

SKRIPSI

**PENGARUH *REWARD* TERHADAP KINERJA AGEN PT. PRUDENTIAL  
LIFE ASSURANCE DI PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi (SI) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Islam Riau*



**OLEH:**

**DICKY ANGGA SAPUTRA**  
**NPM: 175210496**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
PEKANBARU**

**2021**



**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**الجامعة الإسلامية الریویة**

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284  
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME**

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

**NAMA : DICKY ANGGA SAPUTRA**  
**NPM : 175210496**  
**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH REWARD TERHADAP KINERJA AGEN PT. PRUDENTIAL LIFE ASSURANCE DI PEKANBARU**  
**PEMBIMBING : Prof. Dr. DETRI KARYA, SE., MA**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu **12%** (dua belas persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 13 Juni 2021

Ketua Program Studi Manajemen

**Abd Razak Jer, SE., M.Si**

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya Tulis asli dan belum pernah dijadikan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, Doktor) baik di Universitas Islam Riau maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis murni gagasan, rumusan dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan yang diberikan oleh pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karna karya tulis ini, serta sanksi dengan norma yang berlaku di Perguruan tinggi.

Pekanbaru, 15 Juli 2021  
Yang membuat pernyataan



Dicky Angga Saputra  
175210496



## ABSTRAK

### PENGARUH *REWARD* TERHADAP KINERJA AGEN PT. PRUDENTIAL LIFE ASSURANCE DI PEKANBARU

OLEH:

**DICKY ANGGA SAPUTRA**  
**NPM 175210496**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang *reward* dan kinerja agen dan untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja agen PT. Prudential Life Assurance di Pekanbaru. Teknik sampel yang digunakan ialah *random sampling* dengan sampel diperoleh sebanyak 81 orang. Teknik analisis data yang digunakan ialah analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian bahwa *reward* dan kinerja agen memiliki hubungan yang kuat, kemudian hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh *reward* secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja agen PT. Prudential Life Assurance di Pekanbaru dengan nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 43% dan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** *Reward, Kinerja*

## ABSTRACT

### THE EFFECT OF REWARDS ON THE PERFORMANCE OF PT. PRUDENTIAL LIFE ASSURANCE AGENTS IN PEKANBARU

BY :

**DICKY ANGGA SAPUTRA**  
**NPM 175210496**

*This study aims to determine and analyze the reward and agen performance and to determine the effect of reward on the agent performance of PT. Prudential Life Assurance in Pekanbaru. The sample technique used is random sampling with a sample of 81 people. The data analysis technique used is simple linear regression analysis. Based on the research results that reward and agent performance have a strong relationship, then the result of this study indicate that rewards has a significant positive effect on the agent performance of PT. Prudential Life Assurance in Pekanbaru with a coefficient of determination  $R^2$  of 43% and the rest is influenced by other factors which are not discussed further in this study.*

**Keywords :** Reward, Performance

## KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahiim

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur Alhamdulillah penulis selalu panjatkan kehadiran Allah SWT yang mana pada saat penulisan skripsi ini selalu diberikan kesehatan dan keberkahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH *REWARD* TERHADAP KINERJA AGEN PT. PRUDENTIAL LIFE ASSURANCE DI PEKANBARU”. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Dengan adanya dukungan, doa dan bimbingan dari banyak pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi sesuai dengan harapan yang telah dilaksanakan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH, MCL, selaku Rektor Universitas Islam Riau
2. Dr. Firdaus AR, SE.,M.Si.,Ak.,CA , Dr. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si, Dr. Eva Sundari, SE.,MM.,CRBC, Dr. Zulhelmy, SE.,M.Si.,Ak.,CA., ACPA selaku Dekan serta wakil dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
3. Abd. Razak Jer, SE.,MM selaku Pimpinan Prodi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
4. Awliya Afwa, SE.,MM selaku Sekretaris Prodi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
5. Kamar Zaman, SE.,MM selaku Dosen Penasehat Akademis selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
6. Prof. Dr. H. Detri Karya, SE.,MA selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan banyak pengarahan dan bimbingan dengan tulus sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.

7. Segenap Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis selaku staff pengajar, kemudian seluruh staff tata usaha dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
8. ARADD PT. Prudential Life Assurance Riau dan Sumatera Barat kemudian seluruh Agen Perusahaan yang telah memberikan kerjasama dan kemudahan dalam pengambilan data.
9. Teristimewa kedua orang tua kandungku, Ayahanda Pur Hendri Noto dan Ibunda Atik Warsiti terimakasih telah memberi dukungan dan doa tiada hentinya selalu berjasa besar atas setiap perkembanganku yang lebih baik.
10. Abang/Kakak Eko Lilis Tianto, S.Pd dan Dewi Anggita Maharani, S.Pd, Adik Ahmad Arrafiiy dan Muhammad Raihan Abrisam serta seluruh keluarga besar penulis yang senantiasa memberikan dukungan, doa dan arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Sahabat-sahabatku Mohd.Khairi, M. Husnul Al Razaq, Shela Angela F, Suci Indah Sari, Bambang Irawan, Rama Datul Ilham, Asri Lestari, SE, Khaida Refni, Andar Musfi, Dian Paramida, Irma Suryani, Yola Ananda Putri, Indah Lestari.
12. Teman-teman seperjuangan angkatan 2017 terkhusus Manajemen Lokal F yang memberi banyak bantuan serta dukungan.

Terimakasih atas jasa yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini, semoga Allah SWT memperlancar setiap kegiatan yang dilakukan. Di samping itu, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Maka dari itu, masih terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penulisan. Kritik dan saran yang membangun supaya dapat menjadi catatan oleh penulis untuk kedepannya lebih layak secara akademisi dan ilmiah. Semoga karya tulis ini bermanfaat bagi seluruh pihak dan penelitian selanjutnya.

Pekanbaru, Mei 2021

Penulis

**Dicky Angga Saputra**



## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	8
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
1.4. Sistematika Penulisan .....	10
BAB II TELAAH PUSTAKA .....	12
2.1. <i>Reward</i> .....	12
2.1.1. Pengertian <i>Reward</i> .....	12
2.1.2. Proses Pemberian <i>Reward</i> Terhadap Karyawan .....	14
2.1.3. Tipe – Tipe <i>Reward</i> .....	16
2.1.4. Dimensi dan Indikator <i>Reward</i> .....	19
2.2. Kinerja Karyawan .....	21
2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	21
2.2.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	23
2.2.3. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan .....	24
2.3. Penelitian Terdahulu .....	26



2.4. Kerangka Pemikiran.....	28
2.5. Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	29
3.1. Lokasi Penelitian.....	29
3.2. Operasional Variabel.....	29
3.3. Populasi dan Sampel .....	30
3.3.1. Populasi.....	30
3.3.2. Sampel .....	31
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	32
3.4.1. Data Primer .....	32
3.4.2. Data Skunder.....	32
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.6. Teknik Analisis Data.....	34
3.6.1. Uji Instrumental Penelitian .....	35
3.6.2. Analisis Regresi Linear Sederhana .....	35
3.6.3. Uji Hipotesis .....	36
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN .....	39
4.1. Sejarah Perusahaan.....	39
4.2. Visi dan Misi Perusahaan.....	41
4.2.1. Visi Perusahaan.....	41
4.2.2. Misi Perusahaan.....	41
4.3. Struktur Organisasi Perusahaan .....	42
4.4. Aktivitas Perusahaan.....	45
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	47
5.1. Identitas Responden .....	47
5.1.1. Jenis Kelamin.....	47

5.1.2. Umur Responden .....	48
5.1.3. Tingkat Pendidikan .....	49
5.1.4. Lama Bekerja .....	50
5.2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	50
5.2.1. Uji Validitas .....	50
5.2.2. Uji Reliabilitas .....	52
5.3. Hasil Analisis Deskriptif Penelitian .....	54
5.3.1. Analisis <i>Reward</i> .....	54
5.3.2. Analisis Kinerja Karyawan .....	68
5.4. Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Agen PT. Prudential Life Assurance di Pekanbaru .....	80
5.4.1. Analisis Regresi Linier Sederhana .....	80
5.4.2. Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	82
5.4.3. Uji Hipotesis .....	83
5.5. Pembahasan .....	85
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....	88
6.1. Kesimpulan .....	88
6.2. Saran .....	90
DAFTAR PUSTAKA .....	91
LAMPIRAN .....	93
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	111

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data agen pemasar dan jumlah premi asuransi.....	3
Tabel 2.1 Dimensi <i>Reward</i> .....	20
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Likert.....	33
Tabel 5.1 Jenis Kelamin Responden.....	47
Tabel 5.2 Umur Responden.....	48
Tabel 5.3 Tingkat Pendidikan Responden.....	49
Tabel 5.4 Masa Kerja Responden.....	50
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Penelitian Variabel (X) <i>Reward</i> .....	51
Tabel 5.6 Hasil Uji Validitas Penelitian Variabel (Y) Kinerja.....	52
Tabel 5.7 Reliabilitas Variabel (X) <i>Reward</i> .....	53
Tabel 5.8 Reliabilitas Variabel (Y) Kinerja.....	53
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan.....	55
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan.....	56
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan.....	57
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan.....	58
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan.....	59
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan.....	60
Tabel 5.15 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan.....	61
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan.....	62
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan.....	63
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan.....	64
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan.....	65
Tabel 5.20 Rekapitulasi Data <i>Reward</i> .....	66



Tabel 5.21 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan .....	69
Tabel 5.22 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan .....	69
Tabel 5.23 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan .....	70
Tabel 5.24 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan .....	71
Tabel 5.25 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan .....	72
Tabel 5.26 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan .....	73
Tabel 5.27 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan .....	74
Tabel 5.28 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan .....	75
Tabel 5.29 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan .....	76
Tabel 5.30 Tanggapan Responden Terhadap Pertanyaan .....	77
Tabel 5.31 Rekapitulasi Data Kinerja .....	78
Tabel 5.32 Hasil Analisis Regresi Sederhana .....	81
Tabel 5.33 Hasil Analisis Korelasi Pearson (r).....	82
Tabel 5.34 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	83
Tabel 5.35 Hasil Uji T (Parsial) .....	84

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kategori <i>Reward</i> .....	14
Gambar 2 Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 3 Logo Prudential Life Assurance.....	40
Gambar 4 Struktur Organisasi PT. Prudential Life Assurance Pekanbaru .....	45



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....	93
Lampiran 2: Rekapitulasi Jawaban Kuesioner .....	96
Lampiran 3: Responden Agen Asuransi Prudential melalui <i>Google Form</i> .....	100
Lampiran 4: Output SPSS Validitas dan Reliabilitas Variabel <i>Reward</i> .....	103
Lampiran 5: Output SPSS Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja.....	105
Lampiran 6: Output SPSS Korelasi Pearson dan Regresi Linier Sederhana .....	107
Lampiran 7: Bukti t-tabel dan r-tabel.....	109



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat aktif dalam sebuah organisasi, artinya dari sebuah organisasi terbentuk karakter pribadi manusia yang diinginkan dengan memiliki kemampuan yang sangat baik untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk itu dalam sebuah perusahaan yang mana terdapat banyak komponen, dan yang paling penting adalah peran manusia, maka dari itu peran manusia disini sangat penting dalam proses perencanaan untuk mewujudkan sebuah tujuan yang ingin dicapai, tujuan tidak akan dicapai dengan sendirinya melainkan melalui peran aktif sumber daya manusia walaupun saat sekarang ini banyak teknologi yang sudah berkembang, namun tidak akan jauh dari peran sumber daya manusia karena pada dasarnya manusia lah yang merancang sistem, mengendalikan sistem, memprogram sistem sehingga teknologi itu dapat bekerja sesuai arahan yang telah dilakukan.

Dalam perusahaan akan sangat memerlukan sumber daya manusia yang memiliki potensi, pemikiran dan inovasi yang baik bagi setiap pekerjaan yang dilakukannya, tidak jauh dari hal tersebut disini peran pemimpin perusahaan sangat penting dalam memberikan masukan, dorongan, serta kekuatan dalam bekerja maupun berorganisasi supaya tidak dapat merugikan pihak-pihak tertentu.

Terdapat kunci keberhasilan dari permasalahan diatas, semua dapat diatasi dengan kinerja perusahaan yang lebih efektif tentunya tidak akan jauh dari peran

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai pelaku bisnis yang sangat penting bagi setiap perusahaan dengan menentukan kompetitif atau tidaknya suatu perusahaan menghadapi kompetitor nya. Untuk itu sumber daya manusia harus memiliki manajemen yang bagus, harus juga memiliki kompeten yang sesuai dengan keperibadian manusia itu sendiri, sehingga dapat membantu mewujudkan proses manajemen tersebut untuk setiap karyawan yang ada diperusahaan agar menjadi sumber daya manusia yang kompetitif dan berkualitas bagi perusahaan.

Menurut Sutrisno (2009:3) Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya atau karya seperti (rasio, rasa, dan karsa). Hal ini potensi SDM berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Majunya teknologi saat ini, perkembangan informasi, dan tersedia modal atau bahan, jika SDM tidak ada maka sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam hal ini yang dilakukan sumber daya manusia adalah dengan cara mengikuti arahan pemimpin perusahaan demi mewujudkan keberhasilan dalam mencapai keuntungan.

Perusahaan dan sumber daya manusia merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika sumber daya manusia berhasil membawa keuntungan bagi perusahaan, maka keuntungan yang didapat akan berdampak bagi keduanya dengan mendapatkan apa yang sudah menjadi tujuan. Keuntungan yang didapatkan bukan hanya diberikan kepada perusahaan melainkan sumber daya manusia juga mendapatkan keuntungan, keuntungan itu berupa *reward*, insentif maupun bonus yang diberikan oleh pihak perusahaan kepadanya. Berikut data

agen pemasar dan jumlah premi asuransi pada PT. Prudential Life Assurance di Pekanbaru:

**Tabel 1.1**  
**Data agen pemasar dan jumlah premi asuransi (000)**

Tahun	Jumlah Agen	Premi Asuransi (000)	Jumlah Perubahan (000)	Persentase Perubahan (%)
2016	689 Orang	4.112.150		
2017	563 Orang	3.822.000	-290.150	7%
2018	324 Orang	3.300.000	-522.000	14%
2019	420 Orang	3.008.000	-292.000	9%

Sumber : PT. Prudential Life Assurance di Pekanbaru

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwasannya terdapat penurunan jumlah agen pada setiap tahunnya dengan perubahan yang tidak stabil. Pada saat pandemi seperti ini agen yang diperlukan sangat banyak supaya mencapai target pemasar yang sudah diperhitungkan sebelumnya. Dengan Premi asuransi terlihat bahwa pada tahun 2016 PT. Prudential Life Assurance Pekanbaru menerima premi asuransi sebesar Rp. 4.112.150 sedangkan pada tahun 2017 mendapatkan jumlah premi asuransi sebesar Rp. 3.822.000 hal ini mengalami penurunan sebesar 7%, adapun pada tahun 2018 kembali mengalami penurunan sebesar 14% menjadi Rp. 3.300.000 dan pada tahun 2019 premi yang dibayarkan nasabah kembali mengalami penurunan sebesar 9% menjadi Rp.3.008.000. Dapat disimpulkan bahwa premi asuransi yang dibayarkan nasabah PT. Prudential Life Assurance mengalami penurunan dari tahun ke tahun, hal tersebut terjadi tidak terlepas dari peran agen dalam melayani nasabah. Peran penting agen akan juga mempengaruhi jumlah premi asuransi pada setiap bulannya. Dapat dilihat semakin



adanya dorongan kemudian pemberian *reward* akan memengaruhi kinerja setiap agennya, dan akan menambah nilai positif dalam perusahaan.

Premi asuransi Prudential adalah iuran yang harus ataupun wajib dibayarkan nasabah dalam jangka waktu yang ditentukan oleh perusahaan asuransi. Nominal yang dibayarkan nasabah harus sesuai dengan jumlah premi yang dibayarkan, sehingga memudahkan nasabah membayar premi pada waktu yang ditentukan. Polis asuransi prudential adalah dokumen legal yang menjadi kontrak tertulis antara pemegang polis yaitu nasabah dan penanggung jawab yaitu perusahaan asuransi.

