

**PERAN KERJA KERAS DAN KERJA CERDAS MELALUI MOTIVASI KERJA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN AGENT ASURANSI**
(Studi Pada PT. Prudential Life Assurance Surabaya)

Rudi Hartono, Mochammad Isa Anshori

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

ABSTRACT

This study aims to empirically examine the role of hard work and smart work through work motivation in improving the performance of insurance agents PT. Prudential Life Assurance Surabaya, this analysis uses an independent variable that is the variable of hard work, smart work and work motivation. For the dependent variable is the performance of the sample of this study is the insurance agent PT. Prudential Life Assurance Surabaya Titans Surabaya office unit. The sample is done by random sampling method. Collecting data by distributing questionnaires directly to insurance agents as many as 91 respondents. The statistical method uses multiple linear analysis, by testing the hypothesis R test, t test and f test. the results of this study indicate that hard work, smart work and work motivation have a positive and significant effect on the performance of insurance agents, and the most dominant influence is an indirect relationship with the performance of insurance agents.

keywords: hard work, smart work, work motivation and agent performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan menggunakan sumber daya manusia untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja paada perusahaan, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, Karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan. peran karyawan yang di butuhkan sumber daya manusia yang berkualita dan kinerja karyawan yang selalu diperhatikan dan tingkatan salah satunya dengan cara kerja keras, dan kerja cerdas untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka instansi organisasi perusahaan dapat memperhatikan hal tersebut.

PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Didirikan pada tahun 1995 merupakan bagian dari Prudential plc, sebuah grup perusahaan jasa keuangan terkemuka di Inggris. Sebagai bagian dari Grup yang berpengalaman lebih dari 168 tahun di industri asuransi jiwa, Prudential Indonesia memiliki

komitmen untuk mengembangkan bisnisnya di Indonesia. Sejak peluncuran produk asuransi terkait investasi (unit link) pertamanya di tahun 1999, Prudential Indonesia telah menjadi pemimpin pasar untuk kategori produk tersebut di Indonesia.

Prudential Indonesia menyediakan berbagai produk dan layanan yang dirancang untuk memenuhi dan melengkapi setiap kebutuhan keuangan para nasabahnya di Indonesia. Prudential Indonesia juga telah mendirikan unit bisnis Syariah sejak tahun 2007 dan dipercaya sebagai pemimpin pasar asuransi jiwa syariah di Indonesia sejak pendiriannya. Sampai dengan 31 Desember 2017, Prudential Indonesia memiliki kantor pusat di Jakarta dan kantor pemasaran di Medan, Surabaya, Bandung, Denpasar, Batam dan Semarang. Prudential Indonesia melayani lebih dari 2,3 juta nasabah melalui lebih dari 277.000 tenaga pemasar berlisensi di 408 Kantor Pemasaran Mandiri KPM di seluruh Nusantara termasuk Jakarta, Surabaya, Medan, Bandung, Yogyakarta, Batam dan Bali.

Kinerja Agen Asuransi sangat memiliki peranan penting dalam menjalankan atau memasarkan asuransinya, karena agen merupakan roda dari lancarnya suatu perusahaan dalam mengenalkan produk-produk yang ada pada asuransi. Kinerja agen merupakan ukuran prestasi yang diperoleh dari aktivitas proses dari pemasaran secara menyeluruh dari sebuah perusahaan atau organisasi. Kinerja agen mempunyai peranan penting bagi sebuah perusahaan tidak hanya menjual produk, tapi juga memberikan edukasi dan membangun kesadaran kepada masyarakat akan pentingnya asuransi. Untuk menjadi agen asuransi bukan hal yang mudah. Menjual produk-produk asuransi merupakan jenis pekerjaan yang berat bagi sebagian orang karena dinilai produknya yang abstrak. Selain itu, seorang agen asuransi memiliki target tertentu yang harus dipenuhi sehingga berpengaruh pada tingkat kinerjanya.

