

Tersedia online di <https://ejournal.unisbablitar.ac.id/index.php/akuntabilitas>
 <https://doi.org/10.35457/xxx>


Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Agen

Tutik Winarsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN

email: twinarsih@stieyapan.ac.id

ABSTRAK

Kata kunci:
Pelatihan
Disiplin kerja
Kinerja agen

Keywords:
Training
Work Discipline
Agent Performance

Style APA:
Tutik Winarsih (2023) Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Agen. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 15(2), 2023. Hal 60-72.

Penelitian ini tujuannya untuk mengeksplorasi bagaimana pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh pada kinerja agen di cabang PT Prudential Life Assurance Surabaya. Fokus utamanya adalah mengecek variabel independen, yakni pelatihan dan disiplin kerja, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja agen. Ada 55 responden dari PT Prudential Life Assurance cabang Surabaya yang terlibat dalam penelitian ini. Dengan metode penelitian kuantitatif dengan kuesioner buat nyoba-ngukur pengaruh pelatihan dan disiplin kerja pada kinerja agen. Data yang dikumpulkan dianalisis pake IBM Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 25. Hasil penelitian ini nunjukkin bahwa pelatihan bawa dampak positif dan bermakna buat kinerja agen, dan disiplin kerja juga punya dampak positif dan berarti buat kinerja agen di cabang PT Prudential Life Assurance Surabaya.

ABSTRACT

This study was all about checking out how training and work discipline affect the performance of agents at PT Prudential Life Assurance Surabaya branch. We mainly focused on looking at the independent variables, which are training and work discipline, and how they influence the agents' performance, which is the dependent variable. We had 55 people from the Surabaya branch of PT Prudential Life Assurance taking part in this research. We used a questionnaire to measure how training and work discipline impact the agents' performance, and then we crunched the numbers using IBM Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 25. The results of the study show that training has a positive and meaningful effect on agents' performance, and work discipline also has a positive and significant impact on the performance of agents at the Surabaya branch of PT Prudential Life Assurance.

PENDAHULUAN

Pada intinya, sumber daya manusia itu jadi kunci di organisasi atau suatu perusahaan. Apabila karyawan yang punya peran penting tidak kompeten, maka operasional dan tujuan organisasinya juga akan berdampak (Setiawan, 2013). Memberikan penghargaan yang fair ke semua sisi karyawan itu penting guna menciptakan SDM yang oke dan hasil kerja yang baik di organisasi. Penghargaan

yang adil ini mencakup pengakuan atas prestasi kerja, penghargaan finansial, kesempatan pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang positif.

Peran setiap orang dan tim dianggap sangat penting dalam suatu usaha karena mereka merupakan faktor utama yang dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan usaha tersebut. Tenaga kerja yang terlibat di dalam suatu bisnis memanglah krusial, karena mereka yang meng-handle segala tugas dan tanggung jawab dengan peran yang super penting. Setiap individu dalam tim memiliki keahlian, pengetahuan, dan pengalaman yang berbeda-beda. Mereka membawa kontribusi unik dan beragam yang dapat memperkaya proses kerja dan mencapai tujuan bersama. Di dalam tim, masing-masing individual punya job desk yang jelas sesuai dengan keahlian dan minat mereka. Misalnya, seorang manajer bertanggung jawab untuk mengatur dan mengarahkan tim, sementara seorang ahli pemasaran bertanggung jawab untuk mengembangkan strategi pemasaran yang efektif. Peran setiap individu dalam tim juga dapat saling melengkapi. Contoh sederhananya, orang yang ahli teknis kerja sama dengan yang ahli manajemen proyek, dan hasil yang didapat akan maksimal (Bangun, 2012). Maka, perlu kolaborasi dan teamwork antar tim agar tujuan Bersama tercapai. Selain itu, peran setiap individu dan tim juga berdampak pada produktivitas dan efisiensi usaha. Ketika setiap orang memahami peran dan tanggung jawab mereka dengan baik, mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan efektif. Dengan memakai keahlian dan pengetahuan yang mereka punya sebaik mungkin, mereka bisa menciptakan hasil yang diinginkan. Jadi, pekerja yang trampil dan sudah diajari akan jadi kunci guna menambah kualitas dan jumlah produksi. Namun, peran setiap individu dan tim juga dapat menjadi faktor yang menentukan kegagalan usaha.

