

Hubungan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Agen Penjualan Polis Asuransi Pada PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru

Nama Penulis Utama : Devi Suryani
Anggota : Ruzikna
Alamat email : devicomell@yahoo.com

Abstract

This study discusses the relationship of incentives on the performance of insurance sales agents in PT. Asuransi Bintang Tbk Pekanbaru Branch, while the indicator of the incentives in the form of material incentive and bonus commissions, non-material incentives for the provision of sign services, career development and provision of recreation, while the performance indicators in the form of discipline, responsibility, diligence and the work of the agency. The purpose of this study was to determine how the relationship of incentives on performance.

The research was carried out at PT. Asuransi Bintang Tbk Pekanbaru Branch, collecting data through questionnaires conducted in 35 respondents (an agent working in the company). Data analysis techniques in this study using the analysis of correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing (t test) searched manually (using the formula).

The results showed there is a significant and positive relationship between incentives appreciating the performance of insurance sales agents in PT. Asuransi Bintang Tbk Pekanbaru Branch.

Keyword : *relationship, incentives, the performance.*

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Propinsi Riau khususnya Pekanbaru merupakan salah satu daerah yang lagi pesatnya melaksanakan pembangunan. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pembangunan fisik maupun non fisik. Hal tersebut mendorong bertumbuhnya sektor ekonomi seperti pusat bisnis dan pelayanan jasa. Perusahaan asuransi termasuk salah satu lembaga keuangan bukan bank yang menghimpun dana dari masyarakat, dan menyalurkannya kembali dalam bentuk pertanggungan resiko baik resiko pribadi, resiko organisasi maupun resiko perusahaan. Resiko adalah suatu ketidakpastian mengenai kerugian. Resiko-resiko tersebut akan dapat dikurangi dengan mengasuransikan harta benda dan kekayaan lainnya pada perusahaan asuransi.

Adanya ketidakpastian terjadinya resiko, masyarakat baik individu maupun institusi berusaha menerapkan langkah antipatif untuk menghadapi resiko tersebut. Masyarakat berusaha mencegah dan mengalihkan resiko pada pihak asuransi untuk mengurangi resiko yang tidak diinginkan. Resiko yang dialihkan pada pihak asuransi secara tidak langsung dapat menambah profit dan dapat meringankan biaya-biaya yang dikeluarkan serta meningkatkan investasi pada masa yang akan datang bagi pihak yang mempunyai resiko.

Asuransi atau pertanggungan adalah suatu perjanjian dimana sipenanggung mendapatkan premi dari tertanggung yang mengikatkan diri untuk mengganti kerugian yang tidak diharapkan dan mungkin diderita oleh tertanggung karena suatu peristiwa yang tidak pasti. Asuransi merupakan salah satu bentuk pelayanan jasa dengan menjual produknya berupa jaminan atas ketidakpastian suatu kegiatan.

Berdasarkan pemikiran dan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dengan judul **“Hubungan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Agen Penjualan Polis Asuransi Pada PT. Asuransi Bintang Tbk. Cabang Pekanbaru”**.

1.2 Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas, maka penulis merumuskan masalah pokok penelitian yaitu **“Bagaimana Hubungan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Agen Penjualan Polis Asuransi Bintang Tbk. Cabang Pekanbaru”**.

1.3 Tujuan dan Manfaat

1.3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui pemberian insentif kepada agen penjualan polis asuransi pada PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui kinerja agen penjualan polis asuransi pada PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui hubungan pemberian insentif terhadap kinerja agen penjualan polis asuransi pada PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai;

- a. Sebagai bahan masukan dan bahan pertimbangan pihak perusahaan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pemberian insentif terhadap kinerja agen penjualan polis asuransi.
- b. Sebagai bahan informasi bagi penelitian selanjutnya atau peneliti lain dalam menganalisis hubungan pemberian insentif terhadap kinerja agen perusahaan asuransi.
- c. Sebagai sarana dan referensi penulis untuk menambah serta memperdalam pengetahuan mengenai hubungan pemberian insentif terhadap kinerja agen perusahaan asuransi.