Dalam kondisi saat ini Pandemi Covid-19 perusahaan maupun karyawan bukan hanya bekerja bagi kebutuhan, ataupun karena bonus yang akan diberikan. Akan tetapi dalam diri karyawan itu sendiri harus bisa menjaga setiap kesehatan berinteraksi sesama karyawan yang lainnya dan karyawan harus memiliki sikap pribadi yang siap bekerja dalam berbagai hal serta menyalurkan kemampuan yang dimiliki setiap pribadi untuk pencapaian target perusahaan pada saat Pandemi covid-19.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang mencakup banyak hal didalamnya baik itu dari peran, pengelolaan, serta mendayagunakan karyawan sebagai ujung tombak perusahaan, maka perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik yang ada pada kelompok manajemen sumber daya manusia, salah satu perusahaan bisa melalui *Reward*, yang diberikan langsung oleh atasan perusahaan. *Reward* itu sendiri suatu

imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang sudah mencapai kinerja yang ditargetkan maupun sudah memiliki prestasi yang baik.

Pada saat pandemi Covid-19 saat ini agen asuransi akan lebih ekstra dalam penanganan nasabah asuransi kesehatan, pasalnya nasabah akan banyak datang kepada perusahaan asuransi termasuk PT. *Prudential Life Assurance*. Pandemi saat ini akan memberikan daya saing yang kuat dan pengurangan karyawan dalam hal bekerja, karena banyak dari karyawan maupun agen asuransi yang bekerjanya melalui rumah atau *Work For Home (WFH)*. Pada saat pandemi saat ini peran *Reward* sangat dibutuhkan oleh agen asuransi supaya asupan jam kerja yang dijalankan lebih efektif.

*Reward* adalah salah satu yang terpenting di bagian yang lainnya, karena disini karyawan akan mendapatkan tip ataupun bonus dalam bekerja yang sesuai dengan *job description*. Dalam hal ini *Reward* disini juga berbagai macam, bisa berupa kompensasi finansial ataupun jaminan lainnya seperti jaminan keselamatan kerja dan jaminan kesehatan dalam bekerja. Penghargaan yang didapatkan merupakan suatu apresiasi perusahaan kepada karyawan atas kerja keras dalam menjalankan tugasnya. Penghargaan yang didapat harus dapat memicu peningkatan semangat dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi diperusahaan bahwa sebagian kinerja agen asuransi masih bisa dikatakan rendah, karena dengan angka yang kurang stabil yang bisa dilihat dari pencapaian target penjualan setiap tahunnya, dengan adanya kejadian tersebut perusahaan harus lebih memperhatikan aspek-aspek kinerja setiap agen yang tersebar diberbagai regional baik itu didaerah

maupun dikota besar, tidak menutup kemungkinan pasti akan adanya kesalahan atau kekurangan aspek yang terjadi dalam perusahaan tersebut dalam menjalankan fungsinya sebagai agen asuransi maka dari itu perusahaan sangat perlu memberikan perhatian lebih dan evaluasi setiap hasil pekerjaannya dan kemudian memberikan *reward* akan mencakup penyaluran hal positif pada setiap agen maupun karyawan yang ada diruang lingkup perusahaan.

Pandemi Covid-19 yang terjadi memicu perusahaan akan lebih perhatian pada kinerja agen, maka dari itu setiap saat pemberian *reward* perusahaan harus lebih ketat dalam proses pemberian kinerja, karena semakin banyaknya nasabah yang mengasuransi kesehatannya maupun yang lainnya pada perusahaan, perusahaan harus bisa menjamin kinerja agen yang sesuai dengan standar operasional perusahaan.

*Reward* adalah suatu komponen yang saling melengkapi diantara variabel yang tidak dibahas pada penelitian ini dimana semua komponen sangat penting didalam sebuah perusahaan. Dengan adanya komponen tersebut dapat memicu peningkatan kualitas kinerja karyawan, maka dari itu baik atasan ataupun orang disekitar memberikan hal yang positif dalam bekerja.

*Reward* dalam bentuk finansial juga turut diberikan kepada agen-agen pemasar Prudential Life Assurance berupa :

1. Penghasilan, penghasilan diperoleh dari penjualan pribadi maupun tim terkait, berikut jenjang karir di PT. Prudential Life Assurance : AAM (*Associate Agency Manager*) dengan Produksi Pribadi 100 Juta API dan tidak ada syarat

merekrut agen, AAD (*Asisten Agency Director*) dengan Produksi Pribadi 400 Juta, dan AD (*Agency Director*) dengan Produksi Group 1,2 Miliar.

2. Penghargaan, profesi agen asuransi penuh dengan penghargaan, hasilnya bagi mereka yang berprestasi akan mencapai target pada *Top personal sales*, *Top unit sales*, *Top recruiter* atau banyak kategori dalam mendapatkan penghargaan khusus.
3. Trip ke Luar Negeri, semua perusahaan asuransi pastinya menyediakan trip ke luar negeri atau dalam negeri bagi agen-agen yang memenuhi syarat. Di Prudential Life Assurance sendiri trip ke London (United Kingdom) dan Edinburgh.

Segala jenis *reward* yang diterima agen gunanya untuk menghargai kerja keras yang telah dicapai dan mereka agar dapat bekerja dengan baik lagi karena pada dasarnya pemberian *Reward* memang memiliki tujuan yang positif, namun tidak menutup kemungkinan yang di kejar hanya ingin mendapatkan *reward*, maka dari itu perusahaan harus benar-benar mengolah agen supaya bekerja keras mencapai target, karena setiap kinerja yang dilakukan akan berpengaruh pada *reward* nantinya.

Berkaitan dengan pentingnya *reward* dalam bekerja maka hal ini perlu diperhatikan oleh PT. *Prudential Life Assurance*, yaitu sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa asuransi jiwa yang menawarkan dan menjual polis kepada masyarakat itu tidak lepas dari peran setiap agen yang ada, maka dari itu perlu diperhatikan setiap kinerja agen dengan memberi *reward* untuk memperbaiki kinerjanya, supaya apa yang ditargetkan mencapai angka yang besar.



Dengan adanya *reward* yang baik dan berkualitas, diharapkan terdapat peningkatan kinerja secara terus menerus sehingga tujuan perusahaan dan pencapaian produksinya dicapai lebih efektif dan efisien. Dari uraian diatas peneliti akan melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH *REWARD* TERHADAP KINERJA AGEN PT. *PRUDENTIAL LIFE ASSURANCE* DI PEKANBARU”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut : Apakah *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja agen PT. *Prudential Life Assurance* Di Pekanbaru.

## **1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui dan menganalisis apakah *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Agen pada PT. *Prudential Life Assurance* di Pekanbaru.

### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Perusahaan**

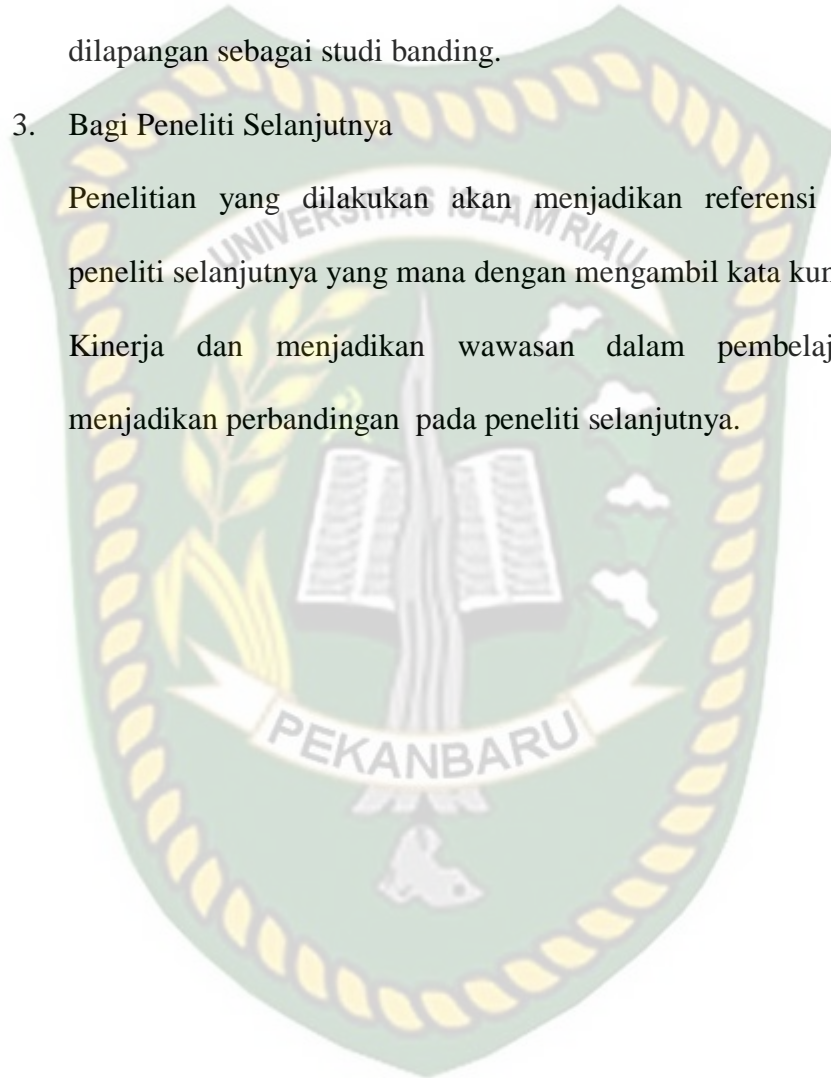
Penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi lanjutan bagi perusahaan serta sebagai evaluasi dalam mengambil kebijakan perusahaan yaitu seperti pemberian *reward* yang diberikan oleh perusahaan kepada Agen Asuransi dalam menjalankan pekerjaan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan pusat pemahaman penulis, sebaliknya juga untuk meningkatkan wawasan ilmu pengetahuan tentang pemberian *reward* terhadap suatu perusahaan dan dapat dipraktekkan dilapangan sebagai studi banding.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian yang dilakukan akan menjadikan referensi ilmu bagi peneliti selanjutnya yang mana dengan mengambil kata kunci *Reward*, Kinerja dan menjadikan wawasan dalam pembelajaran atau menjadikan perbandingan pada peneliti selanjutnya.



#### 1.4. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan proposal ini maka penulis membaginya kedalam :

##### BAB I : PENDAHULUAN

Pada Bab ini adalah pertama dari penulisan proposal ini, yang antara lain berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

##### BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini teori yang mendasari tiap-tiap variabel yang diambil dan diambil dari berbagai macam literatur yang melandasi pembahasan proposal ini. Dimana semua materi yang langsung berhubungan dengan Variabel penelitian dan Operasional Variabel dan sebagai patokan dalam penyusunan operasional variabel.

##### BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan Lokasi Penelitian, Operasional Variabel, Jenis dan Sumber data, populasi dan sampel, Teknik Pengumpulan data, dan analisis data.

##### BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

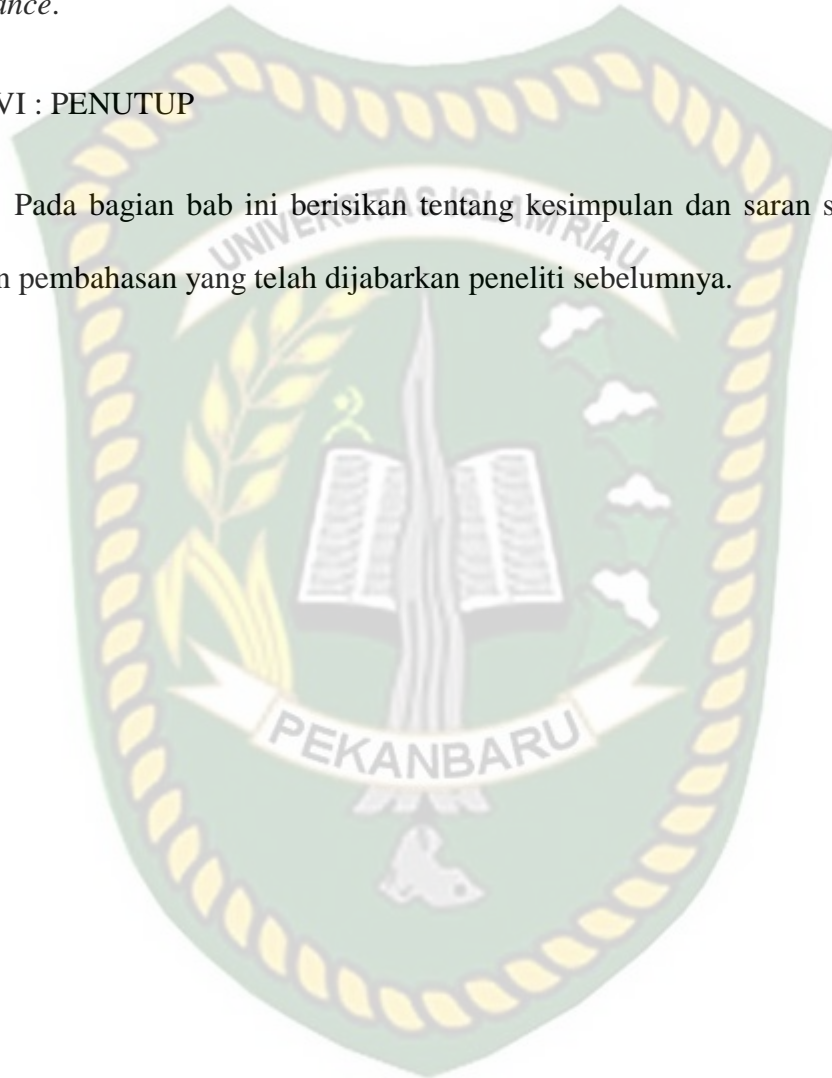
Dalam bab ini penulis akan menguraikan tentang profil perusahaan, struktur organisasi dari PT. *Prudential Life Assurance*.

## BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian bab ini, penulis akan menguraikan pembahasan dan hasil penelitian dari judul Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja agen PT. *Prudential Life Assurance*.

## BAB VI : PENUTUP

Pada bagian bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan pembahasan yang telah dijabarkan peneliti sebelumnya.





## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### 2.1. *Reward*

##### 2.1.1. *Pengertian Reward*

Sutrisno (2009:197) memiliki pendapat *reward* ataupun penghargaan merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar yang sesuai dengan pengorbanan waktu, tenaga yang dijalankan, dan pikiran. *Reward* atau penghargaan adalah sebuah hasil yang didapatkan karyawan dari manajernya, hasil ini didapatkan atas pekerjaan yang telah diberikan. Sementara itu, karyawan mendapatkan upah dan gaji sebagai pendapatan pokok namun pada sisi lainnya untuk meningkatkan kinerja disekitar lingkungan perusahaan, maka manajer harus memberikan insentif atau *reward* kepada karyawan atas prestasi kerja yang melebihi standar kinerja yang diharapkan perusahaan.

Selanjutnya Menurut Irham Fahmi (2016:64) *reward* ialah bentuk pemberian balas jasa kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa finansial ataupun non finansial. Sedangkan menurut Satrohadiwiry (2010:17) Penghargaan ialah imbalan balas jasa yang diberikan oleh industri terkait kepada para tenaga kerja, sebab tenaga kerja tersebut sudah membagikan sumbangan tenaga serta pikiran demi kemajuan perusahaan guna menggapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan definisi diatas, dapat dijabarkan *reward* juga merupakan balas jasa, hadiah, atau hasil akhir. Dalam konsep manajemen *reward* merupakan

salah satu alat untuk penyaluran motivasi para karyawan maupun agen asuransi, metode ini bisa juga mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang berulang-ulang dengan kegiatan yang positif, selain itu *reward* juga bertujuan agar seseorang menjadi giat lagi usahanya untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi yang akan dapat dicapainya.

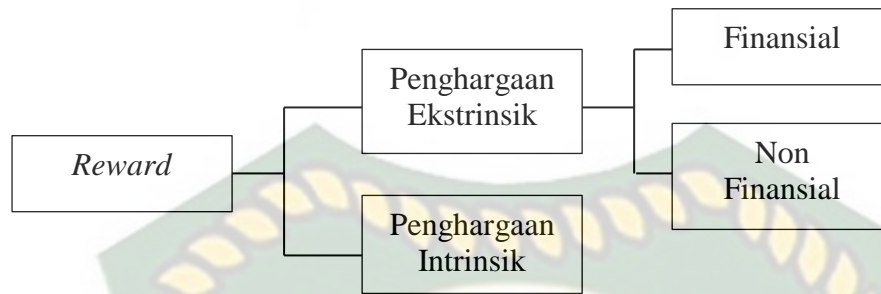
*Reward* juga dapat dipahami sebagai bentuk hadiah yang diberikan kepada pegawai yang mampu memperoleh prestasi tertentu yang berguna untuk perusahaan dalam bentuk finansial ataupun tidak finansial dalam rangka peningkatan semangat serta hal tersebut memiliki pengaruh pada karyawan lain untuk berbuat lebih baik lagi, sehingga terdapat persaingan yang positif antara karyawan (Busro, 2018: 315).

