

# ANALISIS PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA AGEN PADA PT. ASURANSI ALLIANZ LIFE INDONESIA MEDAN

<sup>1\*</sup>Kristanty M N Nadapdap, <sup>2</sup>Junika Napitupulu, <sup>3</sup>Elperida Sinurat, <sup>4</sup>Chanro Sitorus,  
<sup>5</sup>Saur Melianna, <sup>6</sup>Markus Doddy Simanjuntak

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Methodist Indonesia

<sup>5</sup> Universitas Sari Mutiara Indonesia

\*e-mail: tantynatalia82@gmail.com

*Abstract: Performance is the extent to which a person has played for him in implementing organizational strategies, both in achieving specific goals related to individual roles and/or by demonstrating competencies that are stated to be relevant to the organization. The location of the study is: PT. Asuransi Allianz Life Indonesia, located at Forum Nine, 6th Floor, Jalan Imam Bonjol No.9, Medan. The research time is planned from March to June. The research population that will be used in the study is all Allianz Life Indonesia agents in Medan, totaling 319 agents. Determination of sample size in this study uses the Slovin formula so that the number of samples becomes 76 people. The research instrument uses a questionnaire and data analysis uses multiple linear regression. The results of the study showed  $F_{count}$  74.956 and the Sig. value is 0.000. It is known that the  $F_{count}$  value is  $74.956 > F_{table}$  3.122 and the Sig. value is  $0.000 < 0.05$ , then training, development together or simultaneously has a significant effect on agent performance. This is indicated by the coefficient of determination (R-Square) value of 0.673. This value can be interpreted as the training and development variables being able to influence agent performance by 67.3%, the remaining  $100\% - 67.3\% = 32.7\%$  is explained by other variables or factors.*

*Keywords: Training, Human Resource Development, Agent Performance*

**Abstrak:** Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Lokasi dilakukannya penelitian adalah: PT. Asuransi Allianz Life Indonesia yang beralamat di Forum Nine Lantai 6 jalan Imam Bonjol No.9, Medan. Waktu penelitian direncanakan dari bulan Maret sampai dengan Juni. Populasi penelitian yang akan digunakan dalam penelitian adalah seluruh agen Allianz Life Indonesia yang ada di Medan sebanyak 319 agen. penentuan ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin Sehingga jumlah sampel menjadi 76 orang. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan regresi linier berganda Hasil penelitian menunjukkan  $F_{hitung}$  74,956 dan nilai Sig. adalah 0,000. Diketahui nilai  $F_{hitung}$  74,956  $> F_{tabel}$  3,122 dan nilai Sig adalah  $0,000 < 0,05$ , maka pelatihan, pengembangan secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinejra agen. Hal ini diindikasikan oleh nilai koefisien determinasi (*R-Square*) adalah 0,673. Nilai tersebut dapat diartikan variabel pelatihan, pengembangan mampu mempengaruhi kinerja agen sebesar 67,3% sisanya sebesar  $100\% - 67,3\% = 32,7\%$  dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Pengembangan SDM, Kinerja Agen

## PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan organisasi yang didirikan oleh seseorang, sekelompok orang atau badan lain yang kegiatannya melakukan pemasaran terhadap produknya yang dilakukan secara terus menerus atau teratur dengan tujuan memperoleh keuntungan untuk kelangsungan hidup perusahaan dan memenuhi kebutuhan ekonomi manusia. Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan bahwa di kemudian hari nanti akan mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang pesat dalam



ruang lingkup usahanya. Agar tujuan tersebut dapat tercapai dengan baik, setiap perusahaan memerlukan sumber daya seperti modal, material dan mesin. Namun, sumber daya tersebut tidak berarti tanpa adanya sumber daya manusia. Untuk itu setiap perusahaan akan memerlukan sumber daya manusia karena sumber daya manusia memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang dapat digunakan untuk menggerakkan kegiatan operasional perusahaan.

