variabel terikat menurut [9] adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi sebab akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat atau dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 200 agen PT Prudential cabang Cimahi. Penelitian ini menggunakan teknik probability sampling yaitu simple random sampling. Dalam populasi penelitian ini berjumlah 200 agen PT Prudential cabang Cimahi. sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 67 orang, sehingga dalam penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebanyak 67 responden yaitu agen PT Prudential cabang Cimahi.. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari metode survei dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden.

4. Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini merupakan agen PT Prudential cabang Cimahi sebanyak 67 orang, selanjutnya dari hasil pengumpulan dan pengolahan data melalui penyebaran kuesioner kepada responden tersebut dapat diketahui beberapa karakteristik responden yang diteliti dan selengkapnya yaitu, sebagai berikut :

Analisis Deskriptif

- tanggapan dari 67 orang agen PT Prudential cabang Cimahi mengenai motivasi kerja, dapat diketahui bahwa hasil skor persentase mengenai motivasi sebesar 67.89%, hasil skor persentase tersebut berada pada kriteria sedang, sehingga dapat dinyatakan bahwa adanya motivasi kerja yang cukup tinggi dari para agen PT Prudential cabang Cimahi.
- Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan, diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada agen PT Prudential cabang Cimahi sebanyak 67 orang, diperoleh hasil skor persentase mengenai kinerja karyawan sebesar 64.24%, hasil skor persentase tersebut berada pada kriteria sedang, sehingga dapat dinyatakan bahwa kinerja agen PT Prudential cabang Cimahi cukup baik dalam menjalankan segala pekerjaan tugas tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Untuk menghitung uji validitas instrumen menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017:183)

Berikut hasil uji validitas uji coba pada 30 responden, dengan probabilitas 5% sehingga diperoleh hasil r tabel sebesar 0.361, berikut hasil uji validitas yang diperoleh:

Tabel 1.
Uji Validitas (N=30 R)

Variabel	No Item	Rhitung	Rtabel	Kesimpulan
Motivasi (X)	P1	0.685	0.361	Valid
	P2	0.696	0.361	Valid
	P3	0.557	0.361	Valid
	P4	0.670	0.361	Valid
	P5	0.567	0.361	Valid
	P6	0.720	0.361	Valid
	P7	0.591	0.361	Valid
	P8	0.524	0.361	Valid
	P9	0.407	0.361	Valid
	P10	0.596	0.361	Valid
	P11	0.570	0.361	Valid
	P12	0.452	0.361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0.695	0.361	Valid
	P2	0.800	0.361	Valid
	P3	0.371	0.361	Valid
	P4	0.428	0.361	Valid
	P5	0.482	0.361	Valid
	P6	0.617	0.361	Valid
	P7	0.736	0.361	Valid
	P8	0.590	0.361	Valid
	P9	0.610	0.361	Valid
	P10	0.559	0.361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 1 diatas hasil uji validitas uji coba pada 30 responden, diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan pada kedua variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari rtabel 30 responden sebesar 0.361, sehingga didapatkan disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada masing-masing variabel dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Priyanto dalam Natakusumah (2015:60), suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Alpha Cronbach lebih besar dari 0,6. Untuk mengetahui suatu instrumen tersebut reliabel, dapat diuji dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach

Tabel 2.
Uji Reliabilitas (30 R)

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Motivasi (X)	0.824	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.786	0.600	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan uji reliabilitas yang telah dilakukan, diketahui nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,60, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kuesioner dalam penelitian ini reliabel yaitu dapat dipercaya atau dapat diandalkan sehingga dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pada penelitian ini uji normalitas yang akan dilakukan pada penelitian ini untuk mengetahui normal atau tidaknya sebuah data adalah uji *kolmogrov-smirnov*. Menurut Priyatno (2014:78) data dikatakan normal apabila nilai signifikan (*asyp sig 2-tailed*) > 0,05

Tabel 3.
Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.09175650
Most Extreme Differences	Absolute	.042
	Positive	.042
	Negative	-.035
Test Statistic		.042
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan tabel 3 diatas, hasil uji normalitas dengan kolmogorov smirnov diperoleh hasil signifikansi (*asyp. sig. (2-tailed)*) sebesar 0.200, dikarenakan hasil signifikansi (*asyp. sig. (2-tailed)*) sebesar 0.200>0.05, maka dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedestisitas

Pada uji heteroskedastisitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Glejser.