Tujuan utama yang diperoleh perusahaan dari adanya program *reward* adalah sebagai berikut:

1. Menarik karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai kriteria
2. Mempertahankan karyawan agar selalu datang untuk bekerja
3. Memotivasi karyawan untuk mencapai target kinerja yang lebih baik

*Reward* diklasifikasikan kedalam dua kategori, yaitu penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik yang akan disajikan seperti gambar berikut. (Ivancevich 2006:228)

**Gambar 1 Kategori Reward**



Kemudian tujuan utama program penghargaan atau *reward* adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pekerja agar datang untuk bekerja dan melakukan pekerjaannya dengan baik, untuk mencapai kinerja tingkat tinggi. Dalam hal ini *reward* merupakan komposisi yang sangat penting berdiri berada di tengah-tengah perusahaan, pemberian *reward* merupakan satu-satunya cara agar karyawan ingin tetap bertahan bekerja dengan perusahaan. Karena dalam keadaan yang mendesak karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan baik apabila *reward* atau penghargaan yang diberikan atasan sesuai dengan apa yang dilakukan.

### **2.1.2. Proses Pemberian *Reward* Terhadap Karyawan**

Pemberian *Reward* atau penghargaan akan ada tahapannya, tidak bisa langsung memberikan bonus, insentif, tunjangan. Dalam hal ini manajemen perusahaan akan mengevaluasi hasil kerja dari setiap karyawan yang ada diperusahan, baik itu dievaluasi kinerjanya secara formal maupun informal, karena evaluasi ini sangat penting bagi perusahaan dan karyawan untuk bisa memperoleh hasil yang diinginkan. Adapun keuntungan yang akan didapatkan

atas kinerja yang telah dilakukan, maka karyawan disini akan mendapatkan *Reward* atau penghargaan berupa bonus, insetif, dan lain sebagainya. Sedangkan keuntungan bagi perusahaan adalah meningkatnya grafik keuntungan dan menambah kualitas perusahaan dibandingkan dengan para pesaing.

Kemudian jika *reward* atau penghargaan tersebut cukup dan adil, maka karyawan akan mencapai titik kepuasan dalam bekerja. Pemberian *reward* dikatakan berhasil jika sudah sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan, jika terdapat penambahan profit perusahaan maka pemberian *reward* dapat diberikan kepada karyawan yang memang berkontribusi lebih kepada perusahaan. Hasil yang dicapai karyawan akan mendapatkan imbalan apapun dari pemimpin perusahaan.

Menurut Busro (2018: 322) terdapat penerapan beberapa fase kunci pemberian *reward* yang harus dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Fase Diagnose, ialah fase permulaan untuk menentukan perlu atau tidaknya suatu kinerja diberikan *reward*. Seluruh hasil kinerja yang akan diberi *reward* akan diperinci sehingga organisasi tidak perlu lagi memikirkan apakah suatu hasil pekerjaan perlu mendapat *reward* atau tidak, karena semuanya sudah diatur berdasarkan hasil diagnosis.
2. Fase disain detail. Ialah merancang bentuk *reward*, besarnya *reward* yang akan diberikan, waktu pemberian, dan detail lain yang perlu dirancang dengan baik.



3. Uji akhir dan fase persiapan penerapan. Setelah melakukan pertimbangan dengan matang, maka *reward* siap diuji cobakan dan siap untuk diterapkan dalam lingkungan organisasi secara keseluruhan.
4. Fase penerapan, ialah penerapan *reward* disertai dengan *review* terhadap kebijakan yang tengah diterapkan pada suatu perusahaan dan perlu dilakukan modifikasi setiap kelemahan dan kekurangannya.

### 2.1.3. Tipe – Tipe Reward

Dalam tipologi, *reward* atau penghargaan dibedakan menjadi dua yaitu antara penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik. Dapat diketahui bahwasannya penghargaan ini berasal dari perusahaan, yang membedakan kedua penghargaan ini adalah dari segi fungsionalnya, karena setiap tipe penghargaan berbeda fungsi yang diberikan. Penghargaan yang diberikan atas dasar pekerjaan yang telah dilakukan karyawan, dan pada kemudian penghargaan yang didapatkan bisa dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan, sebab itu penghargaan didalam perusahaan sangat dibutuhkan.

Menurut Wibowo (2017:311) penghargaan ekstrinsik merupakan penghargaan finansial, materill, atau penghargaan sosial karena berasal dari lingkungan. Sementara itu, penghargaan intrinsik adalah penghargaan piskis karena bersifat *self-granted*. Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan kedua penghargaan tersebut yaitu sama-sama untuk diberikan kepada karyawan karena telah sampai target pencapaian hasil yang dicapai, maka dari itu karyawan akan mendapatkan imbalan yang sudah menjadi pokok penghasilan dalam bekerja.

a. Penghargaan Ekstrinsik

Penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan eksternal pekerjaan, seperti pembayaran, promosi, atau jaminan sosial. Penghargaan ini lebih terfokus kepada gaji dan jaminan-jaminan bekerja, dalam pandangan lain penghargaan ekstrinsik bisa dikategorikan penghargaan yang memiliki sifat finansial.

1) Penghargaan Finansial

Penghargaan Finansial terdiri atas:

a) Upah dan Gaji

Hal utama dalam bagian ini adalah uang, karena uang merupakan pokok yang sangat penting didalam pekerjaan. Untuk memperoleh uang harus mendapatkan keberhasilan dalam bekerja. Kemudian manajer perusahaan juga akan memperhatikan dan mengobservasi secara berhati-hati dengan pekerjaan yang dilakukannya

b) Jaminan sosial

Jaminan sosial disini yang berkaitan dengan apa pekerjaan yang dilakukan, semua tergantung pada perusahaan. Karena jaminan sosial tidak semuanya berupa finansial, dalam hal ini jaminan sosial salah satunya seperti asuransi kesehatan, jaminan program pensiun dan jaminan akomodasi jika mendapatkan tugas yang mengharuskan meninggalkan perusahaan.

2) Penghargaan pribadi

Penghargaan ini adalah penghargaan yang menerima hasil atas pekerjaannya yang mampu berinteraksi sosial kepada pekerjaan yang diberikan kepadanya dan melakukannya dengan baik. Dalam hal ini

penghargaan yang diberikan menjadikannya kemampuan yang ada pada dirinya sendiri akan terbuka dengan baik dan akan diberikan penghargaan yang harus didapatkannya.

3) Penghargaan promosi atau pemberian jabatan

Dalam penghargaan ini sudah tentunya menjadi penghargaan yang memiliki keputusan yang sangat dibicarakan oleh manajer, karena penghargaan ini diberikan atas pencapaian target kerja yang dilakukan karyawan untuk perusahaan, sebab itu manajer akan mempromosikan ataupun memberikan jabatan yang lebih kepada karyawan yang berhak menerimanya.

b. Penghargaan Instrinsik

Penghargaan ini didapatkan melalui proses pekerjaan yang lebih tepat maupun dari prestasi yang didapatkan. Dengan adanya penghargaan ini karyawan mendapatkan hasil yang lebih dalam bekerja. dalam hal ini penghargaan tersebut dapat berupa :

1) Menyelesaikan pekerjaan

Dalam hal ini kemampuan karyawan dalam memulai dan mengakhiri suatu pekerjaan atau proyek sangat diperhatikan, bisa memperhatikan dari segi waktu, kecepatan dalam bekerja, ketelitian dalam bekerja. Yang mana menyelesaikan pekerjaan adalah kewaiban yang harus dilakukan, dibalik itu akan mendapatkan *reward*.

2) Prestasi kerja dan pengembangan pribadi

Prestasi kerja juga sangat bagus dalam meningkatkan kualitas perusahaan, dalam hal ini individu tidak dituntut harus kreatif dan

inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Karena prestasi kerja ini akan muncul dalam diri pribadi setiap orang dengan seimbangnya pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki dalam melakukan pekerjaan yang sudah dijalankannya. Maka dari hasil prestasi kerja tadi akan mendapatkan berupa penghargaan atas prestasi yang telah dicapai.

### 3) Otonomi

Banyak karyawan akan berpikir pada suatu perusahaan akan memberikan hak kebebasan dalam bekerja, mereka ingin bekerja tanpa diawasi secara ketat. Namun pada dasarnya setiap perusahaan harus benar-benar menghargai setiap proses. Otonomi yang dimaksudkan adalah berdiri sendiri atas dasar kemampuan ataupun kreatifitas yang dimiliki karyawan, dalam hal ini harus sesuai dengan standar operasional perusahaan.

#### 2.1.4. Dimensi dan Indikator *Reward*

*Reward* dalam penelitian akan diukur menggunakan dimensi yang digunakan oleh Karami, Amin, et al (dalam Busro 2018) dimensi *reward* sebagai berikut:

1. *Financial Reward* adalah *reward* atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang atau finansial seperti gaji, bonus dan tunjangan.
2. *Inherent Reward* adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk kebanggaan dan rasa empati dari pihak perusahaan.



3. *Non-Financial Reward* adalah *reward* atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk bukan uang seperti wewenang, apresiasi dan penunjukan pegawai sebagai perwakilan perusahaan.

Menurut Byars dan Rue (dalam Busro 2018:315) Dimensi dan Indikator *Reward* dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut:

**Tabel 2.1**  
**Dimensi Reward**

<i>Intrinsic</i> (Intrinsik)	<i>Extrinsic</i> (Ekstrinsik)
<i>Achievement</i> (Pencapaian)	<i>Formal Recognition</i> (Pengakuan secara formal)
<i>Feeling of Accomplishment</i> (Perasaan mencapai prestasi)	<i>Fringe Benefits</i> (Tunjangan)
<i>Informal Recognition</i> (Pengakuan secara Informal)	<i>Incentive Payments</i> (Pembayaran Insentif)
<i>Job Satisfaction</i> (Kepuasan Kerja)	<i>Work Environment</i> (Lingkungan Kerja)
<i>Personal Growth</i> (Pengembangan diri)	<i>Promotion</i> (promosi)
Status	<i>Social Relationship</i> (Hubungan Sosial)

1. *Intrinsic Reward*

*Intrinsic reward* merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang dikerjakan sesuai dengan *Job Description* yang menantang baginya. *Intrinsic Reward* merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri seperti tanggung jawab, tantangan, dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan, penghargaan intrinsik tidak berbentuk materi atau finansial melainkan berbentuk suatu yang positif bagi peningkatan kemampuan pekerja.

2. *Ekstrinsic Reward*

*Ekstrinsic reward* biasanya akan mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan manfaat lainnya. Penghargaan ini

berbentuk finansial, material, atau sosial. Penghargaan ini diberikan terhadap kinerja yang telah dilakukan oleh pekerja salah satunya seperti gaji yang akan didapatkan atas hasil yang telah dicapai selama bekerja maupun terdapat kontrak kerja.

## **2.2. Kinerja Karyawan**

### **2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut pendapat Martoyo, (2009:91) Kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode yang ditentukan dan dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Misalnya standar kerja, target/sasaran kerja ataupun kriteria yang telah disepakati bersama. Selanjutnya Mangkunegara (2014:9) berpendapat kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Onita, (2020:14) kinerja (*performance*) adalah tingkat prestasi dan hasil nyata seseorang yang dihitung secara periodik baik kualitas ataupun kuantitas berdasarkan sasaran kerja, standar dan kriteria kerja yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai hasil diskusi yang telah dibentuk dan memiliki tanggung jawab pada pekerjaan di suatu perusahaan ataupun organisasi.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian karyawan dalam melakukan kewajibannya bekerja dalam suatu perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan. Oleh karena itu, tujuan kinerja sumber daya manusia adalah untuk melihat seberapa besar kemampuan usaha karyawan untuk menghasilkan (*output*) yang secara baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya. Setiap karyawan dituntut untuk aktif dalam memberikan hasil kerja yang baik agar tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan juga merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya serta menjadi salah satu faktor utama keberhasilan suatu perusahaan. Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individu karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan dan kreativitas dalam mengerjakan pekerjaannya. Walaupun dengan berbagai tekanan dari manapun, seorang karyawan harus berkomitmen dalam pekerjaannya yang sudah ditanggung jawabkan kepadanya, maka dari itu seorang karyawan harus memiliki kemampuan yang sangat bagus sesuai dengan kemampuannya.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seorang karyawan berdasarkan persyaratan pekerja atau standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Bangun (2012:99). Dalam hal ini karyawan tidak bisa menolak atau membuat persyaratan kerja sendiri, karena disini persyaratan tersebut sudah diatur dalam standar kerja dan harus mengikuti apa yang sudah menjadi acuan.

Menurut Kaswan, (2012:187) Kinerja adalah suatu hasil dan tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kerja, maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan sudah disepakati.

Menurut Rivai dan Sagala, (2011:548) Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan kemudian seorang karyawan sepatutnya memiliki derajat kesiapan dan tingkat kemampuan tertentu. Dengan demikian proses diatas akan terlaksana jika karyawan memiliki kompeten yang besar sehingga akan terbentuk sesuai yang diharapkan.

### **2.2.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2009:67), faktor kinerja terdiri atas:

#### **1. Faktor kemampuan**

Secara Psikologi, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan dalam hal kepintaran dan juga kemampuan dalam hal keahlian. Artinya karyawan yang memiliki keahlian diatas rata-rata dengan pendidikan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### **2. Faktor motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi pergerakan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi

Kemudian Suyadi Prawirosentono, (2008) membagi faktor variabel yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya, yaitu:

#### **1. Efektifitas dan Efisiensi**

Efektifitas dari suatu kelompok organisasi adalah bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakannya. Sedangkan



Efisiensi adalah berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan karyawan dalam pencapaian tertentu.

## 2. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagian akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Dan tanggung jawab disini sebagai fungsi utama yang akan dilaksanakan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

## 3. Disiplin

Disiplin adalah taat pada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan tempat ia bekerja. Dalam hal ini karyawan harus bekerja sesuai dengan peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang ada diperusahaan.

## 4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari atasan, bila ia memang atasan yang baik.

### 2.2.3. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja merupan aspek-aspek yang sangat penting dalam pengukuran dalam menilai kinerja karyawan. Dimensi tersebut diperlukan berbagai pihak karena bermanfaat menjadi ukuran dalam menilai kinerja masing-masing karyawan. Adapun literatur mengenai dimensi kinerja sebagai berikut:

John Miner (dalam sudarmanto 2009:11) membagi empat dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur untuk menilai kinerja yaitu:

1. Kualitas yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan bekerja
2. Kuantitas yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan
3. Penggunaan waktu dalam kerja, tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/ jam kerja hilang
4. Kerja sama dengan orang lain saat bekerja

Dari keempat dimensi diatas terdapat dua dimensi yang menjadi aspek output yaitu kualitas hasil dan kuantitas keluaran, sedangkan terdapat dua sisanya dari dimensi tersebut seperti penggunaan waktu dalam kerja dan kerjasama menjadi aspek perilaku individu . keempat dimensi tersebut cenderung menjadi ukuran kinerja individu.

Bernadin (dalam sudarmanto 2009:12) membagi enam kriteria dasar dan dimensi untuk mengukur kinerja:

- a. *Quality* berhubungan dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud dan tujuan
- b. *Quantity* terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan
- c. *Timelines* terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk
- d. *Cost effectiveness* terkait dengan tingkat penggunaan sumber organisasi (orang, uang, material, dan teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber organisasi

- e. *Need for supervision* terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan dan fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan
- f. *Interpersonal impact* terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerjasama diantara sesama pekerja.

