

**PENGARUH MOTIVASI DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP PRESTASI KERJA  
AGEN ASURANSI SYARIAH**

(PT.Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Serang Banten)

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Syarat Penulisan Skripsi  
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S. E)  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Asuransi Syariah  
Universitas Islam Negeri ‘Sultan Maulana Hasanudiin’ Banten



Oleh :

**MUHAMAD KHAIRUL IKHSAN**

NIM : 151600094

**JURUSAN ASURANSI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
SULTHAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN  
2019 M/ 1440 H**

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang saya tulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dan diajukan pada Jurusan Asuransi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten ini sepenuhnya asli merupakan karya tulis ilmiah saya pribadi.

Adapun tulisan maupun pendapat orang lain yang terdapat dalam skripsi ini telah saya sebutkan kutipannya secara jelas sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku di bidang penulisan karya tulis ilmiah.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa sebagian atau seluruh skripsi ini merupakan hasil perbuatan plagiarisme atau mencontek karya tulis orang lain, saya bersedia untuk menerima sanksi berupa pencabutan gelar kesarjanaan yang saya terima atau sanksi akademik lain sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Serang, 25 Juni 2019

**MUHAMAD KHAIRUL IKHSAN**

**NIM. 151600094**

## ABSTRAK

**Muhamad Khairul Ikhsan**, NIM: 151600094, Judul Skripsi: **Pengaruh, Motivasi dan *Locus of control* Terhadap Prestasi kerja Agen Asuransi**

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya disini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu yang terlibat dalam kegiatan oprasional perusahaan mulai level dari paling bawah sampai level paling atas, keadaan ini menjadikan sumber daya manusia menjadi aset yang harus ditingkatkan efesiensi dan produktifitasnya

Perusahaan membutuhkan agen yang mampu bekerja dengan baik dan lebih cepat, dan diperlukan agen yang mempunyai kinerja yang tinggi. Untuk meningkatkan prestasi kerja agen, banyak hal yang dapat dilakukan misalnya dengan cara mengetahui faktor-faktor pendorong yang ada dalam diri agen tersebut untuk bekerja, karena kinerja agen erat kaitanya dengan keperibadian agen itu sendiri. Salah satu aspek keperibadian agen adalah *locus of control* dan motivasi yang berasal dari diri agen.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:1). Bagaimana pengaruh motivasi dan locus of control terhadap prestasi kerja agen asuransi syariah?; 2). Seberapa besar pengaruh motivasi dan locus of control terhadap prestasi kerja agen asuransi syariah?;

Tujuan penelitian ini adalah 1). Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi dan locus of control terhadap prestasi kerja agen asuransi syariah? ; 2). Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh motivasi dan locus of control terhadap prestasi kerja agen asuransi syariah?. (Studi pada Agen PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Serang).

Data yang digunakan adalah data primer yaitu hasil dari kuesioner penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan uji t (parsial) dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja agen asuransi ( $Y$ ) dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (  $2,918 > 1,66515$  ) dengan taraf signifikan ( $0,005 < 0,05$ ). Variabel Locus Of Control ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja agen asuransi ( $Y$ ) dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (  $3,019 > 1,66515$  ) dengan taraf signifikan ( $0,003 < 0,05$ ).

**Kata kunci:** *Motivasi dan Locus of Control, Prestasi kerja Agen Asuransi*



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN MAULANA HASANUDDIN BANTEN**

Jl. Jenderal Sudirman No. 30 Serang 42118 Telp.(0254) 2003323 Fax.(0254) 200022

---

---

Nomor : Nota Dinas  
Lampiran : Skripsi  
Perihal : Ujian Skripsi

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Islam UIN SMH Banten  
Di-  
Serang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dipermaklumkan dengan hormat, bahwa setelah membaca dan menganalisis serta mengadakan koreksi seperlunya, maka kami berpendapat bahwa Skripsi Saudara Muhamad Khairul Ikhsan, NIM: 151600094 yang berjudul **Pengaruh Motivasi dan Locus of Control Terhadap Prestasi Kerja Agen Asuransi Syariah ( PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Serang)**, telah dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk melengkapi ujian munaqasyah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Asuransi Syariah Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten.

Demikian, atas segala perhatian Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I,

Serang, 25 Juni 2019  
Pembimbing II,

**Dr. Itang, M.Ag**  
NIP.197108041998031003

**Ratu Humaemah, S.Hum. M.Si**  
NIP.198003102011012008

**PENGARUH MOTIVASI DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP PRESTASI KERJA  
AGEN ASURANSI SYARIAH.  
(PT. AURANSI JIWA SYARIAH BUMIPUTERA  
CABANG SERANG BANTEN)**

Oleh:

**MUHAMAD KHAIRUL IKHSAN**  
**NIM. 151600094**

Pembimbing I,

Pembimbing II,

**Dr. Itang, M.Ag**  
**NIP.197108041998031003**

**Ratu Humaemah, S.Hum. M.Si**  
**NIP.198003102011012008**

Mengetahui,

Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Islam

Ketua Jurusan  
Asuransi Syariah

**Dr. Hj. Nihayatul Masykuroh, M.SI.**  
**NIP. 196402121991032003**

**Rustamunadi, S.H., M.H.**  
**NIP. 196709241989031001**

## PENGESAHAN

Skripsi a.n. **Muhamad Khairul Ikhsan**, NIM: **151600094** yang berjudul **Pengaruh Motivasi dan *Locus of control* Terhadap Prestasi Kerja Agen Asuransi Syariah ( PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Serang Banten)** telah diujikan dalam sidang Munaqosyah Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten, pada 25 Juni 2019. Skripsi tersebut telah disahkan dan diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten.

Serang, 20 Juni 2019

Sidang Munaqosyah

Ketua Merangkap Anggota I,

Sekretaris Merangkap Anggota II,

**Dr. Budi Sudrajat, MA**

NIP: 19740307 200212 1 004

Penguji I,

**Ikin Ainul Yakin, M.E**

Anggota:

Penguji II,

**Dr. Wazin, M.S.I**

NIP: 19630225 199003 1 005

Pembimbing I,

**Soliyah Wulandari, M.Sc**

NIP. 19850102 201503 2 004

Pembimbing II,

**Dr. Itang, M.Ag**  
NIP.197108041998031003

**Ratu Humaemah, S.Hum. M.Si**  
NIP.198003102011012008

## PERSEMBAHAN

*Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua saya yaitu Ayahanda tercinta Abdul rochim dan Ibunda tercinta Sumyati, sebagai ungkapan rasa cinta kasih sayang yang tulus dan terimakasih juga atas motivasi dan do'anya dan semoga skripsi ini menjadi kebanggaan untuk keduanya dan keluarga.*

## MOTTO

وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَا

"Dan Allah menghalalkan jual beli  
dan mengharamkan riba."

(QS. Al-Baqarah [2]; 275)

## **RIWAYAT HIDUP PENULIS**

Penulis bernama lengkap Muhamad khairul Ikhsan, dilahirkan di Serang pada tanggal 14 Maret 1997, merupakan anak satu-satunya (tunggal) berasal dari pasangan Bapak Abdul Rochim dan Ibu Sumyati, alamat Kampung Periman Desa Kepandean Kecamatan Ciruas Kabupaten Serang Provinsi Banten.

Jenjang pendidikan formal yang penulis tempuh adalah SDN Kejaban lulus pada tahun 2009, MTs Al-Kautsar, lulus pada tahun 2012, setelah itu melanjutkan ke Madrasah Aliyah Al-Kautsar lulus tahun 2015, kemudian melanjutkan kuliah di IAIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam pada Jurusan Asuransi Syariah tahun 2015, dan berubah status menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada tahun 2016.

Selama menjadi mahasiswa penulis mengikuti satu organisasi eksternal yaitu HAMAS (Himpunan Mahasiswa Serang)

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penyusun panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan anugerah dan kekuatan kepada penyusun, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW yang telah memberi petunjuk kepada umat manusia dengan kemuliaan akhlaknya.

Dalam penulisan skripsi yang berjudul **Pengaruh Motivasi, dan *Locus of control* Terhadap Prestasi Kerja Agen Asuransi syariah ( PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Serang)** merupakan tugas akhir yang diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Jurusan Asuransi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten.

Dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik secara langsung ataupun tidak langsung. Karena itu melalui kesempatan ini penyusun mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Fauzul Iman, M.A. Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten, yang telah mengelola dan mengembangkan UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten lebih maju.
2. Ibu Dr.Hj Nihayatul Masykuroh, M.SI Dekan Fakultas Ekonomi dan Islam UIN Sultan Maulana Hasanuddin

Banten, yang telah membantu dan memberikan motivasinya dalam menyelesaikan skripsi ini dengan tulus hati.

3. Bapak Rustamunadi, S.H.,M.H. Ketua Jurusan Asuransi Syariah UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten sekaligus Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan persetujuan kepada penulis untuk menyusun skripsi.
4. Bapak Hanafi, M.Pd., M.A. Sekretaris Jurusan Asuransi Syariah yang telah memberikan nasehat, pengarahan, motivasi, koreksi, dan meluangkan waktunya dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Prof. Dr, Itang, M.Ag sebagai Pembimbing I dan Ibu Ratu Humaemah, S.Hum. M.Si. sebagai Pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan, motivasi, koreksi, perbaikan di dalam penulisan skripsi ini..
6. Segenap Dosen dan Staff Jurusan Asuransi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah mengajarkan ilmunya kepada penulis sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepala Cabang,Bapak Dr.H .Ade Jaya S. SH,.MBA.MM. dan Karyawan dan Agen PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Serang, yang telah banyak memberikan ilmu kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

8. Seluruh teman-teman seperjuangan yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan do'a, motivasi, dukungan dan bantuannya sehingga terselesaikan skripsi ini

Akhirnya hanya kepada Allah penyusun berserah diri dan semoga seluruh amal kebaikan dari semuapihak mendapat balasan dari Allah SWT dan menjadi amal penyelamat di dunia dan akhirat.Aamiin.Penyusun berharap kiranya karya tulis ini turut mewarnai ilmu pengetahuan dan dapat memberikan manfaat kepada penulis khususnya, dan pembaca pada umumnya.