1.4 Tinjauan Teori

a. Insentif

Insentif merupakan balas jasa yang memadai kepada tenaga kerja yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu pendorong bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih baik agar kinerja mereka dapat meningkat. Selanjutnya, menurut **Sarwoto (1977: 155-159)**, secara garis besar insentif terbagi atas dua golongan besar yaitu;

1) Insentif Material

Yaitu segala bentuk perangsang yang dapat dinilai dengan uang, bentuk insentif seperti :

- a. Bonus, yaitu sejumlah uang yang diberikan kepada pekerja secara menyeluruh karena adanya suatu keuntungan usaha dari perusahaan pada setiap akhir tahun neraca.
- b. Premi Ekslerasi, yaitu hadiah uang diluar upah yang diberikan kepada pekerja sebagai suatu perangsang atas hasil kerja yang melebihi standar kerja yang ditentukan.
- c. Komisi, yaitu sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan penjualan terbaik.
- d. Perangsang natura, yaitu pemberian makanan dan minuman kepada para pekerja dapat berbentuk beras, tepung dan sebagainya.

- e. Insentif dalam bentuk jaminan sosial, seperti (pengobatan secara cuma-cuma, pemberian pakaian, pemberian tugas belajar dan berbagai bentuk jaminan sosial lainnya).
- 2) Insentif Non Material
- Yaitu segala bentuk perangsang yang tidak dapat dinilai dengan uang, seperti:
- a. Pemberian gelar/title secara resmi
 - b. Pemberian tanda jasa
 - c. Pemberian promosi.
 - d. Pengembangan karier
 - e. Subbtical incentive
 - f. Pemberian atribut jabatan.
 - g. Pemberian Rekreasi.

b. Kinerja

Kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan instansi kepada pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Unsur-unsur yang perlu digunakan dalam mengukur kinerja karyawan menurut **Simamora (2000:335)** adalah sebagai berikut:

- a) Kedisiplinan,
Adalah menilai pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan.
- b) Tanggungjawab pekerjaan
Adalah menilai kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.
- c) Kemampuan bekerjasama,
Adalah menilai bagaimana kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lain sehingga menghasilkan pekerjaan yang semakin baik.
- d) Ketelitian,
Adalah menilai ketelitian dalam menjalankan penyelesaian pekerjaannya.
- e) Kecakapan/ hasil kerja
Adalah menilai bagaimana hasil kerja pegawai baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan.

1.5 Metode Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Asuransi Bintang Tbk. Cabang Pekanbaru yang berada di lokasi Kompleks Perkantoran Sudirman Raya Blok C No.12 Pekanbaru. Lokasi ini dipilih karena memiliki letak strategis dan mudah dijangkau oleh penulis sehingga mudah dapat memperoleh dalam pengumpulan data dan sampel.

1.5.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh agen penjualan polis asuransi yang bekerja di PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru yang berjumlah 35 orang. Karena jumlah populasi hanya berjumlah 35 orang, maka penulis menjadikan semua populasi sebagai sampel dengan menggunakan metode sensus, sementara pihak pimpinan dan karyawan berfungsi sebagai fasilitator yang memberikan data pendukung dalam penelitian ini.

1.5.3 Jenis dan Sumber Data

Data yang diperlukan dalam melaksanakan penelitian ini adalah data yang berhubungan dengan obyek penelitian yaitu:

- a) Data Primer
Yaitu, data yang diperoleh secara langsung dari sumber utama yakni agen penjualan polis, tentang tanggapan responden yang berhubungan dengan pemberian insentif dan kinerja (berupa komisi dan bonus) yang diterima, serta kedisiplinan, tanggungjawab, ketelitian dan hasil kerja.
- b) Data Sekunder
Yaitu, data yang diperoleh dari perusahaan itu sendiri melalui pimpinan dan bagian Head Operation sehingga penulis dapat memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan penelitian ini yang meliputi tentang:
 1. Sejarah berdirinya perusahaan
 2. Struktur organisasi perusahaan
 3. Tugas dan wewenang perusahaan
 4. Aktivitas perusahaan dan data-data yang diperlukan oleh penulis.

1.5.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, teknik yang digunakan oleh penulis adalah:

- a) Interview, yaitu dengan cara wawancara langsung dengan pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian ini.
- b) Kuisisioner, yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar-daftar pertanyaan (angket) yang diajukan kepada responden guna memperoleh data mengenai obyek penelitian.

