

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA AGEN ASURANSI (STUDI PADA PT PANIN DAI-ICHI LIFE – SUKSES AGENCY)

Pretty Naomi Sitompul¹, Clarrissa Winata², Lestari Sihite³, Eric Ariadi⁴

Program Studi D3 Manajemen Keuangan, Politeknik Unggulan Cipta Mandiri^{1,2,3}

Email : prettynaomi@ucmcampus.ac.id¹, clarissa@ucmcampus.ac.id²

Abstrak

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah adakah pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja agen asuransi pada PT Panin Dai-ichi Life - Sukses Agency. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Panin Dai-Ichi Life - Sukses Agency. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja Agen Asuransi. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh Agen Panin Dai- Ichi Life Sukses Agency. Data yang digunakan yaitu data primer. Teknik pengumpulan data primer pada penelitian ini adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh hasil R square sebesar 0,713 atau 71,3%, yang artinya besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi dipengaruhi oleh kinerja dari agen asuransi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Agen Asuransi pada Panin Dai-ichi Life - Sukses Agency.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Agen Asuransi.

Abstract

This research is formulated whether or not there was a significant influence among leadership and motivation toward insurance agent performance at Panin Dai-Ichi Life-Sukses Agency. This research is aimed at figuring out the influence among leadership and motivation toward Insurance Agent performance at Panin Dai-Ichi Life-Sukses Agency. This research was such an quantitative descriptive research. The variables of this research were leadership, motivation, and Insurance Agent. The Population and samples of this research were all the Agent of Panin Dai-Ichi Life-Sukses Agency. Primary data was used as source of data of this research. The researcher used questionnaires technique to collect the data. To analyze the data, the researcher used the quantitative analysis. The analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis. From the test results of the determination coefficient, the results of R square were 0,713 or 71,3%, which means that influence of the leadership and motivation is influenced by insurance agent performance. The results showed that the effect of leadership and work motivation on Insurance Agent performance at Panin Dai-Ichi Life - Sukses Agency.

Keywords: Leadership. Work Motivation. Insurance Agent Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah kunci terpenting untuk semua kebutuhan bisnis dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan, juga merupakan faktor yang dapat menentukan kemajuan dalam perusahaan. Sumber daya manusia juga menentukan keberhasilan dalam operasi perusahaan. Oleh karena itu, berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi ditentukan oleh faktor manusia atau sumber daya manusiannya.

Karyawan juga menjadi kunci keberhasilan dari suatu perusahaan jika sumber daya manusia dikembangkan dan dikelola dengan baik, maka dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan. Kinerja biasanya diartikan sebagai hasil atau pencapaian kerja, dalam arti yang lebih luas kinerja mempunyai arti yang lebih jelas, bukan hasil kerja, tetapi bagaimana proses kerja itu berlangsung.

Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja atau performance dapat diartikan sebagai gambaran pencapaian pelaksanaan suatu program aksi atau kebijakan dalam pelaksanaan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang dapat dituangkan dalam perencanaan strategis organisasi. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, setiap perusahaan harus selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya. Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan menerapkan kepemimpinan dan motivasi kerja yang sesuai dengan harapan karyawan. Peningkatan kinerja karyawan memberikan kontribusi bagi kelangsungan hidup perusahaan dalam persaingan yang tidak stabil. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan merupakan salah satu masalah manajemen yang paling penting, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas dari kinerja sumber daya manusia yang ada.