Serang, 25 Juni 2019

Muhamad Khairul Ikhsan

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	i
<b>ABSTRAK</b> .....	ii
<b>NOTA DINAS</b> .....	iii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN MUNAQSAH</b> .....	iv
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	v
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>MOTTO</b> .....	vii
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	viii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. LatarBelakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Pembatasan Masalah .....	6
D. Rumusan Penelitian.....	7
E. Tujuan Penelitian .....	7
F. Manfaat Penelitian .....	8
G. Penelitian Terdahulu .....	9
H. Kerangka Pemikiran.....	11
I. Sistematika Penulisan.....	17

## **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

A. Prestasi Kerja .....	19
1. Pengertian Prestasi Kerja .....	21
B. Asuransi Syariah .....	37
C. Agen Asuransi Syariah.....	39
D. Hubungan antar Variabel .....	41
E. Hipotesis.....	44

## **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	45
B. Lokasi Penelitian .....	46
C. Populasi .....	46
D. Sampel Penelitian .....	47
E. Teknik Pengumpulan Data .....	48
F. Definisi Operasional Variabel .....	49
G. Uji Instrmen Penelitian .....	53
H. Hipotesis Penelitian .....	62

## **BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	63
B. Hasil Pengumpulan Data .....	67
C. Uji Instrumen Penelitian .....	69

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	86
B. Saran .....	87

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel. 3.1 Definisi Operasional Variabel .....	50
Tabel. 3.2 Pedoman Uji Durbin Watson .....	58
Tabel. 3.3 Uji Koefisien Korelasi .....	61
Tabel. 4.1 Usia Responden .....	68
Tabel. 4.2 Jenis Kelamin Responden .....	68
Tabel. 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel X .....	69
Tabel. 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Y .....	71
Tabel. 4.5 Hasil Uji Reabilitas Variabel X .....	72
Tabel. 4.6 Hasil Uji Reabilitas Variabel Y .....	73
Tabel. 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas .....	75
Tabel. 4.8 Hasil Uji Autokorelasi .....	77
Tabel. 4.9 Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	79
Tabel. 4.10 Uji F .....	80
Tabel. 4.11 Uji T .....	81
Tabel. 4.12 Koefisien Korelasi .....	83
Tabel. 4.13 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi .....	83
Tabel. 4.14 Uji Koefisien Determinasi .....	84

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4.1 Uji Normalitas .....	74
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas .....	76

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia disini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah sampai level yang paling atas, keadaan ini menjadikan sumber daya manusia menjadi aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktifitasnya.

Perusahaan bukan saja mengharapkan agen yang mampu, cukup dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal. Salah satu indikator agen berkualitas adalah mempunyai prestasi kerja tinggi. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.<sup>1</sup>

PT.Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Serang Banten merupakan perusahaan asuransi yang ada diIndonesia Perusahaan ini mengalami permasalahan pada penurunan kinerja agen ditandai dengan penurunan ratio income perusahaan.

**Tabel 1.1**  
**Laporan Produksi Asuransi Syariah**  
**Kantor Cabang syariah Serang**

<b>Tahun</b>	<b>Income</b>	<b>Ratio</b>
2017	6.739.257.000	61,15%
2018	5.198.173.000	56,39%

*Sumber : PT. Asuransi Jiwa Syariah bumiputra Cabang Serang banten*

Berdasarkan permasalahan yang yang terjadi dalam perusahaan bahwa prestasi kerja agen asuransi masih rendah, hal ini dapat dilihat dari penurunan ratio income perusahaan, sehingga dengan ada fenomena tersebut maka perusahaan perlu

---

<sup>1</sup> Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara,2001).,h.94

memperhatikan agen untuk menghasilkan kinerja yang optimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai yakni peningkatan jumlah nasabah dan pendapatan jasa asuransi

Perusahaan membutuhkan agen yang mampu bekerja dengan baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan agen yang mempunyai kinerja yang tinggi. Untuk meningkatkan kinerja agen, banyak hal yang dapat dilakukan misalnya dengan cara mengetahui faktor-faktor pendorong yang ada dalam diri agen tersebut untuk bekerja, karena kinerja agen erat kaitanya dengan kepribadian agen itu sendiri. Salah satu aspek kepribadian agen adalah *Locus of control* dan motivasi yang berasal dari diri agen.

Motivasi sangat diperlukan terhadap peningkatan prestasi kerja agen asuransi. Motivasi merupakan hal yang perlu dilakukan untuk memperbaiki kinerja agen tersebut, dalam hal ini peranan pimpinan sangat diperlukan khusus untuk memberikan motivasi kepada agen<sup>2</sup>.

Setiap individu berpengaruh langsung sebagai efek substantif dalam pandangan dan reaksinya terhadap lingkungan.

---

<sup>2</sup> Samsudin Sadili, *Menejemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Pustaka Setia, 2006 ) ,h.225.

Efek substantif ini menurut Rotter disebut *Locus of control* atau adanya keyakinan seseorang terhadap sumber yang mengontrol kejadian-kejadian dalam hidupnya, *locus of control* memiliki fungsi kendali dalam setiap peran individu, keterlibatan peran kerja karyawan dalam sebuah perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh *locus of control* itu sendiri.<sup>3</sup>

Pimpinan hendaknya memberikan perhatian terhadap agen asuransi agar dapat menciptakan suatu kondisi kerja yang dapat meningkatkan semangat kerja mereka. Motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemampuan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu, hasil-hasil yang dimaksudkan merupakan berupa prestasi kerja agen asuransi.<sup>4</sup>

Berkaitan dengan pentingnya motivasi kerja dan *locus of control* maka hal ini perlu diperhatikan pada PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputra cabang Serang Banten, yakni sebuah perusahaan yang bergerak dibidang jasa asuransi, dimana dalam

---

<sup>3</sup> Zakiah Kuni, "Pengaruh *locus of control* Terhadap Kepuasan Kerja (MLM)" skripsi,(Suarabaya. 2017).hl 45

<sup>4</sup> Sopiah, *Prilaku Organisasional*, Edisi Pertama (Yogyakarta : Andi,2008),h.170

menjalankan usaha perusahaan yaitu menjual polis asuransi kepada masyarakat tidak lepas dari peran serta petugas lapangan asuransi atau agen asuransi yang mereka rekrut. Agen-agen asuransi inilah ujung tombak perusahaan asuransi dalam menarik nasabah, sebab peran agen inilah yang berhadapan langsung dengan masyarakat dalam menawarkan dan menjelaskan mengenai asuransi dan produknya.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi dalam perusahaan bahwa prestasi kerja karyawan agen asuransi masih rendah, hal ini dapat dilihat dari penurunan ratio income perusahaan, sehingga dengan adanya fenomena tersebut maka perusahaan perlu memperhatikan agen untuk menghasilkan kinerja yang optimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai yakni peningkatan jumlah nasabah dan pendapatan jasa asuransi.

Dari latar belakang masalah ini penulis menganggap perlu melakukan penelitian, dengan judul '**PENGARUH MOTIVASI DAN *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP PRESTASI KERJA AGEN ASURANSI SYARIAH ( PT. ASURANSI JIWA SYARIAH BUMIPUTERA CABAN G SERANG BANTEN)**'.

## **B. Identifikasi masalah**

Identifikasi masalah dapat dilakukan dengan mempersempit lingkup latar belakang masalah hingga menjadi suatu masalah yang spesifik dan bisa diteliti.

Masalah yang akan diangkat pada penjelasan latar belakang diatas yaitu

1. Apakah ada pengaruh motivasi dan *locus of control* terhadap prestasi kerja agen asuransi syariah pada PT. Asuransi jiwa syariah Bumiputrsa Cabang Serang banten
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan *locus of control* terhadap prestasi kerja agen asuransi syariah pada PT. Asuransi jiwa syariah Bumiputrsa Cabang Serang banten

## **C. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan dalam penelitian ini maka rumusan masalah yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. “ Apakah ada pengaruh motivasi dan *locus of control* terhadap prestasi kerja agen asuransi syariah pada PT. Asuransi jiwa syariah Bumiputera Cabang Serang Banten

2. “Seberapa besar pengaruh motivasi dan *locus of control* terhadap prestasi kerja agen asuransi syariah pada PT. Asuransi jiwa syariah Bumiputera Cabang Serang Banten

#### **D. Batasan Masalah**

Dari latar belakang diatas, agar pembahasan penelitian ini tidak meluas maka penulis membatasi penelitian ini dengan beberapa hal berikut:

1. Subjek penelitian dilakukan pada Agen di asuransi syariah pada PT. Asuransi jiwa syariah Bumiputera Cabang Serang Banten
2. Mengukur pengaruh motivasi dan locus of control terhadap prestasi kerja agen asuransi syariah pada PT. Asuransi jiwa syariah Bumiputera Cabang Serang Banten

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi dan locus of control terhadap prestasi kerja agen asuransi syariah pada PT. Asuransi jiwa syariah Bumiputrsa Cabang Serang banten
2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh motivasi dan locus of control terhadap prestasi kerja agen asuransi syariah pada PT. Asuransi jiwa syariah Bumiputrsa Cabang Serang banten

#### **F. Manfaat Penelitian**

Rumusan tentang manfaat penelitian adalah kelanjutan dari tujuan penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat teori-teori yang telah banyak dikemukakan banyak oleh para ahli.

penelitian ini diharapkan bermanfaat, antara lain:

1. Bagi Manajemen Asuransi
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi pihak asuransi agar dapat menghasilkan agen yang berprestasi
  - b. Adapun keberhasilan dalam memasarkan produk atau jasa-jasanya akan terus ditingkatkan lagi demi mencapai

harapan dimasa mendatang dalam meningkatkan prestasi kerja agen

2. Bagi penulis
  - a. Sebagai sarana untuk meningkatkan pemahaman mengenai bagaimana pengaruh motivasi locus of control terhadap prestasi agen
  - b. Sebagai implementasi ilmu ilmu yang didapatkan dibangku kuliah

### G. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

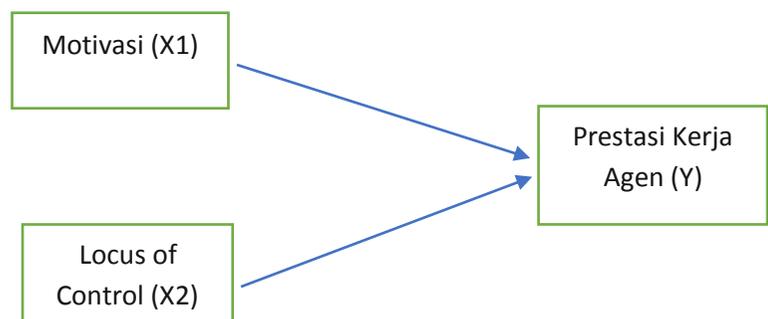
No	Judul Penelitian	Kesimpulan
1	Anita nadiroh (2015) yang berjudul “pengaruh motivasi dan locus of control terhadap kompetensi profesional	Variabel bebas (X) sama yaitu motivasi dan locus of control, sedangkan variabel terkait ( Y ) berbeda.