1.5.5 Analisa Data

Teknik analisa data yang akan penulis gunakan sebagai berikut :

Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui seberapa besar tingkat hubungan insentif dengan kinerja agen pada PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru, maka diperlukan suatu teknik statistik dan model yang digunakan pada penelitian ini adalah statistik berupa teknik Korelasi Person Product Moment (PPM), dengan rumus sebagai berikut;

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

2. Hasil penelitian

Penelitian ini dimulai dengan menyebarkan kuisisioner berbentuk daftar pertanyaan kepada agen penjualan pada PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru sebanyak 35 kuisisioner sesuai dengan sampel yang ada dalam penelitian ini dan dilakukan selama satu minggu mulai dari penyebaran kuisisioner sampai pengembalian kuisisioner. Dalam bab ini dijelaskan hubungan antara insentif terhadap kinerja agen penjualan pada PT. Asuransi bintang Tbk Cabang pekanbaru. Responden dalam penelitian ini berjumlah 35 orang agen penjualan yang ada di PT. Asuransi Bintang Tbk. Apakah benar pemberian Insentif (bonus dan komisi) berhubungan terhadap kinerja agen penjualan polis asuransi.

A. Identitas Responden

1. Tingkat Umur Responden

Tingkat umur merupakan salah satu identitas yang perlu diketahui dalam melakukan suatu penelitian. Umur merupakan faktor yang juga menentukan seseorang dalam

meningkatkan kinerjanya. Semakin tua usia seseorang, maka kemampuan kerja semakin menurun yang disebabkan karena faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain dan berdampak pada penurunan kinerja. Penurunan kinerja juga menyebabkan terjadinya pengurangan jumlah kompensasi yang diterima karena beban kerja. Pada Tingkat umur 20-30 sebanyak 20 responden atau sebesar 57,1%, pada tingkat umur 31-40 sebanyak 7 responden atau sebesar 20%, pada tingkat umur 41-50 sebanyak 5 responden atau sebesar 14,3% dan pada tingkat umur 51-60 sebanyak 3 responden atau sebesar 8,6%.

2. Jenis Kelamin Responden

Dalam melakukan aktivitas penjualan polis asuransi, perusahaan memerlukan tenaga kerja yang kuat biasanya pihak perusahaan lebih mengutamakan tenaga kerja yang berjenis kelamin laki-laki. Jumlah jenis kelamin laki-laki sebanyak 27 responden atau sebesar 77,1% dan pada jenis kelamin perempuan sebanyak 8 responden atau sebesar 22,9% dapat kita lihat bahwa perusahaan lebih didominasi oleh agen laki-laki.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan merupakan modal yang sangat berharga bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, karena semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka mereka akan semakin cepat tanggap terhadap permasalahan yang ada dalam perusahaan tetapi bila tingkat pendidikan yang dimiliki oleh mayoritas responden cukup rendah berarti pihak perusahaan harus bekerja lebih mantap dalam mentransfer suatu keahlian dan untuk itu diperlukan pemberian latihan-latihan khusus. Responden yang berasal dari tamatan SMA/SMK sebanyak 7 responden atau 20%, yang berasal dari tamatan D-III sebanyak 12 responden atau 34,3% dan yang berasal dari tamatan S-I sebanyak 16 responden atau 45,7%.

4. Masa Kerja

Masa kerja adalah rentang waktu seorang agen masih bekerja dalam perusahaan. Masa kerja seorang agen biasanya berhubungan dengan pengalaman kerja atau profesionalitas yang dimilikinya. Agen dengan masa kerja yang lebih lama cenderung memiliki tingkat kemahiran yang baik, dibandingkan dengan agen yang memiliki masa kerja yang masih pendek karena agen tersebut telah terbiasa dan sudah mengenal bidang pekerjaannya. Pada PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru yang bekerja lama di perusahaan antara 1-2 tahun adalah sebanyak 11 responden atau 31,4%, yang bekerja antara 3-4 tahun sebanyak 15 responden atau sebesar 42,9%, yang bekerja antara 4-6 tahun sebanyak 6 responden atau 17,1% dan yang bekerja di atas 7 tahun hanya 3 responden atau 8,6%.

