

## Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Agen Asuransi

Rahayu Swandayani <sup>(1)</sup>

I Gusti Ayu Wimba <sup>(2)</sup>

I Wayan Suartina <sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia  
e-mail: iraswandayani25@gmail.com

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of work motivation, competence and compensation on the performance of insurance agents at the Mandiri Cakra Ning Nusa Marketing Office of PT Sun Life Denpasar. The population is all 97 insurance agents at the Mandiri Cakra Ning Nusa Marketing Office of PT Sun Life Denpasar, so the census method is used. The method of data collection uses questionnaires, observations, interviews and documentation studies. The data analysis techniques used are Multiple Linear Regression Analysis, determination coefficient analysis, Significant test t and Significant test F. Results of this study are 1) T value calculate variable work motivation = 2.458, significant value is  $0.016 < \alpha = 0.05$  then work motivation has a positive and significant effect on the performance of insurance agents. 2) the T value calculates the competency variable = 2.997 and the significant value is  $0.003 < \alpha = 0.05$  then the competence has a positive and significant effect on the performance of the insurance agent. 3) the value of T calculate the variable compensation = 2.701 and the significant value is  $0.008 < \alpha = 0.05$  then the compensation has a positive and significant effect on the performance of the insurance agent (4) The value of F-count 119.386 is greater than the value of F-table 3.09 then work motivation, competence and compensation simultaneously have a positive and significant influence on the performance of the insurance agent. Advice for subsequent researchers to supervise the work of agents, provide training and training for insurance agents to improve their work ability.*

**Keywords:** Work Motivation, Competence, Compensation, Insurance Agent Performance

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja agen asuransi di Kantor Pemasaran Mandiri Cakra Ning Nusa PT Sun Life Denpasar. Populasi adalah seluruh agen sebanyak 97 orang agen asuransi di Kantor Pemasaran Mandiri Cakra Ning Nusa PT Sun Life Denpasar maka digunakan metode sensus. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Analisis Regresi Linear Berganda, analisis koefisien determinasi, Uji signifikan t dan Uji signifikan F. Hasil dari penelitian ini yaitu 1) nilai T hitung variable motivasi kerja = 2,458, nilai signifikan adalah sebesar  $0,016 < \alpha = 0,05$  maka motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen asuransi. 2) nilai T hitung variable kompetensi = 2,997 dan nilai signifikan adalah sebesar  $0,003 < \alpha = 0,05$  maka kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen asuransi. 3) nilai T hitung variable kompensasi = 2,701 dan nilai signifikan adalah sebesar  $0,008 < \alpha = 0,05$  maka kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen asuransi (4) Nilai F-hitung 119,386 lebih besar dari nilai F-tabel 3,09 maka motivasi kerja,

---

kompetensi dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja agen asuransi. Saran bagi peneliti selanjutnya agar mengawasi hasil kerja agen, memberikan pelatihan serta training bagi agen asuransi agar meningkatkan kemampuan kerjanya.

**Kata kunci: Motivasi Kerja, Kompetensi, Kompensasi, Kinerja Agen Asuransi**

## **Pendahuluan**

Persaingan antar perusahaan asuransi akhir-akhir ini semakin ketat. Banyak orang ingin menjadi nasabah asuransi. Namun juga masyarakat sendiri pasti memilih perusahaan asuransi yang terpercaya dengan hasil yang baik. Kinerja yang baik berasal dari karyawan yang dapat dipercaya dan memiliki kualitas yang baik. Tujuan perusahaan asuransi dapat tercapai dan bersaing dengan perusahaan asuransi lainnya jika setiap karyawan berkinerja baik. Untuk mencapai tujuan tersebut, harus ada faktor pendorong yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, karena efisiensi pegawai dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti motivasi, keterampilan dan penghargaan dapat dikelola dengan baik dan diterima oleh setiap orang. karyawan dalam organisasi di perusahaan.

Sumber daya manusia dalam perusahaan asuransi di Kantor Pemasaran Mandiri Cakra Ning Nusa PT. Sun Life Denpasar merupakan tokoh sentral dalam perusahaan yang di sebut dengan tenaga penjual atau agen. Agen merupakan mitra kerja perusahaan yang berperan sebagai ujung tombak dalam proses pemasaran asuransi, kegiatan usahanya meliputi penawaran dan penjualan polis asuransi kepada masyarakat. sebab para agen inilah yang bersentuhan langsung dengan masyarakat dalam menawarkan dan menjelaskan mengenai asuransi dan produknya serta bertugas sebagai perantara terjadinya kesepakatan antara tertanggung dan penanggung yang nantinya akan diatur dalam perjanjian asuransi.