	<p>calon guru kimia.’ Jurusan ilmu pendidikan kimia, Fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan universitas negeri walisongo semarang</p> <p>Arta Adi Kusuma (2013) yang berjudul “Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hotel muria semarang” Jurusan Menenjemmen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang</p>	<p>Objek, Variabel dan metode penelitian berbeda yaitu menggunakan variabel bebas motivasi dan lingkungan kerja, variabel terkait kinerja karyawan dan menggunakan analisis berganda</p> <p>Sama-sama menggunakan variabel motivasi</p>
2	<p>Eka suyaniingsih Wardani (2009) dengan judul “Pengaruh Kompensasi,</p>	<p>Objek variabel dan metedologi penelitian berbeda, menggunakan</p>

Keahlian dan Motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara tawar” Fakultas Ekonomi, Jurusan Menejemen Universitas Gunadarma	variabel kompensasi keahlian, motivasi kerja dan menggunakan analisis regresi berganda. Sama-sama menggunakan variabel ekogenous motivasi dan variabel endegeonus prestasi kerja
--	--

### G. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu model konseptual tentang bagaimana suatu teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah riset. Dalam penelitian ini, kerangka berfikirnya sebagai berikut :



## 1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Prestasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Alwi mendefinisikan prestasi kerja sebagai salah satu bagian penting dari proses manajemen (*performance management*)<sup>5</sup>

Menurut Mangkunegara, prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aspek kualitas mengacu pada kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah di selesaikan, sedangkan kuantitas mengacu pada beban kerja atau target kerja dalam menyelesaikan pekerjaan<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Syafruddin. Alwi. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi keunggulan kompetitif*. (Yogyakarta .2008)177

<sup>6</sup> Mangkunegara, A,A Anwar P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung P.T Remaja Rosda Karya. 2009)

## 2. Pengertian motivasi

Menurut M. Manullang motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain. Dalam hal ini agen asuransi untuk mengambil tindakan-tindakan, pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.<sup>7</sup>

Sedermayanti mengemukakan Bahwa : “Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual<sup>8</sup>

Motivasi dalam prespektif islam, Allah berfirman salam Al-Quran:

... إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ ... ﴿١١﴾

---

<sup>7</sup> Manullang.M. *Menejemen Sumber Daya manusia* (Jakarta : G halia indonesia,2001 ), 194

<sup>8</sup> Sedermayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia , Reformasi Birokrasi dan Menejemen Pegawai Negri Sipi,l* (Bandung : Refika aditama, 2008),h.. 233.

“*Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada dirimereke sendiri*“ (Ar-Ra’d :11)<sup>9</sup>

Dari ayat diatas kita mengambil kesimpulan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerak seseorang dalam tindakanya.

### 3. Pengertian *Locus of control*

Konsep tentang *locus of control* (pusat kendali) pertama kali dikemukakan oleh Rotter (1966) seorang ahli teori pembelajaran sosial. *Locus of control* merupakan salah satu variabel keperibadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri.<sup>10</sup>

Sedangkan menurut Robbins *locus of control* kendali sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Internal adalah individu yang

---

<sup>9</sup> Al-quran dan terjemahnya. Departemen Agama RI. Bandung, (CV. Penerbit Diponegoro, 2005),h.46.

<sup>10</sup> Wulandari, “Pengaruh *locus of control* Terhadap Prestasi Kerja Auditor dengan Gaya Kepemimpinan Situasional sebagai Variabel Moderating.” Skripsi, (Yogyakarta. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,2017),h.32

yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apa-apa yang terjadi pada diri mereka, sedangkan eksternal adalah individu yang yakin bahwa apapun tujuan sehingga perilaku individu tidak akan mempunyai peran di dalamnya.

## **H. Metode penelitian**

Jenis data dalam penelitian ini adalah

### **1. Jenis Data**

Berdasarkan sifatnya, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk numerik atau angka yang dapat diukur dengan pasti (dinyatakan dalam bentuk angka)

### **2. Sumber Data**

#### **a) Sumber data primer**

Ialah data yang diperoleh dari hasil observasi dengan cara wawancara serta memberikan atau membagikan kuisisioner kepada agen, perusahaan bumiputra syariah yang dapat memberikan data atau informasi yang berhubungan dengan skripsi ini, jadi sumber data primer yang diperoleh dari kuisisioner

b) Sumber data skunder

Ialah data yang diperoleh dari laporan-laporan tertulis serta informasi tentang keadaan perusahaan, sumber data sekunder berupa data dokumentasi perusahaan berupa struktur organisasi, data agen asuransi.

3. Teknik pengumpulan data

a) Penelitian pustaka

Pustaka adalah penelitian yang dilakukan dipergustakaan dengan membaca buku-buku atau literatur yang berhubungan dengan hipotesis atau pokok permasalahan.

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data sekunder yang bersumber pada literatur, dokumen, majalah dan hasil penelitian sebelumnya yang dapat diperoleh dari sumber-sumber kepustakaan terutama yang berhubungan dengan objek penelitian.

b) Penelitian lapangan

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bahan atau data yang diperlukan, yang di laksanakan dengan cara observasi

lapangan, pengumpulan data tersebut dilakukan dengan cara

- Kuisioner

Disebabkan pada agen Asuransi Jiwa Syariah Bumiputra Cabang Serang Banten

- Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dalam metode survai kepada subjek penelitian

## **I. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab pertama Pendahuluan: bab ini berisi tentang uraian latar belakang masalah,identifikasi masalah,perumusan masalah tujuan penelitian, kerangka pemikiran metode penelitian dan sistematika penulisan

Bab kedua Kajian teoritis: kajian teoritis merupakan paparan mengenai definisi dan kosep menurut para ahli yang menjadi dasar dari penelitian meliputi paparanteori hubungan antar variabel dan hipotesis

Bab ketiga: Metodologi penelitian, metode penelitian berisi tata cara yang dilakukan peneliti dalam melakukan jenis metode penelitian tempat dan waktu penelitian populasi dan sample teknik pengumpulan data dan teknis analisis

Bab keempat: Pembahasan hasil penelitian, bab ini memberikan gambaran umum dari hasil penelitian.

Bab kelima: Penutup, bab ini berisikan kesimpulan hasil dari penelitian yang telah dilakukan.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Prestasi Kerja**

Prestasi kerja merupakan gabungan dari 3 faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang agen, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja agen bersangkutan. Prestasi kerja adalah tingkat kemampuan seorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja merupakan salah satu ukuran yang tegas yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam kenaikan pangkat dan jabatan seorang. Prestasi kerja mendorong agen untuk mempertinggi pengetahuan, kecakapan serta wawasannya dalam rangka mengejar prestasi kerjanya karena dengan memiliki pengetahuan, kecakapan dan wawasan yang semakin luas dan tinggi disertai

prestasi kerja yang baik maka akan mendapatkan penghargaan yang layak dari perusahaan.<sup>11</sup>

Menurut mangkunegara, prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Aspek kualitas mengacu pada kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah diselesaikan, sedangkan kuantitas mengacu pada beban kerja atau target kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat dan kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

---

<sup>11</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Bandung. Pustaka Setia,2006),h.139

Prestasi kerja merupakan hal yang paling penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Indikator-indikator prestasi kerja menurut Heidjrahman , faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut

- 1) Kualitas kerja banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat dihasilkan.
- 2) Kualitas kerja mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketetapan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja
- 3) Kehadiran keberadaan agen di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu kerja yang ditentukan.<sup>12</sup>

## **1. Pengertian Motivasi**

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya

---

<sup>1212</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Bandung : Pustaka Setia,2006),h..142

manusia untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun organisasi. Dalam hal ini seorang manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan, motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan mempertahankan kehidupan. Menurut Liang Gie, motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu<sup>13</sup>. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawannya

---

<sup>13</sup> Samsudin Sadilli . *Menejemen Sumber Daya Manusia*. ( Bandung, Pustaka Setia,2006),h.282

agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut.

Menurut M. Mannulang motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain. Dalam hal ini agen asuransi untuk mengambil tindakan-tindakan, pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki oleh orang-orang tersebut.<sup>14</sup>

Para manajer umumnya mempunyai berbagai pandangan tentang motivasi dengan pendekatan model-model motivasi, yaitu model tradisional, model hubungan manusiawi, dan model sumber daya manusia.

a) Model Tradisional

Secara tradisional, para manajer mendorong atau memotivasi tenaga kerja dengan cara memberikan imbalan berupa gaji/upah yang makin meningkat. Artinya apabila mereka rajin bekerja dan aktif, upahnya

---

<sup>14</sup> Manullag, *Menejemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Ghalia Indonesia,2001),h.194

akan dinaikan. Pandangan ini menganggap bahwa pada dasarnya para karyawan malas dan dapat didorong kembali hanya dengan imbalan keuangan.

b) Model Hubungan Manusiawi (*Human relation model*)

Model ini lebih menekankan dan menganggap penting adanya faktor kontak sosial yang dialami para karyawan dari bekerja dari pada faktor imbalan seperti dikemukakan model tradisional. Pada model ini, para manajer dapat memotivasi karyawan dengan cara memenuhi kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa penting dan berguna. Ini berarti kepuasan dalam bekerja karyawan harus ditingkatkan, antara lain dengan cara memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengambil keputusan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Dalam hal ini dikembangkannya kontak sosial atau hubungan kemanusiaan secara lebih baik merupakan faktormotivasi yang penting

c) Model Sumber Daya Manusia (*human resources model*)

Model ini timbul sebagai kritik terhadap model hubungan manusiawi, para pelopornya antara lain Arygris, Mc.Gregor, Maslow, dan libert. Mereka berpendapat bahwa motivasi karyawan tidak hanya pada upah atau kepuasan kerja, tetapi dari berbagai berbagai faktor. Motivasi yang penting bagi karyawan menurut model ini adalah pengembangan tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan bersama untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara ssetiap anggota atau karyawan menyumbangkan sesuatu kepada organisasi sesuai dengan kepentingan dan kemampuan masing-masing.

Menurut Darsono motivasi terdiri atas dua jenis, yaitu :

1. Motivasi instrik dan 2. Motivasi ekstrinsik. Motivasi instrik adalah pendorong kerja yang bersumber dari diri dalam pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerja yang dilakukannya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah

pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.<sup>15</sup>

a) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang . efek motivasi terhadap prestasi karyawan akan tercipta jika motivasi internal ini sudah ada. Motivasi internal berperan penting dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan terus menerus.

Banyak perlakuan yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional.

Menurut Anwar prabu Mangkunegara, motivasi intrinsik secara oprasional diukur dengan menggunakan 3 indikator sebagai berikut :

---

<sup>15</sup> Gefi Dyah K, “Analaisa peningkatan motivasi terhadap prestasi kerja agen asuransi pada PT. Prudential life assurance cabang Makasa”skripsi.h,16

1. Kebutuhan Berprestasi (*Need for achievement*)

Kebutuhan berprestasi yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecah masalah seorang agen yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggicenderung berani untuk ambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

2. Kebutuhan fisik (*physiological needs*)

Kebutuhan fisikadalah untuknmempertahankan hidupnya secara fisik. Yaitu kebutuhan untuk makan ,minum,tempat tinggal,tidur dan oksigen. Manusia akan menekan kebutuhannya sedemikian rupa agar kebutuhan fisologis terpenuhi.

3. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)

4. Kebutuhan akan rasa aman ini biasanya terpuaskan pada orang-orang myang sehat dan normal. Seseorang yanag tidak aman akan memiliki kebutuhan akan keteraturan dan

stabilitas yang sangat berlebihan dan menghindari hal-hal yang bersifat asing dan yang tidak diharapkannya. Berbeda dengan orang yang merasa aman dia akan cenderung santai tanpa ada kecemasan yang berlebih. Perlindungan dari kecelakaan, infeksi, terhindar dari pencurian dan mendapatkan perlindungan hukum bebas dari penjajahan, bebas dari ancaman, bebas dari rasa sakit, bebas dari teror, dan lain sebagainya.<sup>16</sup>

b) Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik menjelaskan kekuatan yang ada didalam individu yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Motivasi eksternal meliputi faktor pengendalian oleh manajer yang meliputi hal-hal berkaitan dengan pekerjaan seperti halnya gaji dan upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan dan pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, pengembangan

---

<sup>16</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, (Bandung : PT. Remaja Rosda Karya,2005),h.95.

dan tanggung jawab. Majaer perlu mengenal motivasi ekstrinsik untuk mendapatkan tanggapan yang positif dari agen. Tanggapan positif ini menunjukkan bahwa bawahan sedang bekerja demi kemajuan perusahaan.

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori *hygiene factor*. Menurut Herzberg indikator motivasi ekstrinsik adalah

#### 1. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima agen sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

#### 2. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktifitas kerja

### 3. Sistem administrasi dan kebijakan perusahaan.

Sistem administrasi perusahaan yang mudah bagi para agen untuk melakukan transaksi yang berhubungan dengan pekerja dan kepentingannya, serta kebijakan perusahaan yang pantas untuk dijalankan atau dipatuhi oleh seorang agen untuk mencapai tujuan perusahaan

### 4. Kesempatan untuk berkembang

Pengembangan merupakan perencanaan sumber daya manusia didalam suatu organisasi. Pengembangan agen asuransi penting dilakukan dengan terencana dan berkesinambungan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Perusahaan dapat diharapkan mampu untuk memberikan kesempatan bagi para agen untuk berkembang, mencari ilmu atau wawasan yang lebih luas.<sup>17</sup>

#### ***1. Locus of control***

Konsep *locus of control* pertama kali dikemukakan oleh rotter berdasarkan *sosial learning theory*.<sup>18</sup> Menurut pevin

---

<sup>17</sup> Anita Nnadiroh, "Pengaruh Motivasi Belajar dan *Locus of control* Terhadap Kompetensi Guru" skripsi .2015

<sup>18</sup> Wolman (,1977 :443 dalam ayudiati, 2010)

dalam ayudiati konsep *locus of control* adalah bagian dari sosial learning theory yang menyangkut keperibadian dan mewakili harapan umum mengenai masalah faktor-faktor yang menentukan keberhasilan, pujian, dan hukuman terhadap kehidupan seseorang. *Locus of control* adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya, locus of control sebagai tingkatan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka.

Dalam tulisanya Rotter (1966) menyebutkan bahwa ketika dalam penguatannya ( *reinforcement* ) yang dirasakan oleh seseorang sebagai tindakanya sendiri, tetapi tidak bergantung pada tindakanya saja, maka dianggap sebagai hasil dari keberuntungan, kebetulan, nasib, kesempatan, seperti dibawah kekuatan lain atau seperti hal yang tak terduga karena tekanan dari lingkungan. Hal ini diartikan sebagai locus of control eksternal. Jika orang tersebut mempunyai keyakinan bahwa semua prilakunya

dan karakteristiknya bergantung pada dirinya sendiri, kepercayaan ini disebut dengan locus of control internal.

Konsep tentang *locus of control* yang digunakan Rotter (1966, dalam Ghufron & Rini, 2010 : 66 ) memiliki empat dasar, yaitu :

2. Potensi perilaku yaitu setiap kemungkinan yang secara relatif muncul pada situasi tertentu yang berkaitan dengan hasil yang diinginkan dalam kehidupan seseorang.
3. Harapan merupakan suatu kemungkinan dari berbagai kejadian yang akan muncul dan dialami oleh seseorang.
4. Nilai unsur penguat adalah pilihan terhadap berbagai kemungkinan penguatan atas hasil dari beberapa penguat hasil-hasil lainnya yang dapat muncul pada situasi serupa.
5. Suasana psikologis adalah bentuk rangsangan baik secara internal maupun eksternal yang diterima seorang pada suatu saat tertentu, yang meningkatkan atau

menurunkan harapan terhadap munculnya hasil yang sangat diharapkan.

*Locus of control* dapat digolongkan menjadi dua katagori, yaitu internal dan eksternal

a) *Internal locus of control*

Rotter (1966) menyatakan *locus of control* internal mengindikasikan bahwa individu percaya dirinya bertanggung jawab atas segala kejadian yang. Individu dengan locus internal percaya bahwa, kesuksesan dan kegagalan yang dialami disebabkan tindakan dan kemampuannya sendiri. Mereka merasa mampu mengontrol akibat-akibat dari tingkah lakunya sendiri.

*Internal locus of control* adalah cara pandang bahwa segala hasil yang didapat baik atau buruk adalah karna tindakan kapasitas dan faktor-faktor dalam diri mereka sendiri, ada keyakinan bahwa didalam dirinya tersimpan potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, tidak peduli apakah lingkungannya akan mendukung atau tidak mendukung, individu seperti ini memiliki etos

kerja yang tinggi, tabah menghadapi segala macam kesulitan baik dalam kehidupannya maupun dalam pekerjaannya. Adanya perasaan khawatir dalam diri individu relatif kecil dibanding dengan semangat serta keberaniannya untuk menantang dirinya sendiri sehingga orang-orang seperti ini tidak pernah ingin melarikan diri dari tiap-tiap masalah dalam bekerja.

Dari pengertian tentang *locus of control* internal yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan indikator dari individu yang memiliki *locus of control* internal, diantaranya :

1. Percaya pada kemampuan diri ( ability )

Rotter (1966) berpendapat individu dengan *locus of control* internal percaya bahwa, kesuksesan, kegagalan yang dialami disebabkan oleh tindakan dan kemampuan sendiri. Orang yang mempunyai *locus of control* internal mempunyai keyakinan bahwa apa yang terjadi pada dirinya, kegagalan-

kegagalan, keberhasilan-keberhasilannya karena pengaruh dirinya sendiri.

2. Percaya pada hasil usaha ( Own Doing )

Menurut Pervin (1980) orang yang memiliki *locus of control* internal akan lebih aktif mencari informasi dan menggunakannya untuk mengontrol lingkungannya.

b) *External locus of control*

*External locus of control* yaitu cara pandang dimana segala hasil yang didapat baik atau buruk berada diluar kontrol diri mereka yang disebabkan oleh faktor luar seperti keberuntungan, kesempatan, dan takdir. Individu yang termasuk dalam katagori ini menanggungkan tanggung jawab diluar kendalinya .

Menurut Crider (1983) perbedaan karakteristik anantara internal dan external locus of control adalah sebagai berikut :

1) *Internal Locus of Control*

a. Suka bekerja keras

- b. Memiliki inisiatif yang tinggi
  - c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecah masalah
  - d. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
  - e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil
- 2) *External Locus of Control*
- a. Kurang memiliki inisiatif
  - b. Mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol
  - c. Kurang mencari informasi
  - d. Mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan
  - e. Mudah dipengaruhi dan bergantung petunjuk orang lain.

Luthans dalam buku *Prilaku Organisasi* mengemukakan bahwa karyawan yang merasakan kontrol internal merasa bahwa secara personal mereka dapat mempengaruhi hasil melalui

kemampuan, keahlian, atau usaha mereka sendiri. Karyawan yang menilai kontrol eksternal merasa bahwa kekuatan eksternal seperti keberuntungan dan kesulitan tugas mengontrol hasil mereka.

## **B. Asuransi Syariah**

Dalam Bahasa Arab, asuransi dikenal dengan istilah *at-ta'min*, penanggung disebut *mu'ammin*, tertanggung disebut *mu'aman lahu* atau *musta'min* diambil dari *amana* yang artinya memberi perlindungan, ketenangan, rasa aman, dan bebas dari rasa takut. Pengertian dari *att'min* adalah seseorang membayar/menyerahkan uang cicilan untuk di agar dia atau ahli warisnya mendapatkan sejumlah uang sebagaimana yang telah disepakati, atau untuk mendapatkan ganti terhadap hartanya yang hilang. Sedangkan menurut istilah asuransi syariah adalah pengelolaan resiko yang memenuhi ketentuan syariah, tolong-menolong secara mutual yang melibatkan peserta dan pengelola. Syariah berasal dari ketentuan-ketentuan didalam al-quran dan as-sunnah.

Definisi asuransi menurut fatwa Dewan Syariah Nasional Majelis Ulama Indonesia (DSN-MUI) Fatwa DSN No.21/DSN-

MUI/X2001 tentang pedoman Umum Asuransi Syariah bagian pertama menyebutkan pengertian Asuransi Syariah adalah usaha saling melindungi dan tolong menolong diantara sejumlah orang atau pihak melalui investasi dalam bentuk aset atau *tabarru* yang memberikan pola pengambilan untuk menghadapi risiko tertentu melalui akad atau perikatan yang sesuai dengan syariah.

Dengan penjelasan bahwa dalam Fatwa DSN-MUI Berisikan tentang pedoman umum asuransi syariah.

1) Pertama : Ketentuan Umum

Asuransi Syariah (*ta'min, takaful atau tadhamun* ) adalah usaha saling tolong menolong dan saling melindungi diantara sejumlah orang/pihak melalui investasi dalam bentuk aset/dana atau *tabarru* yang memberikan pola pengambilan untuk menghadapi resiko tertentu melalui akad perikatanyang sesuai dengan syariah

2) Akad yang sesuai dengan Syariah yang dimaksud pada point (1) adalah yang tidak mengandung Gharar (penuipuan ), maysir (perjudian) riba zuhlm (penganiyayaan) risywah (suap) barang haram, dan maksiat

- 3) Akad tijarah adalah semua bentuk akad yang dilakukan untuk tujuan komersial
- 4) Akad tabrru adalah semua bentuk akad yang dilakukan untuk tujuan komersial
- 5) Premi adalah kewajiban peserta asuransi untuk memberikan sejumlah dana kepada perusahaan asuransi sesuai dengan kesepakatan dalam akad
- 6) Klaim adalah hak peserta asuransi yang wajib diberikan oleh perusahaan asuransi sesuai dengan kesepakatan dalam akad.<sup>19</sup>

### **C. Agen Asuransi**

Dalam UU No. 2 Tahun 1992 tentang usaha perasuransian disebutkan bahwa “agen asuransi adalah pihak yang memberikan jasa keperantaraan dalam rangka pemasaran jasa asuransi dan atas nama penanggung.