Berdasarkan keterangan tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata masa kerja agen bagian penjualan polis asuransi pada PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru berkisar antara 1 sampai 4 tahun yaitu sebanyak 27 responden atau sebesar 77,14%. Hal ini berarti bahwa sebagian besar agen termasuk dalam kategori masa kerja yang cukup baik serta memiliki pengalaman kerja yang cukup baik pula. Pihak manajemen perusahaan juga melakukan upaya-upaya dalam hal peningkatan pengalaman kerja tersebut, salah satunya adalah melalui pelatihan atau training agen yang dilakukan secara berkala.

B. Analisis Pemberian Insentif Kepada Agen Penjualan Polis Asuransi Pada PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru

Pada PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang diterima oleh para agen yang berhasil mencapai target atau melebihi target penjualan polis asuransi. Insentif diberikan setiap akhir tahun ini merupakan suatu

faktor pendorong bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat agar kinerja mereka dapat meningkat.

Dengan kebijakan pemberian insentif berdasarkan kinerja, maka para agen akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya sesuai dengan yang diharapkan perusahaan karena mereka terdorong oleh rasa keinginan untuk memenuhi kebutuhannya. Sehingga insentif yang diberikan oleh perusahaan dapat dijadikan sebagai alat guna meningkatkan kinerja para agen. Melalui pemberian insentif ini diharapkan kinerja para agen yang menurun dapat ditingkatkan lagi.

Untuk mengetahui lebih jelasnya hubungan antara insentif dengan kinerja agen penjualan polis asuransi pada PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru yang dibahas dalam penelitian ini, maka terlebih dahulu penulis mengimplementasikan insentif tersebut menjadi 2 indikator, yaitu insentif material dan insentif non material.

Dimana dari masing-masing indikator akan diajukan 3 pertanyaan sehingga total keseluruhan pertanyaan berjumlah 6. Dari pertanyaan yang diajukan diharapkan dapat dilihat sejauh mana tanggapan responden terhadap pemberian insentif pada PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru dalam insentif yang telah mereka terima selama ini. Gambaran mengenai insentif tersebut dijelaskan dengan teknik interval sehingga tanggapan responden bisa dikategorikan sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pembahasan deskriptif insentif dari PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru adalah sebagai berikut:

1. Insentif Material:

Yaitu segala bentuk perangsang yang dapat dinilai dengan uang, adapun indikatornya berupa komisi dan bonus yang diberikan kepada agen yang telah bekerja serta mencapai atau melebihi standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Dapat diketahui bahwa tanggapan dari responden terhadap pemberian insentif material pada PT. Asuransi bintang Tbk Cabang Pekanbaru pada item kebijakan pemberian bonus dan komisi dominan berada pada kategori setuju sebanyak 20 responden, pada item insentif yang diberikan sesuai dengan tingkat kinerja atau prestasi dominan berada pada kategori sangat setuju sebesar 15 responden, dan pada item jangka waktu pemberian komisi dan bonus dominan berada pada kategori setuju sebesar 22 responden. Pada variabel insentif material yang berupa komisi dan bonus berada pada kategori setuju dengan jumlah skor **419**.

2. Insentif Non Material:

Yaitu segala bentuk perangsang yang tidak dapat dinilai dengan uang, adapun indikatornya adalah berupa pemberian tanda jasa, pengembangan karier dan pemberian rekreasi. Dapat diketahui bahwa tanggapan dari responden terhadap insentif non material pada PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru pada item pemberian tanda jasa dominan berada pada kategori ragu-ragu sebesar 18 reponden, pada item adanya pengembangan karier dominan berada pada kategori setuju sebesar 15 responden dan pada item adanya pemberian rekreasi oleh perusahaan dominan berada pada kategori setuju sebesar 11 responden. Jumlah skor pada pemberian insentif non material ini adalah **345** dan berada pada kategori ragu-ragu.