Namun dalam prakteknya, kebanyakan agen kurang mampu memberikan hasil yang baik kepada perusahaan karena kurangnya kegigihan dalam mencari nasabah. Kerja keras yang kurang dan cepat menyerah dalam mendapatkan nasabah hal tersebut yang sering dialami oleh setiap agen asuransi. Hal ini disebabkan oleh sikap agen yang kurang yakin terhadap dirinya sendiri sehingga berakibat pada menurunnya jumlah nasabah yang direkrut. Hal tersebut berkaitan dengan kurangnya motivasi. Seorang agen harus memiliki motivasi sebagai usaha positif dan pemicu untuk mendorong potensi yang dimiliki sehingga dapat bekerja secara produktif untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Selain itu, hal yang sering terjadi adalah mengenai sikap agen dalam memasarkan produk asuransi. Ada beberapa agen yang menyampaikan informasi-informasi yang kurang tepat mengenai produk tersebut sehingga akibatnya sering terjadi kesalah pahaman antara agen dan nasabah. Hal ini akan memberi hasil yang kurang baik terhadap tingkat kinerja agen dan perusahaan. Maka dari itu agen harus lebih sering untuk mengasah pengetahuan dan kemampuan mereka karena agen yang memiliki kompetensi yang baik akan memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerjanya ke perusahaan

Pada penelitian yang di lakukan oleh (Ikhsan, dkk 2019) Kinerja agen secara langsung berpengaruh terhadap citra perusahaan dimata masyarakat luas. Kinerja karyawan dalam Martinus dan Budiyanto (2016) dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan maka oleh

sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para karyawan dalam perusahaan tersebut. Menciptakan kinerja yang baik adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhi seperti motivasi, kompetensi dan kompensasi bahkan kepuasan kerja juga dapat dimanage dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan..

Dalam penelitian yang dilakukan (Elvina 2017) Agar kinerja agen lebih meningkat, perlu diperhatikan faktor motivasi kerja karena kinerja merupakan hasil kerja dari karyawan yang ditimbulkan dari motivasi dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, dalam rangka upaya meningkatkan kinerja karyawan maka intervensi terhadap motivasi sangat dianjurkan. Kurangnya kinerja karyawan juga disebabkan karena masih kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan seperti pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, dan kurangnya motivasi dari rekan kerja saat melakukan pekerjaan serta kurangnya perhatian atasan kepada bawahannya saat menyelesaikan tugas yang diberikan.

Selain motivasi, kerja keras dan kerja cerdas berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, Dalam penelitian yang dikakukan oleh (El Hakiem 2017) yang mengutip dari Mustari, 2011. Berpedapat kerja keras adalah perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam mengatasi berbagai hambatan guna menyelesaikan tugas belajar atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Sedangkan Sujan et al (1994), Dalam penelitian Lisda Rahmawati (2010) menyatakan bahwa kerja keras merupakan manivestasi kunci dari keseluruhan usaha tenaga penjual dan ketahanan mereka dalam hal lama waktu yang dicurahkan dalam bekerja dan usaha lanjutan yang dilakukan ketika mengalami kegagalan.

Dalam penelitian (Lisda 2010) mengutip penelitian (Sujan, Weitz dan Kumar, 1996) mengemukakan Perilaku kerja yang berhubungan langsung dengan pengembangan pengetahuan mengenai situasi penjualan dan penggunaan pengetahuan dalam situasi penjualan didefinisikan sebagai kerja cerdas (working smart). Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh (widodo 2014) Kerja cerdas sebagai perilaku yang diarahkan untuk mengembangkan pengetahuan tentang penggunaan pengetahuan dalam situasi-situasi pekerjaan. Definisi tersebut didasarkan pada pandangan bahwa kecerdasan harus dipertimbangkan sesuai konteks situasi, dimana kecerdasan situasi menuntutkan persiapan atau praktek mental, menuntutkan kepercayaan diri terhadap kemampuan sendiri untuk mengubah perilaku, dan mengharuskan penyesuaian-penyesuaian perilaku sesuai situasi yang dihadapi

TINJAUAN PUSTAKA

Kerja Keras

Kerja Keras (Hard Work) adalah berusaha dengan sepenuh hati dengan sekuat tenaga untuk berupaya mendapatkan keinginan pencapaian hasil yang maksimal pada umumnya. Tetapi kerja keras jangan di salah artikan untuk tujuan yang negatif, berusaha dengan jujur adil untuk tujuan positif. bekerja keras lah sesuai kemampuan yang dimiliki dan jangan memaksakan diri nantinya dapat menghasilkan hasil yang kurang maksimal, kerja keras juga mempunyai batasan-batasan limit. kerja keras merupakan salah satu cara yang dapat digunakan bila mana sesuatu hal ingin di capai, kerja keras untuk ini itu, dan yang penting kerja keras dalam konteks yang positif tidak serta merta bekerja keras untuk tujuan yang negative