Agen asuransi adalah wakil dari penanggung, dengan demikian apabila seorang agen menjadi perantara dalam

---

<sup>19</sup> Novi Puspitzszri, *Manajemen Asuransi Syariah* .(Yogyakarta,Ui pres yogyakarta,2005)21

penutupan asuransi, maka ia menutup pertanggungan tersebut bukan atas namanya pribadi, akan tetapi untuk dan atas nama penanggung yang ia wakili. Sebagai balas jasa dari tugasnya, ia menerima komisi dari premi yang di bayarkan oleh tertanggung.

Suatu hubungan keagenan dapat tercipta anatar prinsipal dengan agen atas kesepakatan bersama, yaitu biasanya dibuat dalam bentuk perjanjian tertulis yang dikenal dengan kontrak asuransi.

Seorang agen memiliki hak dan kewajiban sebagai berikut:

1. Hak-hak seorang agen :
  - a. Menerima pengganti/ganti rugi atas kehilangan atau kerugian yang dialami saat melaksanakan tugasnya dari principal
  - b. Menerima imbalan dari hasil pekerjaanya
  - c. Hak untuk memperoleh kembali baraaang-barang jaminan yang ia jaminankan dalam melaksanakan tugasnya
2. Kewajiban seorang agen
  - a. Memenuhi segala intruksi principal

- b. Melaksanakan tugas dengan hati-hati dan teliti
- c. Melakukan tugasnya secara sendiri, tidak didelegasikan
- d. Melakukan tugasnya dengan itikad baik
- e. Bertanggung jawab dalam menerima uang untuk kepentingan principal.

#### **D. Hubungan antar Variabel**

1. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja agen asuransi syariah

Motivasi mempunyai hubungan yang kuat dan searah serta memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja agen asuransi syariah. Pencapaian kerja, pengakuan, tanggung jawab, dan kemajuan karyawan untuk berkembang secara individu untuk mencapai tujuan berpengaruh terhadap hasil kerja secara menyeluruh yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Motivasi ini penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, motivasi yang timbul akan sangat berpengaruh jika seseorang karyawan tidak adanya semangat yang ditimbulkan, pikiran yang terganggu, lingkungan, faktor

yang dapat mempengaruhi menurunnya motivasi1 didalam dirinya.

2. Pengaruh *locus of control* terhadap prestasi kerja agen asuransi

Pengertian dari *locus of control* yaitu keyakinan individu mengenai kemampuan dan kompetensi yang dimiliki yang disertai tindakan yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan yang diinginkan, dimana lokasi kendali *locus of control* yang tinggi dalam diri karyawan akan memungkinkan mereka mencapai hasil prestasi kerja yang maksimal, namun sebaliknya apabila *locus of control* dalam diri karyawan masih rendah maka prestasi kerja karyawanpun kurang memuaskan.

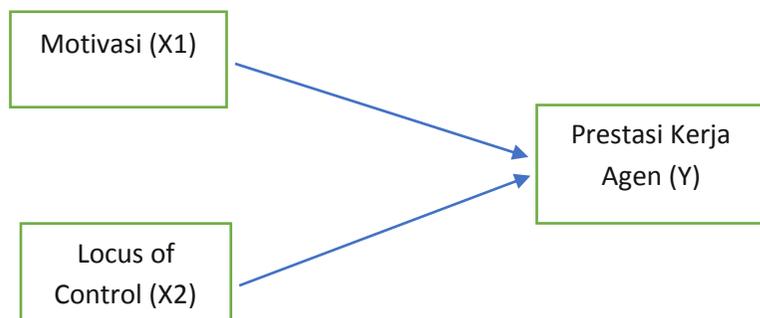
3. Pengaruh motivasi dan *locus of control* terhadap prestasi kerja agen asuransi syariah

Prestasi kerja agen tanpa adanya motivasi kiranya sulit untuk berhasil. Untuk itu, dalam diri agen harus diberi motivasi dengan berbagai bentuk sehingga prestasi kerja agen akan timbul.

Begitu pula dengan *locus of control* yang tinggi dalam diri agen akan memungkinkan mereka mencapai hasil prestasi kerja yang tinggi pula, namun sebaliknya apabila *locus of control* dalam diri agen rendah, maka hasil akan kurang memuaskan.

Berdasarkan penjabaran diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil dari prestasi kerja agen asuransi akan maksimal apabila diikuti dan didukung dengan adanya motivasi dan *locus of control* agen yang tepat.

Berdasarkan tinjauan teoritis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat digambarkan kerangka berfikir berikut ini



## E. Hipotesis

Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang diteliti. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus di uji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah, berdasarkan masalah tujuan penelitian maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap prestasi kerja agen asuransi
2. Terdapat pengaruh antara *locus of control* terhadap prestasi kerja agen
3. Terhadap pengaruh antara motivasi dan *locus of control* terhadap prestasi kerja agen (studi kasus PT. Asuransi jiwa syariah bumiputra cabang serang banten)

## **BAB III**

### **METODELOGI PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah penelitian survei (*survey research*). Yakni, metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah ( bukan buatan atau eksperimen ). Tetapi penelitian ini melakukan perlakuan dalam pengumpulan data.<sup>20</sup>

Menurut sugiyono, jenis metode penelitian survai merupakan jenis penelitian yang termasuk dalam metode penelitian kuantitatif.<sup>21</sup> Yakni, metode penelitian yang menggunakan angka dalam penyajian data dan analisis yang menggunakan uji statistika. Penelitian kuantitatif sendiri merupakan penelitian yang dipandu oleh hipotesis tertentu, yang salah satunya dari penelitian yang dilakukan adalah menguji hipotesis yang ditentukan sebelumnya.

---

<sup>20</sup> Sugiyono. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif,dan R&D*,(Bandung : Alfabeta, 2011),h.6

<sup>21</sup> Sugiyono. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif,dan R&D*, (Bandung :Alfabeta, 2011),h..7

penulis memilih tempat penelitian pada PT. Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Serang Banten. Penelitian ini dilakukan dari bulan januari 2019 sampai dengan selesai

## **B. Waktu Dan Tempat Penelitian**

Dalam melakukan Penelitian ini penulis memilih tempat penelitian dan mengambil data di PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera cabang serang Banten. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan januari 2019 sampai dengan selesai.

## **C. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya<sup>22</sup>. Populasi responden pada penelitian ini adalah Agen asuransi pada PT Asuransi syariah Bumiputera Caang Serang Banten , sebanyak 50 Agen Asuransi .

---

<sup>22</sup> Sugiyono. *Metode penelitian Pendidikan*, ( Bandung : alfabeta, 2014 ),h..117

#### D. Sampel

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random Sampling*, yakni. Pengambilan anggota sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.<sup>23</sup>

Sedangkan jumlah sampelnya ditentukan dengan berdasarkan rumus slovin sebagai berikut:

$$\text{Sample Size } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sample

N= jumlah populasi

e =prosentase kelonggaran karena kesalahan pengambilan sample yang masih ditolerir (ketidaktelitian)

Dalam penelitian ini , N = 50 dan e = 5%

Maka

$$n = \frac{50}{1 + (50 \times (0,05)^2)}$$

---

<sup>23</sup> Sugiyono. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Bandung :Alfabeta, 2011),h.64.

$$n = \frac{50}{1.075}$$
$$n = 44$$
$$= 44 \text{ Orang}$$

### **E. Teknik Pengumpulan data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian, data penelitian tersebut dapat diamati oleh peneliti. Kegiatan observasi melakukan pengamatan secara sistematis kejadian-kejadian, perilaku, objek-objek yang dilihat dan hal-hal lain yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang sedang dilakukan. Observasi dilakukan secara umum, peneliti mengumpulkan data atau informasi sebanyak mungkin.
2. Kuisioner yaitu kumpulan pertanyaan secara sistematis dalam sebuah daftar pertanyaan kemudian dikirim kepada responden untuk diisi kemudian angket dikirim kembali kepada peneliti<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Burhanudin. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi* (Jakarta : Prenadamedia Grup.2013),h.143

3. Studi dokumentasi. Teknik pengumpulan data terlengkap bersumber dari referensi studi pustaka melalui jurnal, artikel, dan bahan lain dari berbagai website yang mendukung penelitian ini. Dengan demikian, data yang diperoleh adalah akurat walaupun melaksanakan metode ini memerlukan waktu dan tenaga.

#### **F. Operasional Variabel Penelitian**

Variabel penelitian didefinisikan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulan. Secara teoritis variabel didefinisikan sebagai atribut seseorang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya. Dalam penelitian ini penulis mengelompokkan dalam dua variabel yaitu :

1. Variabel bebas ( variabel independen ) adalah variabel yang nilai-nilainya tidak bergantung pada variabel lainnya, biasanya disimbolkan dengan X. Variabel itu digunakan untuk menerangkan atau meramalkan nilai variabel yang lain. Dalam penelitian ini Motivasi (X1), Locus of Control (X2)

2. Variabel terkait ( variabel dependen ) adalah variabel yang nilai-nilainya tergantung pada variabel lainya, biasanya disimbolkan dengan Y. Variabel ini merupakan variabel yang diramalkan atau diterangkan nilainya. Dalam penelitian ini Prestasi kerja agen ( Y) sebagai variabel terkait

Tabel 3. 1

## Definisi Operasional variabel

Variabel	Definisi	Indikator	skala
Motivasi	Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang dapat mempengaruhi individu, sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan	1. Prestasi 2. Fisik 3. Rasa aman 4. Kompensasi 5. Kondisi kerja administrasi & kebijakan 6. penembangan	1. sangat tidak setuju 2. tidak setuju 3. netral 4. setuju 5. sangat setuju.