Penelitian ini di lakukan pada Kantor Pemasaran Mandiri (KPM) Cakra Ning Nusa adalah salah satu kantor pemasaran PT Sun Life yang berada di Denpasar di Jalan Cok Agung Trisna No.110 Sumerta Kelod -Denpasar Bali. Dalam struktur keagenan Kantor Pemasaran Mandiri (KPM) Cakra Ning Nusa PT Sun Life di Denpasar yang di maksud agen adalah tenaga pemasar yang terdaftar aktif di perusahaan yang mencakup semua tingkatan. Terdapat 3 tingkatan keagenan yaitu: Advisor, Manager dan Director. Advisor adalah istilah tingkatan pertama pada struktur keagenan sedangkan tingkatan leader yaitu: Manager dan Director. Total agen yang ada di KPM Cakra Ning Nusa Per: Juli 2022 adalah 98 orang, dengan Pemilik Kantor Pemasaran sekaligus selaku Dirut 1 orang , tingkatan level manager 11 orang dan advisor 86 orang. Terdiri dari 67 advisor existing (agen yang bergabung lewat dari 6 bulan) dan 19 orang advisor yang new rekrut (bergabung kurang dari 6 bulan). Dalam 6 bulan terakhir terdapat 55 advisor yang belum melakukan penjualan (tidak berproduksi). Artinya hanya ada sekitar 15% agen yang aktif dari total

---

agen yang ada, sehingga disimpulkan tingkat produktivitas sangat rendah. Di perlukan upaya serta strategi untuk mengelola agar seluruh agen mau beraktivitas dan lebih produktif karena sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil observasi pra penelitian dan data yang ada, peneliti menemukan permasalahan terkait motivasi kerja agen KPM Cakra Ning Nusa PT Sun Life. Masalahnya adalah kurangnya perhatian dan motivasi atau pelatihan dari manajer untuk timnya, yang membuat agen cemas dan tidak yakin untuk menjadi agen asuransi yang sukses. Selain itu, perwakilan tidak puas dengan kondisi dan harapan kerja. Kondisi kerja yang dimaksud dalam hal ini adalah hubungan dengan orang-orang yang kurang stabil dan berpikiran sama. Misalnya, ada persaingan yang memperebutkan lead potensial karena klien cenderung mencari hubungan dekat dengan agen yang dekat. Jadi agen yang tidak termotivasi cenderung memiliki produktivitas yang buruk, sehingga mereka memilih untuk berhenti atau tidak berproduksi, dan ketika dipecah otomatis menjadi agen.

Hasil wawancara pra penelitian yang dilakukan dengan Regional Sales Manager (RSM) Kantor Pemasaran KPM Cakra Ning Nusa PT Sun Life dengan tujuan untuk meningkatkan kompetensi agen, perusahaan secara rutin membuka kursus motivasi dan kursus pelatihan untuk meningkatkan jumlah agen. Partisipasi agen sangat rendah. Hal ini terkait dengan kejujuran dan profesionalisme sebagai agen asuransi, karena tidak mengikuti pelatihan yang telah disiapkan menunjukkan pemahaman agen yang kurang baik terhadap karakteristik pekerjaan itu sendiri, mengingat pekerjaan asuransi sebagai pekerjaan sampingan. Padahal setiap perusahaan asuransi pasti membutuhkan agen asuransi yang mumpuni untuk mempromosikan perusahaannya. Tujuan pelatihan untuk memperluas *product knowledge*, *sales skill* misalnya membuat presentasi produk, melengkapi teknik penjualan, kendala dalam berhubungan dengan pelanggan, mendapatkan referensi pelanggan, membangun hubungan dekat yang baik, mengetahui profil perusahaan, mengisi spaj dan proses asuransi.