(malakukan perbuatan melanggar hukum, merugikan hak asasi orang lain dan merugikan lingkungan di sekitarnya). Semua makhluk hidup di dunia butuh kerja keras walaupun kerja keras tidak tiap harinya dilakukan makhluk hidup. marilah kita bekerja keras dengan maksimal dengan tujuan yang positif sesuai dengan tujuan yang ingin kita capai saat ini. (Mirhan dan Jusuf 2016).

Sedangkan menurut Kesuma, dkk (2011) menyatakan bahwa kerja keras adalah suatu istilah yang melingkupi suatu upaya yang terus dilakukan (tidak pernah menyerah) dalam menyelesaikan pekerjaan atau yang menjadi tugasnya sampai tuntas. Kerja keras bukan berarti bekerja sampai tuntas lalu berhenti, yang dimaksud adalah mengarah pada visi besar yang harus dicapai untuk kebaikan/ kemaslahatan manusia dan lingkungannya. Menurut Narwanti (2011) kerja keras adalah perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam mengatasi hambatan belajar dan tugas, serta menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya (dalam El Hakiem 2017). Sedangkan menurut Weber 1958 (dalam El Hakiem 2017) Adapun beberapa indikator kerja keras adalah:

1. Perencanaan
2. Program Kerja
3. Prioritas yang Tinggi

Kerja Cerdas

Pengertian Kerja Cerdas Menurut Shapiro dan Weitz (1990), orientasi smart-working merupakan kemampuan seorang tenaga penjualan merencanakan, memformulasikan, mengartikulasikan, mengimplementasikan dan mengevaluasi siklus pembelian pelanggan dan siklus menjualnya (dalam Dewi 2014). Sedangkan menurut Sujana et al (1994) (dalam Widodo 2014), pola kerja cerdas (*smart working*) dikonseptualisasikan sebagai suatu perilaku adaptif perilaku menyesuaikan diri. Perilaku yang berkaitan dengan pengembangan pengetahuan juga dipertimbangkan sebagai aspek pola kerja cerdas. Karena itu perwujudan dari usaha mengembangkan dan memanfaatkan pengetahuan berupa:

- 1) perencanaan untuk menentukan kesesuaian berbagai perilaku dan aktivitas penjualan,
- 2) Mempertimbangan kemampuan untuk melaksanakan berbagai jenis perilaku dan aktivitas kerja, dan
- 3) perubahan perilaku dan aktivitas penjualan agar selalu sesuai dengan situasi yang ada. Bukti-bukti mengenai fleksibilitas dan perhatian terhadap pemilihan strategi akan membedakan kinerja karyawan. (Sujana et al 1994).

Hasil studi Ferdinand (2004) menyatakan bahwa kesuksesan sumber daya manusia dalam melakukan pekerjaannya ditentukan oleh pada sikap kerja yang positif yang ditandai dengan sikap kerja keras, sikap kerja cerdas serta sikap kerja agresif (*hard-working, smart-working, aggressiveness*). Kerja secara cerdas dikonseptualisasikan sebagai suatu perilaku adaptif atau perilaku menyesuaikan diri Sujana, Weitz dan Kumar (1994). Oleh karena itu perilaku yang berkaitan dengan pengembangan pengetahuan juga dipertimbangkan sebagai aspek "kerja secara cerdas". Kerja secara cerdas sebagai perilaku yang diarahkan untuk mengembangkan pengetahuan tentang dan penggunaan pengetahuan tersebut di dalam situasi-situasi pekerjaan (dalam Widodo 2014).

Sikap, perilaku dan budaya kerja cerdas diinteraksikan dengan pengembangan profesionalisme kerja yang baik akan menjadi modal intelektual dan modal emosional yang positif untuk berkinerja secara baik.

