

**PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA AGEN PADA PT. MANULIFE INDONESIA ASSURANCE
DI JEMBER**

*(The Effect of Education, Training and Motivation To Agent's Performance Improvement
At PT. Manulife Indonesia Assurance)*

**Asri Oktiani, SE., MM
Staf Pengajar Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Moch. Sroedji Jember**

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of education, training and motivation of the agent's improvement the PT. Manulife Indonesia Assurance, Jember branch and to identify the most dominant factor of the agent's performance improvement. The research data was obtained from questionnaires, observation and interviews with stakeholders. The study indicate that: 1) According to the results of the regression analysis, the variables of education, training and motivation partial effect on labor improvemet of the insurance agent in the PT Manulife Indonesia Assurance Jember branch, 2) based on the results of the regression analysis, the variables of education, training and motivation simultaneous effect on the improvement of the insurance agent in the PT Manulife Indonesia Assurance Jember Branch, and 3) the results of the regression test indicates that the most dominant variable affecting labor improvement is the insurance agent training with its highest regression coefficient and largest t count compare to the other variables.

Keywords : Education , Training and Motivation

LATAR BELAKANG

Salah satu asuransi jiwa yang ada di Indonesia adalah PT. Manulife Indonesia Assurance, yang dituntut dapat meningkatkan sikap profesionalitasnya. Profesionalitas ini salah satunya harus didukung dengan semangat yang tinggi dalam bekerja pada diri karyawan. Semangat ini juga harus dimiliki oleh para agen yang merupakan mitra kerja perusahaan yang

berperan sebagai ujung tombak dalam proses pemasaran asuransi. Peningkatan produktivitas yang dapat dilakukan oleh agen asuransi adalah menjual sebanyak mungkin produk asuransi kepada calon nasabah. Maka premi yang diperoleh juga akan meningkat. PT .Manulife Indonesia Assurance sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa asuransi, dimana dalam menjalankan kegiatan usaha maka

perusahaan dalam menawarkan dan menjual polis asuransi kepada masyarakat tidak lepas dari peran serta petugas lapangan asuransi atau agen asuransi yang mereka rekrut.

Market share PT Manulife Indonesia Assurance adalah Unit Link dan menjadi produk Prudential Indonesia yang paling laris. Unit link merupakan produk asuransi jiwa yang dikaitkan dengan investasi. Pendapatan premi unit link Prudential naik 28% sampai 46% dalam jangka waktu 5 tahun sejak tahun 2010. Produk unit link masih kuat karena minat masyarakat terhadap produk ini besar. ” Sifat unit link yang transparan serta masih dangkalnya pasar membuka peluang lebih besar,” Unit link Manulife memiliki pangsa pasar 15% dari total pasar keseluruhan. Adapun pangsa pasar Manulife sebesar 33%. Baik produk unit link konvensional maupun syariah memberikan kontribusi yang besar. “Unit link konvensional 75% dan syariah 25%.” (Tahitian, 2014).

Penelitian ini merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Rony (2011) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan terutama variabel metode. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat

produktivitas kerja karyawan. Dalam hal ini karyawan telah memahami yang menjadi pekerjaan dan tugas mereka sehingga dalam pelaksanaannya dapat sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah faktor pendidikan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja agen pada PT. Manulife Indonesia Assurance Cabang Jember?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja agen pada PT. Manulife Indonesia Assurance Cabang Jember?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja agen pada PT. Manulife Indonesia Assurance Cabang Jember?
4. Faktor manakah yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas agen pada PT Manulife Indonesia Assurance Cabang Jember?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor pendidikan, pelatihan dan motivasi terhadap peningkatan kinerja agen pada PT Manulife Indonesia Assurance Cabang Jember.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja agen pada PT Manulife Indonesia Assurance Cabang Jember.