Allianz Group merupakan sebuah perusahaan asuransi yang telah memulai bisnisnya di Indonesia dengan membuka kantor perwakilan di tahun 1981 dan pada tahun 1989, Allianz mulai mendirikan PT. Asuransi Allianz Utama Indonesia sebagai perusahaan asuransi umum dari Allianz. Kemudian, Allianz memasuki bisnis asuransi jiwa, kesehatan dan dana pensiun dengan mendirikan PT. Asuransi Allianz Life Indonesia pada tahun 1996. Perusahaan mulai mengalami perkembangan yang pesat hingga dikenal luas oleh kalangan masyarakat ketika membutuhkan produk asuransi. Perkembangan tersebut tentunya harus didukung oleh agen yang berkualitas dalam menawarkan produk perusahaan kepada nasabah dan memberikan pelayanan ketika nasabah membutuhkannya seperti proses *claim* dan sebagainya.

Akan tetapi, berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan, walaupun Allianz memiliki banyak agen yang berkualitas, perusahaan juga memiliki banyak agen yang dinilai kurang memiliki kualitas kerja yang baik, atau dapat dikatakan sebagai agen yang pasif dimana agen sangat jarang sekali aktif dalam memberikan pelayanan kepada nasabahnya ataupun jarang melakukan penjualan polis. Agen dapat dikatakan memiliki kinerja yang kurang baik dalam memberikan pelayanan kepada para nasabahnya seperti agen kurang memiliki penguasaan produk sehingga membuat nasabah menjadi kurang percaya dengan kualitas dari agen tersebut karena asuransi merupakan suatu hal yang serius untuk seorang nasabah sehingga keseriusan seorang agen dalam menawarkan produknya sangat menentukan perlindungannya kedepan nanti.

Kinerja seorang agen tentunya diduga dapat dipengaruhi dengan pemberian pelatihan yang baik. Pelatihan adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan berbagai prosedur yang sistematis dan teratur dengan baik dari perusahaan. Dalam hal ini, dapat diketahui bahwa perusahaan selalu memberikan pelatihan kepada seluruh agen yang ada dimana dapat diketahui bahwa perusahaan memiliki pelatihan setiap hari sabtu dimana pelatihan tersebut terdiri dari 3 sesi yaitu pagi, siang, dan sore dengan berbagai topik yang berbeda - beda sehingga agen dapat memiliki penambahan wawasan yang baik dalam melayani nasabahnya.

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka didapatkan tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja agen pada PT. Asuransi Allianz Life Indonesia Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja agen pada PT. Asuransi Allianz Life Indonesia Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja agen pada PT. Asuransi Allianz Life Indonesia Medan.

### **Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan manfaat bagi berbagai kalangan diantaranya yaitu:

1. Untuk PT. Asuransi Allianz Life Indonesia  
Sebagai dasar peningkatan kinerja agen di masa yang akan datang dengan peningkatan pada pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.
2. Bagi Akademisi  
Sebagai tambahan referensi kepustakaan yang dapat digunakan mahasiswa khususnya Jurusan Manajemen mengenai variabel pelatihan, pengembangan sumber daya manusia dan kinerja.
3. Bagi Penulis  
Sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis mengenai pengaruh dari pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.



## KAJIAN TEORI

### Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2016), “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

### Pelatihan

Menurut (Tobari, 2015), “Pelatihan merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam mengarahkan para pegawainya untuk menguasai berbagai keterampilan dan pengetahuan tertentu secara sistematis dalam melaksanakan tugas-tugas yang diamanahkan.”

Menurut (Aly, 2018), “Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.”

Menurut (Hasibuan, 2016), dalam melakukan pelatihan hendaknya terdapat beberapa hal sebagai berikut:

1. Sasaran
2. Kurikulum
3. Sarana
4. Pelatih

### Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut (Darmadi, 2018), “Pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi yang berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.”

Menurut (Idris & Amiruddin, 2016), “Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan melalui pendidikan dan latihan.”

Menurut (Idris & Amiruddin, 2016), agar pengembangan mencapai hasil yang optimal, maka pengembangan harus mendasarkan pada hal yaitu:

1. Penentuan kebutuhan
2. Penetapan isi program
3. Pelaksanaan program
4. Penilaian pelaksanaan program

### Kinerja

Menurut (Sinaga et al., 2020), “Kinerja adalah tingkat prestasi atau hasil nyata seseorang yang dihitung secara periodik baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya sebagai hasil kewenangan dan tanggung jawab sebuah pekerjaan dalam suatu perusahaan atau organisasi.”