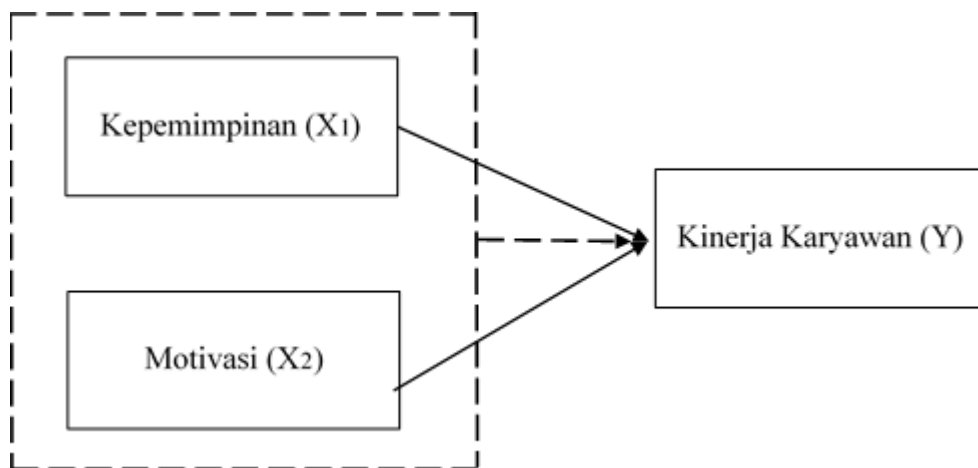
Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika kepemimpinan terhadap karyawan dikembangkan lebih lanjut, maka hasil kerja karyawan juga akan meningkat dan sebaliknya jika kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan rendah maka efisiensi karyawan akan menurun pula. Menurut Siswanto dan Hamid, (2017) kepemimpinan adalah seseorang yang memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan organisasi yang baik, membiarkan supervisi atau pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan. Kepemimpinan merupakan bagian yang penting dari manajemen, dimana seorang pemimpin harus mampu menciptakan integrasi yang harmonis dengan bawahannya juga termasuk mempromosikan kerja sama, mengarahkan bawahan untuk bekerja dan mendorong semangat, mempengaruhi sikap serta perilaku individu, dan membentuk gaya kepemimpinan yang dianut oleh seorang pemimpin.

Menurut Robbins (2016:201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Karyawan yang dimaksudkan adalah agen asuransi. Menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2014 tentang perasuransian, agen asuransi adalah orang yang bekerja sendiri atau bekerja pada badan usaha, yang bertindak untuk dan atas nama perusahaan asuransi syariah dan memenuhi persyaratan untuk mewakili perusahaan asuransi atau perusahaan asuransi syariah memasarkan produk asuransi atau produk dalam perspektif bisnis, agen asuransi merupakan saluran distribusi perusahaan dalam bentuk personal selling. Di Indonesia, agen asuransi masih menjadi andalan bagi asuransi jiwa. Dengan itu dapat dikatakan bahwa profesi agen asuransi masih dibutuhkan dan akan tetap

dibutuhkan sebagai mitra kerja bagi perusahaan asuransi dalam menghasilkan pendapatan premi, penyelesaian klaim, agen bisa menjadi suatu badan hukum atau bisa juga orang perseorangan, yang melakukan tugasnya untuk dan atas nama penanggung nya sesuai dengan surat kuasa yang diberikan oleh penanggung kepadanya dengan demikian apabila agen merupakan perantara dalam penutupan asuransi, maka agen menutup asuransi tersebut bukan untuk nama sendiri, tetapi untuk dan atas nama penanggungnya. Sebagai balas jasa dari tugasnya melakukan perantara tadi, agen memperoleh komisi dari premi dari penanggung atau penanggungnya.

Sukses agency adalah perusahaan yang bergerak di bidang asuransi yang berkantor di Komplek CBD Polonia Blok D Nomor 11-12, Suka Damai, Kecamatan Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara 20157. Sukses agency berdiri sejak tahun 2016 yang merupakan agency dari PT Panin Dai-Ichi Life dimana berfokus dalam menghadapi masalah kesehatan yang akan membantu ketersediaan untuk semua kebutuhan biaya dokter, obat-obatan, rawat inap, sampai dengan tindakan operasi dan menyediakan berbagai pilihan proteksi yang dapat disesuaikan bagi kebutuhan nasabah individu maupun korporat, dari proteksi jiwa, kesehatan, ataupun investasi.