Lebih lanjut dalam studi menjelaskan bahwa sumber daya manusia yang mempunyai kerja cerdas berpengaruh pada kinerja. Ferdinand (2004) (dalam widodo 2014). Indikator Kerja Cerdas Sujan, Weitz dan Nirmalaya (1994) menyatakan bahwa indikasi tingginya pola kerja cerdas (*smart working*) ditunjukkan dengan (dalam widodo 2014) :

- 1) Terdapat perencanaan yang disusun dengan baik.
- 2) Perencanaan terdapat kesesuaian dengan program harian Perencanaan berkala.
- 3) Skala prioritas, artinya melakukan tugas ber- prioritas tinggi terlebih dahulu
- 4) Terdapat ide dalam melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya menjelaskan bahwa sumber daya manusia yang mempunyai komitmen pada organisasi akan lebih mau berusaha mencari alternatif dan lebih mau mencari sarana yang paling cerdas untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Terry Mitchell (dalam Setiawan 2015) didefinisikan sebagai proses psikologis yang menyebabkan timbulnya tindakan, yang memiliki arah dan terus menerus untuk mencapai tujuan. Sedangkan Stephen P. Robbins menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Intrensitas menunjukkan seberapa keras seseorang berusaha. Tetapi intensitas tinggi tidak mungkin mengarah pada hasil kinerja yang baik, kecuali usaha dilakukan dalam arah yang menuntungkan organisasi. Karenanya harus dipertimbangkan kualitas usaha maupun intensitasnya. Motivasi mempunyai dimensi usaha terus menerus. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka (Wibowo 2011 : 378-379).

Indikator Motivasi Kerja Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:157) bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, ketuhanan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkanlah indikator- indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada karyawan, yaitu(dalam Krisnawati 2017) :

- 1) Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.
- 3) Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.

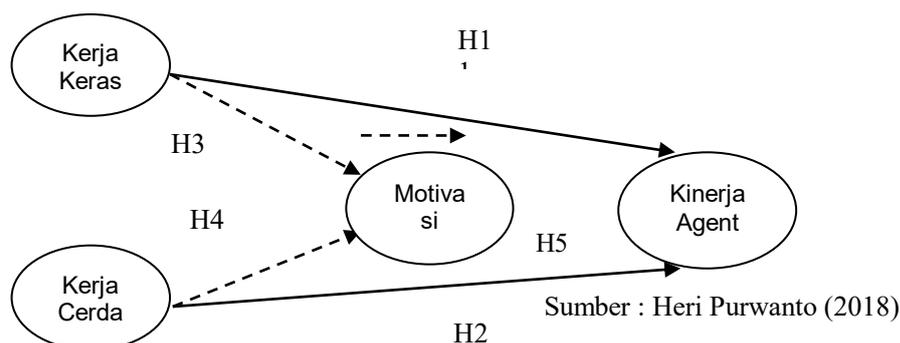
- 4) Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
- 5) Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Kinerja agen

Pengertian Kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap orang penting untuk selalu melakukan penilaian terhadap kinerja, karena hal tersebut dapat dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerjanya (dalam Krisnawati 2017). Wibowo (2011: 7) mengemukakan bahwa kinerja berasal dari pengertian performance. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2011:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Kerangka Pemikiran DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kerangka pikiran teoritis yang dikembangkan pada penelitian ini adalah mengacu dari telaah dan referensi dari berbagai buku pustaka yang telah dilakukan. Menurut Uma Sekaran dalam Sugiyono (2011 : 60) mengemukakan bahwa “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting jadi dengan demikian maka kerangka berpikir adalah sebuah pemahaman yang melandasi pemahaman-pemahaman yang lainnya, sebuah pemahaman yang paling mendasar dan menjadi pondasi bagi setiap pemikiran atau suatu bentuk proses dari keseluruhan dari penelitian yang akan dilakukan.



Hipotesis Penelitian

H1= Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kerja keras terhadap kinerja karyawan agent asuransi PT. Prudential Life Assurance Surabaya.

H2= Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kerja cerdas terhadap kinerja karyawan agent asuransi PT. Prudential Life Assurance Surabaya.

H3= Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kerja keras terhadap motivasi kerja asuransi PT. Prudential Life Assurance Surabaya.

H4= Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kerja cerdas terhadap motivasi kerja asuransi PT. Prudential Life Assurance Surabaya.