Disamping hal tersebut, tim kerja yang bagus juga bisa kerja dengan ciamik dan hasil yang maksimal. Mereka memiliki kemampuan untuk mengelola waktu, sumber daya, dan tugas dengan baik. Lalu, mereka juga punya skill komunikasi yang oke, jadi bisa kerja sama dengan baik sama temen-temen kerja dan pelanggan. Perusahaan dengan tim HR yang kompak bisa bikin suasana kerja jadi asik dan positif. Mereka memiliki sikap yang profesional, etika kerja yang tinggi, dan komitmen terhadap keberhasilan perusahaan. Terus, mereka punya semangat tinggi

buat terus belajar dan berkembang, jadi bisa kasih kontribusi yang bermanfaat buat perusahaan.

Tapi, jikalau perusahaan tidak punya tim kerja yang baik, akibatnya bakal ada berbagai masalah yang muncul. Mereka mungkin tidak mampu menghasilkan produk atau layanan yang berkualitas, sehingga kehilangan kepercayaan pelanggan. Mereka juga mungkin tidak mampu menghadapi persaingan yang ketat di pasar, sehingga kehilangan pangsa pasar. Dengan ini, pimpinan perusahaan harus pandai atur-atur kehadiran karyawan supaya kinerja mereka makin mantap. Sekarang ini, perusahaan dihadapkan pada tuntutan untuk bersaing agar tetap unggul di industri mereka dan mendapatkan keuntungan yang maksimal.

Seberapa bagus seorang karyawan bekerja dapat dilihat dari sejauh mana dia bisa menyelesaikan tugas sesuai dengan standar perusahaan. Gary (2017) menyebutkan bahwa penilaian kinerja adalah cara untuk mengevaluasi karyawan dengan membandingkan kinerja mereka dari masa lalu hingga saat ini. Jadi, kalau karyawan bisa menyesuaikan diri dengan standar yang udah ditetapkan sama perusahaan, berarti mereka udah dianggap kerja dengan baik.

Kesuksesan tujuan perusahaan sangat bergantung pada hasil kerja yang bagus. Sebaliknya, tujuan perusahaan nggak akan kesampaian tanpa karyawan yang kerjanya sesuai standar. Jadi, manajemen perusahaan harus banget mendukung karyawan, jadi pemimpin yang oke, bikin karyawan puas, dan dengerin masukan dari karyawan buat mencapai tujuan perusahaan.

Kartodikromo et al. (2017) menyorot jika pelatihan itu seperti proses singkat yang rapi dan teratur buat nambahin pengetahuan dan skill teknis buat karyawan non-supervisor. Di sisi beda, disiplin kerja, yang Sidanti (2015) artikan, melibatkan pelatihan pikiran dan karakter biar bisa pegang kendali diri dan taat aturan. Disiplin kerja bisa ditingkatin lewat pelatihan resmi dan non-resmi, juga motivasi yang bagus (Harlie, 2012).

Pelatihan yang bagus perlu dukungan dari semua pihak, baik manajemen, penyelenggara pelatihan, dan peserta pelatihan. Misalnya, di PT Prudential Life Assurance cabang Surabaya, mereka mengadakan pelatihan yang benar-benar fokus dan giat buat naikin kemampuan kerja karyawan sehari-hari. Perusahaan juga rajin

ngawasi kedisiplinan karyawan, termasuk seberapa rajin dan bagus mereka ngerjain tugas.

Tabel 1. Pencapaian PT. Prudential Life Assurance Cabang Surabaya Kota

Tahun	Target	Pencapaian	Presentase
2019	16.000.000.000	14.200.000.000	88%
2020	23.000.000.000	22.000.000.000	96%
2021	16.000.000.000	11.000.000.000	67%
2022	16.000.000.000	9.200.000.000	55%

Sumber: Er. PT Prudential Life Assurance Cabang Surabaya Kota (2022)

Dari info yang didapat tentang semangat dan hasil kerja semua pekerja, terlihat ada penurunan yang cukup nyata. Karyawan merasa jika target yang dikasih super tinggi, apalagi ngeliat persaingan yang ketat di industri asuransi, entah bagi perusahaan asuransi lain atau sama temen-temen kerja sendiri. Pekerja pada ngerasa ada tekanan dari perusahaan buat capai tujuan itu. Efisiensi karyawan itu artinya kemampuan buat ngerjain tugas-tugas yang udah ditetapkan sama organisasi, yang juga jadi petunjuk seberapa efisien organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya.

Bagaimana seorang karyawan tampil itu keliatan dari apa yang orang tersebut lakuin, gambarnya, dan hasil kerja yang dihasilkan, baik yang keliatan secara fisik maupun yang nggak, sesuai dengan panduan, kegiatan, dan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan pengetahuan, sikap, dan keterampilannya (Kudsi et al., 2018). Kinerja atau hasil kerja itu melibatkan seberapa bagus dan seberapa banyak hasil kerja yang dicapai sama seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dikasih ke dia (Lolowang et al., 2016). Lebih jauh, Lolowang et al. (2016) menyorot, efisiensi atau prestasi kerja itu hasil kerja seseorang waktu mengerjakan tugas yang diberikan, yang dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, keseriusan, dan waktu.