Berdasarkan Latar Belakang masalah di atas, penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja agen asuransi (studi pada PT Panin Dai-Ichi Life – Sukses Agency). Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang tertulis, tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja agen asuransi (studi pada PT Panin Dai-Ichi Life – Sukses Agency).



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Penelitian ini berfokus pada hubungan antara variabel independent yaitu kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y). Hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: kepemimpinan dan motivasi secara Bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini menggunakan tipe penelitian asosiatif dengan pendekatan secara kuantitatif, dengan tujuan agar dapat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2018;13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Menurut Sugiyono (2019:65) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penggunaan metode ini digunakan sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian yaitu untuk menguji pengaruh antara kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan kinerja karyawan (Y). Sumber data yang digunakan yaitu data primer yang didapat dari pembagian kuesioner. Kuesioner dibagikan kepada agen di Panin Dai-Ichi Life – Sukses Agency.

Populasi dalam penelitian ini adalah total seluruh agen asuransi pada PT Panin Dai-Ichi Life – Sukses Agency Medan yang berjumlah 84 agen aktif. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan metode sampel jenuh. Sugiyono (2012:150) mendefinisikan sampel jenuh yaitu: “Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel pada penelitian ini adalah 54 agen aktif PT. Panin Dai-Ichi Life – Sukses Agency sedangkan 30 agen lainnya adalah untuk uji validitas dan uji reliabilitas diambil dari agen asuransi PT Panin Dai-Ichi Life – Sukses Agency. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari 2023. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda dengan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 26 for Windows.

Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan teknik kuesioner. Dalam kuesioner terdapat sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena seseorang. Dalam skala ini, jawaban tiap item instrumen mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif (Sugiyono, 2017).

Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Syofian Siregar (2015:77), suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila koefisien korelasi product moment melebihi 0,3. Bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 ke atas maka butir instrumen tersebut memiliki validitas yang baik, bila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, atau dapat juga dicari untuk kevalidan data dapat menggunakan perbandingan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dengan taraf signifikansi 5%, dan untuk melihat r_{tabel} menggunakan $df = n - 2$.

Dapat disimpulkan bahwa:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Suatu kuisisioner dikatakan akurat jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Alat yang digunakan untuk mengukur reabilitas adalah

Cronbach Alpha. Menurut Ghozali (2016:48) Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisien Cronbach Alpha $> 0,60$.

1. Hasil $\alpha > 0,60$ = reliabel atau konsisten
2. Hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel atau tidak konsisten.

Selanjutnya uji asumsi klasik dengan pengujian normalitas yaitu menguji normalitas distribusi residual hasil dari persamaan regresi. Uji multikolinieritas digunakan dalam menguji suatu model/data apakah ditemukan adanya hubungan korelasi antar independent variable atau tidak. Pengujian heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidakteraturan variasi suatu residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, uji autokorelasi yang dimaksudkan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya) (Ghozali, 2016). Melakukan analisis lebih dari satu variabel bebas dengan lebih dari satu variabel tergantung, kita dapat menggunakan prosedur yang sesuai, diantaranya ialah dengan menggunakan Regresi Linear Berganda. Regresi linier berganda berfungsi untuk melihat hubungan linier antara lebih dari 1 variabel bebas dan lebih dari satu variabel tergantung. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

x_1 = Variabel independent (Kepemimpinan)

x_2 = Variabel independent (Motivasi)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel independent

e = Kesalahan penduga (yang tidak terungkap=5%)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Pertanyaan	Corrected Item - Total Correlation	r_{tabel}	Hasil Validitas
Pertanyaan 1	0,408	0,361	Valid
Pertanyaan 2	0,543	0,361	Valid
Pertanyaan 3	0,406	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Variabel Motivasi (X2)

Pertanyaan	Corrected Item - Total Correlation	r_{tabel}	Hasil Validitas
Pertanyaan 1	0,404	0,361	Valid
Pertanyaan 2	0,531	0,361	Valid
Pertanyaan 3	0,459	0,361	Valid
Pertanyaan 4	0,442	0,361	Valid