### 2.3. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Th)	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Ni'mah Nur Hidayatika (2018)	Pengaruh <i>Reward</i> Terhadap Tingkat Kinerja Agen Asuransi Syariah (Studi di PT. Allianz Life Indonesia Cabang Bekasi)	Untuk melihat seberapa pengaruh fee terhadap kinerja agen asuransi Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh bonus terhadap kinerja agen asuransi	Alat Analisis Regresi Linier Sederhana, Uji Hiptesis	Koefisien korelasi Reward dengan kinerja memiliki hasil sebesar 0,311.
2.	Putri Rachmawati (2018)	Pengaruh <i>Reward</i> Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Agen Asuransi Allianz Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada PT. Allianz Life Indonesia Cabang Lampung)	Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh reward terhadap kinerja agen asuransi. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja agen asuransi. Untuk mengetahui asuransi Allianz dalam perspektif ekonomi islam	Alat Analisis Linier Berganda, Uji asumsi Klasik	Koefisien determinasi atau adjusted R <sup>2</sup> memiliki nilai 0,439 hal tersebut berarti 43,9% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel reward

					dan motivasi kerja sedangkan sisanya (100%-43,9%) adalah 56,1%
3.	Muhammad Ihsan (2019)	Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak	Untuk Mengetahui Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak. Untuk Mengetahui Pengaruh Punishment terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak. Untuk Mengetahui Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak	Alat analisis Linier Berganda, Uji Hipotesis	Nilai R Square memiliki nilai sebesar 0.979 atau 97.9% artinya kinerja karyawan dipengaruhi Reward dan Punishment pada PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Perawang Satellite Siak

Sumber : Data Olahan Tahun 2021



#### 2.4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan Telaah Pustaka dan Penelitian Terdahulu, maka Kerangka Pemikiran dapat dibuat *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan ini dapat dilihat dari pemberian *Reward* (Penghargaan) pada agen PT. *Prudential Life Assurance* di Pekanbaru agar mencapai target yang diinginkan. Kemudian *Reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dalam hal ini supaya untuk membentuk kinerja yang cepat dalam mencapai target maka manajer memberikan *reward* berupa bonus karena hasil yang sudah dicapai. Selanjutnya, pemberian *reward* akan membuat karyawan lebih gigih dalam bekerja, dengan ini grafik perusahaan akan terus meningkat.

Dalam hal ini pemberian yang dilakukan perusahaan atau pimpinan perlu melihat berbagai faktor yang lainnya, pemberian *reward* harus juga berdasarkan data pencapaian setiap agen dalam menjalankan pekerjaan.

**Gambar 2 Kerangka Pemikiran**



#### 2.5. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan teori yang digunakan, dan perlu pembuktian untuk menegaskan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Maka dibuat Hipotesis penelitian ini sebagai berikut: 1. Diduga “*Reward* memiliki Pengaruh terhadap Kinerja Agen PT. *Prudential Life Assurance* di Pekanbaru”.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Lokasi Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah PT. *Prudential Life Assurance* Jl. Tuanku Tambusai Komp Paninsula Blok B No.8 Pekanbaru Riau.

#### 3.2. Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<i>Reward</i> (X) <i>Reward</i> merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan pada karyawan dengan dasar baik pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang diberikan. Sutrisno (2009:197)	Keuntungan Kerja	a. Bonus memicu ketertarikan dalam bekerja b. Insentif sesuai dengan acuan kriteria c. Peluang karier d. Trip ke dalam dan luar negeri	Ordinal
	Imbalan Kerja ( <i>Financial</i> )	a. Membutuhkan penghidupan dari Gaji yang diterima b. Memiliki Tunjangan dan jaminan yang sesuai golongan pekerjaan	
	Pencapaian Kerja	a. Apresiasi yang kuat untuk bertahan menjadi agen b. Memiliki wewenang dari hasil yang diterima c. Pengembangan karir/promosi	

Kinerja Karyawan (Y) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja selama periode yang telah ditentukan atau dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, target/sasaran atau kinerja yang telah disepakati bersama. Martoyo (2009:91)	Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Memiliki Kecakapan Kerja</li> <li>b. Tingkat Ketelitian</li> <li>c. Tingkat kecermatan</li> </ul>	Ordinal
	Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Hasil kerja melebihi target</li> <li>b. Target dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>c. Kemampuan kerja</li> </ul>	
	Penggunaan waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Tingkat waktu kerja efektif</li> <li>b. Disiplin waktu kerja</li> <li>c. Tanggung jawab dalam bekerja</li> </ul>	
	Kerja Sama	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kerja sama diantara anggota lainnya</li> <li>b. Profesionalitas dalam bekerja</li> <li>c. Inisiatif yang tinggi</li> </ul>	

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan anggota dalam sebuah perusahaan atau wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya pada hasil. (Siyoto, 2015:63). Adapun populasi dari penelitian ini adalah agen yang ada di PT. *Prudential Life Assurance* Pekanbaru berjumlah 420 Orang.

Untuk menghitung Populasi yang diketahui, maka perhitungan sampel dapat menggunakan rumus Yamane ataupun Solvin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n: Jumlah Sampel

N: Jumlah Populasi

e: Tingkat Kesalahan Sampel (*Sampling Error*) 10%

Jadi didapat hasil:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{420}{1 + 420(0,1)^2}$$

$$n = \frac{420}{5,2}$$

$$n = 80,7692308 \text{ dibulatkan } 81 \text{ Orang}$$

### 3.3.2. Sampel

Menurut Siregar (dalam Nikolaus 2019:56) Sampel adalah bagian jumlah atau karteristik yang dimiliki oleh populasi. Jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua keadaan yang ada pada perusahaan, maka peneliti dapat menggunakan sampel diambil dari populasi yang telah ditentukann. Sampel



yang diambil harus representatif. Jika sampel tidak representatif maka hasil penelitian tidak dapat dipercaya.

Dalam teknik pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan metode Simple Random Sampling karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak dalam pemberian kuesioner yang peneliti lakukan tanpa memperhatikan tingkatan yang ada didalam populasi tersebut. Kemudian perhitungan Rumus Yamane atau Solvin didapat jumlah sampel sebanyak 80,769208 dibulatkan menjadi 81 orang. Pengambilan sampel sesungguhnya sangat membantu peneliti dalam pengambilan data, dan memudahkan peneliti dalam mengolah data yang sudah dikelompokkan tanpa harus mengambil keseluruhan dari populasi.

#### **3.4. Jenis dan Sumber Data**

##### **3.4.1. Data Primer**

Data Primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi atau wawancara secara langsung dan memberikan kuesioner pada agen PT. Prudential Life Assurance di Pekanbaru, supaya memperoleh data atau informasi yang berhubungan langsung dengan penelitian.

##### **3.4.2. Data Skunder**

Data skunder adalah jenis data yang diperoleh peneliti melalui laporan tertulis dan observasi lapangan serta pengumpulan data atau informasi tentang keadaan perusahaan yang melibatkan agen pada PT. Prudential Life Assurance di Pekanbaru.

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

#### 3.5.1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis pada responden untuk dijawab sesuai dengan kondisi sekarang. (Sugiyono, 2012:199). Pada dasarnya kuesioner adalah penyebaran pertanyaan maupun pernyataan yang dilakukan peneliti untuk mendapatkan data yang lebih akurat dengan sumber yang memang terjadi dilapangan. Peneliti disini menggunakan kuesioner yang dibuat melalui *Google Form* dan diisi oleh setiap agen PT. *Prudential Life Assurance* di Pekanbaru.

Kuesioner yang dilakukan disini menggunakan skala pengukuran yaitu skala pengukuran likert, gunanya untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi orang, ataupun sekelompok orang. Jawaban yang diperoleh responden adalah dengan skala likert untuk keperluan analisis kuantitatif, maka dengan format skor sebagai berikut :

**Tabel 3.1**

#### **Skala Pengukuran Likert**

No	Pertanyaan	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

### 3.5.2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengambilan data yang melibatkan orang tertentu termasuk manajer perusahaan itu sendiri, dengan melakukan wawancara data yang didapatkan akan lebih akurat berdasarkan situasi dan kondisi perusahaan secara langsung, data didapatkan dari hasil pertanyaan yang diberikan peneliti kepada manajer perusahaan.

### 3.5.3. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Jika wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang tetapi juga dengan obyek-obyek yang lainnya dianggap penting dan memberikan informasi.

## 3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu bagian dari proses penelitian, analisis disini ialah menginterpretasikan data-data yang telah diambil ataupun diterima dari perusahaan dan telah diolah sehingga dapat menghasilkan informasi tertentu. Penelitian ini menggunakan analisis data statistik deskriptif, yang mana analisis ini menggunakan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul demi mendapatkan kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Dalam analisis data statistik deskriptif dapat juga mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui proses analisis korelasi, kemudian melakukan prediksi dengan analisis regresi dan membandingkan rata-rata data sampel dan populasi. Dalam penelitian ini peneliti ingin menggunakan *reward* kerja

berpengaruh terhadap kinerja dengan aplikasi SPSS 20 (*Statistic Product and Service Solutions*). Adapun teknik analisis yang akan dilakukan dalam penelitian antara lain:

### 3.6.1. Uji Instrumental Penelitian

#### a. Uji Validitas

Menguji sejauh mana alat analisis yang digunakan sebagai alat pengukur variabel-variabel tersebut. Jika valid maka hasil yang didapat hasil pengukuran kuesioner kemungkinan benar adanya pada perusahaan.

Dasar pengambilan dalam pengujian validitas butir kuesioner adalah :

- 1). Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka variabel tersebut valid
- 2). Jika  $r_{hitung}$  tidak positif maka  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka variabel tidak valid

Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pertanyaan yang ada adalah valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian adalah dengan uji statistik Cronbach Alpha. Dengan pengujian suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

### 3.6.2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono, (2017:298) Regresi Sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal dengan satu variabel independen dan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :



$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y: Variabel Kinerja

a: Koefisien Konstanta

b: Koefisien Regresi

X: Variabel *Reward*

### 3.6.3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan pengujian apakah variabel independen dan variabel dependen memiliki pengaruh. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan dengan pengujian parsial menggunakan Uji t, Uji F, Koefisien Korelasi serta pengujian Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

#### A. Uji Parsial (Uji t)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh Variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen pada penelitian. Berikut ini kriteria dari Uji t:

- a. Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya  $H_a$  diterima
- b. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan sebaliknya  $H_a$  ditolak

## B. Analisis Korelasi Pearson (r)

Merupakan statistik korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel yang berhubungan secara linier dan untuk melihat kuat atau lemahnya variabel bebas dengan variabel terikat. Hubungan keduanya dapat bersifat Positif dan negatif. Berikut kriteria analisis korelasi pearson (r):

- a. Jika nilai Signifikansi  $< 0.05$  maka terdapat hubungan korelasi
- b. Jika nilai Signifikansi  $> 0.05$  maka tidak terdapat hubungan korelasi

Berikut Pedoman derajat hubungan untuk mengetahui seberapa besar hubungan yang akan diberikan pada kedua variabel yang bersangkutan yaitu pada variabel *Reward* dan variabel kinerja. Dengan adanya pedoman ini, maka dapat mempermudah peneliti dalam melakukan pengujian terhadap data yang telah didapat. Pedoman derajat hubungan ialah sebagai berikut :

- a. Nilai Pearson Correlation 0.00 - 0.20 = tidak ada korelasi
- b. Nilai Pearson Correlation 0.21 - 0.40 = Korelasi lemah
- c. Nilai Pearson Correlation 0.41 - 0.60 = Korelasi sedang
- d. Nilai Pearson Correlation 0.61 - 0.80 = Korelasi Kuat
- e. Nilai Pearson Correlation 0.81 - 1.00 = Korelasi Sempurna

### C. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengukur besarnya kontribusi variabel X terhadap Variabel Y digunakan koefisien determinasi sederhana  $R^2$ . Nilai  $R^2$  memiliki *range* antara 0 sampai 1. Semakin besar nilai  $R^2$  mendekati 1 maka semakin baik hasil regresi tersebut dan jika mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel dependen.



## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1. Sejarah Perusahaan

Layaknya organisasi lain pada umumnya, didirikan pada tahun 1995, PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) adalah bagian dari Prudential plc, sebuah grup perusahaann yang bergerak pada bidang jasa keuangan terkemuka di Inggris. Sebagai bagian dari Grup yang berpengalaman lebih dari 168 tahun di industri asuransi jiwa, Prudential Indonesia berkomitmen untuk mengembangkan bisnisnya di Indonesia.

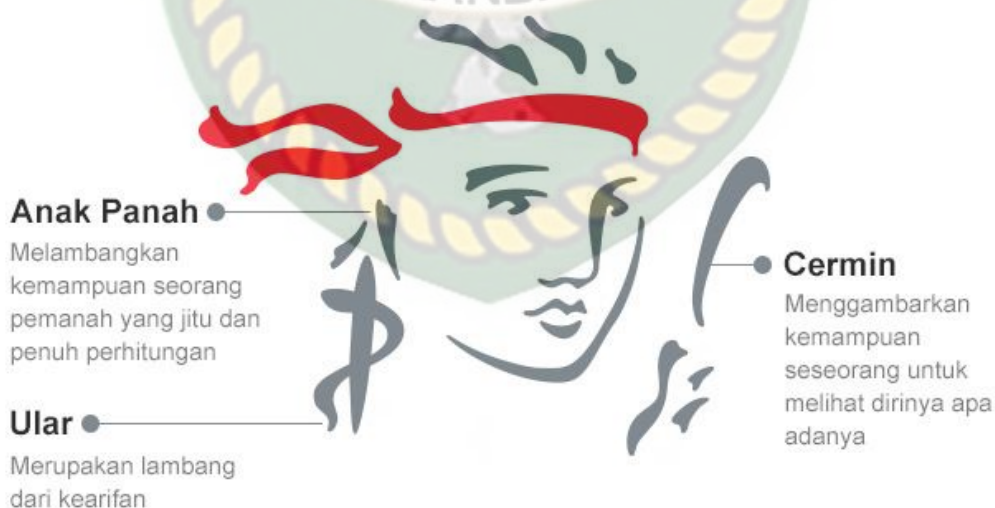
Sejak peluncuran produk asuransi terkait dengan investasi (unit link) pertamanya di tahun 1999, Prudential Indonesia telah menjadi pemasok pasar untuk kategori produk di Indonesia. Prudential Indonesia menyediakan berbagai produk ataupun layanan yang dirancang untuk memenuhi dan melengkapi setiap kebutuhan keuangan nasabahnya di Indonesia. Prudential Indonesia juga sudah mendirikan unit bisnis syariah pada tahun 2007 dan dipercaya sebagai pemimpin pasar asuransi jiwa syariah di Indonesia sejak pendiriannya. Sampai dengan 31 Desember 2019, Prudential Indonesia sudah memiliki kantor pusat di Jakarta dan kantor pemasaran di Medan, Surabaya, Bandung, Denpasar, Batam dan Semarang. Kemudian sekitar 2 juta nasabah dilayani oleh lebih dari 260.000 Tenaga Pemasar atau Agen yang berlisensi di 383 kantor pemasaran mandiri (KPM) di seluruh nusantara. Kemudian Prudential Indonesia terdaftar dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK).



Pada tahun 2019 Prudential Indonesia meluncurkan kampanye *We Do* yang didalamnya melaksanakan optimisme berasal dari orang yang ingin maju dalam kehidupannya. Prudential Indonesia bangga telah menjadi mitra terpercaya nasabah dalam meraih mimpi ataupun menjalani setiap momen penting dalam hidup. Dengan adanya *Tagline : Listening, Understanding, Delivering*, prudential berkomitmen untuk meningkatkan fokus pada setiap nasabah, dan mengantisipasi setiap kebutuhan nasabah, kemudian meningkatkan kepuasan nasabah dengan akses yang mudah pada informasi ataupun layanan, memberikan solusi komprehensif untuk proteksi, kesehatan dan masa pensiun, serta melakukan inovasi yang diwarnai oleh sentuhan manusia.

Berikut Gambar serta arti dari berbagai Lambang Prudential Life Assurance :

**Gambar 3 Logo Prudential Life Assurance**



## 4.2. Visi dan Misi Perusahaan

### 4.2.1. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan asuransi nomor satu di Indonesia dalam hal: pelayanan terhadap nasabah, memberikan hasil terbaik bagi pemegang saham, dan memperkerjakan orang-orang baik.

### 4.2.2. Misi Perusahaan

PT. Prudential Life Assurance memiliki empat pilar misi, yaitu fondasi yang merupakan dasar berdiri dan berkembangnya suatu perusahaan serta yang membedakannya dengan perusahaan-perusahaan lain. Berikut empat pilar tersebut:

1. Semangat untuk selalu menjadi yang terbaik, untuk memberikan yang terbaik dan memperbaiki kemampuan untuk mendapatkan hasil yang terbaik pula.
2. Organisasi yang memberikan kesempatan belajar, memberikan kesempatan kepada setiap orang yang diperusahaan untuk mendapatkan pengetahuan, keahlian dan pengembangan pribadi melalui berbagai training.
3. Bekerja sebagai suatu keutuhan keluarga, bekerja bergandengan tangan untuk memperlakukan kesamaan dengan yang lainnya atas dasar rasa hormat atau penuh kasih untuk menciptakan suasana penuh pengertian.
4. Integritas dan keuntungan yang merata bagi semua pihak yang terkait dengan perusahaan, Komitmen untuk selalu memiliki integritas dalam setiap hal akan selalu ditekankan.