H5= Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan agent asuransi PT. Prudential Life Assurance Surabaya.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Prudential Life Assurance kantor unit Titans Agency Surabaya Jl. Jaksa Agung Suprpto No 39-41, Kav. 19 Ruko Sentra. Penelitian ini dilakukan mulai dari tanggal 27 Oktober 2019 sampai dengan selesai.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono: 2014: 115).

Jumlah populasi karyawan agent asuransi Titans Agency Surabaya dalam penelitian ini adalah sebanyak 968 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili (Sugiyono, 2011: 81). Sedangkan Menurut Arikunto (2013 : 108) “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Sebaliknya jika subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%”.

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan teknik slovin (Siregar, 2013: 61), dengan rumus sebagai berikut:

Keterangan:

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

$$n = \frac{968}{1 + 968 \cdot (10\%)^2}$$

$$n = \frac{968}{1 + 9,68}$$

N = Populasi n = 90,68 = 91 responden

e = Perkiraan tingkat kesalahan

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian adalah teknik *simple random sampling*. Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2014: 118). Dari perhitungan jumlah sampel dengan menggunakan teknik sampling seperti di atas, dengan perkiraan tingkat kesalahan sig. 10%= 0.1. Berdasarkan hasil perhitungan jumlah sampel yang akan diambil untuk penelitian ini adalah sebanyak 91

Definisi Operasional Variabel Penelitian

a. Kerja Keras

Menurut Narwanti (2011) kerja keras adalah perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam mengatasi hambatan belajar dan tugas, serta menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya. Menurut Weber (1958) (dalam El Hakiem 2017) Adapun beberapa indikator kerja keras adalah:

1. Perencanaan
2. Program Kerja
3. Prioritas yang Tinggi

b. kerja cerdas

Menurut Sujan et al 1994 (dalam widodo 2014) ,pola kerja cerdas (smart working) dikonseptualisasikan sebagai suatu perilaku adaptif (perilaku menyesuaikan diri). Sujan, Weitz dan Nirmalaya (1994) menyatakan bahwa indikasi tingginya pola kerja cerdas (smart working) ditunjukkan dengan (dalam widodo 2014) :

1. Perencanaan yang baik.
2. Perencanaa sesuai program harian
3. Skala prioritas
4. Ide dalam implementasi

c. motivasi kerja

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:157) bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kutuhana akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkanlah indikator- indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada karyawan, yaitu(dalam Krisnawati 2017) :

1. Kebutuhan fisik,
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan,
3. Kebutuhan sosial,
4. Kebutuhan akan penghargaan,
5. Kebutuhan perwujudan diri.

d. kinerja

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2011:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Robbins (2006) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (dalam Astuti dan Sulistyو 2017).

- 1) Kualitas,
- 2) Kuantitas,
- 3) Ketepatan waktu,
- 4) Efektivitas,
- 5) Kemandirian,
- 6) Komitmen kerja.

HASIL ANALISIS

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 1 Koefisien determinasi R dan R² Persamaan model 3

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.845	.840	2.1414

a. Predictors: (Constant), TZ, TX1, TX2

b. Dependent Variable: TY

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.23 diatas diperoleh hasil regresi R = 0,919 atau 91,9% artinya bahwa, terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel Kerja keras, Kerja Cerdas dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan agen asuransi PT. Prudential Life Assurance Surabaya, sisanya sebesar 8,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya diketahui bahwa *adjusted R square* diperoleh sebesar 0,840. Artinya bahwa 84% Kinerja karyawan agen asuransi PT. Prudential Life Assurance Surabaya dapat memberikan perubahan atau dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang terdiri dari Kerja keras, Kerja Cerdas dan Motivasi kerja dengan sisanya 16% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 2 Koefisien Determinasi R dan R² persamaan model-2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.757	.751	2.3658

a. Predictors: (Constant), TX2, TX1

b. Dependent Variable: TZ

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.24 diatas diperoleh hasil regresi R = 0,870 atau 87% artinya bahwa, terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel Kerja Keras dan Kerja Cerdas terhadap Motivasi kerja karyawan agen asuransi PT. Prudential Life Assurance Surabaya, dan sisanya sebesar 13% dipengaruhi Aoleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya diketahui bahwa *adjusted R square* diperoleh sebesar 0,751. Artinya bahwa 75,1% Kerja Keras dan Kerja Cerdas terhadap Motivasi kerja karyawan agen asuransi PT. Prudential Life Assurance Surabaya, dan sisanya 24,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kerja keras berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja agen asuransi PT. Prudential Life Assurance Surabaya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerja keras berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen asuransi PT. Prudential Life Assurance Surabaya