KEGUNAAN PENELITIAN

1. Manfaat teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan khasanah pengetahuan bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya dalam psikologi industri dan organisasi.
2. Memperkaya kajian empiris mengenai produktivitas kerja dalam kaitannya dengan pendidikan, pelatihan dan motivasi.
3. Dapat dijadikan kajian untuk penelitian selanjutnya yang menaruh perhatian yang sama yaitu mengenai bagaimana pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas agen asuransi.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi organisasi atau perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan pendidikan, pelatihan dan motivasi serta hubungannya dengan produktivitas kerja agen asuransi

TINJAUAN PUSTAKA

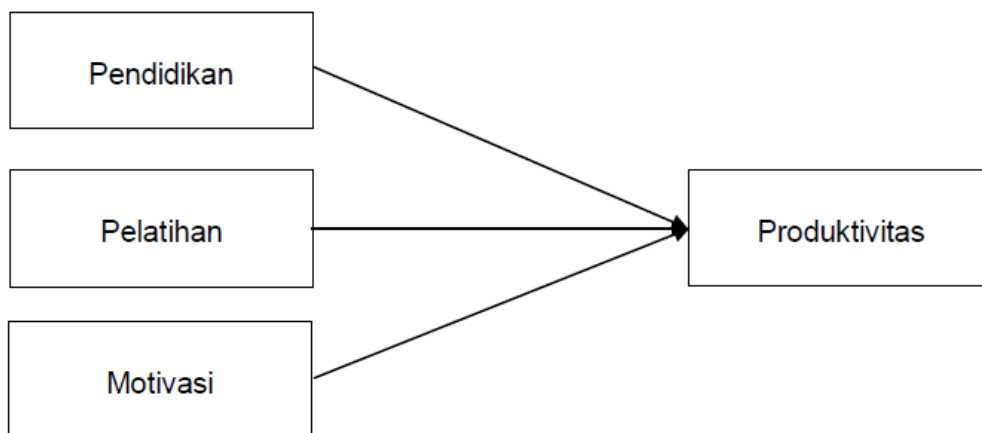
Perusahaan selalu berusaha agar produktivitas kinerja setiap karyawan dapat ditingkatkan. Untuk mencapai peningkatan kinerja yang tinggi dari setiap karyawan diperlukan adanya moral kerja yang tinggi pula, sebab dengan moral kerja yang tinggi diharapkan semangat kerja akan meningkat. Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang mengkhususkan dalam bidang personalia atau kepegawaian, (Handoko, 2004). Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi, individu dan masyarakat. Handoko (2004), untuk memperlancar dan mempermudah tercapainya tujuan organisasi, maka manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi juga mempunyai tujuan salah satunya adalah produktivitas. Nawawi (2005) produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Sedangkan secara umum adalah bahwa produktivitas merupakan ratio antara

kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan dan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja adalah melalui pendidikan. Pengertian pendidikan menurut Hasbullah (2009) menyatakan bahwa “Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat”. Selain pendidikan, karyawan juga membutuhkan pelatihan. Pelatihan (training) secara sederhana didefinisikan oleh Pramudyo (2007) sebagai: “Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya”. Yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya empat hal yang harus diperhatikan. Yaitu proses pelatihan, kinerja,

peserta pelatihan, dan pekerjaan. Harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan. Dalam proses pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik. Untuk menjadi lebih baik, seorang karyawan membutuhkan dorongan. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dengan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal, (Hasibuan, 2005).

HIPOTESIS



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan latar belakang, tinjauan empirik dan kerangka pemikiran teoritis yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- a. Faktor pendidikan, pelatihan, motivasi berpengaruh terhadap produktivitas agen pada PT Manulife Indonesia Assurance Cabang Jember.
- b. Pelatihan adalah faktor yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas agen pada PT Manulife Indonesia Assurance Cabang Jember.

METODE PENELITIAN

1. Rancangan Penelitian

Penelitian mengenai Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Agen Asuransi ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mencari keterkaitan pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi dalam kaitannya dengan produktivitas kerja khususnya pada agen asuransi PT Manulife Indonesia Assurance Cabang Jember dengan mengumpulkan data-data melalui pengamatan dan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan informasi yang akurat sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan.

2. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Dalam penyusunan proposal ini diperlukan data yang relevan dengan obyek yang diteliti. Dalam rangka pengumpulan data tersebut maka penulis dalam hal ini mengadakan penelitian pada PT Manulife Indonesia Assurance Cabang Jember. Waktu penelitian yang dibutuhkan oleh peneliti di mulai bulan November sampai bulan Desember tahun 2014.

3. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data keterangan yang diperlukan dalam penyusunan laporan maka penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data penelitian yaitu Kuesioner, Metode Observasi, Wawancara, Penelitian Pustaka (Library Research)

4. Jenis dan Sumber Data

Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka jenis dan sumber data yang digunakan dalam proposal ini adalah Data Kualitatif dan Data Kuantitatif dengan sumber data primer dan sekunder.

