

Factors Affecting Work Motivation of Insurance Agents (Case Study At PT. Sun Life Financial Unit Syariah Medan City)

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Agen Asuransi (Studi Kasus Pada PT. Sun Life Financial Unit Syariah Cabang Kota Medan)

Anysa Putri¹⁾; Rahmi Syahriza²⁾

¹⁾Study Program of Sharia Insurance, Faculty of Islamic Economic and Business, State Islamic University of North Sumatera

²⁾Study Program of Sharia Insurance, Faculty of Islamic Economic and Business, State Islamic University of North Sumatera

Email: ¹⁾ anysaputri5@gmail.com; ²⁾ rahmi.syariza@uinsu.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [28 Februari 2022]

Revised [12 Maret 2022]

Accepted [20 Maret 2022]

KEYWORDS

Agent, Insurance,
Motivation

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apasaja yang menjadikan faktor-faktor utama motivasi kerja agen asuransi. Perusahaan asuransi yang terkadang masih di pandang sebelah mata oleh orang lain, mungkin saja itu jadi suatu peluang pekerjaan yang paling menjanjikan dan menghasilkan di zaman sekarang. Kelahiran dan kematian yang pasti, menjadikan asuransi sangat cocok untuk dijadikan investasi jangka Panjang untuk keluarga. Dalam menjalankan tugas, agen asuransi bertanggung jawab memasarkan dan menjual jasa asuransi untuk jaminan kerugian yang disebabkan oleh sakit, kecelakaan mobil, kebakaran, gempa bumi, dan sebagainya. Selain itu, agen asuransi bertugas sebagai perantara terjadinya kesepakatan antara tertanggung dan penanggung yang nantinya akan diatur dalam perjanjian asuransi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian observasi dan studi Pustaka dan peniliti menemukan bahwa agen sangat membawa pengaruh besar kepada kesuksesan perusahaan asuransi bertahun-tahun. Maka sebab itu menurut peneliti motivasi kerja yang ada pada agen menjadi topik yang menarik untuk di bahas.

ABSTRACT

This study aims to find out what are the main factors of work motivation of insurance agents. Insurance companies that are sometimes still underestimated by others, may be the most promising and productive job opportunities today. Certain births and deaths make insurance very suitable as a long-term investment for the family. In carrying out their duties, insurance agents are responsible for marketing and selling insurance services to cover losses caused by illness, car accidents, fires, earthquakes, and so on. In addition, the insurance agent serves as an intermediary for an agreement between the insured and the insurer which will later be regulated in the insurance agreement. This study uses observational research methods and literature studies and researchers find that agents have a great influence on the success of insurance companies for many years. Therefore, according to researchers, the work motivation of agents is an interesting topic to discuss.

PENDAHULUAN

Asuransi atau pertanggungan adalah pengaturan untuk menerima premi dari seorang tertanggung yang telah setuju untuk menutupi kerugian tak terduga yang mungkin diderita tertanggung sebagai akibat dari suatu peristiwa yang tidak pasti. Asuransi adalah suatu bentuk pelayanan dengan menjual suatu produk berupa jaminan terhadap ketidakpastian kegiatan. Petugas asuransi, juga dikenal sebagai agenkasuransi, adalah orang yang menyediakan dan menjual produk asuransi atas nama dan atas nama perusahaan asuransik. Perusahaan asuransi yang dimaksud disini adalah perusahaan asuransi yang diwakilinya.

Menjadi agen asuransi bukan hanya profesi yang menjanjikan secara ekonomi, tapi juga menjadikan Anda pahlawan. Agen membantu membuat masa depan Anda lebih nyaman dan aman. Agen asuransi selalu berhubungan langsung dengan nasabah, menjual produk asuransi kepada calon nasabah dan memastikan bahwa mereka puas dengan prospek dan harapannya melalui produk dan layanan yang sesuai dengan kebutuhan dan kebutuhannya. Mereka yang tertarik. Oleh karena itu, semua agen asuransi perlu mengenal baik produk asuransi lama maupun baru, memiliki pengetahuan asuransi, dan mampu beradaptasi dengan setiap nasabah yang ditemuinya dan menentukan produk asuransi mana yang cocok untuk calon nasabahnya.