Pertanyaan 5	0,531	0,361	Valid
Pertanyaan 6	0,416	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (X3)

Pertanyaan	Corrected Item - Total Correlation	r_{tabel}	Hasil Validitas
Pertanyaan 1	0,528	0,361	Valid
Pertanyaan 2	0,552	0,361	Valid
Pertanyaan 3	0,442	0,361	Valid
Pertanyaan 4	0,442	0,361	Valid
Pertanyaan 5	0,467	0,361	Valid
Pertanyaan 6	0,459	0,361	Valid
Pertanyaan 7	0,408	0,361	Valid
Pertanyaan 8	0,515	0,361	Valid
Pertanyaan 9	0,492	0,361	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Dari hasil analisis didapat nilai Corrected Item Total Correlation (rhitung) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudiann dibandingkan dengan nilai rtabel, rtabel dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data $df = n - 2 = 30 - 2 = 28$ maka didapat rtabel sebesar 0.361. Berdasarkan hasil analisis ini didapat nilai Corrected Item Total Correlation (rhitung) untuk semua item lebih besar dari 0,361 maka dapat disimpulkan bahwa item - item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen tersebut valid.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronhach's Alpha (rhitung)	r_{tabel}	Standar Reabilits	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,650	0,361	0,600	Valid
Kepemimpinan	0,646	0,361	0,600	Valid
Motivasi Kerja	0,668	0,361	0,600	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Nilai Cronbach's Alpha semua variabel lebih besar dari rtabel sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan semua dikatakan reabilitas. Hal ini berarti bahwa semua variabel tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang reliabel pada analisis selanjutnya.

Tabel 5. Persamaan Hasil Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,687	1,348		12,383	,000
	Kepemimpinan (X1)	,448	,070	,479	6,387	,000
	Motivasi (X2)	,459	,051	,674	8,980	,000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Hasil uji regresi linier berganda diperoleh dengan menggunakan program SPSS Versi 26, Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat digambarkan dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 16,687 + 0,448X1 + 0,459X2 + e$$

Berdasarkan persamaan yang telah diperoleh, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 16,687, yang artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Dan jika variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) sama dengan nol maka Kinerja Karyawan sebesar 16,687.
2. Koefisien Kepemimpinan (X1) sebesar 0,448 berarti bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja agen asuransi, yang berarti bahwa setiap terjadi peningkatan kepemimpinan sebesar 1% maka kinerja meningkat sebesar 0,448 (44,8%) sebaliknya jika setiap terjadi penurunan kepemimpinan sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,448 (44,8%).
3. Koefisien Motivasi (X2) sebesar 0,459, menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja agen asuransi yang artinya jika motivasi (X2) mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja agen asuransi (Y) akan meningkat sebesar 0,459 (45,9%). Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Signifikansi (Uji t) dilakukan dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing variabel independent (bebas) dengan taraf signifikan <0,05. Hasil Uji t yang telah dilakukan, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,687	1,348		12,383	,000
	Kepemimpinan (X1)	,448	,070	,479	6,387	,000
	Motivasi (X2)	,459	,051	,674	8,980	,000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Variabel X1 terhadap Y:

Dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji t bahwa nilai signifikansi pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) adalah $0,00 < 0,05$ dan nilai thitung 6,387 $< t_{tabel} 2,008$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dari agen asuransi secara signifikan.

Variabel X2 terhadap Y:

Dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji-t bahwa nilai signifikansi pengaruh Motivasi (X1) terhadap kinerja (Y) adalah $0,00 < 0,05$ dan nilai thitung 8.980 $> t_{tabel} 2,008$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja dari agen asuransi secara signifikan.