5. Populasi Dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah seluruh subjek atau objek dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti. Populasi penelitian adalah semua agen PT Manulife Indonesia

Assurance Cabang Jember yaitu sebanyak 180 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah suatu himpunan atau bagian dari unit populasi. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan beberapa sampel yang dibutuhkan, maka digunakan rumus Slovin, Jika diketahui jumlah populasi agen PT Manulife Indonesia Assurance Cabang Jember yang berjumlah 180 orang, maka jumlah sampel dapat dihitung sebagai berikut:

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

$$n = \frac{180}{1 + 180 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{180}{1 + 1,80}$$

$$= 64,28 \text{ responden}$$

$$= 64 \text{ responden}$$

6. Skala Pengukuran Penelitian

Dalam penelitian ini di gunakan Skala Likert yang merupakan salah satu

bentuk dari Skala Sikap. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut (Simamora, 2004:46):

- Sangat Baik (SB) dengan bobot nilai 5
- Baik (B) dengan bobot nilai 4
- Cukup Baik (CB) dengan bobot nilai 3
- Kurang Baik (KB) dengan bobot nilai 2
- Tidak Baik (TB) dengan bobot nilai 1

7. Kelayakan Instrumen Data

Pada setiap pengukuran selalu diharapkan diperoleh hasil ukur yang akurat dan objektif. Salah satu upaya untuk mencapainya adalah alat ukur yang digunakan harus valid atau sah dan reliabel atau andal (Simamora, 2004).

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mendapatkan validitas yang tinggi dari instrumen penelitian sehingga bisa memenuhi persyaratan. Suatu kuesioner dikatakan valid (sah), apabila pernyataan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner. Uji validitas dengan menggunakan teknik korelasi r product moment dengan tingkat signifikansi 0,5 yakni mengkorelasikan skor setiap butir pertanyaan dengan skor total variabelnya.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan guna memperoleh gambaran yang tetap mengenai apa yang diukur. Suatu kuesioner dikatakan reliable (andal) apabila jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas menggunakan teknik Cronbach's alpha dengan menggunakan metoda Cronbach's alpha (α) yang menunjukkan keterandalan (konsistensi) butir pertanyaan berhubungan positif dengan butir pertanyaan yang lain. Jika koefisien Cronbach's alpha (α) bernilai lebih besar dari reliabilitas minimum, yaitu 0,6 maka butir-butir pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dapat diterima atau dikatakan reliabel.

8. Definisi Variabel Operasional

Dalam penelitian ini digunakan beberapa variabel yang didefinisikan secara operasional sehingga dapat dijadikan petunjuk dalam melakukan penelitian juga sebagai petunjuk bagi yang membaca.

1. Variabel Independen

Yaitu variabel bebas yang tidak tergantung pada variabel lainnya atau bisa disebut sebagai variabel yang mempengaruhi variabel dependen. Pada penelitian ini berupa pendidikan, pelatihan dan motivasi yang dapat didefinisikan sebagai segala bentuk upaya yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas agen

asuransi. Berikut variabel independen yang terdiri dari:

- 1) Pendidikan adalah kegiatan yang dilakukan oleh PT. Manulife Indonesia Assurance Cabang Jember untuk memberikan pengetahuan dan wawasan kepada setiap agen, dengan indikator sebagai berikut: (Suwatno dan Donni, 2011).
 - a. Orientasi pengetahuan
 - b. Pentingnya pengetahuan
 - c. Pengetahuan agen
- 2) Pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan oleh PT. Manulife Indonesia Assurance Cabang Jember untuk meningkatkan skill dan keterampilan bagi setiap agen, dengan indikator sebagai berikut: (Suwatno dan Donni, 2011).
 - a. Orientasi pelatihan
 - b. Keterampilan agen
 - c. Kemampuan agen
- 3) Motivasi adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri setiap agen PT. Manulife Indonesia Assurance Cabang Jember sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakannya, dengan indikator sebagai berikut: (Suwatno dan Donni, 2011).
 - a. Sikap kebutuhan karyawan
 - b. Sikap tabah dan jujur

c. Sikap pantang menyerah

2. Variabel Dependen

Yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Pada penelitian ini berupa produktivitas kerja agen asuransi. Produktivitas kerja agen asuransi yang teramati dari perilaku agen itu sendiri merupakan salah satu tahap dari proses peningkatan produktivitas kerja agen asuransi. Produktivitas kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang agen asuransi yang ditunjukkan oleh PT Manulife Indonesia Assurance Cabang Jember dalam menjual produk asuransi, dengan indikator sebagai berikut: (Suwatno dan Donni, 2011).