Motivasi sangat penting karena mengharapakan semua karyawan bekerja keras dan bantusiasme untuk mencapai produktivitas yang tinggi dalam (Nugroho, 2009) Anda bisa mencapai maksimal. Dengan memberikan motivasi kerja oleh pemilik perusahaan, diharapkan seluruh anggota perusahaan akan bekerja sesuai prosedur dan bertujuan untuk mencapai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

LANDASAN TEORI

Pada kenyataannya, sebagian besar agen kurang teliti dalam mencari pelanggan untuk memberikan hasil yang baik kepada perusahaan. Kurangnya kerja keras dan mudah menyerah saat mendapatkan klien sering dialami oleh semua agen asuransi. Hal ini disebabkan kurangnya kepercayaan dari agen, yang mengurangi jumlah referral.

Hal ini berkaitan dengan kurangnya motivasi. Agen perlu memiliki motivasi sebagai upaya proaktif dan pemicu untuk mengembangkan potensinya sehingga dapat bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, sikap perantara sering terlihat saat menjual produk asuransi. Kesalahpahaman sering terjadi antara agen dan pelanggan karena ada beberapa agen yang memberikan informasi yang tidak akurat tentang produk. Ini memiliki konsekuensi yang merugikan bagi tingkat kinerja agen dan perusahaan. Oleh karena itu, agen yang sangat terampil berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja perusahaan, dan agen perlu lebih sering meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka.

Dalam survei yang dilakukan (Elvina, 2017) dalam rangka meningkatkan kinerja agen, kinerja merupakan kerja karyawan, dan upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, intervensi motivasi sangat dianjurkan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja karyawan yang buruk juga dapat disebabkan oleh kurangnya motivasi dalam perusahaan, antara lain: Penghargaan bagi karyawan yang bertalenta, kurangnya motivasi dari rekan kerja di tempat kerja, kurangnya perhatian dari atasan kepada bawahan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Agen

Pada tahun 1976, Jensen dan Meckling memperkenalkan teori keagenan (Setiawan M. Y., 2022) Teori ini menjelaskan hubungan keagenan antara prinsipal dan agen. Inti dari suatu hubungan adalah kontrak di mana satu atau lebih pelaku menyewa dan membayar orang lain (agen) untuk melakukan sesuatu yang spesifik untuk keuntungan mereka. Ini biasanya melibatkan pendelegasian wewenang pengambilan keputusan administratif kepada agen. Berdasarkan teori keagenan, manajemen atau agen menerima kompensasi atau insentif untuk menjalankan tugasnya dengan baik, dengan proses pemantauan untuk meminimalkan konflik kepentingan antara pemegang saham dan manajemen. Mekanisme proses pemantauan dapat dilakukan dengan mengaudit laporan keuangan secara berkala, mengikat agen, dan membatasi keputusan yang dapat diambil agen.

Agen memberikan layanan perlindungan dengan menawarkan layanan perlindungan terhadap kebutuhan finansial individu dan kelompok baik yang terkait dengan kebutuhan kesehatan maupun properti. Agen asuransi yang sukses dan memuaskan yang melayani konsumen membutuhkan komitmen untuk bekerja melalui praktik yang konsisten dan perlu memiliki pengetahuan asuransi yang baik. Agen yang sangat terspesialisasi tercermin dalam sikap dan komitmen spiritual mereka untuk mencapai dan meningkatkan kualitas profesional melalui berbagai cara dan strategi yang memengaruhi pertumbuhan pendapatan perusahaan asuransi.