Berdasarkan hasil pengamatan bahwa ada target tertentu yang harus dicapai oleh Kantor Pemasaran Mandiri Cakra Ning Nusa. Bekerja dengan kondisi seperti itu jelas bukan hal yang mudah untuk dilakukan, terlebih lagi agen asuransi tidak dibayar dengan gaji tetap melainkan dibayar sesuai dengan produk yang di jual, jumlah nasabah dan premi yang mereka dapatkan hal di kenal dengan istilah komisi. Dalam hal ini yang diperhatikan adalah pendapatan tambahan atau insentif dalam bentuk financial atau *non financial* yang diberikan oleh Kantor Pemasaran Mandiri (KPM) selain dari Manajemen Pusat. Mengingat setiap Kantor Pemasaran Mandiri (KPM) akan menerima tunjangan tambahan (*business allowance*) atas pencapaian produksi teamnya. Semestinya dana tersebut dapat digunakan untuk mengembangkan teamnya. Para agen merasa bahwa belum ada kompensasi tambahan *nonfinancial* dan *financial* yang diberikan oleh Kantor Pemasaran

---

---

Mandiri (KPM) Cakra Ning Nusa terhadap syarat pencapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada kriteria pencapaian dapat diuraikan dimana setiap agen :

1. Berhasil mencapai dengan menjual 2 polis setiap minggu akan di berikan kompensasi reward gopay Rp.50.000, sedangkan kompetitor memberikan reward gopay Rp. 100.000.
2. Setiap agen yang baru join, apabila berhasil menjual minimal 1 polis , tidak ada kompensasi yang di berikan, sedangkan competitor memberikan kaos Sun Life
3. Setiap agen yang konsisten menjual polis 3 dalam 1 bulan, akan mendapatkan kompensasi reward gopay Rp. 200.000 dengan nilai sama dengan kcompetitor
4. Setiap agen yang berhasil melakukan penjualan terbanyak setiap bulannya akan di berikan sertipikat , sama dengan competitor
5. Setiap agen yang berhasil melakukan penjualan terbanyak per Quartal akan di berikan kompensasi sertipikat dan kaos sedangkan kompetitor memberikan sertipikat, merchandise dan Dinner
6. Dalam Internal kontes, perjalanan dalam Negeri agen yang qualified akan mendapatkan transportasi (tiket) saja, sedangkan kompetitor akan mendapatkan transportasi dan akomodasi (tiket dan hotel)

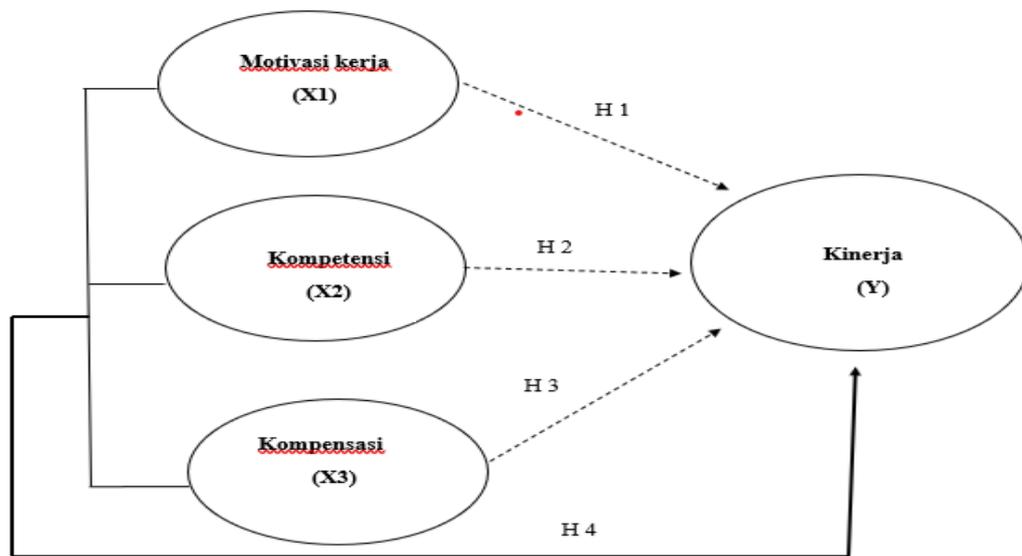
Terlihat pemenuhan target cukup tinggi pada tahun 2017 dan 2018 walaupun masih belum mencapai 100 persen. Dalam 2 tahun terakhir pencapaian target kurang dari 50%. Hal ini karena jumlah agen makin berkurang dan yang produktif hanya < 25 persen. Kinerja agen dalam memproduksi sangat rendah sehingga tidak mencapai target.