Tabel 4.
Heteroskedestisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.668	1.655		1.612	.112
	Motivasi	.019	.050	.047	.376	.708

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan tabel 4 di atas, hasil uji heteroskedastisitas dengan glesjer diperoleh hasil signifikansi (*pvalue*) pada variabel independent sebesar 0.708, dikarenakan hasil signifikansi 0.708>0.05, maka dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 5.
Analisis regresi linier sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.571	2.810		.203	.840
	Motivasi	.720	.085	.723	8.443	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, maka diperoleh hasil persamaan regresi linier sederhana, sebagai berikut:

$$Y = 0.571 + 0.720X$$

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 0.571, artinya jika motivasi kerja bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 0.571.
- Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0.720 yang bernilai positif, yang artinya jika motivasi kerja meningkat satu-satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.720.

Koefisien Determinasi

Tabel 6.
Koefisien determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.723 ^a	.523	.516	4.12311	

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 diatas, diperoleh hasil koefisien determinasi yang ditunjukkan pada hasil rsquare sebesar 0.523 atau 52.3%, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 52.3% kontribusi pengaruh dari variabel independent motivasi kerja terhadap variabel dependent kinerja karyawan di PT Prudential cabang Cimahi, sedangkan sisanya

sebesar 47.7% merupakan kontribusi pengaruh dari variabel lain diluar penelitian ini seperti lingkungan kerja (Wijaya, 2017), disiplin kerja (Novalena, 2017), Produktivitas (Laksmiari, 2019)

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Kriteria pengambilan keputusan pada uji t, yaitu sebagai berikut:

- a) H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$. Hal itu mempunyai arti bahwa kualitas pelayanan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pelanggan.
- b) H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$. Hal itu mempunyai arti bahwa kualitas pelayanan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pelanggan.

Dengan t_{tabel} diperoleh dari hasil probabilitas 5% dan $df=67-2=65$, maka diperoleh hasil t_{tabel} sebesar 1.997. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil pengujian hipotesis mengacu pada tabel 4.7 sebagai hasil analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan tabel 4.7 diatas, hasil pengujian hipotesis pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 8.443 dengan signifikansi ($p\text{value}$) sebesar 0.000, dikarenakan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.443 > 1.997$) dan signifikansi ($p\text{value}$) $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap Kinerja Agen PT Prudential cabang Cimahi.

Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja agen asuransi PT Prudential cabang Cimahi yang berjumlah 67 Agen. Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui bahwa variabel independen terdiri dari motivasi kerja dan variabel dependen yaitu kinerja bahwa berada pada kategori sedang.

Sementara itu variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kinerja Agen. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 67,89% hal ini berarti bahwa motivasi kerja dalam PT Prudential Cimahi cabang Cimahi berpengaruh terhadap Kinerja Agen pada perusahaan. Sedangkan variabel Kinerja (Y) berpengaruh signifikan terhadap variabel (X) yaitu motivasi besarnya skor sebesar 62,24% , hal ini berarti bahwa kinerja karyawan perusahaan PT Prudential cabang Cimahi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.

Dengan demikian, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Septiani dan Nuridin (2016) dengan objek penelitian karyawan PT Astra Honda Motor di Cikampek dan menemukan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang selalu ada dalam setiap benak karyawan inilah yang menjadi pendorong untuk meningkatkan kinerja para karyawannya yang berimbas kepada pencapaian hasil dari sebuah organisasi itu sendiri. Dengan adanya motivasi dalam setiap individu yang diharapkan adalah adanya peningkatan kinerja. Dan motivasi juga merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh lebih kepada setiap individu jika kondisi individu tersebut berada di bawah standar.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prudential Cabang Cimahi", maka diperoleh kesimpulan, dimana Motivasi kerja para agen PT Prudential cabang Cimahi diperoleh hasil skor persentase mengenai motivasi sebesar 67.89%, hasil skor persentase tersebut berada pada kriteria sedang, sehingga dapat dinyatakan bahwa adanya motivasi kerja yang cukup tinggi dari para agen PT Prudential cabang Cimahi. Kinerja para agen PT Prudential cabang Cimahi diperoleh hasil skor persentase mengenai kinerja karyawan sebesar 64.24%, hasil skor persentase tersebut berada pada kriteria sedang, sehingga dapat dinyatakan bahwa kinerja agen PT Prudential cabang Cimahi cukup baik dalam menjalankan segala pekerjaan tugas tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap Kinerja Agen PT Prudential cabang Cimahi.

Referensi

- [1] Martinus, E., & Budiyanto, B. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- [2] Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama, Bandung.
- [3] Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan Belas. Bumi Aksara, Jakarta.
- [4] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- [5] Fahmi, Irham. (2016). *Teori Dan Teknik Pengambilan Keputusan Kualitatif Dan Kuantitatif*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- [6] Sumardjo, Mahendro, Priansa, Donni Juni. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia : Konsep-Konsep Kunci*. Bandung: CV Alfabeta.
- [7] Maizar, J. (2017). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Pasaman Barat. *Jurnal Ekobistek*, 6(2).
- [8] Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- [9] Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