### 4.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi diperlukan untuk mempermudah kegiatan operasional perusahaan. Dalam hal ini dilakukan pendelegasian tugas dan tanggung jawab atas bidang-bidang yang menjadi bagian tanggung jawab tersebut. Dengan arti lain untuk mempermudah garis koordinasi, maka disusunlah sebuah struktur organisasi untuk menggambarkan kedudukan dan pembagian tugas maupun tanggung jawab.

Suatu perusahaan dalam menentukan bentuk organisasinya biasanya akan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan itu sendiri. Maka garis tanggung jawab dan koordinasi PT. Prudential Life Assurance sebagai berikut:

1. *General Agency Manager (AM)*

*General Agency Manager* adalah titik tertinggi dalam sistem bisnis Prudential dimana posisi ini juga disebut dengan posisi eksklusif. Posisi ini memiliki grup yang jumlahnya besar yaitu bisa diatas ratusan atau ribuan agen. Tugasnya meliputi pengembangan kinerja grup manajer dibawah supervisinya, dan sambil membangun kekuatan yang kokoh dari para agen Prudential.

2. *GA Development Specialist*

*GA Development Specialist* adalah menyusun dan mengembangkan sistem yang berkaitan dengan pengembangan sistem yang berjalan diperusahaan Prudential, ini berkaitan dengan desain organisasi, analisa jabatan, evaluasi jabatan, *Performance appraisal* serta memastikan penerapan sistem-sistem yang terkait dengan pengembangan perusahaan.

3. *Operating Manager*

#### 4. *Front Office Div*

*Front Office Div* adalah memastikan bahwa semua staff harus benar menguasai sistem komputer, menjaga keharmonisan kerja dengan semua penjualan dan pemasaran tentang harga, kemudian menyambut tamu atau nasabah dan membuat laporan tentang nasabah.

#### 5. *Services Div*

*Service Div* yaitu membuat atau melakukan pengarsipan untuk surat masuk dan keluar, kemudian membantu memberikan dokumen pada agen dengan berbagai bentuk file.

#### 6. *IT Division*

*IT Division* yaitu membantu setiap kendala yang terkait dengan sistem dan program yang ada diperusahaan Prudential.

#### 7. *Central Administration (CENAS)*

*Central Administration* yaitu memiliki tugas atau tanggung jawab seperti Memverifikasi atau tinjau ulang untuk SPAK/SPAJ dan kelengkapannya yang akan dikirim ke *Underwriting*, menginput SPAK/SPAJ yang masuk, Instalasi SQS, membuat laporan produksi harian *agency*, mencatat klaim yang telah diproses, scan dan input SPAK/SPAJ, mencatat *new bussines* yang telah diproses, mencatat Police Holder yang sudah diproses, dan menangani keluar masuk email kantor.

#### 8. *Costumer Service Officer*

*Costumer Service Officer* yaitu memiliki tanggung jawab memberikan informasi tentang *company* profil dan *product* kepada calon nasabah yang datang ke kantor dan membantu dalam pengisian SPAK/SPAJ.



9. *Finance & Accounting*

*Finance & Accounting* memiliki tugas mengatur membuat laporan Kas masuk dan keluar yang berjalan pada kantor Prudential, mendata atau melakukan pencatatan inventaris, pengajuan *Cash Advance* untuk keuangan kantor.

10. *IT Support*

*IT Support* memiliki tugas menginformasikan atau mengupdate kegiatan Agen Prudential Life Assurance dan mengkontrol komputer serta inventaris lainnya dalam keadaan baik.

11. *Marketing Training & Development (MTD)*

Membuat laporan bulanan produksi tiap-tiap unit untuk di infokan pada saat M3, membantu Agen untuk pembuatan *ID Card*.

12. Sekretaris *Leader*

Sekretaris *Leader* memiliki tanggung jawab mengelola atau meninjau ulang pengajuan SPAK/SPAJ sebelum secara keseluruhan dilaporkan ke Central Administrasi, kemudian memverifikasi pengajuan form keluar masuk yang berhubungan dengan nasabah dan agen, memverifikasi pengajuan aplikasi agen, dan membuat pengarsipan atas pengiriman surat masuk dan keluar ke unit.

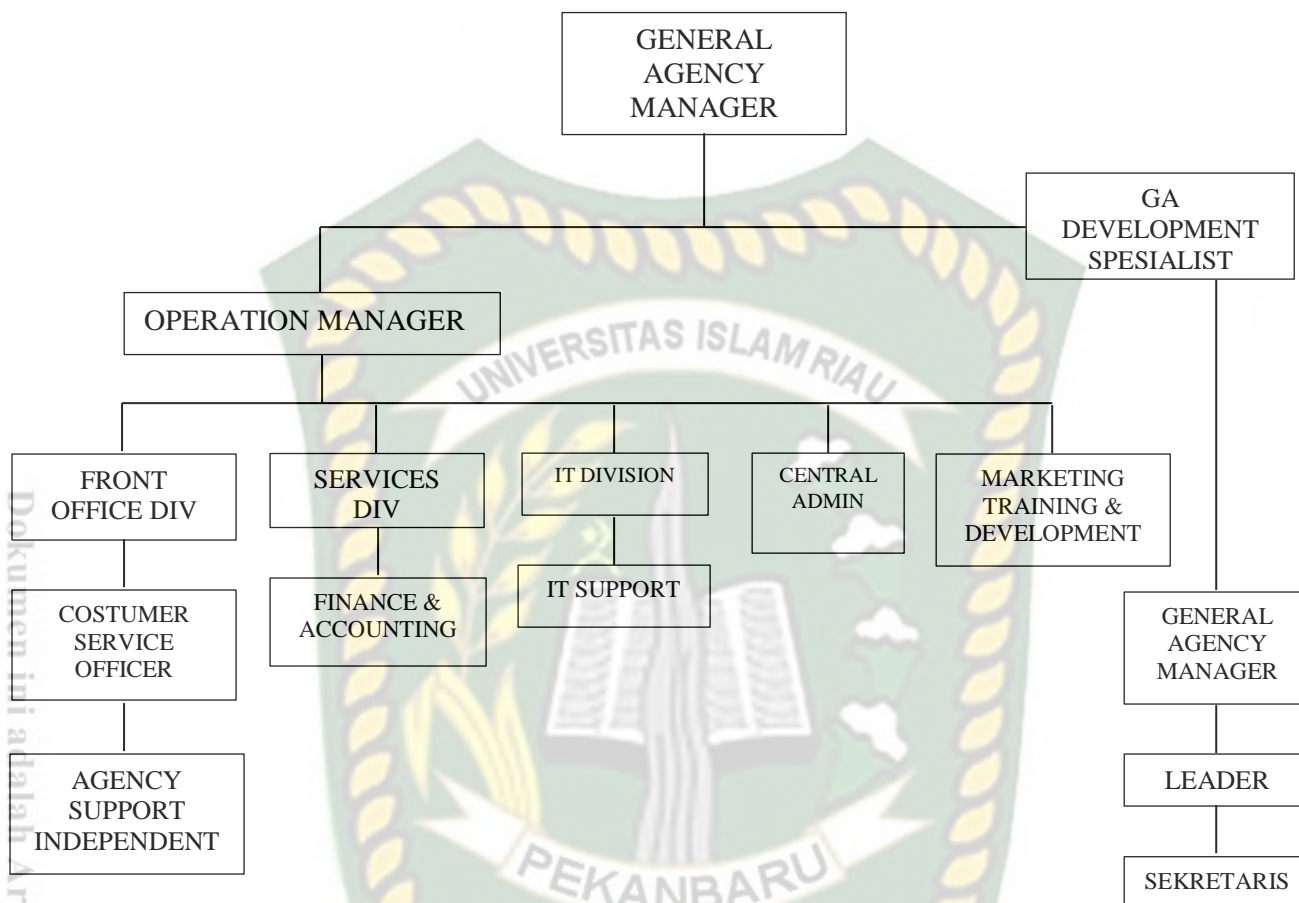
13. *Agency Support Independent*

14. *Office Boy*

*Office Boy* memiliki tugas yang berhubungan dengan kebersihan dan kenyamanan kantor pada setiap hari nya.

15. Satuan Keamanan Kantor dan Parkir Kantor

**Gambar 4 Struktur Organisasi PT. Prudential Life Assurance Pekanbaru**



#### 4.4. Aktivitas Perusahaan

Aktivitas Perusahaan merupakan cakupan kegiatan yang terjadi didalam maupun diluar perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung yang melibatkan karyawan yang kerja didalamnya dan akan berdampak pada kegiatan jalannya suatu perusahaan. Aktivitas perusahaan yang lancar akan dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan dan mendapatkan hasil dari visi misi perusahaan tersebut.

Kemudian PT. Prudential Life Assurance adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang asuransi jiwa dengan tujuannya untuk nasabah akan

meningkatkan perhatian dan melindungi keluarga dan keuangan mereka, dalam hal ini dipergunakan tempo waktu untuk jangka panjang sesuai dengan keperluan dan keinginan dari nasabah itu sendiri dan menyesuaikan dengan prosuk-produk yang ada. Prudential selalu menyediakan produk yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan nasabahnya, dimulai dari hal yang terkecil sampai dengan hal yang terbesar seperti kelahiran, pendidikan, kesehatan, hingga saat mendapatkan masa pensiun.

PT. Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) bekerjasama dengan PAM Asia salam untuk dapat mengelola dana PRU link yang terinput di Prudential. Melalui hubungan kerja sama ini memungkinkan untuk Prudential dapat mengambil manfaat pengalaman, sumber daya, dan pendekatan manajemen PAM Asia dan Prudential diseluruh dunia. Sistem penjualan yang dilakukan PT. Prudential Life Assurance yaitu dengan cara mencari dan merekrut nasabah dengan menawarkan produk-produk prudential pada nasabah.

Adapun sistem pembayaran yang terjadi di Prudential Life Assurance yaitu dengan pembayaran premi tunggal dan pembayaran premi berkala, berkala yaitu nasabah dapat memilih kombinasi antara proteksi dan investasi didalam satu polis. Pembayaran juga dapat dilakukan dengan menggunakan debit Rekening dan autidebit kartu kredit, kemudian pembayaran juga dapat dilakukan melalui transfer untuk rekening USD dilakukan denfan cara *full amount* dan dengan tujuan rekening atas nama PT. Prudential Life Assurance dan Bank Permata dan untuk pembayaran polis dalam jumlah besar dapat melakukan pembayaran transfer ke Bank Permata dengan no. Rekening yang telah dicantumkan dalam tahapan pembayaran.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Agen PT. Prudential Life Assurance di Pekanbaru. Berdasarkan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner terhadap 81 orang yang menjadi sampel, kemudian observasi dan melakukan analisis data. Pada bab ini diperoleh gambaran mengenai hasil penelitian yang sudah dilakukan untuk lebih rinci akan dijabarkan melalui penjelasan berikut ini.

#### 5.1. Identitas Responden

##### 5.1.1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu dari banyak faktor yang mempengaruhi seseorang ketika mengambil keputusan baik itu ruang lingkup pribadi maupun umum. Identitas Responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin melalui tabel berikut:

**Tabel 5.1**

**Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	44	54.32%
2	Perempuan	37	45.68%
	<b>Jumlah</b>	81	100%

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari 81 Orang agen yang diambil dari populasi PT. Prudential Life Assurance terdapat 44 orang berjenis kelamin Laki-Laki dengan persentase 54.32% sedangkan agen berjenis



kelamin perempuan sebanyak 37 orang dengan persentase 45.68%. hal ini menunjukkan bahwa mayoritas agen PT. Prudential Life Assurance bejenis kelamin Laki-Laki.

### 5.1.2. Umur Responden

Faktor umur merupakan salah satu yang menunjukkan tingkat kematangan seseorang dan perkembangan dari waktu ke waktu yang mengalami perubahan, semakin dewasa seseorang maka akan semakin banyak ketelitian dan kebijakan sebelum mengambil suatu keputusan. Umur responden dapat dikelompokkan pada tabel berikut:

**Tabel 5.2**  
**Responden Berdasarkan Umur**

No	Tingkat Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	23-27 Tahun	11	13.58%
2	28-32 Tahun	17	20.99%
3	33-37 Tahun	43	53.09%
4	38-42 Tahun	7	8.64%
5	43-47 Tahun	1	1.23%
6	48-52 Tahun	2	2.47%
	<b>Jumlah</b>	81	100%

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa 11 orang dengan tingkat umur 23-27 tahun diperoleh persentase sebanyak 13.58%, 17 orang dengan tingkat umur 28-32 tahun diperoleh persentase sebanyak 20.99%, 43 orang dengan tingkat umur 33-37 tahun diperoleh persentase sebanyak 53.09%, 7 orang dengan tingkat umur 38-42 tahun diperoleh persentase sebanyak 8.64%, 1 orang dengan tingkat umur 43-47 tahun diperoleh persentase sebanyak 1.23%, 2 orang dengan tingkat umur 48-52 tahun diperoleh persentase sebanyak 2.47%. hal

ini menunjukkan mayoritas agen PT. Prudential Life Assurance 43 orang dengan tingkat umur 33-37 tahun yang diperoleh persentase 53.09%.

### 5.1.3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan cerminan kemampuan dari pribadi setiap orang atau usaha untuk mengembangkan potensi-potensi dalam pekerjaannya. Maka dari itu penelitian ini juga diukur dari tingkat pendidikan agen PT. Prudential Life Assurance pada tabel berikut:

**Tabel 5.3**  
**Tingkat Pendidikan Responden**

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	S2	3	3.70%
2	S1	46	56.79%
3	Diploma	30	37.04%
4	SMA/SMK	2	2.47%
	<b>Jumlah</b>	81	100%

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan tabel diatas terdapat 3 orang dengan tingkat pendidikan S2 diperoleh persentase sebanyak 3.07%, 46 orang dengan tingkat pendidikan S1 diperoleh persentase sebanyak 56.79%, kemudian 30 orang dengan tingkat pendidikan Diploma diperoleh persentase sebanyak 37.04%, dan 2 orang dengan tingkat pendidikan SMA/SMK diperoleh persentase sebanyak 2.47%. dapat dilihat mayoritas tingkat pendidikan agen PT. Prudential Life assurance pada S1 dengan jumlah 46 orang dari 81 orang yang menjadi sampel dan diperoleh persentase sebanyak 56.79% dari 100%.

#### 5.1.4. Lama Bekerja

Lama bekerja merupakan perolehan pengalaman seorang karyawan dalam bekerja disuatu perusahaan, sebagai bentuk tanggung jawab dan kontrak kerja atas komitmen dalam melaksanakan pekerjaan. Data lama bekerja ditampilkan sebagai berikut:

**Tabel 5.4**  
**Masa Kerja Responden**

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	2-6 Tahun	57	70.37%
2	7-11 Tahun	19	23.46%
3	12-16 Tahun	2	2.47%
4	17-21 Tahun	3	3.70%
	<b>Jumlah</b>	81	100.00%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa 57 orang dengan persentase 70.37% telah bekerja di PT. Prudential Life Assurance selama 2-6 tahun, 19 orang diperoleh persentase 23.46% dengan lama bekerja 7-11 tahun, 2 orang diperoleh persentase 2.47% dengan lama bekerja 12-16 tahun, dan 3 orang diperoleh persentase 3.70% dengan lama bekerja 17-21 tahun.

## 5.2. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

### 5.2.1. Uji Validitas

Uji Validitas berguna untuk menguji dan mengetahui kevalidan atau kesesuaian suatu kuesioner yang digunakan oleh peneliti. Uji Validitas *product moment pearson correlation* menggunakan prinsip mengkorelasikan antara masing-masing skor item setiap pernyataan dengan skor total yang diperoleh dari jawaban setiap responden. Dasar ketentuan Uji Validitas ini adalah apabila  $r_{hitung} >$

$r_{\text{tabel}}$  dengan taraf signifikansi 5% maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid dan sebaliknya apabila  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$  dengan taraf signifikansi 5% maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut dinyatakan tidak valid.

Dalam penelitian ini sebanyak 81 responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner tersebut, dan diperoleh nilai  $df = N-2$  ( $81-2 = 79$ ). Kemudian taraf signifikansi yang digunakan pada pengujian ini sebesar 5% dan nilai  $r_{\text{tabel}}$  pada  $df = 79$  adalah sebesar 0.2185. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu Variabel (X) *Reward* dan Variabel (Y) Kinerja Karyawan. Berikut dibawah ini hasil pengujian Validitas yang dilakukan peneliti atas kuesioner dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 20.