### **Metode Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berdasarkan atas data-data berupa angka yang dapat dihitung dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel melalui pengujian hipotesis, sehingga menghasilkan suatu kesimpulan. Lokasi penelitian ini di Kantor Pemasaran Mandiri Cakra Ning Nusa PT Sun Life Denpasar yang berlokasi di Jalan Cok Agung Trisna No.110 Sumerta Kaja, Denpasar Bali. Sampel dalam penelitian ini adalah agen aktif di Kantor Pemasaran Mandiri Cakra Ning Nusa PT Sun Life Denpasar yang berjumlah 97 orang, diluar dari direktur utama selaku pemilik Kantor Pemasaran Mandiri. Mengambil sampel dengan metode sensus, yaitu semua populasi dijadikan sampel, yaitu sebanyak 97 orang agen asuransi di Kantor Pemasaran Mandiri Cakra Ning Nusa PT Sun Life Denpasar. Pengumpulan data dalam penelitian ini di lakukan dengan cara kuesioner, observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Terdapat 3 variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1), Kompetensi (X2), dan Kompensasi (X3),

---

dan variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Berdasarkan hal tersebut (Indriantoro, 2013), maka kerangka berpikir untuk penelitian ini adalah



Gambar 1 Kerangka Berfikir

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji instrument validitas seluruh item pernyataan dikatakan valid, karena seluruh uji validitas instrumen dengan korelasi *product moment* yang semuanya signifikan serta berada di atas nilai *product moment* (0,30). Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat dilihat bahwa nilai *cronbach alpha* variabel motivasi kerja sebesar 0,928, kompetensi sebesar 0,930, kompensasi sebesar 0,951, kinerja agen asuransi sebesar 0,938 dan masing-masing variabel memiliki angka *alpha cronbach* bernilai lebih dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Hasil Uji Normalitas	Hasil Uji Multikolinieritas		Hasil Uji Heteroskedastisitas
	Asymp. Sig. (2-tailed)	Tolerance	VIF	
motivasi kerja	0,200	0,169	5,913	0,175
kompetensi		0,151	6,629	0,196
kompensasi		0,201	4,972	0,766

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan uji normalitas yang ditampilkan pada Tabel 1 tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200 yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Berdasarkan uji multikolinieritas ditunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance > 0,10, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10. Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang

dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas. Berdasarkan uji jeteroskedastisitas, menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 terhadap absolute residual (res\_2) secara parsial. Motivasi kerja sebesar 0,175, kompetensi sebesar 0,196 dan kompensasi sebesar 0,766 sehingga dapat dikatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.922	1.680		.549	.585
Motivasi kerja	.224	.091	.281	2.458	.016
Kompetensi	.315	.105	.363	2.997	.003
Kompensasi	.165	.061	.284	2.701	.008

a. Dependent Variable: Kinerja agen asuransi

Sumber: Data diolah, 2023

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

$b_1 = 0,224$  berarti apabila motivasi kerja (X1) mengalami peningkatan kompetensi (X2) dan kompensasi (X3) tidak berubah maka kinerja agen asuransi (Y) meningkat sebesar 0,224. Artinya setiap peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja agen asuransi pada Kantor Pemasaran Mandiri Cakra Ning Nusa PT. Sun Life Denpasar.

$b_2 = 0,315$  berarti apabila kompetensi (X2) mengalami peningkatan motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X3) tidak berubah maka kinerja agen asuransi (Y) meningkat sebesar 0,315. Artinya setiap peningkatan kompetensi dapat meningkatkan kinerja agen asuransi pada Kantor Pemasaran Mandiri Cakra Ning Nusa PT. Sun Life Denpasar

$b_3 = 0,165$  berarti apabila kompensasi (X3) mengalami peningkatan motivasi kerja (X1) dan kompetensi (X2) tidak berubah maka kinerja agen asuransi (Y) meningkat sebesar 0,165. Artinya setiap peningkatan kompensasi dapat meningkatkan kinerja agen asuransi pada Kantor Pemasaran Mandiri Cakra Ning Nusa PT. Sun Life Denpasar.

### Analisis Determinasi

**Tabel 3. Analisis Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 <sup>a</sup>	.794	.787	2.869

Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi kerja, kompetensi

Dependent Variable : kinerja agen

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya determinasi (*adjusted R Square* = 0,787) ini berarti variasi hubungan motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja agen asuransi pada Kantor Pemasaran Mandiri Cakra Ning Nusa PT. Sun Life Denpasar sebesar  $(0,787 \times 100\%) = 78,7\%$  sedangkan sisanya sebesar 21,3 % dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini antara lain seperti variabel kepuasan, lingkungan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi dan lain sebagainya.