- a. Kualitas agen
- b. Kuantitas agen
- c. Standar waktu

9. Analisis Data

1. Analisis deskriptif

Suatu analisis yang dilakukan untuk menguraikan pelaksanaan pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja agen asuransi yang dilakukan oleh PT Manulife Indonesia Assurance Cabang Jember melalui kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden dalam penelitian ini.

2. Analisis kuantitatif

Dengan menggunakan metode analisis regresi berganda, yaitu untuk

menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas agen asuransi, dengan menggunakan rumus yaitu: (Santoso, 2007).

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y : Produktivitas Agen

X1 : Pendidikan

X2 : Pelatihan

X3 : Motivasi

b0 : Konstan

b1-b3 : Koefisien Regresi

e : Error

3. Uji parsial (t)

Menunjukkan seberapa jauh pengaruh dari satu variabel individual dalam sumbangsinya terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independen, dengan tingkat signifikansi ($\alpha = 0.05$). Kriteria hipotesis yang diuji :

- Terima H_0 tolak H_a , jika nilai signifikansi $t > 0,05$.

- Tolak H_0 terima H_a , jika nilai signifikansi $t < 0,05$.

4. Uji simultan (F)

Pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan yaitu untuk melihat pengaruh dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria hipotesis yang diuji :

- Terima H_0 tolak H_a jika nilai signifikansi F hitung $> 0,05$
- Tolak H_0 terima H_a jika nilai signifikansi F hitung $< 0,05$

Hasil Analisis Uji Validitas

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa instrumen penelitian untuk semua subdimensi dan variabel bersifat valid, sebab memiliki nilai corrected item total correlation yang sudah diatas dari 0,30. Dengan demikian data penelitian bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian

Tabel 5.9. Hasil Validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item Total Correlation	Rstandar	Ket
Pendidikan	Indikator 1	0,673	0,30	Valid
	Indikator 2	0,662	0,30	Valid
	Indikator 3	0,439	0,30	Valid
Pelatihan	Indikator 1	0,781	0,30	Valid
	Indikator 2	0,775	0,30	Valid
	Indikator 3	0,729	0,30	Valid
Motivasi	Indikator 1	0,695	0,30	Valid
	Indikator 2	0,716	0,30	Valid
	Indikator 3	0,617	0,30	Valid
Produktivitas	Indikator 1	0,780	0,30	Valid
	Indikator 2	0,655	0,30	Valid
	Indikator 3	0,675	0,30	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2014

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

hipotesis penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 5.10. Hasil Reliabilitas

Variabel	Conbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Pendidikan	0,692	0,60	Reliabilitas
Pelatihan	0,808	0,60	Reliabilitas
Motivasi	0,756	0,60	Reliabilitas
Produktivitas	0,777	0,60	Reliabilitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer, 2014

Nilai cronbach's alpha semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel pendidikan,

pelatihan, motivasi dan produktivitas kerja agen, semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel

Analisis Regresi

Tabel 5.11. Hasil Analisis Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.900	.701		1.284	.204
	Pendidikan	.371	.128	.276	2.905	.005
	Pelatihan	.417	.089	.441	4.679	.000
	Motivasi	.382	.110	.317	3.459	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Hasil olahan data primer menggunakan spss 17, 2014

Dari hasil regresi yang diperoleh maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,900 + 0,371X_1 + 0,417X_2 + 0,382X_3$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti sebagai berikut :

- $b_0 = 0,900$ yang berarti nilai konstanta, dengan adanya pendidikan, pelatihan, dan motivasi maka produktivitas agen PT. Manulife Indonesia Assurance meningkat.
- Koefisien regresi pendidikan (X_1) bernilai positif sebesar 0,371, hal ini menunjukkan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas agen PT. Manulife Assurance, sehingga dengan adanya pendidikan akan meningkatkan produktivitas agen asuransi.
- Koefisien regresi pelatihan (X_2) bernilai positif sebesar 0,417, hal ini

menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas agen PT. Manulife Indonesia Assurance, sehingga dengan adanya pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja agen asuransi.