Tabel 7. Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67,165	2	33,582	63,473	,000 ^b
	Residual	26,983	51	,529		
	Total	94,148	53			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan						

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Dari Tabel 7 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi (X₂) terhadap Kinerja agen asuransi (Y) adalah sebesar 0,00 $< 0,05$ dan Fhitung 63,473 $> F_{tabel} 3,179$, hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi (X₂) terhadap Kinerja agen asuransi (Y) berpengaruh secara signifikan.

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,845 ^a	,713	,702	,72738	2,511

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan Tabel 8 . Pengujian koefisien determinasi diatas, dapat dilihat nilai R Square (R²) diperoleh sebesar 0,713 artinya variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan dan Motivasi sebesar 71,3% sedangkan sisanya 28,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang berasal dari luar penelitian ini seperti lingkungan kerja dan variabel lainnya..

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka ternyata ada pengaruh antara variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja agen asuransi (Y). Hal ini dibuktikan dengan:

1. Berdasarkan analisis dengan menggunakan regresi linier berganda diketahui bahwa ada pengaruh positif antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja agen asuransi pada PT Panin Dai-ichi Life - Sukses Agency dengan persamaan yaitu: $Y = 16,687 + 0,448X_1 + 0,459X_2 + e$.
2. Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 16,687, yang artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. koefisien kepemimpinan (X1) sebesar 0,448 berarti bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja agen asuransi, Sedangkan koefisien motivasi (X2) sebesar 0,459, menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja agen asuransi.
3. Pengujian koefisien determinasi di atas, dapat dilihat nilai R Square (R²) diperoleh sebesar 0,713 artinya variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan dan Motivasi sebesar 71,3% sedangkan sisanya 28,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang berasal dari luar penelitian ini seperti lingkungan kerja dan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jember: Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1.
- Adityamurti, Enggar dan Imam Ghozali. (2017). Pengaruh Penghindaran Pajak dan Biaya Agensi Terhadap Nilai Perusahaan. Jurnal Akuntansi Diponegoro. 6(3): 1-12.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agus, Setiawan Bahar dan Abd. Muhith. (2013). Transformational Leadershif. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Akdon, dan Riduwan. (2013). Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika, Bandung: Alfabeta

- Alma, Buchari. (2015). Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa. Bandung: Alfabeta.
- Ansory, A. F dan Indrasari. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indonesia Pustaka Edisi Revisi.
- Anwar, Sanusi. (2011). Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat
- Arikunto, Suharsimi. (2013). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. (2016). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Danang Sunyoto. (2016). Metodologi Penelitian Akuntansi Bandung: PT Refika Aditama, Anggota Ikapi.
- Edy Sutrisno, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Cetak Ke Enam, Pranada Media Group.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Farida, umi. (2016). Manajemen sumber daya manusia II, Ponorogo: pusat penerbitan Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah, Ponorogo.
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi, Semarang: Badan Penerbit, Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit, Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit, Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2017). Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program AMOS 24. Semarang: Badan Penerbit, Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P.. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2013). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis, Jakarta: Rajawali.
- Mocheriono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mockijat, (2007). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Bandung CV. Mandar Maju.
- Pasolong, Harbani. (2010). Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta
- Riduwan. (2015). Dasar-Dasar Statistika, Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. (2016), Human Resources Management, Jakarta: Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. (2012). Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sarjono, Haryadi., dan Julianita, Winda. (2011). SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset, Jakarta: Salemba Empat
- Siregar, Syofian. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Siswanto, Rendyka D. & Hamid, Djambur. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). Jurnal: Administrasi Bisnis. 42 (1): 189-198.
- Sudijono, Anas. (2011). Evaluasi Pendidikan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi, 33, Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono (2019). Statistika untuk Penelitian. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutikno, S. (2014). Metode & Model-model Pembelajaran. Mataram: Holistika Lombok.
- Taryaman, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV BudiUtama.
- Veithzal, Rivai. (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Bandung: Rajagrafindo persada
- Wibowo. (2011). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Winardi. (2016). Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Yukl, Gary. (2015). Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7). Jakarta: Indeks.