Menurut Ketut Senders Perkembangan suatu perusahaan asuransi sangat ditentukan oleh kinerja dari lembaga asuransi tersebut. Artinya, tidak ada agen maka tidak ada polis asuransi. Agen asuransi dapat memimpin pemasaran asuransi. Dalam memutuskan untuk menjual asuransi kepada calon nasabah guna meningkatkan jumlah nasabah yang mewakili perusahaan asuransi. Mereka adalah orang-orang yang mengetahui, melayani, dan mengelola portofolio pelanggan.

Agen bertindak sebagai jembatan untuk mempertemukan pembeli dan penjual barang atau jasa dengan menerima iuran premi berdasarkan kontrak sah nilai transaksi yang dilakukan. Pelaku ekonomi berperan penting dalam sarana fungsi dan mekanisme pasar. Oleh karena itu, ajari agen untuk mendahulukan kepentingan pembeli atau pelanggan. Memasukkan seni ke dalam aktivitas penjualan adalah salah satu cara untuk mencapai tujuan Anda dengan mengandalkan kebaikan. Jika Anda memaksakan ini, Anda akan mendapatkan hasil yang buruk.

Ketika negara berkembang lebih ekonomi, begitu pula kesadaran masyarakat akan asuransi. Hal ini akan menambah jumlah perusahaan asuransi dan meningkatkan kualitas tenaga penjualan. Agen memiliki tiga fungsi, khususnya: penghentian produksi baru, pemeliharaan atau pencegahan pencabutan polis, dan penyediaan layanan kepada pemegang polis. (Malbet, 2016)

Penghentian Produksi

Langkah pertama dalam menyelesaikan produksi baru adalah menemukan pelanggan potensial di pasar sasaran perusahaan Anda. Klien disebut calon pelanggan, dan agen perlu mengidentifikasi

kebutuhan calon pelanggan dengan mengumpulkan informasi tentang usia, pendapatan, tabungan, jumlah keluarga, kebijakan, dan biaya bulanan rata-rata.

Penyitaan asuransi

Dapat dicegah jika agen mengidentifikasi kebutuhan utama pemegang polis, asuransi yang diberikan benar-benar memenuhi kebutuhan tersebut, dan pemegang polis dapat membayar premi tepat waktu.

Menjaga hubungan pelanggan

Yaitu yang baik adalah salah satu cara untuk melayani pemegang polis. Secara umum fungsi layanan agen adalah untuk mengawasi perubahan kebutuhan pemegang polis, menanggapi permintaan layanan, menerima dan mengisi formulir permintaan perubahan polis, dan menyerahkan formulir tersebut kepada perusahaan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja pada Terry Mitchell (Setiawan K. C., 2015) didefinisikan sebagai proses psikologis, yang menghasilkan arah dan perilaku berkelanjutan untuk mencapai tujuan. Stephen P. Robbins termotivasi sebagai proses yang menyebabkan kekuatan, orientasi, dan daya tahan individu untuk mencapai tujuan. Kekuatan menunjukkan betapa sulitnya seseorang sulit. Namun, kecuali jika Anda berusaha untuk memberi manfaat bagi organisasi Anda, Anda tidak mungkin mendapatkan hasil kinerja yang baik dengan intensitas tinggi. Oleh karena itu, kualitas usaha dan intensitasnya harus diperhatikan. Motivasi memiliki sisi kewirausahaan yang berkelanjutan.

Motivasi adalah usaha untuk membangkitkan perilaku, melakukan tindakan langsung, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja organisasi. (Maslow, 2003) mengembangkan hierarki teori jarum yang mencerminkan tingkat keinginan manusia. Kebutuhan manusia dikategorikan menjadi lima kebutuhan hierarkis: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan aktualisasi diri (Mukaromah, 2016)