**Tabel 5.5**

**Hasil Uji Validitas Penelitian Variabel (X) *Reward***

Variabel	Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<i>Reward</i> (X)	Pertanyaan 1	0.844	0.2185	Valid
	Pertanyaan 2	0.807	0.2185	Valid
	Pertanyaan 3	0.801	0.2185	Valid
	Pertanyaan 4	0.823	0.2185	Valid
	Pertanyaan 5	0.761	0.2185	Valid
	Pertanyaan 6	0.810	0.2185	Valid
	Pertanyaan 7	0.774	0.2185	Valid
	Pertanyaan 8	0.801	0.2185	Valid
	Pertanyaan 9	0.757	0.2185	Valid
	Pertanyaan 10	0.737	0.2185	Valid
	Pertanyaan 11	0.789	0.2185	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 2021



Tabel 5.6

## Hasil Uji Validitas Penelitian Variabel (Y) Kinerja Karyawan

Variabel	Butir Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Pertanyaan 1	0.689	0.2185	Valid
	Pertanyaan 2	0.684	0.2185	Valid
	Pertanyaan 3	0.779	0.2185	Valid
	Pertanyaan 4	0.730	0.2185	Valid
	Pertanyaan 5	0.840	0.2185	Valid
	Pertanyaan 6	0.788	0.2185	Valid
	Pertanyaan 7	0.875	0.2185	Valid
	Pertanyaan 8	0.737	0.2185	Valid
	Pertanyaan 9	0.738	0.2185	Valid
	Pertanyaan 10	0.671	0.2185	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 2021

Berdasarkan Tabel 5.5 dan 5.6 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur pada Variabel *Reward* dinyatakan valid, dan seluruh item pernyataan pada Variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid. Maka keduanya memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian pada tahap berikutnya.

### 5.2.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas diartikan sebagai sesuatu hal yang dapat dipercaya dengan hasil pengolahan data yang reliabel, dengan tujuan untuk mengetahui konsistensi suatu angket atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian, sehingga angket dapat digunakan berulang-ulang dengan angket atau kuesioner yang sama. Adapun dasar dalam pengambilan keputusan ini adalah jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten. Sementara jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0.60 maka angket atau kuesioner

dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten. Berikut adalah hasil Uji Reliabilitas pada Variabel (X) *Reward* disajikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.7**

**Reliabilitas Variabel (X) Reward**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.938	11

*Sumber: Data Olahan SPSS*

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha Variabel Reward adalah sebesar 0.938 menandakan Cornbach's Alpha lebih besar dari 0.6. maka dapat dinyatakan bahwa instrumen yang digunakan pada penelitian adalah reliabel. Berikut hasil Uji Realibilitas pada Variabel (Y) Kinerja Karyawan disajikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5.8**

**Reliabilitas Variabel (Y) Kinerja Karyawan**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.914	10

*Sumber: Data Olahan SPSS*

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan hasil Cronbach's Alpha Variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.914 yang menandakan Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.6. Itu berarti bahwa instrumen Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam uji data pada penelitian berikutnya.

### 5.3. Hasil Analisis Deskriptif Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada agen PT. Prudential Life Assurance diperoleh gambaran agen mampu mencapai titik kinerja yang baik dan dapat menyelesaikan tugas dengan baik yang sesuai dengan ketentuan perusahaan.

#### 5.3.1. Analisis *Reward*

*Reward* merupakan suatu wujud apresiasi dari pimpinan ataupun perseroan atas suatu prestasi yang sudah diperoleh karyawan dalam melakukan tanggung jawabnya ialah bekerja, dengan terdapatnya *reward* suatu pekerjaan bakal berjalan dengan mudah serta sanggup menggapai sasaran perseroan dengan baik.

Data mengenai *Reward* diperoleh melalui penyebaran kuesioner pada agen PT. Prudential Life Assurance. Pernyataan dalam kuesioner yang berkaitan dengan variabel *reward* memiliki sembilan indikator dan perluas menjadi sebelas butir pernyataan kuesioner dan akan dijelaskan pada pembahasan dibawah ini:

##### 5.3.1.1 Keuntungan Kerja

Keuntungan kerja menunjukkan bahwa pekerjaan yang dijalankan sesuai dengan apa yang diinginkan, sehingga karyawan mendapatkan imbalan berupa keuntungan baik yang berupa fisik maupun tidak. Keuntungan yang di dapat karyawan ialah memberikan dampak positif bagi finansial karyawan itu sendiri. Dengan demikian perusahaan akan mendapatkan keuntungan dengan memiliki karyawan yang diharapkan.

### 5.3.1.1.1 Karyawan mendapatkan insentif dengan jumlah yang sepadan

Untuk mengetahui bagaimana asumsi responden mengenai insentif dengan jumlah yang diberikan perusahaan PT. Prudential Life Assurance kepada karyawan ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 5.9**

#### **Tanggapan responden terhadap pemberian insentif dengan jumlah yang sepadan terhadap pekerjaan**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju (SS)	68	83.95%
Setuju (S)	13	16.05%
Kurang Setuju (KS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	81	100%

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan tabel diatas mengenai insentif yang diberikan PT. Prudential Life Assurance terhadap karyawan menunjukkan bahwa tanggapan yang dipilih oleh responden ialah sangat setuju sebanyak 68 orang dengan persentase sebesar 83.95%, kemudian terdapat responden yang memilih setuju sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 16.05%.

Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 81 orang dengan persentase sebesar 100% memberikan tanggapan yang positif dalam keuntungan kerja yang diberikan perseroan maupun pimpinan, karena mereka telah mendapatkan atas hasil yang diperoleh selama melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal ini juga dapat dilihat suatu kepedulian perusahaan dalam memperoleh kinerja yang baik.



### 5.3.1.1.2 Karyawan mendapatkan peluang karir dan bonus

Untuk mengetahui bagaimana asumsi responden mengenai peluang karir dan bonus yang diberikan dalam jangka waktu tertentu oleh PT. Prudential Llife Assurance dapat dilihat tabel berikut:

**Tabel 5.10**

**Tanggapan responden tentang karyawan mendapatkan peluang karir dan bonus dalam jangka waktu tertentu**

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	65	80.25%
Setuju (S)	16	19.75%
Kurang Setuju (KS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	81	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Dari pernyataan tabel 5.10 mengenai mendapatkan peluang karir dan bonus dalam jangka waktu tertentu dapat dilihat tanggapan responden yang memilih sangat setuju 65 orang dengan persentase sebesar 80.25%, sedangkan responden yang memilih setuju 16 orang dengan persentase sebesar 19.75%.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa 81 orang dengan persentase sebesar 100% memberikan respon positif dalam pernyataan mendapatkan peluang karir dan bonus. Dalam hal ini memberikan dampak yang baik dalam kelangsungan bekerja dan meningkatkan peluang karir lebih luas terhadap karyawan atas hasil pekerjaan yang telah dijalankan.

### 5.3.1.1.3 Karyawan mendapatkan trip keluar negeri maupun dalam negeri

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai trip keluar negeri maupun dalam negeri yang dilaksanakan oleh PT. Prudential Life Assurance dengan program kunjungan maupun kontrak kerja. Dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.11**  
**Tanggapan responden tentang karyawan mendapatkan trip keluar negeri maupun dalam negeri**

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	62	76.54%
Setuju (S)	19	23.46%
Kurang Setuju (KS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan pernyataan tabel 5.11 mengenai trip keluar dalam negeri yang dilaksanakan PT. Prudential Life Assurance menunjukkan bahwa tanggapan responden yang memilih sangat setuju 62 orang dengan persentase sebesar 76.54%, dan memilih setuju 19 orang dengan persentase sebesar 23.46%

Dapat disimpulkan bahwa tabel responden 5.11 terdapat 81 orang dengan persentase 100% memberikan tanggapan yang positif dalam mendapatkan trip keluar negeri maupun dalam negeri. Trip ini ada dalam perusahaan karena faktor kunjungan kerja maupun kontrak kerja. Dalam hal ini mayoritas umur responden yang mendapatkan trip keluar negeri maupun dalam negeri adalah sekitar 33-37 tahun.

#### 5.3.1.1.4 Karyawan mendapatkan fasilitas sesuai dengan jenjang karir

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai mendapatkan fasilitas yang sesuai dengan kriteria jenjang karir agen karyawan di perusahaan. Hal itu dapat dilihat tabel 5.12 berikut:

**Tabel 5.12**

**Tanggapan responden tentang karyawan mendapatkan fasilitas sesuai dengan jenjang karir dalam bekerja**

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	65	80.25%
Setuju (S)	16	19.75%
Kurang Setuju (KS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	81	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Dari pernyataan tabel diatas mengenai responden karyawan mendapatkan fasilitas asuransi sesuai dengan jenjang karir menunjukkan bahwa karyawan memilih sangat setuju 65 orang dengan persentase sebesar 80.25% dan karyawan yang memilih setuju 16 orang dengan persentase sebesar 19.75%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 81 responden dengan persentase sebesar 100% memberikan respon positif terhadap fasilitas asuransi yang diberikan berdasarkan jenjang karir karyawan. Dalam hal ini fasilitas asuransi dapat berupa fisik maupun tidak fisik. Fasilitas asuransi ini berbentuk pada fasilitas rumah sakit, fasilitas sekolah, dan fasilitas yang diberikan perusahaan dalam meningkatkan kinerja setiap agen nya.

### 5.3.1.2 Imbalan Kerja (*Financial*)

Imbalan kerja merupakan upah, gaji, bonus, maupun tunjangan yang menjadi kewajiban perusahaan dalam mengelola karyawan agar bekerja sesuai dengan tugas yang telah diberikan. Maka dari itu imbalan kerja sangat diperhatikan dalam pemberiannya. Dimensi imbalan kerja akan dijabarkan dalam Indikator yang terbagi dalam beberapa pertanyaan.

#### 5.3.1.2.1 Karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan ketentuan perusahaan

Untuk dapat mengetahui tanggapan responden mengenai gaji yang sesuai dengan ketentuan perusahaan dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

**Tabel 5.13**

**Tanggapan responden tentang karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan ketentuan perusahaan**

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	47	58.02%
Setuju (S)	34	41.98%
Kurang Setuju (KS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan pernyataan tabel 5.13 diperoleh dari karyawan mendapatkan gaji sesuai dengan ketentuan perusahaan maka dapat dilihat responden memilih sangat setuju sebanyak 47 orang dengan persentase sebesar 58.02% dan responden yang memilih setuju 34 orang dengan dengan persentase sebesar 41.98%.



Dari tanggapan kuesioner tabel 5.13 dapat disimpulkan bahwa 81 orang dengan persentase 100% memberikan pilihan yang positif dalam pemberian gaji sesuai dengan ketentuan perusahaan. Posisi saat ini karyawan mendapatkan apa yang harus didapatkan sesuai dengan ketentuan, ketentuan dapat berupa ketepatan waktu dan aturan yang ada di PT. Prudential Life Assurance.

#### 5.3.1.2.2 Karyawan mendapatkan kewajiban tunjangan diperusahaan

Untuk mengetahui tanggapan karyawan mendapatkan kewajiban tunjangan diperusahaan disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 5.14**

#### **Tanggapan Responden terhadap kewajiban mendapatkan tunjangan**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju (SS)	48	59.26%
Setuju (S)	33	40.74%
Kurang Setuju (KS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan 2021*

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang memilih sangat setuju sebanyak 48 orang dengan persentase sebesar 59.26% sedangkan 33 orang dengan persentase sebesar 40.74%. Dapat disimpulkan bahwa kuesioner atas pertanyaan tersebut memberikan respon positif dengan jumlah 81 orang responden dan memiliki persentase sebesar 100%. Dengan adanya kewajiban tunjangan yang diberikan, karyawan bekerja dengan rasa aman karena diberi tunjangan baik itu tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya maupun tunjangan hari tua atau pensiun.

### 5.3.1.2.3 Karyawan menerima tunjangan atas pencapaian target

Untuk mengetahui tanggapan responden atas penerimaan tunjangan dalam mencapai target PT. Prudential Life Assurance dapat diperhatikan pada tabel berikut:

**Tabel 5.15**

#### Tanggapan responden tentang menerima tunjangan atas pencapaian target

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	59	72.84%
Setuju (S)	21	25.93%
Kurang Setuju (KS)	1	1.23%
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	81	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Dari pernyataan tabel 5.15 mengenai menerima tunjangan atas pencapaian target menunjukkan bahwa terdapat responden yang memilih sangat setuju sebanyak 59 orang dengan persentase sebesar 72.84%, kemudian 21 orang dengan persentase sebesar 25.93% memilih setuju dan sisanya 1 orang memilih kurang setuju dengan persentase sebesar 1.23%.

Dapat disimpulkan hasil kuesioner tersebut terdapat 80 dari 81 orang dengan persentase sebesar 98.77% memberikan tanggapan positif. Dalam hal ini tunjangan atas pencapaian target dapat berupa tambahan tunjangan yang telah didapat sebelumnya dengan garis besar setelah pencapaian target terpenuhi.

#### 5.3.1.2.4 Karyawan mendapatkan bonus sesuai dengan hasil kerja

Untuk mengetahui tanggapan responden dalam mendapatkan bonus yang sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan karyawan, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.16**

#### Tanggapan responden tentang mendapatkan bonus sesuai dengan hasil kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	53	65.43%
Setuju (S)	28	34.57%
Kurang Setuju (KS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	81	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden yang memilih sangat setuju sebanyak 53 orang dengan persentase sebesar 65.43% dan 28 orang dengan persentase 34.57% yang memilih setuju. Dapat disimpulkan bahwa sebanyak sampel 81 orang dengan persentase sebesar 100% memberikan respon positif terhadap bonus yang didapat sesuai dengan hasil kerja, bonus yang diberikan dapat memicu adanya peningkatan kinerja dan mendapatkan target yang lebih baik.

#### 5.3.1.3 Pencapaian Kerja

Pencapaian kerja merupakan sesuatu yang dapat menguntungkan karyawan maupun perusahaan. Dengan adanya pencapaian kerja perusahaan dapat menilai sampai sejauh mana kualitas dan keberhasilan karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya.

### 5.3.1.3.1 Karyawan mendapatkan apresiasi manager berorientasi hasil kerja

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang mendapatkan apresiasi yang diberikan manager PT. Prudential Life Assurance yang berorientasi hasil kerja, dapat dilihat pada tabel 5.17 berikut:

**Tabel 5.17**  
**Tanggapan responden mengenai mendapatkan apresiasi manager berorientasi hasil kerja**

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	61	75.31%
Setuju (S)	20	24.69%
Kurang Setuju (KS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	81	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel 5.17 diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai apresiasi yang diberikan manager berorientasi pada hasil kerja menunjukkan hasil sebanyak 61 orang dengan persentase sebesar 75.31% dan 20 orang dengan persentase sebesar 24.69% . Pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa sebanyak 81 orang dengan persentase 100% yang menjadi sampel memberikan respon yang baik atas hasil kerja mendapatkan apresiasi manager berorientasi pada hasil kerja. Dapat dilihat sebuah apresiasi yang diberikan manager sangat berpengaruh pada pencapaian kerja yang dilakukan karyawan.

### 5.3.1.3.2 Karyawan mendapatkan wewenang khusus atas pencapaian target

Untuk mengetahui bagaimana respon karyawan terhadap wewenang khusus atas pencapaian target di PT. Prudential Life Assurance dapat diperhatikan tabel berikut:



Tabel 5.18

**Tanggapan responden tentang wewenang khusus atas pencapaian target**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju (SS)	55	67.90%
Setuju (S)	24	29.63%
Kurang Setuju (KS)	2	2.47%
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Olahan 2021

Dapat dilihat tanggapan responden mengenai wewenang khusus atas pencapaian target agen pada perusahaan prudential di pekanbaru terdapat 55 orang dengan persentase sebesar 67.90% memilih sangat setuju, kemudian terdapat 24 orang dengan persentase sebesar 29.63% memilih setuju, sedangkan sisanya terdapat 2 orang dengan persentase sebesar 2.47% memilih kurang setuju. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat 79 responden dengan persentase 97.53% memberikan pilihan sangat setuju dan setuju, artinya perusahaan memberikan hal yang positif kepada agen mengenai wewenang khusus atas pencapaian target dan wewenang yang diberikan sesuai dengan keadaan saat mencapai target yang sesuai.