- Koefisien regresi motivasi (X_3) bernilai positif sebesar 0,382, hal ini menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas agen PT. Manulife Indonesia Assurance, sehingga dengan adanya motivasi akan meningkatkan produktivitas agen asuransi.

Selanjutnya dapat disajikan hasil koefisien determinasi pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas agen yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.12. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.719 ^a	.518	.493	.38364	.518	21.461	3	60	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan, Pendidikan

Sumber : Hasil olahan data primer menggunakan spss 17, 2014

Berdasarkan tabel tersebut di atas yakni hasil olahan data korelasi, nampak

bahwa $R = 0,719$ yang menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan motivasi mempunyai hubungan yang kuat dan positif, sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,518$ yang menunjukkan bahwa secara statistik pendidikan, pelatihan, dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas agen sebesar $51,8\%$ dan sisanya sebesar $48,2\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

1) Pengaruh pendidikan terhadap produktivitas agen

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel pendidikan terhadap variabel produktivitas agen menunjukkan nilai t-hitung sebesar $2,905$ dan memiliki nilai probabilitas sebesar $0,005$ yang lebih kecil dari $0,05$, hal ini berarti bahwa pendidikan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas agen. Berdasarkan data di atas

dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pendidikan (X_1) dapat menerangkan variabel terikatnya yaitu produktivitas agen.

2) Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas agen

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel pelatihan terhadap variabel produktivitas agen menunjukkan nilai t-hitung sebesar $4,673$ dan memiliki nilai probabilitas sebesar $0,000$ yang lebih kecil dari $0,05$, hal ini berarti bahwa pelatihan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas agen. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel pelatihan (X_2) dapat menerangkan variabel terikatnya yaitu produktivitas agen.

3) Pengaruh motivasi terhadap produktivitas agen

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel motivasi terhadap variabel produktivitas agen menunjukkan nilai t-hitung sebesar $3,459$ dan memiliki nilai probabilitas sebesar

0,001 yang lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa motivasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas agen. Berdasarkan data di atas dapat

disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi (X3) dapat menerangkan variabel terikatnya yaitu produktivitas agen.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5.13. Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.476	3	3.159	21.461	.000 ^a
	Residual	8.831	60	.147		
	Total	18.307	63			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pelatihan, Pendidikan

b. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Hasil olahan data primer menggunakan spss 17, 2014

Dari hasil analisis regresi uji F dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dibuktikan dari nilai F-hitung sebesar 21,461 dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi (sig) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas agen asuransi atau dapat dikatakan bahwa pendidikan, pelatihan dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas agen pada PT. Prudential Life Assurance Cabang Jember .

Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian menguraikan pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas agen pada PT. Manulife Indonesia Assurance Cabang Jember.

1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Produktivitas Agen

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk pendidikan sebesar 0,371 selain itu memiliki nilai t-hitung = 2,905 dan memiliki nilai p-value = 0,005 < 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa pendidikan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas agen pada PT. Manulife Indonesia Assurance Cabang Jember. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang

dikemukakan oleh Soekidjo (2003) bahwa pendidikan yang tinggi dari seorang karyawan akan mempengaruhi kemampuannya dalam mencapai produktivitas secara optimal.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Agen

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk pelatihan sebesar 0,417 selain itu memiliki nilai t-hitung = 4,679 dan memiliki nilai p-value = 0,000 < 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas agen pada PT. Manulife Indonesia Assurance Cabang Jember. Salah satu jenis pelatihan bagi agen asuransi adalah “PRUfast start” merupakan program pelatihan wajib bagi para agen baru. Pelatihan ini membekali para agen baru dengan pengetahuan menyeluruh tentang profil perusahaan dan jaringan bisnis, konsep dasar asuransi, produk-produk asuransi, prosedur operasional asuransi, pembekalan ujian AAJI dan pembuatan janji temu dengan calon nasabah. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erna Fitriyani (2013) yang mengatakan bahwa pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Sumber

Alfaria Trijaya, Tbk baik secara parsial maupun simultan, sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erna Fitriyani.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Agen

Dari hasil persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk motivasi sebesar 0,382 selain itu memiliki nilai t-hitung = 3,459 dan memiliki nilai p-value = 0,001 < 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas agen pada PT. Manulife Indonesia Assurance Cabang Jember. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2005) bahwa motivasi adalah merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dengan termotivasi, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Organisasi dalam memberikan dorongan dan menggerakkan agar karyawan bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran serta dari semua pihak.