Setelah keseluruhan data mengenai insentif yang didapat dari responden, disajikan dan dianalisis, maka penulis selanjutnya merekapitulasi keseluruhan data yang sudah dikemukakan tersebut kedalam suatu tabel sehingga dapat diketahui kategori insentif yang diterapkan dan dijalankan oleh perusahaan, sebagai berikut:

Tabel I
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Pemberian Insentif Pada PT.
Asuransi Bintang tbk Cabang Pekanbaru

No	Pertanyaan	Kategori					Skor	Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS		
1	Insentif Material	10	18	4	3	0	419	35
2	Insentif Non Material	3	12	14	5	1	345	35
Jumlah		13	30	18	8	1	764	210
Rata-rata		6,5	15	8	4	0,5		35

Sumber: Data Olahan 2012

Dari tabel rekapitulasi diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap insentif secara keseluruhan pada PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru berada pada kategori setuju dengan total skor **764**.

C. Analisis Kinerja Agen PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru

Kinerja merupakan kemampuan agen dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh PT. Asuransi Bintang Cabang Pekanbaru kepada agen sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Untuk melihat kinerja agen pada PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru maka diperlukan indikator-indikator, dan adapun indikator yang dipakai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kedisiplinan,

Adalah sikap atau perilaku agen dalam mematuhi peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan. Telihat bahwa tanggapan dari responden terhadap kedisiplinan pada PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru, pada item agen hadir tepat waktu dominan berada pada kategori setuju sebesar 15 responden dan pada item agen tepat waktu menyelesaikan pekerjaannya dominan berada pada kategori setuju sebesar 23 responden. Jumlah skor pada indikator kedisiplinan ini adalah **277** dan berada pada kategori setuju.

b. Tanggungjawab pekerjaan

Adalah sikap atau perilaku agen dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya, dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap tanggungjawab pada PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru, pada item agen bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaannya dominan berada pada kategori setuju sebesar 17 responden dan pada item agen tidak lepas tangan terhadap laporan penjualan polis asuransi dominan berada pada kategori setuju sebesar 16 responden. Jumlah skor pada indikator tanggungjawab adalah **223** dan berada pada kategori ragu-ragu.

c. Ketelitian

Merupakan sikap atau perilaku agen terhadap ketelitian dalam menjalankan penyelesaian pekerjaannya pada PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru, dapat lihat bahwa tanggapan responden terhadap ketelitian pada PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru, pada item agen teliti dalam mencari nasabah dominan berada pada kategori setuju sebesar 19 responden dan pada item agen teliti dalam menyelesaikan pekerjaannya dominan berada pada kategori setuju sebesar 25 responden. Jumlah skor pada indikator ketelitian adalah **257** dan berada pada kategori setuju.

d. Kecakapan/ hasil kerja

Adalah menilai bagaimana hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan. dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap hasil kerja agen pada PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru, pada item agen memiliki penguasaan dan skill dalam memasarkan produk asuransi dominan berada pada kategori setuju sebesar 18 responden dan pada item agen memiliki kemampuan untuk menarik calon nasabah dominan berada pada kategori setuju sebesar 25 responden. Jumlah skor pada indikator hasil kerja sebesar **265** dan berada pada kategori setuju.

Setelah data mengenai kinerja yang didapat dari responden, disajikan dan dianalisis maka penulis selanjutnya merekapitulasi keseluruhan data tersebut kedalam suatu tabel sehingga dapat diketahui kategori kinerja yang diterapkan dan dijalankan oleh agen asuransi.

Tabel II
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Agen Pada
PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru

No	Pertanyaan	Kategori					Skor	Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS		
1	Kedisiplinan	7	19	8	1	0	277	35
2	Tanggungjawab	1	16	8	9	1	223	35
3	Ketelitian	1	22	11	1	0	257	35
4	Hasil kerja/kecakapan	3	21	11	0	0	265	35
Jumlah		12	78	38	11	1	1022	
Rata-rata		3	19,5	9,5	2,75	0,5		35

Sumber: Data Olahan 2012

Dari tabel rekapitulasi diatas, dapat dilihat bahwa tanggapan responden terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan pada PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru berada pada kategori setuju dengan total skor **1022**.

D. Hubungan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Agen Penjualan Polis Asuransi Pada PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru

Untuk mengetahui bagaimana hubungan pemberian insentif terhadap kinerja agen penjualan polis asuransi pada PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru, maka dalam hal ini harus dilakukan perhitungan korelasi.