Pelatihan itu artinya panduan buat bimbing karyawan, entah yang baru masuk atau yang udah lama, agar mereka bisa mengerti keterampilan dasar yang dibutuhin di pekerjaan mereka (Dessler & Varrkey, 2005). Menurut Ningrum et al. (2013), pelatihan itu layaknya proses yang sistematis buat ubah tingkah laku karyawan supaya bisa mencapai tujuan organisasi. Jadi, pelatihan itu bikin lingkungan di mana karyawan bisa nyerah atau ngelajar sikap kerja, keterampilan, kemampuan, pengetahuan, dan tingkah laku tertentu.

Jadi, esensi dari disiplin kerja itu sebenarnya ada di sikap dan tingkah laku seseorang yang ngasih gambaran tentang “ketaatan, kesesuaian, kesetiaan, kebenaran, dan ketertiban terhadap aturan di perusahaan atau organisasi, beserta norma-norma sosial yang berlaku” (Safitri, 2013). Safitri (2013), memperjelas jika yang paling krusial dalam disiplin itu adalah niat dan kemauan individu untuk taat sama aturan perusahaan dan norma sosial. Jadi, intinya, karyawan dianggap rajin kalau mereka benar-benar paham dan dengan senang hati menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan bagus. Apabila karyawan tidak disiplin, perusahaan bakal susah buat mencapai tujuannya.

METODE PENELITIAN

Untuk penelitian ini, kita memutuskan mengambil semua orang yang jadi perwakilan di PT Prudential Life Insurance, totalnya 65 orang, sebagai populasi. Untuk sampelnya, itu bagian dari jumlah dan karakteristik populasi yang kita ambil buat penelitian ini (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini, metode Sampling Jenuh (sensus) digunakan buat ambil sampelnya (Ferdinand, 2014). Menurut Sugiyono (2014), Sampling Jenuh (hitungan) itu metodenya kita ambil seluruh anggota populasi jadi sampelnya. Jadi, buat penelitian ini, kita mengambil semua orang yang jadi perwakilan di PT Prudential Life Insurance, totalnya 65 orang. Dalam hal analisisnya memakai IBM Statistical Product and Service Solution (SPSS) 25 versi Statistics. Dalam uji instrumennya, kita cek validitasnya, di mana instrumennya dianggap valid kalo r hitung $\geq r$ tabel dengan tingkat signifikansi 5%. Dan, untuk memastikan keandalan perangkat dilakuakn dengan uji reliabilitasnya, dianggap andal apabila faktor keandalannya $\geq 0,6$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk menilai hubungan antar variabel, sementara koefisien determinasi (R^2) mengindikasikan akurasi model, dengan nilai R^2 mendekati satu menunjukkan model yang lebih akurat. Uji validitas instrumen ini melibatkan tiga variabel: pendidikan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja agen (Y). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r tabel hitung dengan derajat kebebasan (df) = $n - 2$, di mana $n = 55$. Besarnya df dapat dihitung sebagai $55 - 2 =$

53, dengan $\alpha = 0,05$ dan uji dua sisi, sehingga r tabel = 0,265. Hasil uji validitas disajikan dalam tabel berikut.

Koefisien korelasi (R) dipakai buat lihat seberapa erat hubungan antar variabel, sementara koefisien determinasi (R^2) nunjukin seberapa akurat modelnya, kalau nilai R^2 mendekati satu artinya modelnya lebih akurat. Untuk mengecek instrumen penelitian ini, kita melihat tiga variabel: pendidikan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kinerja agen (Y). Buat uji validitasnya, kita membandingin r tabel sama r hitung dengan derajat kebebasan (df) = $n - 2$, di mana $n = 55$. Jadi, df -nya bisa dihitung sebagai $55 - 2 = 53$, dengan $\alpha = 0,05$ dan uji dua sisi, jadi r tabel = 0,265. Hasil uji validitasnya bisa dilihat pada berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_1)

No	Indikator	Koefisien Korelasi	R tabel	Keterangan
1	Insruktur	0,727	0,265	Valid
2	Materi	0,816	0,265	Valid
3	Metode	0,780	0,265	Valid
4	Peserta	0,733	0,265	Valid
5	Tujuan Pelatihan	0,483	0,265	Valid

Sumber: Data primer (diolah), 2022

Terlihat di tabel 2 di atas, nilai koefisien korelasi pada indikator pendidikan lebih tinggi dibandingkan r tabel, yang nilainya 0,265. Jadi, bisa dikatakan bahwa semua indikator yang dipakai buat ukur variabel pendidikan (X_1) itu dianggap valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validasi Variabel Disiplin Kerja (X_2)