<i>Locus of control</i>	<p>Adalah cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah dia merasa dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi padanya</p> <p>Locus of control adalah keyakinan individu terhadap penyebab dari peristiwa-peristiwa yang mereka alami dalam pekerjaanya.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. percaya pada kemampuan diri sendiri</li> <li>2. percaya pada hasil usaha (sukses )</li> <li>3. mempercayai bahwa hidupnya dipengaruhi oleh nasib dan keberuntungan</li> <li>4. mempunyai sedikit pada diri sendiri</li> <li>5. mengharapkan bantuan orang lain (orang yang berkuasa)</li> </ol>	
-------------------------	---	---	--

<p>Prestasi kerja</p>	<p>Merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan atau kemampuan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.</p> <p>Prestasi kerja seseorang ditunjukkan dengan keseriusannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.</p>	<p>1.Kuantitas kerja 2.Kualitas kerja 3.Kehadiran.</p>	
-----------------------	--	--	--

## G. Teknik Analisis Data

Dalam melakukan olah data, digunakan bantuan komputer dengan software IBM SPSS Statistic, baik untuk uji instrumen penelitian maupun pada alat analisis data

### 1) Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat ukur yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang mau diukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar ( konstruk ) pertanyaan alam mendefinisikan suatu variabel. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Uji validitas tujuannya untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen yang digunakan dalam meneliti. Suatu instrumen valid berarti mempunyai validitas yang tinggi dan sebaliknya. Instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. pertanyaan-pertanyaan dinyatakan valid jika mempunyai nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$

## 2) Uji Relibilitas

Pada penelitian ini, uji relibitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuisisioner.

Uji relibitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen memiliki index kepercayaan yang baik jika diujikan berulang. Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliable jika pengukuran konsisten dan akurat. Jadi uji relibilitas dilakukan dengan tujuan mengetahui konsistensi dari instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil pengukuran dapat dipercaya.

Pada penelitian ini uji rebilitas konstruk dilakukan dengan melihat nilai *cronbach alpha* pada outpot SPSS. Apabila, konstruk setiap variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,7 ( nilai cronbach alpha > 0,60) maka konstruk dapat disimpulkan reliable.

### 3) Uji Asumsi klasik

- a. Uji normalitas adalah bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mengikuti distribusi normal. Cara yang digunakan untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak adalah dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik normal probability plots pada output SPSS, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Uji multikolinearitas merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersamaan atau lebih satu dengan variabel dependen. asumsi tambahan yang diimplis dalam statistik dalam regresi berganda adalah tidak ada hubungan antara variabel bebas atau sering disebut sebagai multikolinearitas. Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya

korelasi antar variabel bebas ( independen ). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen , jika variabel independen saling n berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap , maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik

menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y  
maka tidak terjadi heteroskedisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  ( sebelumnya ) jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya, istilah autokorelasi dapat diartikan sebagai korelasi anggota seri dari observasi-observasi yang diurutkan berdasarkan waktu atau tempat.

Uji autokorelasi dalam penelitian ini yang digunakan adalah uji Durbin Watson yaitu :

1. Lakukan regresi OLS dan dapatkan residual-residual
2. Hitung nilai  $d$  dari persamaan (tabel 3,2)
3. Untuk ukuran sample dan tertentu dan jumlah variabel penjelasan tertentu .

4. Kini mengikuti aturan pengambilan keputusan yang diberikan pada tabel 3.2

**Tabel 3. 2**

**Pedoman uji durbin watson**

Hipotesis Nol	Keputusan	Kriteria
Ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_l$
Tidak ada autokorelasi positif	Tidak ada keputusan	$d_l < d < d_u$
Ada autokorelasi negatif	Tolak	$4 - d_l < d < 4$
Tidak ada autokorelasi negatif	Tidak ada keputusan	$4 - d_u < d < 4 - d_l$
Tidak ada autokorelasi	Jangan tolak	$d_u < d < 4 - d_u$

e. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel independen. Bila nilai variabel independen dimanipulasi atau diubah-ubah atau dinaik turunkan manfaat dari analisis regresi adalah untuk membuat

keputusan apakah naik menurunnya variabel independen dilakukan melalui peningkatan variabel independen atau tidak.

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh motivasi, locus of control. Seberapa besar variabel independen dihitung dengan menggunakan kesamaan garis berganda berikut :

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

Keterangan :

Y = Prestasi kerja

a = konstanta

b = koefisien garis regresi

X1= motivasi

X2= locus of control

e = eror

#### **f. Uji hipotesis**

##### a. Uji f ( simultan )

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari variabel bebas ( X1 X2) yaitu motivasi, dan locus of

control terhadap prestasi kerja agen sebagai variabel terikat (Y). Uji ini digunakan untuk menguji kelayakan model goodness of fit. Tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5 % dengan  $V1$  ( numeratur ) = jumlah variabel – 1 dan  $V2$  ( dnumerator ) = jumlah sample – jumlah variabel

b. Uji t (parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t adalah prosedur sederhana untuk menyelesaikan persamaan dengan menyelesaikan seperti biasa tanpa menghitung restristik atau uji hipotensis secara eksplisit. Untuk mengetahui nilai t statistik tabel ditentukan titik signifikansi 5% dengan derajat kebebasan. Yaitu  $df = (n-k-1)$  dimana  $n$  = jumlah observasi dan  $k$  = jumlah variabel.

c. Uji koefisien korelasi (R)

Koefisien korelasi adalah nilai hubungan atau korelasi antara dua atau lebih variabel yang diteliti.

Nilai koefisien korelasi sebagaimana juga taraf signifikansi digunakan sebagai pedoman untuk menentukan suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak dalam suatu penelitian. Nilai koefisien bergerak dari  $0 > / 1$  atau  $1 / < 0$ . Dengan penaksiran besarnya korelasi yang digunakan adalah :

No	Interval koefisien	Tingkat hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat rendah
2	0,21 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat kuat

d. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan

variabel dependen. Nilai koefisiendeterminasi adalah antara 0 sampai 1, nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen

## H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis terdiri dari dua penggalan kata yaitu hypo dan thesis. Hypo artinya dibawah, lemah, atau kurang, sedangkan thesis artinya proporsi atau pernyataan yang disajikan sebagai bukti. Jadi hypotesis dapat diartikan sebagai pernyataan yang masih lemah kebenarannya dan perlu dibuktikan melalui penelitian atau hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian dan perlu dibuktikan melalui penelitiannya.<sup>25</sup>

HI : Motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja agen

---

<sup>25</sup> Sofar Silaen. *Pengantar Statistik Sosial* (Jakarta, IN Media, 2013),h.103

H2 : *Locus of control* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja agen

H3 : Motivasi dan *locus of control* bersama-sama positif terhadap prestasi kerja agen asuransi syariah di PT asuransi jiwa syariah bumiputera cabang serang banten.

**BAB IV**  
**PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

**A. Gambaran umum lokasi penelitian**

**1. Gambaran Umum PT. Asuransi Jiwa Syariah**

**Bumiputera 1912 Syariah Kantor Pemasaran Serang-  
Banten.**

Nama Lengkap : Kantor pemasaran Asuransi Jiwa  
Bumiputera 1912 Syariah

Alamat Lengkap : Jl. A. Yani No : 140 Kota Serang  
– Banten

No Telepon : (0254) 218043

Tahun Berdiri : 20 Maret 2004

**2. Sejarah Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera 1912 Syari'ah**

Embrio dari PT AJS Bumiputera 1912 Syariah adalah unit usaha syari'ah AJB Bumiputera 1912, yang dapat izin dari DSN MUI Nomor-135/DSN-MUI/VI/2002, tanggal 26 Juni 2002 dimana DR.KH. Sahal Mahfud sebagai ketua Dewan

Pengawas Syariah dan dikuatkan dengan Kep.Menkeu RI. No.kep-268/KM.6/2002 tanggal 7 November 2002.

Pada awal tahun 2002 UUS baru ada satu Cabang Syariah yang berlokasi di Jl. Woltermonginsidi Jakarta Selatan, dan memiliki 11 kantor Operasional di JABODETABEK dan satu Cabang di Jogjakarta Jawa Tengah. Dan akhirnya berkembang menjadi 49 Kantor Cabang yang ada di seluruh Provinsi dan Kota Besar di seluruh Indonesia setelah 40 tahun beroperasi Unit Usaha Syariah Bumiputera akhirnya mendapatkan izin dari OJK untuk Spin Off dengan no.Kep-74/D.05/2006 tanggal 5 September 2016 untuk berdiri sendiri dengan nama PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera 1912 Syariah.

### **3. Falsafah, Visi dan Misi AJB Bumiputera 1912 Syariah**

#### **a. Falsafah yang mendasari Asuransi Syariah**

Manusia berasal dari satu keturunan, Adam dan Hawa, merupakan keluarga besar kemanusiaan. Harus saling tolong menolong, saling tanggung jawab, dan saling menanggung antara yang satu dengan yang lainnya.

Takaful (saling menanggung) antara umat manusia merupakan dasar pijak kegiatan manusia sebagai makhluk sosial. Dengan dasar pijakan takaful dalam asuransi akan terwujudnya hubungan manusia yang saling menanggung bersama diantara mereka, atas resiko yang diakibatkan kematian, kebakaran dan sebagainya. Sehingga kebersamaan berasuransi syari'ah adalah suatu menekankan kepentingan bersama atas dasar rasa persaudaraan diantara para peserta.

Asuransi Syariah bersifat universal, melampaui batas-batas Negara, kultur bahkan agama sekalipun. Dengan demikian sebagai sebuah sistem bisnis, asuransi syari'ah dapat dioperasikan oleh siapapun, sepanjang memegang teguh kaidah-kaidah pokoknya.

Prinsip-prinsip Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera 1912  
kantor pemasaran Syariah

- a. Akad (*perjanjian*) menggunakan akad tolong-menolong (*akad takaful*), bukan akad jual-beli (*akad tabaduli*).

- b. Kepemilikan dana premi yang dibayarkan adalah milik peserta (*shahibul mal*), sedang perusahaan bertindak sebagai pengelola dana (*mudharib*)
- c. Kejelasan premi yaitu premi secara jelas dikelompokkan menjadi :
  - a) Premi Tabarru' yang diikhaskan untuk tujuan tolong-menolong.
  - b) Premi Tabungan mutlak memiliki peserta, dan mendapatkan bagi hasil (*mudharabah*) dari investasi.
  - c) Premi Biaya yang diserahkan kepada perusahaan sebagai biaya pengelolaan.
  - d) Investasi Dana yaitu dana yang terhimpun diinvestasikan pada bidang yang menganut sistem Bagi Hasil (*mudharabah*).
  - e) Pembayaran klaim yakni klaim (*meninggal*) dibayar dari rekening, tabarru' (*dana sosial*) seluruh peserta, yang sejak awal sudah diikhaskan oleh peserta untuk keperluan tolong-menolong terjadi musibah.

**b. Visi**

Menjadi Perusahaan Asuransi Jiwa Syariah Berkualitas Kelas Dunia (World Class Business) Berbasis Sharia Framework Governance (SFG) dan Good Corporate Governance (GCG) .

**c. Misi**

1. Menyediakan produk asuransi jiwa syariah yang berkualitas berdasarkan kebutuhan masyarakat.
2. Menyediakan pelayanan yang unggul terhadap pelanggan internal dan pelanggan eksternal melalui program kualitas kehidupan kerja guna meningkatkan moral, produktivitas, retensi Sumber Daya Insani dan profitabilitas.