**Hasil Uji Pengaruh Parsial uji t (*t-test*)****Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja agen asuransi**

Berdasarkan hasil uji dapat dijelaskan bahwa nilai  $t_1$ -hitung 2,458 lebih besar dari nilai  $t$ -tabel 1,985. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja agen asuransi. Maka hipotesis yang menyatakan “motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja agen asuransi.” dapat diterima. Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Bagi karyawan, adanya pemberian motivasi dijadikan alat untuk meningkatkan kegairahan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, memperdalam kecintaan karyawan terhadap perusahaan serta memperbesar partisipasi karyawan terhadap perusahaan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2016:111). Hasil penelitian (Hartati, 2020), (Utami & I Made Purba Astakoni, 2020), (Ni Kadek Ayu Dwiyantri, Komang Krisna Heryanda, & Gede Putu Agus Jana Susila, 2019), (Azizah Thalia Putriyan, Yulia Nur Hasanah, 2021) dan (Dandi Novriansya, Irma Idayati, & Astri Riance, 2022) Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan ditemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu. motivasi dapat berasal dari dalam diri seseorang atau sering disebut dengan motivasi intrinsik dan bisa juga datang dari luar atau disebut juga motivasi.eksternal. Motivasi yang termotivasi secara empiris dan intrinsik dapat meningkatkan kinerja.

**Pengaruh kompetensi terhadap kinerja agen asuransi**

---

Berdasarkan hasil uji dapat dijelaskan bahwa nilai  $t_2$ -hitung 2,997 lebih besar dari nilai  $t$ -tabel 1,985. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja agen asuransi. Maka hipotesis yang menyatakan “kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja agen asuransi.” dapat diterima. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Robbins (2008), mengemukakan kompetensi adalah “suatu kemampuan atau kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan tersebut ditentukan oleh faktor intelektual dan fisik”.

Hasil penelitian Rande (2016), (Wibawa & Mayasari, 2020), Natanaya (2019), I Gede Darmayasa, Made Suasti Puja, 2022) serta (Ida Ayu Gede Mahestri, I Wayan Suartina & Milla Permata Sunny; 2022) menemukan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi dilandasi dengan semakin tingginya pendidikan pegawai maka kinerja pegawai semakin meningkat. Oleh karena itu, pengetahuan sangat dibutuhkan dalam dunia kerja agar perusahaan dapat lebih mudah menemukan pekerjaan yang tepat bagi karyawannya. Semakin tinggi kualifikasi karyawan, semakin tinggi aktivitas dan kinerja dalam melaksanakan tugas.

#### **Pengaruh kompensasi terhadap kinerja agen asuransi**

Berdasarkan hasil uji dapat dijelaskan bahwa nilai  $t_2$ -hitung 2,701 lebih besar dari nilai  $t$ -tabel 1,985. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja agen asuransi. Maka hipotesis yang menyatakan “kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja agen asuransi.” dapat diterima. Adanya kompensasi akan membuat karyawan merasa senang sehingga tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai (Kasmir, 2018). Kompensasi merupakan sistem penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawai dalam rangka meningkatkan kinerjanya (Dicky Zulkarnain Rona Gah & Andi Hendra Syam, 2022). Hal ini di dukung oleh penelitian yang di lakukan oleh (Asniwati, 2022), (I Putu Candra Purnama Adi Pradita, I Gusti Ayu Wimba & Putu Yudy Wijaya, 2021). Serta Erni Yuningsih, dkk (2020) Hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

#### **Hasil Uji Pengaruh Simultan Uji F (*F-test*)**

##### **Tabel 4. Hasil Uji F-test**

		ANOVA <sup>b</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2947.625	3	982.542	119.386	.000 <sup>b</sup>
	Residual	765.385	93	8.230		
	Total	3713.010	96			

a. Dependent Variable: kinerja agen

b. Predictors: (Constant), kompensasi, motivasi kerja, kompetensi

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji dapat dijelaskan bahwa nilai F-hitung 119,386 lebih besar dari nilai F-tabel 3,09, dan F hitung berada pada daerah penolakan  $H_0$ , oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja agen asuransi. Maka hipotesis yang menyatakan “motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja agen asuransi” dapat diterima. Hasil penelitian Rande (2016), (Wibawa & Mayasari, 2020), serta Natanaya (2019) menemukan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang di lakukan oleh (Asniwati, 2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (Iskandar, 2019) menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel Motivasi dan Kompensasi secara bersama–sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