**5.3.1.3.3 Karyawan mendapatkan pengembangan karir dan promosi jabatan**

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang pengembangan karir dan promosi jabatan yang dilakukan PT. Prudential Life Assurance maka dapat dilihat pada tabel 5.19 berikut:

Tabel 5.19

**Tanggapan responden mengenai mendapatkan pengembangan karir dan promosi jabatan**

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	59	72.84%
Setuju (S)	22	27.16%
Kurang Setuju (KS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	81	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Dapat dilihat pada tabel 5.19 tanggapan responden mengenai pengembangan karir dan promosi jabatan yang diberikan perusahaan terdapat 59 orang dengan persentase sebesar 72.48% memilih sangat setuju dan 22 orang dengan persentase sebesar 27.16% memilih setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa sebanyak 81 responden dengan persentase sebesar 100% setuju atas pemberian pengembangan karir melalui pelatihan dan mendapatkan promosi jabatan atas hasil pencapaian kerja yang telah dilaksanakan sesuai ketentuan perusahaan. Pemberian pelatihan memiliki dampak yang sangat baik dalam kelangsungan menjalankan tugas sebagai agen dan dibantu dengan promosi jabatan yang memiliki pengaruh dari pemberian pelatihan dalam pengembangan karir.

#### 5.3.1.4 Rekapitulasi tanggapan responden pada variabel *reward*

Rekapitulasi tanggapan responden mengenai Variabel *Reward* dapat dijabarkan pada tabel berikut:

Tabel 5.20 Rekapitulasi Data *Reward*

No	Indikator	Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
<b>Keuntungan Kerja</b>							
1	Saya mendapatkan Insentif dengan jumlah yang sepadan dengan pekerjaan yang sudah dilaksanakan	68	13	-	-	-	
2	Saya mendapatkan peluang karir dan bonus dalam jangka waktu tertentu	65	16	-	-	-	
3	Saya mendapatkan Trip ke Luar negeri maupun dalam negeri diperusahaan	62	19	-	-	-	
4	Saya mendapatkan fasilitas sesuai dengan jenjang karir	65	16	-	-	-	
<b>Bobot Nilai</b>		<b>1300</b>	<b>256</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1556</b>
<b>Imbalan Kerja (<i>Financial</i>)</b>							
5	Saya Mendapatakan gaji sesuai dengan ketentuan perusahaan	47	34	-	-	-	
6	Saya mendapatkan kewajiban tunjangan yang diperoleh dari perusahaan	48	33	-	-	-	
7	Saya menerima tunjangan sesuai dengan tingkatan jenjang karir atas pencapaian target	59	21	1	-	-	
8	Saya memperoleh bonus sesuai dengan hasil kerja	53	28	-	-	-	
<b>Bobot Nilai</b>		<b>1035</b>	<b>464</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1502</b>
<b>Pencapaian Kerja</b>							
9	Saya mendapatkan apresiasi manager atas jenjang karir yang berorientasi pada hasil pekerjaan	61	20	-	-	-	
10	Saya memiliki wewenang khusus atas pencapaian target perusahaan	55	24	2	-	-	
11	Saya mendapatkan pengembangan karir, promosi jabatan dari perusahaan	59	22	-	-	-	
<b>Bobot Nilai</b>		<b>875</b>	<b>264</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1145</b>
<b>Skor Total</b>							<b>4203</b>

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.20 diatas dapat diperhatikan memiliki jumlah skor secara keseluruhan variabel *reward* sebesar 4203 yang didukung melalui pertanyaan pada kuesioner yang telah dipilih oleh responden. Untuk mengetahui nilai tertinggi dan terendah dapat dilihat melalui persamaan berikut:

$$\text{Skor Maksimal} : 11 \times 5 \times 81 = 4455$$

$$\text{Skor Minimal} : 11 \times 1 \times 81 = 891$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{4455 - 891}{5} = \frac{3564}{5} = 712.8$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi hasil penyebaran kuesioner Variabel *Reward* di PT. Prudential Life Assurance Pekanbaru, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

$$\text{Sangat baik} : 3742.2 - 4455$$

$$\text{Baik} : 3029.4 - 3742.2$$

$$\text{Cukup baik} : 2316.6 - 3029.4$$

$$\text{Kurang baik} : 1603.8 - 2316.6$$

$$\text{Tidak baik} : 891 - 1603.8$$

Berdasarkan data rekapitulasi tabel *reward* atas jawaban responden dengan 11 pertanyaan, dapat disimpulkan bahwa *reward* agen PT. Prudential Life Assurance memiliki kondisi sangat baik dengan jumlah skor sebesar 4203 yang menunjukkan pada rentang 3742.2 – 4455. Dengan adanya pemberian *reward* maka kondisi seperti ini harus dipertahankan untuk dapat memungkinkan karyawan lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga hasil penelitian



terhadap responden sejalan dengan kebutuhan pada PT. Prudential Life Assurance dan memenuhi standar pemberian *Reward* dalam bekerja.

### **5.3.2. Analisis Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan bukti nyata hasil kerja yang dilakukan karyawan di perusahaan dengan pekerjaannya yang memiliki target maupun sasaran yang dilakukan untuk menaikkan tingkat keuntungan suatu perusahaan dan dapat melihat siklus peningkatan dalam bekerja.

Data mengenai kinerja dilakukan melalui penyebaran kuesioner pada agen PT. Prudential Life Assurance dengan sampel 81 orang. Dalam kuesioner kinerja terdapat 10 pertanyaan yang setiap jawabannya dapat dipilih sesuai kondisi pekerjaannya. Tanggapan responden dapat dikelompokkan berdasarkan butir pertanyaan melalui tabel berikut:

#### **5.3.2.1 Kualitas Kerja**

Kualitas kerja ialah suatu hasil yang bisa diukur melalui efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam menggapai sasaran perusahaan maupun tujuan perusahaan.

##### **5.3.2.1.1 Karyawan bekerja sesuai kecermatan yang dimiliki**

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang karyawan bekerja sesuai dengan kecermatan yang dimiliki agen PT. Prudential Life Assurance, maka tanggapan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.21

**Tanggapan responden mengenai karyawan bekerja sesuai dengan Kecermatan yang dimiliki agen**

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	70	86.42%
Setuju (S)	11	13.58%
Kurang Setuju (KS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	81	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Pada tabel 5.21 dapat dijelaskan bahwa sesuai dengan tanggapan responden mengenai bekerja sesuai dengan kecermatan yang dimiliki agen terdapat 70 orang dengan persentase sebesar 86.42% memilih sangat setuju dan 11 orang dengan persentase sebesar 13.58% memilih setuju. Kemudian dapat disimpulkan bahwa sebanyak 81 responden memberikan pilihan yang sesuai dengan pribadi pekerja.

### 5.3.2.1.2 Karyawan memiliki tingkat ketelitian dan kecermatan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai memiliki kecermatan dan ketelitian yang baik terhadap perusahaan. Dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 5.22

**Tanggapan responden mengenai karyawan memiliki ketelitian dan kecermatan**

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	62	76.54%
Setuju (S)	19	23.46%
Kurang Setuju (KS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	81	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Dapat dilihat pada tabel diatas tentang responden mengenai karyawan memiliki ketelitian dan kecermatan yang baik, terdapat 62 orang dengan persentase 76.54% memilih sangat setuju dan 19 orang dengan persentase sebesar 23.46% memilih setuju. Kemudian dapat disimpulkan bahwa sebanyak 81 sampel yang menjadi responden berpatokan pada diri sendiri karena memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang baik dapat memicu penilaian kualitas kerja seseorang dalam menghadapi sebuah tantangan dalam bekerja.

### 5.3.2.2 Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan hasil kerja yang diterima atas kemampuan yang dimiliki seperti pencapaian target dan jumlah aktivitas yang diselesaikan karyawan.

#### 5.3.2.2.1 Karyawan memiliki Hasil Kerja Melebihi Target

Untuk mengetahui apakah responden memiliki hasil kerja melebihi target yang sudah menjadi kewajiban dalam bekerja. Tanggapan responden disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 5.23**

**Tanggapan responden mengenai karyawan memiliki hasil kerja melebihi target**

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	61	75.31%
Setuju (S)	20	24.69%
Kurang Setuju (KS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	81	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.23 diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai karyawan memiliki hasil kerja melebihi target, terdapat 61 orang dengan persentase 75.31% memilih sangat setuju dan 20 orang dengan persentase sebesar 24.69% memilih setuju. Dapat disimpulkan bahwa 81 orang yang menjadi sampel memberikan respon baik terhadap hal tersebut. Memiliki hasil kerja sesuai target atas pekerjaan merupakan kuantitas yang dimiliki setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya. Maka dari itu target sekecil apapun akan berpengaruh pada kinerja perusahaan.

#### 5.3.2.2.2 Karyawan memenuhi target perusahaan dengan tepat

Untuk mengetahui seberapa besar tanggapan responden mengenai karyawan memenuhi target perusahaan dengan tepat. Disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 5.24**

**Tanggapan responden mengenai karyawan memenuhi target perusahaan dengan tepat**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju (SS)	43	53.09%
Setuju (S)	36	44.44%
Kurang Setuju (KS)	2	2.47%
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	81	100%

*Sumber: Data Olahan 2021*

Dapat dilihat pada tabel 5.26 tentang tanggapan responden mengenai memenuhi target perusahaan dengan tepat, dari tanggapan diperoleh 43 orang memilih sangat setuju dengan persentase sebesar 53.09% kemudian 36 orang memilih setuju dengan persentase 44.44% dan 2 orang memilih kurang setuju dengan persentase 2.47%.



Dapat disimpulkan terdapat 79 respnden dengan persentase 97.53% memberikan respon yang baik. Memenuhi target perusahaan dengan tepat tidak mudah dilakukan pada setiap karyawan. Dan yang menjadi acuan terpenting adalah waktu, karyawan harus dapat memenuhi target perusahaan dengan jangka waktu yang telah ditentukan.

### 5.3.2.3 Penggunaan Waktu

Penggunaan waktu ialah praktik seorang karyawan dalam bekerja yang akan berpengaruh pada pencapaian hasil kerja. Penggunaan waktu yang efektif akan menjamin kinerja lebih baik, maka dari itu peran perusahaan dan manager sangat penting dalam menekankan penggunaan waktu yang baik.

#### 5.3.2.3.1 Menggunakan waktu kerja efektif dalam mencapai target

Untuk mengetahui apakah tanggapan responden terhadap pertanyaan kuesioner meminimalisir waktu kerja efektif dalam mencapai target perusahaan. Tanggapan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.25**

#### **Tanggapan responden mengenai Penggunaan waktu kerja efektif dalam mencapai target**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju (SS)	39	48.15%
Setuju (S)	42	51.85%
Kurang Setuju (KS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data Olahan 2021*

Dapat dilihat pada tabel 5.24 tentang tanggapan responden mengenai penggunaan waktu kerja efektif dalam mencapai target. Responden memilih sangat setuju sebanyak 39 orang dengan persentase sebesar 48.15% dan responden yang memilih setuju sebanyak 42 orang dengan persentase sebesar 51.85%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan benar adanya menggunakan waktu kerja efektif dalam mencapai target. Dengan kata lain karyawan memanfaatkan waktu dengan baik supaya target yang didapat sesuai dengan perusahaan.

#### 5.3.2.3.2 Disiplin waktu atas tugas yang diberikan manajer

Untuk mengetahui seberapa besar tanggapan responden mengenai pertanyaan disiplin waktu atas tugas yang diberikan manajer. Tanggapan responden dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.26**  
**Tanggapan responden mengenai disiplin waktu atas tugas yang diberikan manajer**

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	51	62.96%
Setuju (S)	30	37.04%
Kurang Setuju (KS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	81	100%

*Sumber: Data Olahan 2021*

Berdasarkan tabel 5.25 mengenai tanggapan responden pada disiplin waktu atas tugas yang diberikan manajer, terdapat 51 orang memilih sangat setuju dengan persentase sebesar 62.96%, sedangkan 30 orang memilih setuju dengan persentase sebesar 37.04%. Dapat disimpulkan bahwa 81 responden yang menjadi

sampel memberikan respon baik mengenai disiplin waktu atas tugas-tugas yang diberikan manajer. Ketepatan waktu hal terpenting dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan.

#### 5.3.2.4 Kerja Sama

Kerja Sama ialah kegiatan karyawan yang dilakukan dalam beberapa orang untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan dan memperoleh kemampuan diberbagai pekerjaan.

##### 5.3.2.4.1 Karyawan Bekerja sama dalam menjalankan tugas pekerjaan

Untuk mengetahui seberapa besar tanggapan responden mengenai pertanyaan kuesioner bekerjasama dalam menjalankan tugas pekerjaan. Dapat dilihat tabel berikut:

**Tabel 5.27**

**Tanggapan responden mengenai karyawan bekerjasama dalam menjalankan tugas pekerjaan**

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	50	61.73%
Setuju (S)	30	37.04%
Kurang Setuju (KS)	1	1.23%
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	81	100%

*Sumber: Data Olahan 2021*

Dapat dilihat pada tabel 5.27 mengenai tanggapan responden tentang karyawan bekerjasama dalam menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil 50 orang memilih sangat setuju memiliki persentase sebesar 61.37% kemudian 30 orang dengan persentase sebesar 37.04% memilih setuju dan 1 orang memilih kurang

setuju memiliki persentase sebesar 1.23%. Dapat disimpulkan bahwa terdapat 80 dari 81 responden memberikan respon yang baik dengan persentase sebesar 98.77%. Bekerjasama merupakan hal positif yang dapat memicu terjadinya kemampuan yang dimiliki karyawan semakin baik atas tugas yang diberikan perusahaan.

#### 5.3.2.4.2 Profesionalitas dalam menghadapi pekerjaan

Untuk mengetahui seberapa besar tanggapan responden mengenai profesionalitas dalam menghadapi pekerjaan. Dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.28**

#### **Tanggapan responden mengenai profesionalitas dalam menghadapi pekerjaan**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju (SS)	59	72.84%
Setuju (S)	22	27.16%
Kurang Setuju (KS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	81	100%

*Sumber: Data Olahan 2021*

Dari tabel 5.28 diatas menunjukkan bahwa responden profesionalitas dalam menghadapi pekerjaan karena dari 81 responden memilih sangat setuju sebanyak 59 orang dengan persentase sebesar 72.84% dan yang memilih setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 27.16%. Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 81 responden yang menjadi sampel memberikan respon yang baik pada profesionalitas dalam menghadapi pekerjaan.



#### 5.3.2.4.3 Karyawan memperoleh kemampuan diberbagai pekerjaan

Untuk mengetahui tanggapan responden atas pertanyaan karyawan memperoleh kemampuan diberbagai pekerjaan. Dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.29**

#### **Tanggapan responden mengenai karyawan memperoleh kemampuan diberbagai pekerjaan**

<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju (SS)	38	46.91%
Setuju (S)	40	49.38%
Kurang Setuju (KS)	3	3.70%
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	81	100%

*Sumber: Data Olahan 2021*

Dapat dilihat pada tabel mengenai tanggapan responden memperoleh kemampuan diberbagai pekerjaan yang menyangkut kinerja dalam perusahaan terdapat 38 orang dengan persentase sebesar 46.91% memilih sangat setuju dan 40 orang dengan persentase sebesar 49.38% sedangkan sisanya memilih kurang setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 3.70%. Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 78 orang dengan persentase sebesar 96.29% memberikan respon baik terhadap memperoleh kemampuan diberbagai pekerjaan. Respon positif yang diberikan merupakan bukti nyata yang diperoleh karyawan dalam mendapatkan kemampuan diberbagai pekerjaan yang telah dijalankan agen sebagaimana sudah menjadi kewajiban agen.

#### 5.3.2.4.4 Rasa Inisiatif dalam mencapai target perusahaan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai rasa inisiatif dalam mencapai target perusahaan. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.30

**Tanggapan responden mengenai rasa inisiatif dalam mencapai target perusahaan**

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Setuju (SS)	46	56.79%
Setuju (S)	35	43.21%
Kurang Setuju (KS)	-	-
Tidak Setuju (TS)	-	-
Sangat Tidak Setuju (STS)	-	-
<b>Total</b>	81	100%

*Sumber: Data Olahan 2021*

Dapat dilihat pada tabel 5.30 mengenai tanggapan responden memiliki rasa inisiatif dalam mencapai target perusahaan, terdapat 46 orang dengan persentase 56.79% memilih sangat setuju dan sisanya 35 orang dengan persentase sebesar 43.21% memilih setuju. Dapat disimpulkan bahwa seluruh responden memiliki rasa inisiatif dalam mencapai target, dengan adanya inisiatif karyawan yang tinggi perusahaan akan mencapai target dengan baik. Inisiatif yang diberikan karyawan dalam bekerja akan memberikan peningkatan target yang luar biasa, dengan cara yang mereka berikan akan memiliki dampak tersendiri dengan memungkinkan adanya ketertarikan dalam memberikan pengenalan asuransi terhadap nasabah.