Motivasi sebagai proses untuk menjelaskan kekuatan, arah, dan keberlanjutan individu untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah proses mendorong orang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang kebutuhannya mengarah pada pencapaian tujuan tersebut. Kebutuhan akan suatu masalah adalah keadaan internal yang menghasilkan hasil atau hasil tertentu yang menarik. Menurut Sedarmayanti, motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan banyak usaha menuju tujuan organisasi yang diprasyarati oleh kemampuan usaha untuk memenuhi kepentingan individu. Menurut Edward Murray dari Mangkunegara, orang yang termotivasi dicirikan oleh (1) melakukan apa yang mereka bisa, (2) melakukan kesuksesan, dan (3) menyelesaikan pekerjaan mereka dengan usaha dan keterampilan (4) Saya ingin menjadi terkenal. Atau terkenal. keahlian bidang tertentu, (5) melakukan pekerjaan yang sulit dengan hasil yang memuaskan, (6) melakukan hal-hal yang sangat penting, (7) menjalankan lebih baik dari pada yang lain. (Alfitriana)

Motivasi adalah ukuran seberapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Seorang individu yang termotivasi memiliki waktu yang cukup untuk mencapai tujuan yang motivasi karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, keamanan, sosial, citra diri, dan pemenuhan diri. (Wibowo, 2011) Selanjutnya, kami menurunkan indikator dari faktor-faktor tersebut untuk menentukan tingkat motivasi karyawan. yaitu, (Rahayu, 2017) kebutuhan jasmani yang ditunjukkan dengan pembayaran gaji, bonus, tunjangan makan, tunjangan transportasi, perlengkapan tempat tinggal, dll.

1. Kebutuhan akan kesehatan dan keselamatan kerja yang ditunjukkan oleh lembaga kesehatan dan keselamatan kerja, meliputi jaminan sosial karyawan, dana pensiun, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan industri, dan perlengkapan keselamatan industri.
2. Kebutuhan sosial. Diindikasikan oleh: Interaksi dengan orang lain, termasuk diterima oleh kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai, kemampuan
3. Kebutuhan akan dihargai. Hal ini ditunjukkan sebagai berikut. Kesadaran dan penghargaan terhadap kemampuan seseorang, yaitu karyawan dan manajer lain perlu menghormati dan mengevaluasi kemampuan mereka untuk melakukan tugasnya.
4. Kebutuhan akan aktualisasi diri. Diatasi oleh sifat pekerjaan yang menarik dan bermanfaat, di mana karyawan memobilisasi keterampilan, kemampuan, keterampilan, dan potensi mereka. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini dengan memberikan pendidikan dan pelatihan.

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan cenderung potensial yang ada dalam diri manusia yang memungkinkan mereka untuk mengembangkan diri atau berdampak positif atau negatif terhadap hasil situasi atau kondisi kerjanya, artinya dikembangkan oleh berbagai kekuatan eksternal berdasarkan

kemungkinan moneter dan non- imbalan uang. Apa yang dihadapi subjek data. Oleh karena itu, motivasi kerja suatu perusahaan sangat penting untuk mencapai prestasi kerja di segala bidang pekerjaan. Penting juga bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan mereka. (Alfitriana)

Maka Anda akan belajar menentukan motivasi orang. M. Menurut Sharma dan Robbins dikutip oleh Kadarisman M. Kadarisman, "motivasi adalah motivasi untuk bekerja." Dengan kata lain, itu bekerja dengan baik. Selain itu, "motivasi adalah motivasi untuk melakukan sesuatu. Artinya motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu berdasarkan kemampuan Anda untuk memenuhi kebutuhan Anda. Oleh karena itu, pemimpin perlu menjaga moral dengan memberikan motivasi yang tepat untuk mendorong karyawan melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Menurut Stokes, M. Kadarisman berkata: "Motivasi kerja adalah faktor pendorong bagi seseorang untuk menjalankan pekerjaan dengan lebih baik, dan dalam banyak hal faktor yang membedakan keberhasilan dari kegagalan, pekerjaan baru.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Agen Asuransi Pada Sun Life Financial Unit Syariah Cabang Medan : Bonus

Dengan asuransi pendaftaran, beberapa risiko ditanggung oleh pemegang polis atau dibagi antara pemegang polis dan perusahaan asuransi. Sebagai imbalannya, pemegang polis menerima dividen atau variabel nilai sekarang (NTV) atau perubahan bonus. Dividen, perubahan NTV dan bonus tidak tercakup dan dapat berubah dari tahun ke tahun.