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar dan signifikan tingkat hubungan pemberian insentif terhadap kinerja agen penjualan polis asuransi pada PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru. Analisis koefisien korelasi ini dilakukan terhadap variabel insentif (variabel X) dan variabel kinerja (variabel Y). Ini ditentukan dari hasil pernyataan 35 responden terhadap setiap item pertanyaan pada kuisisioner penelitian ini.

Kuisisioner penelitian ini terdiri dari 6 item pertanyaan untuk variabel X (insentif) dan 8 item pertanyaan untuk variabel Y (kinerja), dimana setiap pertanyaan terdiri dari 5 pilihan jawaban yakni SS=5, S=4, RR=3, TS=2 dan STS=1 (dapat dilihat pada lampiran).

1. Koefisien Korelasi Person Product Moment

Untuk mengetahui seberapa besar tingkat hubungan insentif dengan kinerja agen pada PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru, maka diperlukan suatu teknik statistik dan model yang digunakan pada penelitian ini adalah statistik berupa teknik Korelasi Person Product Moment (PPM), dengan rumus sebagai berikut;

$$\begin{aligned}
r &= \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \\
&= \frac{35(22630) - (1022)(764)}{\sqrt{35(30134) - (1022)^2 \times 35(17256) - (764)^2}} \\
&= \frac{292050 - 780808}{\sqrt{(1054690) - (1044484) \times (603960) - (583696)}} \\
&= \frac{11242}{\sqrt{10206 \times 20264}} \\
&= \frac{11244}{\sqrt{206814384}} \\
&= 0,781
\end{aligned}$$

Sebagai bahan acuan, penulis menggunakan data dari hasil daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden karyawan pada PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru. Setelah data penelitian diperoleh, kemudian diolah dengan menggunakan teknik Korelasi Product Moment. Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai r (koefisien korelasi) sebesar 0,781. Dari hasil perhitungan, dapat diketahui bahwa ada hubungan yang positif antara insentif dengan kinerja karyawan sebesar 0,781. Untuk dapat diinterpretasi terhadap kuatnya hubungan tersebut, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini:

Tabel III
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Berdasarkan tabel tersebut maka koefisien yang didapat sebesar 0,781 termasuk pada kategori kuat.

2. Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien Determinasi (r^2), digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan variabel independent (insentif) terhadap variabel dependent (kinerja). Setelah r (koefisien korelasi) diketahui, maka perlu dilakukan perhitungan koefisien determinasi (r^2). Besarnya koefisien determinasi (r^2) didapat dari kuadrat besarnya koefisien korelasi ($r = 0,781$), maka diperoleh hasil;

$$\begin{aligned}
r^2 &= (0,781^2) \times 100 \% \\
&= 0,6099 \times 100 \% \\
&= 61 \%
\end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa besarnya hubungan pemberian insentif terhadap kinerja agen/karyawan adalah 61 %, sedangkan sisanya disebabkan oleh faktor lain.

3. Pengujian Hipotesa

Untuk mengetahui apakah variabel bebas (insentif) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja) dengan tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$) dengan kriteria sebagai berikut:

Ha : diterima jika r-hitung > r-tabel, artinya terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara pemberian insentif terhadap kinerja agen penjualan polis asuransi pada PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru.

Ho : ditolak jika r-hitung < r-tabel, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara pemberian insentif terhadap kinerja agen penjualan polis asuransi pada PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru.

Dari pengolahan data diperoleh r-hitung sebesar 0,781 dengan tingkat signifikan 5% (0,05), sedangkan r-tabel dimana α ; df (0,05 ; 33) dan diperoleh nilai r-tabel sebesar 0,283 (lihat pada lampiran). Karena r-hitung lebih besar dari jumlah r-tabel (**0,781 > 0,283**), maka dapat diketahui terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara pemberian insentif terhadap kinerja agen penjualan polis asuransi pada PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru (**Ha; diterima**).

Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

1. Insentif yang diberikan oleh PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru kepada agen, pada 35 responden masih ada responden yang menjawab tidak setuju hal ini menggambarkan bahwa didalam kebijakan pemberian insentif ini jangka waktunya terlalu lama yakni diberikan pada setiap akhir tahun sehingga agen merasa kurang puas pada kebijakan perusahaan tersebut.
2. Kinerja agen pada PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru, pada 35 responden masih ada yang menjawab tidak setuju hal ini menggambarkan masih ada agen yang kurang bertanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Setelah penulis melakukan penelitian terhadap 35 responden yang merupakan agen pada PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru dapat diketahui bahwa insentif mempunyai hubungan dengan kinerja agen, dalam kebijakan pemberian insentif perusahaan harus menetapkan jangka waktu yang optimal dan tidak terlalu lama untuk agen menerima insentif tersebut. Dengan pemberian insentif yang cepat, maka akan semakin menambah semangat dan tanggungjawab agen atas perannya didalam perusahaan. Hubungan Insentif dengan kinerja berkorelasi positif yaitu 0,781, artinya ada hubungan yang kuat antara insentif dengan kinerja agen pada PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru. Koefisien Determinasi (r^2) adalah $r^2 = 61\%$ menunjukkan bahwa variasi perubahan nilai variabel kinerja (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel (X) adalah sebesar 61% sisanya 39% dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Saran

Setelah peneliti melakukan penelitian terhadap agen pada PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru, maka ada poin-poin yang ingin disampaikan oleh peneliti sebagai saran untuk dapat dipertimbangkan. Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kebijakan yang ditetapkan oleh PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru kurang efektif karena jangka waktu untuk memberikan insentif tersebut terlalu lama yakni 1 tahun. Peneliti menyarankan seharusnya kebijakan perusahaan harus dirubah, misalnya menetapkan pemberian insentif yang optimal yakni pada jangka waktu 3 atau 6 bulan sehingga agen tidak terlalu lama menunggu insentif tersebut.

2. Setelah kebijakan pemberian insentif oleh perusahaan sudah optimal maka agen akan termotivasi untuk dapat meningkatkan kinerjanya, dengan adanya kebijakan tersebut maka agen akan lebih mudah memahami dan dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan perusahaan. Insentif hendaknya diberikan secara merata sesuai dengan pencapaian prestasinya (agen dapat melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan) dan pemberian insentif dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama.
3. Penulis menyarankan setelah ditetapkan kebijakan pemberian insentif oleh perusahaan, agen dapat meningkatkan tanggungjawab dan kinerjanya dalam melakukan penjualan polis asuransi.

Ucapan Terimakasih:

- 1) Bapak Drs. Ali Yusri, M.S, sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau
- 2) Bapak Drs. H. Chalid Sahuri, M.S, sebagai ketua Jurusan Ilmu Administrasi
- 3) Bapak Drs. Kasmiruddin, M.Si, sebagai Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
- 4) Ibu Dra. Ruzikna, M.Si, sebagai dosen Pembimbing yang telah banyak membantu penulis dalam penulisan yakni dengan memberikan saran, masukan dan motivasi.
- 5) Bapak dan Ibu Dosen Pengajar yang telah memberikan ilmu pengetahuannya.
- 6) Bapak Pimpinan PT. Asuransi Bintang Tbk Cabang Pekanbaru yang telah memberi izin untuk meneliti.
- 7) Bapak Abdul Fatah sebagai head operation yang telah banyak memberikan bantuan data yang penulis perlukan.
- 8) Staff administrasi bisnis yang telah membantu penulis dalam hal surat-menyurat.
- 9) Ayahanda Indra Surya dan Ibunda Asniati yang telah banyak memberikan dukungan material, motivasi, bekerja keras dan do'a untuk ananda.
- 10) Untuk kakak (Desi Gustiarni) dan adik-adik (Yunida Muharanti dan Rhandi Surya Permana), Yang telah memberikan semangat sehingga penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini.
- 11) Untuk sahabat-sahabatku Ardi Maulana, Melia Maya Sari, Ermisa, Dedek Angraini, Ratna Juwita Sari, Ariel dan Reykha, yang telah memberikan dorongan dan suport untuk penulis.

Daftar Pustaka:

- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ruky. 1996. *Sitem Manajemen Kinerja*, Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Sarwoto, Drs. 1997. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia. Jakarta
- Simamora, Hendry. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simamora, Hendry. 1995. *Pengantar Ilmu Manajemen*, Gramedia Pustaka Umum, Jakarta.
- Sugiyono, Dr, Prof. 2003. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta. Bandung.