Hasil analisis deskripsi jawaban responden menunjukkan bahwa kerja keras pada agen asuransi mengarah pada jawaban sangat setuju dan setuju, namun ada pula beberapa responden menjawab tidak setuju, hal ini yang harus diperhatikan oleh setiap agen dengan menunjukkan sikap kerja keras dan memaksimalkan kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan dengan bekerja keras dalam

menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh sungguh, hal tersebut yang menjadi tolak ukur perusahaan terhadap kinerja karyawan agen asuransi.

Menurut Elfindri dkk 2012, karakter kerja adalah sifat seorang yang tidak mudah berputus asa yang disertai kemauan keras dalam mencapai tujuan dan cita-citanya. Orang dengan karakter ini cenderung memaksimalkan potensi yang dimilikinya dalam penyelesaian suatu tugas atau pekerjaan. Orang ini biasanya selalu berfikir positif dan tidak mudah dipatahkan oleh rintangan yang menghalanginya. (dalam Muzdalifah 2013).

Kerja Cerdas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja agen asuransi PT. Prudential Life Assurance Surabaya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerja cerdas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen asuransi PT. Prudential Life Assurance Surabaya

Pada hasil hipotesis tersebut, maka bentuk hubungan antara Kerja Cerdas terhadap kinerja karyawan agen asuransi PT. Prudential Life Assurance adalah positif. Artinya sebagai karyawan agen asuransi harus bisa kerja secara cerdas dimana hal tersebut dibutuhkan oleh setiap agen asuransi mengembangkan pola pikir dan pengetahuan, karena sumber daya manusia yang mempunyai kerja cerdas berpengaruh terhadap kinerja. Hal itu yang harus bisa dilakukan oleh setiap agen asuransi untuk bisa meningkatkan kinerja perusahaan.

menurut Sujan et al (1994) (dalam widodo 2014) ,pola kerja cerdas (*smart working*) dikonseptualisasikan sebagai suatu perilaku adaptif perilaku menyesuaikan diri. Perilaku yang berkaitan dengan pengembangan pengetahuan juga dipertimbangkan sebagai aspek pola kerja cerdas. Karena itu perwujudan dari usaha mengembangkan dan memanfaatkan pengetahuan berupa, 1) perencanaan untuk menentukan kesesuaian berbagai perilaku dan aktivitas penjualan, 2) Mempertimbangan kemampuan untuk melaksanakan berbagai jenis perilaku dan aktivitas kerja, dan 3) pengubahan perilaku dan aktivitas penjualan agar selalu sesuai dengan situasi yang ada. Bukti-bukti mengenai flexibelitas dan perhatian terhadap pemilihan strategi akan membedakan kinerja karyawan.(Sujan et al 1994).

Kerja Keras berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja agen asuransi PT. Prudential Life Assurance Surabaya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerja keras berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja agen asuransi PT. Prudential Life Assurance Surabaya

Adanya pengaruh Kerja keras terhadap Motivasi kerja karyawan agen asuransi hal ini dapat memberikan gambaran bahwa kerja keras harus dimiliki oleh setiap Karyawan agen asuransi agar bisa memaksimalkan kemampuannya dalam mencapai tujuan. Hal tersebut bisa memotivasi diri sendiri untuk selalu berusaha dan menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan sebaik mungkin.

menurut Kesuma, dkk (2011) menyatakan bahwa kerja keras adalah suatu istilah yang melingkupi suatu upaya yang terus dilakukan (tidak pernah menyerah) dalam menyelesaikan pekerjaan atau yang menjadi tugasnya sampai tuntas. Kerja keras bukan berarti bekerja sampai tuntas lalu berhenti, yang dimaksud adalah mengarah pada visi besar yang harus dicapai untuk kebaikan/ kemaslahatan manusia dan lingkungannya. Menurut Narwanti (2011) kerja keras adalah perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-

sungguh dalam mengatasi hambatan belajar dan tugas, serta menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya (dalam El Hakiem 2017).