**B. Hasil pengumpulan data****1. Deskripsi Data**

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan berupa data primer, yaitu data yang didapat dari hasil pengisian kuesioner oleh responden sebanyak 44 nasabah.

### a. Usia Responden

Adapun, data mengenai usia responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1**  
**Usia Responden**

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	25-35 Tahun	15	34%
2.	31-40 Tahun	20	45%
3.	41-50 Tahun	9	21%
<b>Total</b>		<b>44</b>	<b>100%</b>

### b. Jenis Kelamin

Berikut ini adalah data jenis kelamin responden pada penelitian ini:

**Tabel 4.2**  
**Jenis Kelamin Responden**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Perempuan	19	44%
2.	Laki-laki	25	56%
<b>Total</b>		<b>44</b>	<b>100%</b>

## C. Uji Instrumen Penelitian

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya hasil kuesioner yang disebar. Dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan sebaliknya apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka indikator yang dinyatakan tidak valid.

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $r_{hitung} > r_{tabel}$ ) dan nilai positif, maka instrumen pertanyaan atau dinyatakan valid. Rumus mencari  $r_{tabel}$  adalah dengan mencari terlebih dahulu *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 4$  (dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel). Diketahui,  $df = 44 - 3 = 41$  dan  $\alpha = 0,05$  dengan uji dua sisi, didapat nilai  $r_{table}$  0,226.

**Tabel 4.3**

**Hasil uji validitas variabel x**

Nama	Kode	r hitung	R tabel	Keterangan
Variabel	Pertanyaan			

Motivasi	X <sub>1_1</sub>	0,574	0,2907	Valid
	X <sub>1_2</sub>	0,555	0,2907	Valid
	X <sub>1_3</sub>	0,781	0,2907	Valid
	X <sub>1_4</sub>	0,746	0,2907	Valid
	X <sub>1_5</sub>	0,583	0,2907	Valid
	X <sub>1_6</sub>	0,476	0,2907	Valid
	X <sub>1_7</sub>	0,526	0,2907	Valid
<i>Locus Of Control</i>	X <sub>2_1</sub>	0,644	0,2907	Valid
	X <sub>2_2</sub>	0,703	0,2907	Valid
	X <sub>2_3</sub>	0,699	0,2907	Valid
	X <sub>2_4</sub>	0,522	0,2907	Valid
	X <sub>2_5</sub>	0,755	0,2907	Valid
	X <sub>2_6</sub>	0,800	0,2907	Valid

	X <sub>2_7</sub>	0,711	0,2907	Valid
--	------------------	-------	--------	-------

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa seluruh item variabel dikatakan valid karena nilai r hitung untuk masing-masing pertanyaan dari motivasi ( $x_1$ ) dan *locus of control* ( $x_2$ ) bernilai lebih besar dari r tabel yaitu 0,2907.

**Tabel 4.4**

**Hasil Uji Validitas Variabel Y**

Nama Variabel	Kode Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Prestasi Kerja agen asuransi	Y_1	0,492	0,2907	Valid
	Y_2	0,242	0,2907	Valid
	Y_3	0,343	0,2907	Valid
	Y_4	0,407	0,2907	Valid
	Y_5	0,312	0,2907	Valid

	Y_6	0,378	0,2907	Valid
	Y_7	0,336	0,2907	Valid

Hasil uji validitas pada tabel 4.4 diatas untuk variabel prestasi kerja agen asuransi (Y) menyatakan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan adalah valid karena mempunyai nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu 0,2907.

## 2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kekonsistenan alat ukur yang digunakan pada kuesioner apabila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula. Adapun hasil dari uji reabilitas sebagai berikut:

### a. Variabel x motivasi dan *locus of control*

Hasil uji reabilitas strategi pemasaran yang meliputi Motivasi (x1) dan Locus Of Control(x2) dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 sebagai berikut:

**Tabel 4.5**

### **Hasil Uji Reliabilitas Varibel X**

Nama Variabel	Banyak Pertanyaan	Cronbach's Alpha	R Standar	Keterangan
Motivasi	7	0,713	0,679	Reabel
<i>Locus of control</i>	7	0,817	0,679	Reabel

Dari pengujian reabilitas pada tabel 4.5 diatas menunjukkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* untuk variabel motivasi ( $x_1$ ) sebesar 0,713 dengan 7 item pertanyaan, *locus of control* ( $x_2$ ) sebesar 0,817 dengan 7 item pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,679 maka dapat dikatakan reabilitas, dengan demikian disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah (reabilitas).

b. Variabel prestasi kerja agen asuransi (Y)

Hasil uji reabilitas variabel Y (Prestasi kerja agen asuransi ) menggunakan program SPSS versi 21 sebagai berikut:

**Tabel 4.6**

### Hasil Uji Reabilitas Variabel Y

Nama Variabel	Banyak Pertanyaan	Cronbach's Alpha	R Standar	Keterangan
Prestasi kerja agen asuransi	7	0,787	0,679	Reabel

Data hasil uji reabilitas pada tabel 4.6 untuk variabel prestasi kerja agen asuransi (Y) memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* sebesar 0,787 dengan 7 pertanyaan dan dapat di nyatakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah (reabilitas).

### 3. Uji Asumsi Klasik

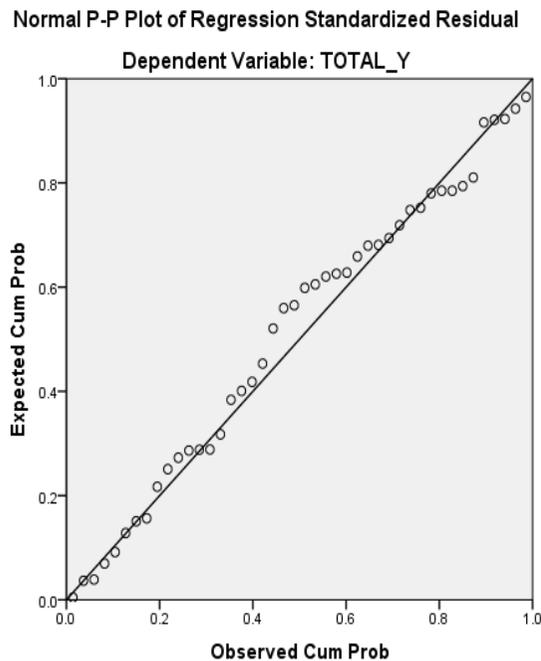
#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam modal regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal adalah data

dengan garis yang menghubungkan data yang sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal. Adapun pengujian uji normalitas dengan menggunakan SPSS di peroleh hasil sebagai berikut:

**Gambar 4.3**

**Uji Normalitas**



mal

P-P Plot tersebut dapat dilihat bahwa sebaran data dalam penelitian ini memiliki penyebaran data terdistribusi normal.

**b. Uji Multikolinieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	30.886	2.994		10.316	.000		
1 TOTAL_X1	.247	.141	.354	2.918	.005	.556	1.799
TOTAL_X2	.140	.125	.226	3.019	.003	.556	1.799

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Berdasarkan output diatas diketahui, nilai tolerance variabel Motivasi dan *locus of control* (0.556) lebih besar dari 0,010. Sementara itu, nilai VIF variabel Motivasi dan Locus of control (1.799) lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

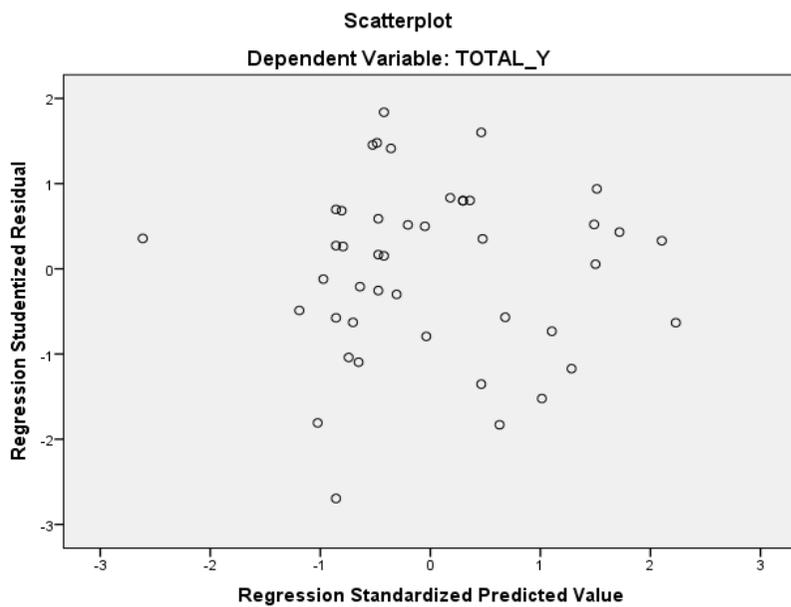
Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap maka disebut homoskedastisitas jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Cara melihatnya dengan melihat ada tidaknya pola pada grafik scatter plot antara SREDIS dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang diprediksi dan sumbu X adalah residual. Adapun hasil

pengujian uji heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS maka di peroleh hasil sebagai berikut:

**Gambar 4.4**

**Uji heteroskedastisitas**



Ada grafik scatter plot diatas terlihat bahwa titik penyebarannya tidak membentuk pola tertentu dengan jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

**d. Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi adalah menguji apakah dalam satu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya), jika terjadi autokorelasi maka dinamakan ada masalah autokorelasi. Hasil uji dari regresi tersebut yang diolah melalui SPSS 21.0 adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.364 <sup>a</sup>	.270	.224	2.40851	2.215

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Berdasarkan hasil pengujian pengujian diatas, maka dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson adalah sebesar 2,215. Jumlah sampel 44 variabel independen 2 ( $k=2$ ). Nilai DW 2,215 lebih besar dari batas atas (du) 1,6120 dan kurang dari (4-du) 2,388 atau  $1,6120 < 2,215 < 2,388$ . Sehingga bisa dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Ragu  
-ragu



Karena nilai DW (2,215) berada diantara nilai DU dan 4-DU maka tidak terjadi autokorelasi pada regresi ini.

#### 4. Regresi Linear Berganda

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa pengaruh Motivasi dan *Locus Of Control* terhadap Prestasi Kerja Agen Asuransi dengan menggunakan 44 responden.