### Simpulan

Simpulan dalam hasil penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen asuransi. Semakin baik motivasi kerja para agen maka akan meningkatkan kinerja agen asuransi pada Kantor Pemasaran Mandiri Cakra Ning Nusa PT. Sun Life Denpasar. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen asuransi. Semakin baik kompetensi yang dimiliki agen asuransi maka semakin tinggi kinerja agen asuransi pada Kantor Pemasaran Mandiri Cakra Ning Nusa PT. Sun Life Denpasar. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen asuransi, semakin tinggi kompensasi yang diterima agen maka semakin meningkat kinerja agen asuransi pada Kantor Pemasaran Mandiri Cakra Ning Nusa PT. Sun Life Denpasar. Motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen asuransi. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi maka dapat meningkatkan kinerja agen asuransi pada Kantor Pemasaran Mandiri Cakra Ning Nusa PT. Sun Life Denpasar. Maka saran yang mampu diberikan yaitu perusahaan selalu mengawasi aktivitas kerja agen terutama dalam menyelesaikan target kerja mencari klien asuransi melalui motivasi atasan dan evaluasi. Pimpinan perusahaan mendorong agar agen selalu hadir dan mengikuti pelatihan yang telah di jadwalkan, memberikan tunjangan yang lebih

---

mencukupi bagi agen asuransi seperti, tunjangan berupa bonus serta tunjangan.transpotasi dan telekomunikasi.

### Daftar Pustaka

- Abdi, Usman Rianse. 2012. *Metodologi Penelitian Sosial Dan Ekonomi Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amalia Ramadhani Suci Ardi, & Syahriza, R. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sunlife Financial Unit Syariah Cabang Kota Medan*.
- Ardi, A. R., & Syahriza, R. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sunlife Financial Unit Syariah Cabang Kota Medan*.
- Dandi Novriansya, Irma Idayati, & Astri Riance. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat*.
- Dicky Zulkarnain Rona Gah, & Andi Hendra Syam. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan*.
- Dian Primanita Oktasari. (2018). *Pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai rumah sakit umum daerah*. 4(2 juli 2018).
- Dunggio, M., Sukatmadjaya, A., Habib, M., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (n.d.). *Ekonomi Dan Industri*, 21(2). <https://doi.org/10.35137/jei.v21i2.431>
- Emron, Anwar, & Komariyah. (2017;140). *Manajemen Sumber Daya. Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Endra, T. F. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta*.
- Erni Yuningsih, Sri Harini & M.Gusnul Rifky, (2020) *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Pt. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor*
- Hartati, M. S. (2020). *Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Pada Pembelajaran Online Akibat Pandemi*.
- Indriantoro, N. D. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- I Putu Candra Purnama Adi Pradita, I Gusti Ayu Wimba &Putu Yudy Wijaya,(2021) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Dinas Ketahanan Pangan Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Gianyar*
- Indra Surya, Diding Kusnady & Nova Yessyca Naipospos, (2022) *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan*
- Ida Ayu Gede Mahestri, I Wayan Suartina & Milla Permata Sunny, (2022) *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Gianyar*.
- I Gede Darmayasa, Made Suasti Puja, (2022) *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Bali*
- Kadek Alan Pranata , Nengah Landra, & Ni Made Dwi Puspitawati. (N.D.). *Pengaruh Kompetensi Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Delta Satria Dewata Denpasar*.
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). *Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 3(2), 75-84.
- Laoli, E. S., & Ndraha, T. P. (2022). *Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 15–20. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.8>

- 
- Martinus,&Budiyanto, (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Devina Surabaya*.
- Ni Kadek Ayu Dwiyantri, Komang Krisna Heryanda,, & Gede Putu Agus, Putri, & Frianto. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Barata Indonesia (Persero) Gresik)*.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 65-76.
- Putri, N. P. C. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(4), 1032-1042.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>
- Sapitri, N. P. D. E., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 1-12.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. CV. Andi.
- Supranto. (2001). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan untuk Menaikkan Pangsa Pasar*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta,.
- Toto Wahono, I. A. S. H. (2019). *Pengaruh Kedisiplinan, Pelatihan terhadap kinerja karyawan balai besar wilayah sungai bengawan solo*.
- Wibawa, & Mayasari. (2020). *Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Maha Surya Motor Ii Cabang Penarukan Singaraja*.