Kerja Cerdas berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja agen asuransi PT. Prudential Life Assurance Surabaya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerja Cerdas berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja agen asuransi PT. Prudential Life Assurance Surabaya

Adanya pengaruh Kerja cerdas terhadap Motivasi kerja karyawan agen asuransi hal ini menunjukkan bahwa kerja cerdas dibutuhkan oleh setiap karyawan agen asuransi untuk itu pengembangan pengetahuan dan kecerdasan dalam bekerja itu penting untuk seorang agen asuransi dimana hal tersebut dapat meningkatkan motivasi pada dirinya sendiri dan kepercayaannya. Sebagai seorang agen harus bisa berfikir cerdas dan kreatif agar bisa menentukan keberhasilan strategi dan tujuan perusahaan.

Kerja secara cerdas dikonseptualisasikan sebagai suatu perilaku adaptif atau perilaku menyesuaikan diri Sujana, Weitz dan Kumar (1994). Oleh karena itu perilaku yang berkaitan dengan pengembangan pengetahuan juga dipertimbangkan sebagai aspek “kerja secara cerdas”. Kerja secara cerdas sebagai perilaku yang diarahkan untuk mengembangkan pengetahuan tentang dan penggunaan pengetahuan tersebut di dalam situasi-situasi pekerjaan (dalam Widodo 2014).

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja agen asuransi PT. Prudential Life Assurance Surabaya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja agen asuransi PT. Prudential Life Assurance Surabaya.

Adanya pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan agen asuransi dalam penelitian ini, secara teoritis motivasi kerja sudah baik dan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh M. Ikhwan dkk (2019). Dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Agen melalui Kepuasan kerja (studi pada Prudential Life Assurance di Makassar). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan agen.

Menurut Zafar dkk 2014, p. 51, (dalam Jonathan 2015) motivasi adalah fitur emosional yang mendorong karyawan untuk bertindak menuju kepada tujuan yang diinginkan. Sedangkan Kinicki dan Kreitner (2001) mengasumsikan bahwa motivasi berkorespondensi dengan proses-proses emosional yang menimbulkan inspirasi dan tekad dari kegiatan sukarela yang membantu untuk mencapai tujuan. Motivasi karyawan merupakan salah satu hal terpenting yang harus dimiliki agar karyawan dapat mencapai pemenuhan tujuan. Untuk memobilisasi karyawan, perusahaan harus berorientasi terhadap manusia. Dengan motivasi karyawan yang tinggi, diharapkan juga akan adanya peningkatan dari kinerja atau hasil nyata yang diperoleh karyawan.

Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa sesungguhnya seluruh variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja agen asuransi. Setelah mengetahui bahwa tiga variabel tersebut berpengaruh secara parsial maka sesuai dengan hipotesis. Dari penelitian ini menjelaskan bahwa dugaan Kerja Keras (X_1), dan Kerja Cerdas (X_2), berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan Agen Asuransi

(Y) melalui Motivasi kerja (Z). Penentuan variabel yang berpengaruh dominan adalah hubungan variabel secara tidak langsung, hubungan tersebut mempunyai nilai tertinggi dan menjadi pengaruh yang dominan terhadap kinerja agen. dan berikut ini hasil dari penelitian perhitungan nilai Beta pada keseluruhan variabel. Demikian hubungan tidak langsung lebih baik dari pada hubungan langsung antara variabel. Motivasi Kerja sebagai variabel intervening berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan agen asuransi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kerja keras berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan agen asuransi PT. Prudential Life Assurance Surabaya dengan Nilai t_{hitung} variabel Kerja Keras di atas 2,063 dengan tingkat signifikan $0,042 < 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa Kerja Keras berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan agen.
2. Kerja cerdas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan agen asuransi PT. Prudential Life Assurance Surabaya dengan nilai t_{hitung} variabel Kerja Cerdas di atas 2,628 dengan tingkat signifikan $0,010 < 0,05$. Hasil ini membuktikan Kerja Cerdas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan agen.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan agen asuransi PT. Prudential Life Assurance Surabaya dengan nilai t_{hitung} variabel Motivasi Kerja di atas 7,208 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil ini membuktikan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan agen.
4. Kerja Keras dan Kerja Cerdas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Agen melalui Motivasi kerja. Dengan nilai F_{hitung} dari hasil uji F pada persamaan struktur model 2 sebesar $158,359 > F_{tabel}$ 2,71 dengan sig 0,000. Hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang penulis ajukan kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini adalah :