Bonus dapat digambarkan sebagai upah tambahan selain gaji, atau upah yang diberikan sebagai hadiah, atau dorongan untuk bekerja. Gaji atau upah tambahan yang dibayarkan kepada karyawan merupakan tip dan identik dengan insentif. (Malbet, 2016)

Rangkaian alokasi dividen, perubahan NTV, dan bonus dilakukan untuk mencapai kesetaraan yang wajar antara kelas kebijakan dan pembuatan kebijakan, dengan pembatasan praktis dalam keadaan tertentu. Setidaknya setiap tahun, anggota dewan Sun Life Indonesia menentukan jumlah NTV atau bonus dividen atau peralihan yang diumumkan kepada pemegang polis peserta. Keputusan didasarkan pada pendapat aktuarial yang ditunjuk oleh kami, dengan menggunakan prinsip dan praktik aktuarial yang sehat. (Financial, Sun Life)

PT Sun Life Financial menyenangkan para agen dengan berbagai bonus atau reward seperti pergi ke luar negeri, uang tunai, kendaraan, dan lainnya. Agen bisa menerima bonus jika agen tersebut berhasil mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

Jenjang Karir

Jenjang karir yang dimaksud dalam hal ini adalah jalur karir yang menjanjikan atau akan terlihat ketika kemajuan kinerja masing-masing agen telah meningkat secara signifikan (Malbet, 2016)

Jenjang karir adalah posisi yang dapat ditemukan di perusahaan modern sebagai pengakuan atas pekerjaan mereka. Loyalitas terhadap perusahaan merupakan ukuran pertama bagi seseorang untuk menemukan jenjang karir. Keterampilan / keterampilan yang unik dan berguna penting untuk mengejar karir. Dengan keterampilan komunikasi, keterampilan yang Anda kembangkan akan dianggap lebih cepat. Kerja tim juga penting untuk memajukan jalur karier Anda. Jangan pernah membuang seseorang untuk memajukan karir Anda, karena orang lain mungkin melakukan hal yang sama. (Nurapiyah, 2021).

PT Sun Life Financial memberikan jenjang karier kepada para agen yang berada pada agency Director brunch SBR Lili apabila agen tersebut berhasil mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Adapun jenjang karier yang dimaksud diantaranya: Advisor dan Manager.

Gaji

Penjual asuransi biasanya tidak memiliki gaji pokok karena pendapatan penjual asuransi berasal dari komisi penjualan. Namun tentunya jika Anda adalah karyawan sekaligus agen dari sebuah perusahaan asuransi, Anda akan mendapatkan gaji pokok dan komisi. Semakin banyak klien melalui agen, dan ketika datang ke produk yang mahal, agen menerima komisi tinggi yang hampir sama dengan gaji pekerja kantoran lainnya.

Kompensasi

Segala sesuatu yang diterima oleh sebagai karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dapat dikatakan sebagai kompensasi. Para agen mendapatkan kompensasi yang seimbang dengan apa yang mereka berikan untuk perusahaan. Agen Sun Life menyatakan mendapatkan Kompensasi yang besar pada saat mencapai suatu target.

Komisi

Komisi adalah hadiah (uang) atau persentase tetap yang dibayarkan untuk layanan yang diberikan dengan membeli dan menjual. Komisi adalah persentase uang atau tetap dari kompensasi yang

dibayarkan untuk layanan yang diberikan, seperti dengan membeli atau menjual. Jalur karir, atau adalah jalur yang diikuti seorang karyawan saat dia maju ke posisi yang lebih bertanggung jawab.