Menurut (Wibowo, 2017), “Kinerja dapat dipandang sebagai suatu proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.”

Menurut (Afandi, 2016), kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja
2. Kualitas Kerja
3. Pengetahuan Pekerjaan
4. Inisiatif

### Hipotesis

H<sub>1</sub> : Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja agen pada PT. Asuransi Allianz Life Indonesia Medan.

H<sub>2</sub> : Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja agen pada PT. Asuransi Allianz Life Indonesia Medan.

H<sub>3</sub> : Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja agen pada PT. Asuransi Allianz Life Indonesia Medan.



## METODE PENELITIAN

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dilakukannya penelitian adalah: PT. Asuransi Allianz Life Indonesia yang beralamat di Forum Nine Lantai 6 jalan Imam Bonjol No.9, Medan. Waktu penelitian direncanakan dari bulan Maret 2021 sampai dengan Juni 2021.

### Populasi dan sampel

Populasi penelitian yang akan digunakan dalam penelitian adalah seluruh agen Allianz Life Indonesia yang ada di Medan sebanyak 319 agen.

Untuk menentukan jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus Slovin sebagai berikut

$$n = \frac{319}{1 + 319(0,1)^2} = 76,13$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 76 orang.

Penelitian ini terdiri dari variabel terikat dan variabel bebas. Adapun uraian dari variabel-variabel tersebut adalah variabel bebas Pelatihan ( $X_1$ ) dan Pengembangan SDM ( $X_2$ ), sedangkan variabel terikat yaitu minat Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Untuk mengumpulkan data, maka dilakukan teknik pengumpulan data kuesioner yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya.

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui ada tidak pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Agen.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

$Y$  = Nilai variabel dependen (Kinerja)

$a$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi (Nilai peningkatan atau penurunan variabel  $X_1$ )

$b_2$  = Koefisien regresi (Nilai peningkatan atau penurunan variabel  $X_2$ )

$X_1$  = Variabel independen (Pelatihan)

$X_2$  = Variabel independen (Pengembangan Sumber Daya Manusia)

$e$  = Persentase kesalahan (5%)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Normalitas

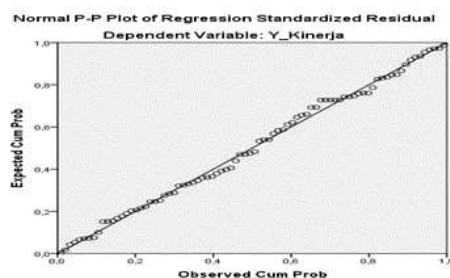
Pengujian normalitas variabel digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal.

**Tabel 1. Uji Normalitas**

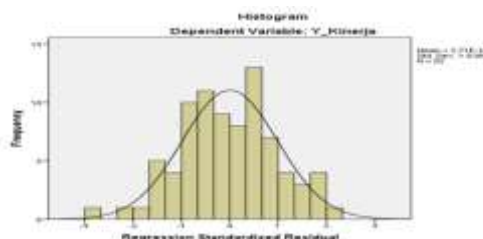
| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 82                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | 0                       |
|                                    | Std. Deviation | 2,469233                |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | 0,059                   |
|                                    | Positive       | 0,046                   |
|                                    | Negative       | -0,059                  |
| Test Statistic                     |                | 0,059                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | ,200 <sup>c,d</sup>     |

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 1 diketahui nilai probabilitas  $p$  atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Karena nilai probabilitas  $p$ , yakni 0,200, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.





**Gambar 1. Uji Normalitas Normal Probability Plot**



**Gambar 2. Uji Normalitas Histogram**

Gambar 1 merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan *normal probability plot*, sementara pada Gambar 2 merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan histogram. Diketahui pada Gambar1, titik - titik menyebar di sekitar garis diagonal, sementara pada Gambar 2, terlihat kurva berbentuk kurva normal, sehingga data berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Untuk memeriksa apakah terjadi multikolinearitas atau tidak dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai VIF yang lebih dari 10 diindikasikan suatu variabel bebas terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2013).