1. Sebagai seorang agen harus bersungguh sungguh dalam setiap melakukan pekerjaannya untuk mencapai target perusahaan dengan bekerja keras, tidak pantang menyerah dan selalu berusaha dengan memaksimal mungkin.
2. Peningkatan Kinerja agen dimulai dengan memotivasi diri sendiri dan motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada agen sebagai dorongan untuk mencapai target perusahaan. Sehingga hasil kerja dapat memenuhi kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Perusahaan.

3. Menjadi seorang agen asuransi harus bisa bekerja secara cerdas karena akan lebih efektif terhadap pekerjaan. Seperti halnya dalam melakukan pekerjaannya sebagai agen asuransi harus selalu membuat perencanaan dalam melakukan pekerjaan. Karena dengan membuat perencanaan terlebih dahulu maka akan lebih paham mengenai tujuan yang telah ditentukan dan akan sangat membantu dalam mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dalam bekerja. Perencanaan yang dimaksud seperti target penjualan yang harus dicapai dan sasaran konsumen yang potensial.

DAFTAR PUSTAKA

- Afni Can, Yasri. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari*. Magister Manajemen FE UNP. vol 4
- Ahmed Ainul Fuadie El Hakiem. 2017. *Model Peningkatan Pola Kerja Keras Melalui Religiosity, Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik (Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kudus)*. vol. 18
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dewi Komala Sari. 2014. *Smart Working Orientation Dan Customer Orientation ; Implikasinya Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan Multi Level Marketing* vol.1
- Elvina. 2017. *Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Prudential Life Assurance Rantauprapat*. Jurnal Ecobisma Vol. 4
- Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS21(edisi ketujuh)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Heri Purwanto. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt Pln (Persero) Distribusi Jakarta Raya)*. Journal Of Economics And Business. Vol.3
- Irfan Bahar Nurdin. 2018. *Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group Di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Vol 1.
- Jonathan Richardo. 2015. *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Prudential Cabang Mrt Stars*. Agora Vol. 3
- Kiki Cahaya Setiawan, 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang*. PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami Vol. 1
- Krisnawati Wiji Rahayu. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*. *Ekonomia* 6.1
- Lidia Lusri dan Hotlan Siagian. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya*. Agora. Vol. 5.
- Lisda Rahmasari. 2010. *Peningkatan Kinerja melalui Orientasi Pembelajaran, Kerja Cerdas dan Kerja Keras*. Majalah Ilmiah Informatika Vol. 1
- Mirhan, Jeane Betty Kurnia Jusuf. 2016. *Hubungan Antara Percaya Diri Dan Kerja Keras Dalam Olahraga Dan Keterampilan Hidup*. Jurnal Olahraga Prestasi. Vol 2
- Muzdalifah anis. 2013. *peningkatan kerja keras dan prestasi belajar ipa materi bagian tubuhan melalui metode discovery strategy di kelas IV sd 08 bantarbolang*. E-journal UNP
- M. khsan, Andi Reni, Wardhani Hakim. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Agen melalui Kepuasan Kerja: Studi pada Prudential Life Assurance di Makassar*. vol 2
- R. Joko Sugiharjo dan Friska Aldata. 2018. *Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Salemba*. Vol 4.
- Santoso, Slamet. 2010. *Teori-Teori Psikologi Sosial*. Bandung : PT Refika Aditama
- Siregar, S. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif - Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. 2014. *Metode Penelitian Manajemen* (3rd ed.). Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sukma Putri Jaya Puspita. Heru Susilo. Mohammad Iqbal. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis. vol. 15
- Suwardi dan Joko Utomo. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati)*. Vol 5
- Umam khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi Bandung* : cv pustaka setia
- Venna Trilolita Putri Ardi Endang Siti Astuti M. Cahyo Widyosulistyo. 2017. *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 52
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga* Jakarta : pt rajagrafindo perseda
- Widodo. 2014. *Upaya Peningkatan Kinerja Inovatif Berbasis Pola Kerja Cerdas Dalam Konteks Teknologi Informasi* Vol 13