Agen Sun Life akan mendapatkan komisi apabila agen tersebut telah mendapatkan nasabah dan telah mendapatkan konfirmasi dari kantor pusat (PT Sun Life Financial) tersebut akan diterima oleh agen setelah terjadinya pembayaran oleh nasabah tersebut. Agen akan mendapatkan komisi dengan presentase 30% untuk semua produk.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kualitatif. Menurut Strauss dan Corbin (2007:1) dalam (Nugrahani, 2014), penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang tidak bisa diperoleh dengan metode statistik atau bentuk perhitungan lainnya. Data dapat dihitung dan ditampilkan secara numerik seperti sensus, tetapi analisis data bersifat kualitatif. Penelitian kualitatif merujuk pada analisis data non-matematis. Proses ini memberikan wawasan yang diperoleh melalui data yang disatukan dalam berbagai cara, termasuk wawancara, observasi, dokumen atau arsip, dan tes. Kajian yang bertujuan untuk memahami fenomena yang digambarkan dalam konteks alam tertentu dari perspektif kata atau kalimat (terutama dari perspektif subjek) dengan menggunakan berbagai pendekatan yang terkandung di dalamnya. (Tobing, et al., 2016)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi kerja Agen Asuransi Sun Life Financial Unit Syariah Cabang Kota Medan

Berdasarkan fakta lapangan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja Agen Asuransi Sun Life Financial Unit Syariah Cabang Kota Medan adalah yang terdapat pada 5 poin dibawah ini yaitu :

1. Bonus
2. Jenjang karir
3. Gaji
4. Kompensasi
5. Komisi

Selain in-house sales atau direct marketing, ada juga pekerja lapangan di bidang jasa asuransi yang sering disebut sebagai agen asuransi, menurut survei sebelumnya. Tenaga penjualan atau agen profesional harus sangat mudah beradaptasi dengan perkembangan dan perubahan. Perubahan terus berkembang, sehingga perubahan, keahlian untuk mengganti kelaziman dan model gaya hidup, tidak mudah dipungkiri. Agen asuransi adalah salah satu strategi periklanan dalam bauran pemasaran: penjualan pribadi. Penjualan pribadi adalah pengumuman lisan tentang bisnis kepada satu atau lebih prospek yang bertujuan untuk menjual barang atau jasa yang dipromosikan. Dalam penjualan personal, terjadi komunikasi pribadi langsung antara penjual dan pembeli, yang menciptakan komunikasi dua arah antara pembeli dan penjual.

Selain mendeskripsikan maupun memberitahukan produk perlindungan dan menginspirasi calon pembeli polis, penjualan tatap muka juga menerima keluhan dan saran pembeli sebagai masukan bagi perusahaan. Hanya mereka yang percaya diri dan mampu terus mengikuti rangkaian dan peralihan yang akan berhasil. Orang-orang ini disebut penjual berhasil maupun profesional. Tenaga penjual profesional adalah tenaga penjual dengan kemampuan penjualan yang tinggi. Umumnya, orang yang langsung disebut tenaga penjualan menggantikan jabatan tenaga penjual. Faktanya, seorang tenaga penjualan identik dengan salespeople, sales force, sales representative, sales person, sales executive, sales agent, dan sales woman. Kajian terhadap berbagai teori sumber daya manusia menunjukkan bahwa mereka juga memiliki tingkat pengalaman kerja yang tinggi, sehingga semakin tua seseorang maka kinerja pekerjaannya akan semakin baik. Mengingat persaingan industri asuransi sangat ketat, masa kerja agen asuransi menjadi sangat penting. Jadi untuk memenangkan persaingan, Anda membutuhkan karyawan dan agen berkinerja tinggi dari kemahiran kerja. kemahiran kerja ini sebenarnya bermula dari bertahun-tahun kerja yang Anda miliki.