**Tabel 2. Uji Multikolinearitas**

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                         |       |
|---------------------------|------------------|-------------------------|-------|
| Model                     |                  | Collinearity Statistics |       |
|                           |                  | Tolerance               | VIF   |
| 1                         | (Constant)       |                         |       |
|                           | Pelatihan        | ,773                    | 1,293 |
|                           | Pengembangan SDM | ,773                    | 1,293 |

a. Dependent Variable: Kinerja Agen

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 2, nilai VIF dari Pelatihan adalah 1,293, dan nilai VIF dari Pengembangan SDM adalah 1,293. Dikarenakan seluruh nilai VIF < 10, maka disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji statistik Spearman's rho dipilih karena lebih dapat menjamin keakuratan hasil dibandingkan dengan uji grafik plot yang dapat menimbulkan bias. Uji Spearman's rho dilakukan dengan mengorelasi variabel bebas terhadap nilai *unstandardized* residual-nya terhadap variabel dependen.

**Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas dengan Spearman's Rho**

| Correlations   |                  |                         |           |                  |                         |
|----------------|------------------|-------------------------|-----------|------------------|-------------------------|
|                |                  |                         | Pelatihan | Pengembangan SDM | Unstandardized Residual |
| Spearman's rho | Pelatihan        | Correlation Coefficient | 1,000     | ,249*            | -,088                   |
|                |                  | Sig. (2-tailed)         | .         | ,030             | ,450                    |
|                |                  | N                       | 76        | 76               | 76                      |
|                | Pengembangan SDM | Correlation Coefficient | ,249*     | 1,000            | -,130                   |
|                |                  | Sig. (2-tailed)         | ,030      | .                | ,264                    |
|                |                  | N                       | 76        | 76               | 76                      |
|                |                  | Correlation Coefficient | -,088     | -,130            | 1,000                   |

|  |                         |                 |      |      |    |
|--|-------------------------|-----------------|------|------|----|
|  | Unstandardized Residual | Sig. (2-tailed) | ,450 | ,264 | .  |
|  | N                       |                 | 76   | 76   | 76 |

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 3 diketahui nilai sig. (2-tailed) dari Pelatihan adalah  $0,450 > 0,05$ , dan sig. (2-tailed) dari variabel Pengembangan SDM adalah  $0,264 > 0,05$ . Diketahui seluruh nilai sig. (2-tailed) dari masing - masing variabel bebas di atas 0,05, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*).

**Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda**

| Model            | Coefficients <sup>a</sup>   |                           |      |
|------------------|-----------------------------|---------------------------|------|
|                  | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients |      |
|                  | B                           | Std. Error                | Beta |
| (Constant)       | 10,263                      | 1,681                     |      |
| Pelatihan        | ,328                        | ,053                      | ,472 |
| Pengembangan SDM | ,361                        | ,057                      | ,483 |

a. Dependent Variable: Kinerja Agen

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 10,263 + 0,328X_1 + 0,361X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut:

1. Diketahui nilai konstanta adalah 10,263. Nilai tersebut dapat diartikan apabila Pelatihan dan Pengembangan SDM tidak berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Agen, maka nilai variabel dependen Kinerja Agen adalah 10,263.
2. Diketahui nilai koefisien regresi dari Pelatihan adalah 0,328. Nilai tersebut dapat diartikan ketika Pelatihan naik sebesar 1 satuan, maka Kinerja Agen meningkat sebesar 0,328.
3. Diketahui nilai koefisien regresi dari Pengembangan SDM adalah 0,361. Nilai tersebut dapat diartikan ketika Pengembangan SDM naik sebesar 1 satuan, maka Kinerja Agen sebesar 0,361.

#### Uji Hipotesis

##### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat.

**Tabel 5. Uji Pengaruh Simultan dengan Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
|                    | Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 806,125        | 2  | 403,062     | 74,956 | ,000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 392,546        | 73 | 5,377       |        |                   |
|                    | Total      | 1198,671       | 75 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Agen  
b. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Pelatihan

Berdasarkan Tabel 5, diketahui nilai  $F_{hitung}$  74,956 dan nilai Sig. adalah 0,000. Diketahui nilai  $F_{hitung}$   $74,956 > F_{tabel}$  3,122 dan nilai Sig adalah  $0,000 < 0,05$ , maka Pelatihan dan Pelatihan SDM secara bersama - sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Agen.

##### Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 6**

**Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | t     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error |       |      |
| 1 (Constant)              | 10,263                      | 1,681      | 6,106 | ,000 |





|                  |      |      |       |      |
|------------------|------|------|-------|------|
| Pelatihan        | ,328 | ,053 | 6,192 | ,000 |
| Pengembangan SDM | ,361 | ,057 | 6,341 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Agen

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 6 diperoleh hasil:

1. Diketahui nilai koefisien dari Pelatihan adalah 0,328, yakni bernilai positif. Hal ini berarti Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Agen. Diketahui nilai *Sig* dari variabel Pelatihan adalah 0,000 < 0,05 dan  $t_{hitung} 6,192 > t_{tabel} 1,992$ , maka Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Agen.
2. Diketahui nilai koefisien dari Pengembangan SDM adalah 0,361, yakni bernilai positif. Hal ini berarti Pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap Kinerja Agen. Diketahui nilai *Sig* dari variabel Pengembangan SDM adalah 0,000 < 0,05 dan  $t_{hitung} 6,341 > t_{tabel} 1,992$ , maka Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Agen.

#### Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan suatu nilai (nilai proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel - variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel terikat.

**Tabel 7. Koefisien Determinasi**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | ,820 <sup>a</sup> | ,673     | ,664              | 2,319                      |

a. Predictors: (Constant), Pengembangan SDM, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Agen

Berdasarkan Tabel 7, diketahui nilai koefisien determinasi (*R-Square*) adalah 0,673. Nilai tersebut dapat diartikan variabel Pelatihan dan Pengembangan SDM mampu mempengaruhi Kinerja Agen sebesar 67,3% sisanya sebesar 100% - 67,3% = 32,7% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

#### Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Agen.

Berdasarkan hasil uji-t didapatkan nilai sig. Pelatihan ( $X_1$ ) yaitu sebesar 0,004 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ), yang berarti Pelatihan terdapat pengaruh signifikan atau berpengaruh positif terhadap Kinerja Agen Pada PT. Asuransi Allianz Life Indonesia Medan. Hal ini sesuai dengan penelitian Pingkan Marsoit, Greis Sendow, Farlane Rumokoy (2017) yang menyatakan bahwa Secara parsial variabel pelatihan, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia.

2. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Agen.

Berdasarkan hasil uji-t didapatkan nilai sig. Pengembangan SDM ( $X_2$ ) yaitu sebesar 0,004 yang berarti lebih kecil dari 0,05 ( $0,004 < 0,05$ ), yang berarti Pengembangan SDM terdapat pengaruh signifikan atau berpengaruh positif terhadap Kinerja Agen Pada PT. Asuransi Allianz Life Indonesia Medan. Hal ini sesuai dengan penelitian Aditya P. Ishak, Agus S. Soegoto dan Irvan Trang (2016) yang menyatakan bahwa Secara parsial variabel pelatihan, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. Secara parsial variabel lingkungan kerja, pelatihan dan pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Manado.

3. Pengaruh Simultan Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja agen PT. Asuransi Allianz Life Indonesia Medan Berdasarkan hasil uji simultan dengan uji F, diketahui F hitung 74,956 dan nilai *Sig.* adalah 0,000. Diketahui nilai  $F_{hitung} 74,956 > F_{tabel} 3,122$  dan nilai *Sig* adalah  $0,000 < 0,05$ , maka Pelatihan dan Pelatihan SDM secara bersama - sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Agen. Hal ini sesuai dengan penelitian (Lolowang & Lumintang, 2016) yang menyatakan bahwa Secara simultan variabel pelatihan dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado.



## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Seluruh variable bebas Pelatihan dan Pengembangan SDM mampu mempengaruhi Kinerja Agen sebesar 67,3% sisanya sebesar  $100\% - 67,3\% = 32,7\%$  dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya yang tidak disebutkan dalam penelitian ini
2. Berdasarkan hasil uji simultan dengan uji F, diketahui  $F_{hitung} 74,956$  dan nilai Sig. adalah 0,000. Diketahui nilai  $F_{hitung} 74,956 > F_{tabel} 3,122$  dan nilai Sig adalah  $0,000 < 0,05$ , maka Pelatihan dan Pelatihan SDM secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Agen.
3. Diketahui nilai koefisien dari Pelatihan adalah 0,328, yakni bernilai positif. Hal ini berarti Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Agen. Diketahui nilai Sig dari variabel Pelatihan adalah  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 6,192 > t_{tabel} 1,992$ , maka Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Agen.
4. Diketahui nilai koefisien dari Pengembangan SDM adalah 0,361, yakni bernilai positif. Hal ini berarti Pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap Kinerja Agen. Diketahui nilai Sig dari variabel Pengembangan SDM adalah  $0,000 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 6,341 > t_{tabel} 1,992$ , maka Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Agen.

### Saran

Saran Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Pelatihan yang dilakukan hendaknya lebih mengarah ke pengembangan dan harus selalu diperbarui.
2. Pemberian materi pelatihan harus sesuai dengan perkembangan teknologi sehingga dapat mendukung kinerja karyawan.
3. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan hendaknya harus dianggap sebagai proses untuk menciptakan tenaga kerja yang handal sesuai dengan disiplin ilmu masing-masing karyawan.
4. Untuk mempertahankan kinerja yang sudah dicapai, maka sebaiknya perusahaan mempertahankan dan meningkatkan kualitas program pelatihan yang ada supaya kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik lagi.

Untuk Peneliti Selanjutnya

Saran yang dapat diberikan untuk peneliti mendatang adalah: Sebaiknya variabel penelitian dapat ditambah dengan variable - variabel independen lainnya seperti Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan sehingga penelitian terhadap Kinerja dapat dijelaskan dengan lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badjo, Nurdin & Shaleh Mahadin. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: Aksara Timur.
- Chairina, Raden Roro Lia. 2019. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Kinerja Perawat Rumah Sakit). Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Darmadi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Fauzi, Akhmad & Rusdi Hidayat Nugroho. 2020. Manajemen Kinerja. Penerbit: Airlangga University Press, Surabaya.
- Fitriah, & Luthfiyah. 2017. Metodologi Penelitian; Penelitian Kuantitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus. Jawa Barat: Jejak Publisher.
- Haryono, A., Purba, T., & Sipayung, T. (2024). Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Di Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan. Manajemen: Jurnal Ekonomi, 6(3), 624-638
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlina, Vivi. 2019. Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Idris, & Amiruddin. 2016. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Indahningwati, Asmara & Novianto Eko Nugroho. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Irzal. 2016. Dasar - Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Jakarta: Kencana.





- Ishak, Aditya, Agus Soegoto & Irvan Trang. 2016. Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Manado. Jurnal EMBA.
- Mahdaly, N., & Ginting, R. S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Organizational Citizhenship Behaviour Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Frontliner PT Bank XXX Medan. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(2), 176-190
- Razmayanti, A. R., & Kusuma, S. F. (2024). Pengaruh Kompensasi, Loyalitas Karyawan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 206-215
- Sijabat, M., & Purba, E. (2020). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian terhadap Pengembangan Karir di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 2(1), 40–53. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.342>
- Sudaryo, Yoyo, Agus Wibowo & Nunung Ayu Sofiati. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.
- Tambunan, Toman Sony. 2016. *Glosarium Istilah Pemerintahan*. Prenadamedia Group: Jakarta.
- Tarigan, V., & Tarigan, W. J. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Kantor Cabang Pematangsiantar: Analysis Of Organizational Culture And Job Satisfaction That Affect Emoloyee Performance In The Bank Mega Branch Office Trading Siantar. *Jurnal Edueco*, 3(2), 38-50
- Tobari, H. 2015. *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Tohardi, Ahmad. 2019. *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial + Plus*. Tanjungpura University Press.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.496>
- Yuliana, L., & Kustiwa, A. (2024). Manfaat Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM)(Studi Kasus Di Laundry Pondok Pesantren Pembangunan Sumur Bandung). *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 7-13