PENUTUP

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa simpulan dari hasil analisis yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel pendidikan, pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja agen asuransi pada PT. Manulife Indonesia Assurance Cabang Jember.
2. Berdasarkan hasil pengujian regresi yang telah diuraikan maka variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja agen asuransi pada PT. Manulife Indonesia Assurance Cabang Jember adalah pelatihan, hal ini disebabkan karena pelatihan memiliki nilai koefisien regresi dan nilai t hitung yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel lainnya.
3. Berdasarkan uji determinasi diketahui bahwa variabel pendidikan, pelatihan dan motivasi mempengaruhi produktivitas kerja agen asuransi pada PT. Manulife Indonesia Assurance Cabang Jember sebesar 51,8% dan sisanya sebesar

48,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SARAN

Dari hasil kesimpulan yang telah dikemukakan, maka adapun saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil simpulan tersebut adalah :

1. Disarankan untuk meningkatkan pendidikan, pelatihan dan motivasi sehingga diharapkan akan diikuti oleh adanya peningkatan produktivitas kerja agen asuransi khususnya pada PT. Manulife Indonesia Assurance Cabang Jember seperti memberikan beasiswa bagi para agen agar meningkatkan pengetahuan atau pendidikannya, training tiap bulan agar melatih keterampilan agen dalam menjual produk asuransi dan membuat pertemuan di tiap minggunya bagi para agen berkumpul untuk membagi pengalaman dan saling memotivasi satu sama lainnya.
2. Disarankan PT. Manulife Indonesia Assurance Cabang Jember selalu membuat produk-produk yang inovasi dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat pada umumnya seperti produk kesehatan anak dan lansia.

3. Disarankan agar mempertahankan produktivitas kerja agen yang sudah maksimal dengan cara memberikan atau menaikkan insentif dan menambah bonus jika agen tersebut berprestasi seperti bonus berkeliling dunia tidak hanya di Eropa tapi seluruh manca negara.
4. Disarankan kepada agen agar selalu ramah dan melayani nasabahnya dengan baik dan mempercepat proses pembuatan klaim dari nasabah agar nasabah merasa dihargai dan memperpanjang polis asuransi mereka seperti memperhatikan nasabah tiap bulan dan tahunnya baik itu bertemu langsung atau melalui telepon dan lainnya.
5. Penelitian ini juga menyarankan perlunya penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas agen mengingat R square sebesar 51,8% dan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti disiplin kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Hasyim A. 2009. **Pengantar Asuransi**. cetakan Pertama. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Basu Swasta dan Ibnu Sukotjo. 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Ketiga, Penerbit: BPFE, Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit : PT. Indeks. Jakarta.
- Dharma, Agus. 2005. **Manajemen Prestasi Kerja**. Penerbit: Rajawali Pers. Jakarta.
- Erna Fitriyani. 2013. **Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi, Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Di Makassar**. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Muslim Indonesia (UMI) Makassar.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2004. **Manajemen**, edisi kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Hasbullah. 2009. **Dasar-dasar Ilmu Pendidikan**. Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali
- Hasibuan, Malayu Sp. 2005. **Manajemen SDM**. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Irianto, Yusuf, 2001, "**Competency Based Training**."
- Mangkunegara, A. dan Anwar Prabu. 2006. **Perencanaan dan Pengembangan SDM**. Bandung : Refika Aditama.
- Mangkuprawira, Syafry. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi**. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Manullang, M. dan Marihot, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi pertama, Penerbit : BPFE, Yogyakarta.
- Mathis L Robert, John.H. Jackson. 2006. **Sumber Daya Manusia**. Jakarta : PT.Salemba Empat.
- Muchdarsyah, Sinungan. 2008. **Produktivitas Apa dan Bagaimana**. Jakarta : Bumi Aksara
- Nawawi Hadari. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif**. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.