Hasil dari persamaan regresi ini diperoleh dari SPSS 21.0 dengan table sebagai berikut :

**Table 4.9**

#### Uji Analisis Regresi Linear Berganda

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	30.886	2.994		10.316	.000		
1 TOTAL_X 1	.247	.141	.354	2.918	.005	.556	1.799
2 TOTAL_X 2	.140	.125	.226	3.019	.003	.556	1.799

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

**Sumber : Output Data SPSS 21.0**

Berdasarkan table 4.11 diatas dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 30.886 + 0.247 X1 + 0.140 X2$$

Dimana : Y = Prestasi Kerja Agen Asuransi

X1 = Motivasi

X2 = *Locus Of Control*

Interpretasinya :

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 30,886 menyatakan bahwa ketika Motivasi (X1), dan *Locus Of Control* (X2) sama dengan nol, maka Prestasi Kerja Agen Asuransi (Y) di nilai sebesar 30,886.
- b. Koefisien regresi variabel (X1) sebesar 0.247 dan (X2) 0.140 artinya jika Motivasi, dan *locus Of Control* mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka menyebabkan peningkatan Prestasi Kerja Agen Asuransi (Y) berpengaruh positif bila variabel lain konstan.

## 5. Uji Hipotesis

### a. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.799	2	8.900	41.534	.228 <sup>b</sup>
	Residual	237.837	41	5.801		
	Total	255.636	43			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

Data diatas menunjukkan bahwa  $K = 2$  ( $X_1$ = Motivasi,  $X_2$ = Locus Of Control), dan  $n=44$ . Selanjutnya nilai ini kita masukan kedalam rumus, maka menghasilkan angka  $(2;44-3) = (2;41)$ , angka ini kemudian kita jadikan acuan untuk mengetahui nilai F tabel pada distribusi nilai F tabel statistik. Maka diketahui bahwa nilai F tabel sebesar 3,20. Karena nilai F hitung 41,534 lebih besar dari nilai F tabel 3,20 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$  (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

### b. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

**Table 4.12**

## Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	30.886	2.994		10.316	.000		
1 TOTAL_X1	.247	.141	.354	2.918	.005	.556	1.799
TOTAL_X2	.140	.125	.226	3.019	.003	.556	1.799

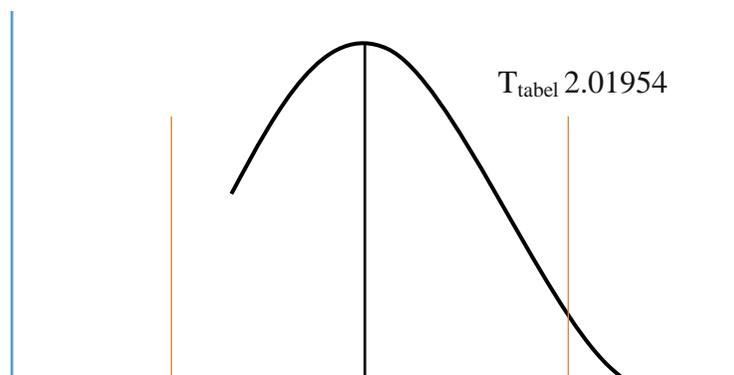
a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

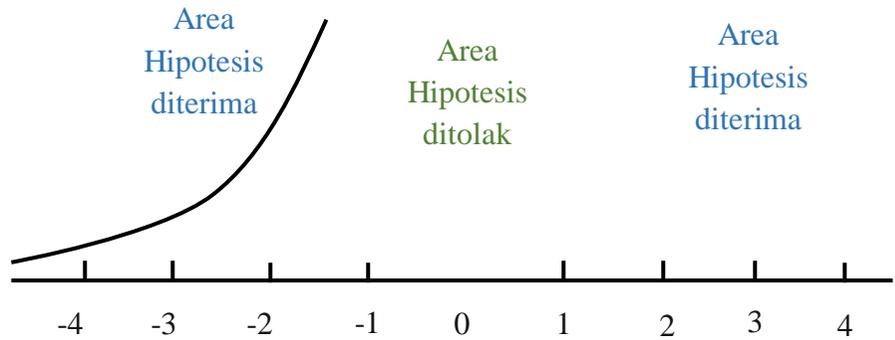
Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa  $t_{hitung}$  X1 sebesar 2.918 dan  $t_{hitung}$  X2 sebesar 3.019 dan nilai  $t_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$   $df (n-k-1) = (44-2-1) = 41$  maka besar  $t_{tabel} = 2.01954$  jadi  $t_{hitung}$  X1 dan X2  $>$  (2.918, 3.019  $>$  2.01954) dan tingkat signifikan X1 dan X2 0.05 dan 0.003 lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, yang artinya secara parsial variabel independen yaitu Motivasi dan *Locus Of Control* tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja Agen Asuransi.

## Kurva Uji t

$T_{hitung}$

X1= 2.918 dan X2=3.019





**a. Uji Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui seberapa kuat lemahnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

**Tabel 4.10**  
**Koefisien Korelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.364 <sup>a</sup>	.270	.224	2.40851	2.215

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

**Sumber : Output Data SPSS 21.0**

Berdasarkan table diatas didapat nilai R sebesar 0,364. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang masih rendah antara variabel (X) dan variabel (Y) karena berada pada interval 0,20 – 0,399 (Rendah).

**Tabel 4.11**  
**Pedoman 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

### b. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya variabel Persepsi tentang pendidikan dan tingkat pendapatan terhadap variabel Kesadaran berasuransi syariah yang besarnya dinyatakan dalam persentase. Berikut adalah uji koefisien determinasi.

**Tabel 4.13**

### Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.364 <sup>a</sup>	.270	.224	2.40851	2.215

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Pada penelitian ini nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.270. Hal ini berarti variabel Motivasi dan *Locus Of Control* dapat menjelaskan terhadap Prestasi Kerja Agen Asuransi sebesar 27,0% sedangkan sisanya sebesar  $100\% - 46.1\% = 73\%$

dipengaruhi oleh variabel lain diluar Motivasi dan Locus Of Control.

## 6. Pembahasan

Berikut ini penyajian hasil pembahasan dari penelitian diatas :

Terdapat pengaruh yang signifikan dari nilai  $t_{hitung}$  X1 sebesar 2.918 dan  $t_{hitung}$  X2 sebesar 3.019 dan nilai  $t_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$   $df (n-k-1) = (44-2-1) = 41$  maka besar  $t_{tabel} = 2.01954$  jadi  $t_{hitung}$  X1 dan X2  $>$  (2.918, 3.019  $>$  2.01954) dan tingkat signifikan X1 dan X2 0.05 dan 0.003 lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, yang artinya secara parsial variabel independen yaitu Motivasi dan *Locus Of Control* tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja Agen Asuransi.

Angka koefisien determinasi yang dilakukan pada uji determinasi diperoleh nilai *r square* sebesar 0.270 yang artinya menunjukkan bahwa Motivasi dan *Locus Of Control* dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Agen Asuransi yaitu sebesar 27.0%. Sedangkan sisanya sebesar 73% dipengaruhi oleh variabel lain

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji pengaruh Motivasi dan *Locus of control* terhadap prestasi kerja agen asuransi syariah

. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, maka kesimpulannya yang diperoleh adalah:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari nilai  $t_{hitung}$  X1 sebesar 2.918 dan  $t_{hitung}$  X2 sebesar 3.019 dan nilai  $t_{tabel}$  dengan menggunakan tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$   $df (n-k-1) = (44-2-1) = 41$  maka besar  $t_{tabel} = 2.01954$  jadi  $t_{hitung}$  X1 dan X2  $>$  (2.918, 3.019  $>$  2.01954) dan tingkat signifikan X1 dan X2 0.05 dan 0.003 lebih kecil dari 0.05. Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, yang artinya secara parsial variabel independen yaitu Motivasi dan *Locus Of Control* tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja Agen Asuransi..

2. Berdasarkan hasil output di atas diperoleh angka *R square* sebesar 0.270 yang artinya menunjukkan bahwa Motivasi dan *Locus of Control* dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Agen Asuransi yaitu sebesar 27.0%. Sedangkan sisanya sebesar 73% dipengaruhi oleh variabel lain.

## **B. Saran-Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran yang dapat diambil terkait dengan hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi Akademisi

Diharapkan pada penelitian yang akan datang, jumlah sample yang digunakan lebih banyak. Dengan sample yang relatif banyak maka hasil analisis dari penelitian yang didapatkan akan lebih akurat.

2. Bagi lembaga terkait

Hendaknya dengan penelitian ini dapat menjadi acuan PT Asuransi Jiwa Syariah Bumiputera Cabang Serang Banten untuk mempertahankan bahkan meningkatkan lagi prestasi agennya, terutama karyawan (agen). Karena berdirinya suatu

organisasi yang kuat berasal dari sumber daya manusia yang hebat pula. Bagi pihak manajemen terkait pula disarankan untuk benar-benar menanamkan pada karyawannya bahwa kerja keras, disiplin, tidak menyia-nyiakan waktu, berusaha secara maksimal/optimal untuk mencapai suatu tujuan harus dilakukan bila ingin mencapai suatu hasil yang memuaskan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran dan Terjemahnya. Departemen Agama RI. Bandung, CV. Penerbit Diponegoro, 2005.
- Anita Nnadiroh,” Pengaruh Motivasi Belajar dan *Locus of control* Terhadap Kompetensi Guru” skripsi .2015
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya, 2001.
- Burhanudin. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi* Jakarta :Prenadamedia Grup.2013
- Gefi Dyah K, “Analaisa peningkatan motivasi terhadap prestasi kerja agen asuransi pada PT. Prudential life assurance cabang Makasar”skripsi. 2012.
- Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara,2001
- Mangkunegara, A,A Anwar P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung P.T Remaja Rosda Karya. 2009
- Manullag, *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia,2001.
- Novi Puspitzszri,*Manajemen Asuransi Syariah* .Yogyakarta,Ui pres yogyakarta,2005
- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung : Pustaka Setia,2006,
- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung. Pustaka Setia,2006.

- Samsudin Sadili, *Menejemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Pustaka Setia, 2006
- Sedermayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia , Reformasi Birokrasi dan Menejemen Pegawai Negri Sipil* Bandung : Refika aditama, 2008.
- Sopiah, *Prilaku Organisasional*, Edisi Pertama. Yogyakarta : Andi,2008.
- Sugiyono. *Metode penelitian Pendidikan*, Bandung : alfabeta, 2014.
- Sugiyono. *Metode penelitian Pendidikan*, Bandung : alfabeta, 2014
- Sugiyono. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif,dan R&D*, Bandung :Alfabeta, 2011.
- Syafruddin. Alwi. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi keunggulan kompetitif*.Yogyakarta .2008
- Syafruddin. Alwi. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi keunggulan kompetitif*.Yogyakarta, 2008
- Wulandari, “Pengaruh *locus of control* Terhadap Prestasi Kerja Auditor dengan Gaya Kepemimpinan Situasional sebagai Variabel Moderating.” Skripsi, Yogyakarta. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,2017
- Zakiah Kuni, “Pengaruh *locus of control* Terhadap Kepuasan Kerja MLM” skripsi,Suarabaya. 2017