Demikian halnya dengan para agen Asuransi Sun Life Unit Syariah Cabang Medan, yang melaksanakan pekerjaan dengan sebaiknya. Motivasi kerja mereka adanya dipengaruhi oleh lima hal sebagaimana hasil pengkajian ini, yaitu bonus, jenjang karir, gaji, kompensasi dan komisi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan riset di atas, kita dapat menarik kesimpulan bahwa faktor motivasi kerja agen yaitu bonus, jenjang karir, gaji, penghargaan, dan komisi adalah poin kunci dalam meningkatkan penjualan produk. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan tetap waspada terhadap segala bentuk kerja keras yang diberikan agen kepada perusahaan. Hasil penelitian ini sependapat dengan yang dilakukan oleh Nurapiah et al. (2021), Rudi (2019), Malbet (2016).

Saran

Rekomendasi saran kepada Penanggung Jawab Unit Syariah Sunlife Insurance cabang Medan untuk lebih meningkatkan operasional dengan mengutamakan pelayanan dari segi pengamanan status keagenan asuransi. Agar agen asuransi dapat mempertahankan kinerjanya, maka diperlukan kinerja pemberian layanan sebagai layanan yang memberikan pelayanan prima. Agen perlu terus meningkatkan motivasi dan kapasitas kerjanya agar nilai jasa pelayanan yang disampaikan untuk nasabah bertambah meningkat, menguntungkan dan menarik dari sebelumnya. Menjadi agen asuransi lebih efektif dalam bekerja dan Anda harus bisa bekerja dengan cerdas. Seperti pekerjaannya sebagai agen asuransi, pekerjaannya selalu menuntutnya untuk membuat perencanaan. Perencanaan untuk masa depan bisa membantu Anda lebih memahami tujuan Anda dan membantu Anda mencapai tujuan karir perusahaan dan pribadi Anda. Rencana yang memenuhi syarat seperti tujuan penjualan dan tujuan pelanggan potensial yang perlu dicapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfitriana, N. (t.thn.). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Agen Asuransi.
- Elvina. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Kualitas kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Aek Natas. *Wahana Inovasi*.
- Financial, Sun Life. (t.thn.). Dividen, Manfaat, Nilai Tunai dan Bonus.
- Halim, A. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Agen Asuransi : Pemahaman Produk, Kerja Sampingan, Komisi dan Status Sosial (Suatu Kajian Studi Literatur Review Ilmu Ekonomi Manajemen Keuangan). *JIMT*.
- Malbet, D. E. (2016). *Pengaruh Komisi, Jenjang Karir, dan Bonus Terhadap Kinerja Agen Asuransi pada PRU Execelent*. Jakarta.
- Maslow, A. (2003). *Motivasi dan Kepribadian*. Jakarta: Midas Surya Grafindo.
- Mufidah, S., Mujasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Semangat Kerja Agen PT. Prudential Life Assurance Kantor Cabang Semarang. *EMPATI*.
- Mukaromah. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Mutu Pelayanan Karyawan. *Psikoborneo*.
- Nugrahani, F. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Surakarta.
- Nugroho, R. A. (2009). Faktor-Faktor Ekstrinsik Motivasi Kerja Karyawan. *UNNES*, 62.
- Nurapiah. (2021). Pengaruh Pelayanan, Bonus, Pposisi dan Jenjang Karir Terhadap kinerja Agen Asuransi Bumi Putra 1912 Cabang Parigi. *Jurnal Sinar Manajemen*.
- Rahayu, K. w. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kebutuhan Kutai Timur. *Ekonomi 6.1*.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *PSIKIS*.
- Setiawan, M. Y. (2022). Analisis Pengaruh Pertumbuhan Penjualan, Struktur Aset dan Profitabilitas Terhadap Struktur Modal. *Maksipreneur*.
- Suwardi, & Utomo, J. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Analisis Manajemen*.
- Wahjono, S. I. (2010). *Perilaku Organisasi*. Graha Ilmu.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.