#### **5.3.2.5 Rekapitulasi tanggapan responden pada variabel kinerja**

Rekapitulasi mengenai tanggapan responden pada variabel kinerja dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 5.31 Rekapitulasi Data Kinerja

No	Indikator	Jawaban					Skor
		5	4	3	2	1	
<b>Kualitas Kerja</b>							
1	Saya melakukan pekerjaan sesuai kecermatan yang dimiliki	70	11	-	-	-	
2	Saya memiliki tingkat ketelitian dan kecermatan yang baik dalam bekerja	62	19	-	-	-	
<b>Bobot Nilai</b>		<b>660</b>	<b>120</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>780</b>
<b>Kuantitas Kerja</b>							
3	Saya memiliki hasil kerja melebihi target	61	20	-	-	-	
4	Saya memenuhi target perusahaan dalam melaksanakan pekerjaan	43	36	2	-	-	
<b>Bobot Nilai</b>		<b>520</b>	<b>224</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>750</b>
<b>Penggunaan Waktu</b>							
5	Saya menggunakan waktu kerja efektif dalam mencapai target	39	42	-	-	-	
6	Saya disiplin waktu atas tugas yang diberikan perusahaan	51	30	-	-	-	
<b>Bobot Nilai</b>		<b>450</b>	<b>288</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>738</b>
<b>Kerja sama</b>							
7	Saya bersedia bekerja sama menjalankan tugas yang diberikan perusahaan	50	30	1	-	-	
8	Saya memiliki nilai Profesionalitas dalam menghadapi pekerjaan	59	22	-	-	-	
9	Saya akan memperoleh kemampuan diberbagai pekerjaan individu	38	40	3	-	-	
10	Saya memiliki inisiatif dalam mencapai angka target perusahaan	46	35	-	-	-	
<b>Bobot Nilai</b>		<b>965</b>	<b>508</b>	<b>12</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1485</b>
<b>Skor Total</b>							<b>3753</b>

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.31 diatas dapat diketahui Skor Total pada variabel kinerja memiliki angka dengan jumlah sebesar 3753 dengan didukung pertanyaan pada kuesioner yang telah dijawab oleh responden. Untuk mengetahui nilai tertinggi dan nilai terendah dapat dilihat melalui persamaan berikut:

$$\text{Skor Maksimal} : 10 \times 5 \times 81 = 4050$$

$$\text{Skor Minimal} : 10 \times 1 \times 81 = 810$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{4050 - 810}{5} = \frac{3240}{5} = 648$$

Untuk mengetahui tingkat rekapitulasi penyebaran kuesioner terhadap agen PT. Prudential Life Assurance dengan variabel kinerja, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

$$\text{Sangat baik} : 3402 - 4050$$

$$\text{Baik} : 2754 - 3402$$

$$\text{Cukup baik} : 2106 - 2754$$

$$\text{Kurang baik} : 1458 - 2106$$

$$\text{Tidak baik} : 810 - 1458$$

Dapat disimpulkan bahwa tingkat rekapitulasi penyebaran kuesioner variabel kinerja memiliki kondisi sangat baik dengan skor total sebesar 3756 dan berada direntan 3402 – 4050. Bahwasannya kondisi ini mencerminkan kinerja di PT. Prudential Life Assurance dapat dinyatakan sangat baik yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti.



#### 5.4. Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Agen PT. Prudential Life Assurance di Pekanbaru

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada agen PT. Prudential Life Assurance di Pekanbaru, maka dapat dijabarkan hasil pengujian menggunakan alat analisis SPSS versi 20. Dibawah ini pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

##### 5.4.1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *reward* terhadap kinerja agen PT. Prudential Life Assurance di Pekanbaru. Pada analisis ini terdapat satu variabel terikat dan satu variabel bebas. Model regresi linier sederhana dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

**Keterangan:**

**Y:** Kinerja Karyawan

**X:** *Reward*

**a:** Konstanta Tetap

**b:** Koefisien Regresi

**e:** Standar Error

**Tabel 5.32**  
**Hasil Analisis Regresi Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.920	4.083		3.654	.000
	Reward	.605	.078	.656	7.715	.000

a. Dependent Variable: Kinerja  
 Sumber: Data Olahan SPSS

Hasil tanggapan responden yang telah direkap kemudian didistribusikan kedalam program alat analisis SPSS untuk mengetahui pengaruh variabel tersebut. Maka diperoleh hasil pengujian dan ditampilkan pada persamaan regresi linier sederhana:

$$Y = 14.920 + 0.605X + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi linier sederhana diatas adalah:

- Nilai konstanta sebesar 14.920 ini berarti menunjukkan bahwa jika variabel bebas X (*Reward*) nilainya tetap, maka nilai variabel Y (Kinerja) sebesar 14.920.
- Koefisien regresi variabel *reward* sebesar 0.605 menyatakan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan, maka keputusan kinerja akan meningkat sebesar 0.605 satuan. Nilai koefisien bernilai positif maka terjadi hubungan positif terhadap kinerja. Semakin besar nilai *reward* maka kinerja akan juga meningkat.

## 5.4.2. Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

### 5.4.2.1 Analisis Korelasi Pearson (r)

Analisis korelasi pearson dilakukan untuk menguji kuat atau lemahnya variabel terikat dengan variabel bebas. Dengan ketentuan pengujian jika nilai signifikansi < 0.05 maka terdapat hubungan korelasi, jika nilai signifikansi > 0.05 maka tidak ada hubungan korelasi.

**Tabel 5.33**  
**Hasil Analisis Korelasi Pearson (r)**

		Correlations	
		Reward	Kinerja
Reward	Pearson Correlation	1	.656**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	81	81
Kinerja	Pearson Correlation	.656**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	81	81

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan hasil tabel 5.33 diatas dapat dilihat bahwa nilai pearson correlation sebesar 0.656 atau 65.6% dengan signifikansi sebesar 0.000. Artinya nilai signifikansi 0.065 atau 65.6% > 0.05 maka terdapat hubungan korelasi antara variabel *reward* dengan variabel kinerja. Dapat disimpulkan bahwa nilai pearson correlation berada pada rentang 0.61 – 0.80 dengan hasil korelasi kuat.

### 5.4.2.2 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel *reward* (X) terhadap variabel kinerja (Y). Dengan range 0 – 1,

semakin besar mendekati satu maka semakin besar kontribusi yang diberikan.

Hasil uji determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.34**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 <sup>a</sup>	.430	.422	2.745

a. Predictors: (Constant), Reward  
Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan hasil analisis output koefisien determinasi pada tabel 5.34. Dapat diketahui bahwa hubungan variabel *reward* mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja. Hal ini dapat dilihat memiliki nilai R sebesar 0.656 dan dijelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut dengan koefisien determinasi atau R Square sebesar 0.430 atau 43%. Berarti bahwa variabel *reward* dapat dijelaskan oleh variabel kinerja karyawan dengan penilaian hasil kuesioner yang diberikan terdapat penilaian kurang setuju maka nilai R Square yang diberikan sebesar 43% terhadap kinerja. Sedangkan terdapat sisanya sebesar 0.570 atau 57% (100% - 43%) dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

#### 5.4.3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan apakah variabel independen dan variabel dependen memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil Uji Hipotesis sebagai berikut:



### 5.4.3.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Ketentuan dalam uji T sebagai berikut:

- Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan sebaliknya  $H_a$  diterima dan artinya secara parsial memiliki pengaruh.
- Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan sebaliknya  $H_a$  ditolak dan artinya secara parsial tidak memiliki pengaruh.

Adapun nilai t tabel diperoleh melalui rumurs berikut:

$$t \text{ tabel} = N-k-1 : \alpha/2$$

**N:** Jumlah responden

**k:** Jumlah variabel bebas

**$\alpha$ :** 0.05%

$$t \text{ tabel} = 81-1-1 : 0.05/2$$

$$t \text{ tabel} = 79 : 0.025$$

$$t \text{ tabel} = 1.990$$

**Tabel 5.35**

### Hasil Analisis Uji T (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.920	4.083		3.654	.000
	Reward	.605	.078	.656	7.715	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 5.35 menunjukkan bahwa terdapat  $t_{hitung}$  pada variabel *reward* sebesar 7.715 dengan  $t$ -tabel sebesar 1.990 dengan signifikansi 0.000 atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7.715 > 1.990$ ). Maka Hipotesis dapat diartikan bahwa  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak dan variabel *reward* berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 5.5. Pembahasan

Dalam pembahasan ini, *reward* itu sendiri memiliki arti yang sangat luas dan tidak hanya terfokus pada satu arti yaitu *financial*. Hal tersebut dalam arti yang sangat luas berupa penghargaan, tunjangan, dan lainnya yang bersifat (*Non-Financial*). Dengan melaksanakan kinerja perusahaan dengan baik, maka hal yang didapat karyawan adalah imbalan kerja (*financial* maupun *non-financial*), keuntungan dalam bekerja, dan pencapaian kerja yang telah diperoleh atas kinerja yang baik. *Reward* yang dimaksudkan dalam pembahasan ini dimasukkan kedalam dua kelompok (Wibowo 2017:311) yaitu penghargaan *instrinsik* dan penghargaan *ekstrinsik*. Mencapai target perusahaan ialah kewajiban yang harus dijalankan agen PT. Prudential Life Assurance baik itu agen *Business Executive* (BE) dan agen *Business Partner* (BP). Kinerja yang baik dalam mencapai target perusahaan didapatkan atas faktor dorongan pemberian *reward* dari manager dan lingkungan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian pertama yang telah dilakukan, bahwa *reward* berpengaruh positif dan memiliki nilai signifikan yang baik terhadap kinerja agen pada PT. Prudential Life Assurance di Pekanbaru. Secara keseluruhan mayoritas responden memberikan penilaian yang sangat positif terhadap indikator variabel *reward* yang telah dijelaskan pada kuesioner. Jadi, pemberian *reward* yang sesuai

dengan hasil kerja akan berdampak langsung terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja karyawan memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan aktivitas yang terjadi di perusahaan, kinerja dapat dilihat berdasarkan pencapaian hasil yang telah dilaksanakan para agen terkait. Variabel kinerja memiliki pengaruh yang sangat positif dan signifikansi yang baik atas jawaban responden. Kinerja ialah kesatuan yang diperoleh berdasarkan kegiatan yang dilakukan setiap harinya, dapat dilihat dari kualitas kerja, penggunaan waktu sebaik mungkin, dan kemampuan setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya sebagai agen. Kinerja karyawan dan *reward* memiliki hubungan yang kuat dengan rentang nilai yang dimiliki 0.61-0.80.

Dari data rekapitulasi hasil tanggapan responden terhadap pertanyaan kuesioner, diperoleh *reward* terhadap kinerja agen PT. Prudential Life Assurance menunjukkan nilai dan hasil yang baik. Karena pada dasarnya dan sudah menjadi kewajiban perusahaan dalam memberikan *reward* atas kinerja yang telah dilaksanakan sesuai standar perusahaan, pemberian *reward* menjadi satu kesatuan yang harus ada berada di dalam perusahaan dengan pemicu yaitu kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi  $R^2$  menunjukkan nilai sebesar 43% artinya *reward* menunjukkan bahwa memiliki pengaruh sebesar 43% terhadap kinerja agen PT. Prudential Life Assurance di Pekanbaru, dan terdapat sisanya sebesar 57% dipengaruhi variabel lain yang tidak menjadi pembahasan dalam penelitian ini. Dengan arti lain *reward* memiliki pengaruh signifikan yang cukup terhadap kinerja agen PT. Prudential Life Assurance di Pekanbaru.

Dari hasil uji data yang telah dilakukan menggunakan alat analisis SPSS versi 20 didapatkan hasil uji hipotesis yang pertama ialah uji t, nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh pada variabel *reward* sebesar 7.715 dan memiliki tingkat signifikansi  $0.000 < 0.05$  yang dapat diartikan bahwa variabel bebas yaitu *reward* (X) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y).

Secara keseluruhan dalam penelitian yang telah dilakukan dapat mencerminkan bahwa *reward* yang diberikan PT. Prudential Life Assurance di Pekanbaru berpengaruh signifikan dengan nilai 0.000 terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat memicu kinerja yang maksimal diperusahaan.



## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

Dari uraian dan analisa yang telah dilakukan peneliti, maka secara garis besar hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan memiliki kesimpulan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan. Dari data rekapitulasi hasil penyebaran kuesioner Variabel *Reward* dengan acuan dimensi keuntungan kerja, Imbalan kerja (*Financial*) dan pencapaian kerja maka hasil jawaban responden pada 11 pertanyaan memiliki kondisi yang sangat baik. Artinya bahwa, kedepannya *reward* yang diberikan perusahaan kepada agen harus lebih dipertahankan dalam pelaksanaannya.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kinerja berpengaruh positif dan signifikan. Dari data rekapitulasi yang dilakukan secara keseluruhan terdapat tiga dimensi yaitu Kualitas dan kuantitas kerja, penggunaan waktu, kemampuan individu. Dari dimensi tersebut menunjukkan rekapitulasi data yang sangat baik tetapi terdapat salah satu indikator yang dipilih responden kurang setuju sebanyak tiga orang. Artinya, dalam pelaksanaan kinerja tiap agennya harus lebih ditingkatkan baik itu berasal dari individu maupun perusahaan.
3. Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana, menunjukkan pengaruh *reward* (X) terhadap kinerja agen (Y) pada PT. Prudential Life Assurance di Pekanbaru dengan persamaan  $Y = 14.920 + 0.605X + e$ . Artinya, nilai

koefisien bernilai positif maka terjadi hubungan yang positif terhadap kinerja. Semakin besar nilai *reward* maka kinerja juga meningkat.

4. *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja agen karena memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $7.715 > 1.990$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  dapat diartikan  $H_a$  diterima sedangkan  $H_0$  ditolak. Terdapat nilai  $R$  sebesar 0.656 yang memiliki hubungan korelasi kuat dan koefisien determinasi ( $R$  Square) sebesar 0.430 hal ini menunjukkan *reward* memiliki pengaruh sebesar 43% terhadap kinerja yang artinya *reward* berkontribusi sebesar 43% dalam proses pemberian *reward* yang diberikan perusahaan, sedangkan 57% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

## 6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan maka dapat diajukan beberapa saran yang bertujuan untuk peningkatan kinerja pada Asuransi Prudential di Pekanbaru adalah sebagai berikut:

1. Pemberian *reward* yang dilaksanakan sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan kondisi pada perusahaan, namun sebaiknya perusahaan memberikan tunjangan sesuai dengan hasil pencapaian kerja yang lebih baik, sehingga karyawan dapat lebih memaksimalkan dalam melaksanakan tanggung jawabnya dalam bekerja.
2. Guna meningkatkan kinerja agen perusahaan asuransi prudential harus memperhatikan bagaimana cara pemberian *reward* itu dilakukan, karena *reward* yang diberikan dapat berupa *financial* dan *non-financial*, perusahaan harus mencatat setiap kenaikan target yang dilakukan agen dan pencapaian kerja agen, supaya pemberian *reward* sesuai dengan tingkatannya dan sudah mencapai tingkat kelayakan.
3. Saran untuk peneliti selanjutnya perlu mempertimbangkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan diluar pada variabel yang telah penulis teliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun dan Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Duli, N. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Deeppublish Publisher
- Indah, P. P. A. P., et al. 2019. *Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali*. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata Vol.2 (1): 41-54*
- Ivancevich, J. M., et al. 2006. *Perilaku Organisasi Jilid I Edisi Ketujuh*. Jakarta : Erlangga
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Mangkunegara dan P. Anwar. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama
- Mohtar, I. 2019. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*. Jawa Timur : Uwais Inspirasi Indonesia
- Noor, J. 2011. *Metode Penelitian Skripsi, Thesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah*. Jakarta : Kencana
- Pasaribu, N. A. 2019. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Medan*. Skripsi. Medan : Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan
- Rachmawati, P. 2019. *Pengaruh Reward Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Agen Asuransi Allianz Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada PT. Asuransi Allianz Life Indonesia Cabang Lampung)*. Skripsi. Lampung : UIN Raden Intan Lampung



- Rivai, et al. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : Grafindo
- Sinaga, O. S. 2020. *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Medan : Yayasan Kita Menulis
- Siyoto, S. dan M. A. Sidik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Literasi Media
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Suparmi, S. dan V. Septiawan. 2019. *Reward dan Punishment sebagai pemicu kinerja karyawan pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran*. Serat Acitya Vol. **8** (1): 51
- Suryadilaga, R. M., et al. 2016. *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. **39** (1): 156-163.
- Susilo, M. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bhakti Profesindo
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok : Rajawali Pers