No	Indikator	Koefisien Korelasi	R tabel	Keterangan
1	Disiplin Waktu	0,804	0,265	Valid
2	Disiplin Peraturan	0,788	0,265	Valid
3	Disiplin Tanggung Jawab	0,721	0,265	Valid

Sumber: Data primer (diolah), 2022

Tabel 3 memperlihatkan nilai koefisien korelasi untuk indikator disiplin kerja lebih tinggi dari nilai r tabel, yang nilainya 0,265. Jadi, bisa disimpulkan bahwa semua indikator yang dipake buat ukur variabel disiplin kerja (X_2) itu juga dianggap valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validasi Variabel Kinerja Agen (Y)

No	Indikator	Koefisien Korelasi	R tabel	Keterangan
1	Kualitas	0,692	0,265	Valid
2	Kuantitas	0,780	0,265	Valid
3	Ketepatan Waktu	0,825	0,265	Valid
4	Efektifitas	0,633	0,265	Valid
5	Komitmen Kerja	0,705	0,265	Valid

Sumber: Data primer (diolah), 2022

Tabel 4 di atas, terlihat nilai koefisien korelasi buat indikator kinerja agen lebih besar dibanding r tabel, yang nilainya 0,265. Jadi, keseluruhan indikator yang dipakai buat mengukur variabel kinerja agen (Y) dianggap valid.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Indikator	Cronbach's Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,762	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,655	0,60	Riliabel
Kinerja Agen (Y)	0,775	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer (diolah), 2022

Dilihat di Tabel 5, nilai Cronbach's alpha semua variabel sekitar 0,60. Jadi, bisa dibilang semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini cukup andal. Intinya, koefisien korelasi ngebantu menentukan seberapa kuat hubungan antara variabel kontrol dan variabel yang dipengaruhi. Makin besar nilai R, model regresinya makin baik dipakai karena bisa menjelaskann semua variasi di variabel terikatnya. Selain hal tersebut, koefisien determinasi (R²) juga berguna buat memprediksi seberapa besar pengaruh dari variabel Pelatihan (X1) dan Jenis Pekerjaan (X2) ke kinerja agen (Y), asal hasil uji F-nya signifikan di analisis regresi.

Tabel 6. Hasil Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,791a	0,626	0,611	1,366

Sumber: Data primer (diolah), 2022

Dari tabel 6, kita bisa mendapat nilai R-nya tuh 0,791 alias 79,1%, yang artinya hubungan antara aktivitas agen (Y) sama pendidikan (X1) dimana terdapat asosiasi lumayan erat, dan disiplin kerja (X2) juga ada korelasi kuat. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,626 atau 62,6%. Jadi, artinya sekitar 62,6% dari seluruh bagian yang dijelaskan itu berasal dari variabel yang kita kendalikan. Sisanya, variabel lain yang tak masuk dalam model penelitian ini ikut mengaruhi.

Tabel 7. Hasil Uji Kelayakan Model (F)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	162,282	2	81,141	43,470	0,000b
	Residual	97,063	52	1,867		
	Total	259,345	54			

Sumber: Data primer (diolah), 2022

Lihat Tabel 7, menunjukkan pengaruh dari pendidikan dan disiplin kerja secara bersamaan ke performa agen. Jadi, hasil F hitungnya sekitar 43,470, dan kalau diliat di taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$) dengan pembilang df (N1) = 3 dan penyebut df (N2) = n - k (55 - 3 = 52), kita bisa melihat jika F tabelnya sebesar 2,78. Apabila, kita bandingin F hitung sama F tabel, keliatan kalau F hitung (43,470) lebih besar dari F tabel (2,78) dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Jadi, kita bisa tolak H₀ dan terima H_a. Intinya, ada pengaruh yang bermakna antara pendidikan (X1) dan pelatihan kerja (X2) ke kinerja perwakilan cabang PT Prudential Life Assurance Surabaya.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,661	2,122		0,783	0,437
	Pelatihan	0,520	0,089	0,539	5,871	0,000
	Disiplin Kerja	0,702	0,158	0,407	4,432	0,000

Sumber: Data primer (diolah), 2022

Dari tabel 8 kita bisa lihat hasil regresinya. Nilai a (yang tetap) itu 1,661, b1 nya 0,520, dan b2 nya 0,702. Jadi, rumus regresinya yaitu: $Y = 1,661 + 0,520X_1 + 0,702X_2$.

Dari rumus regresi di atas, kita bisa lihat semua variabelnya positif. Jadi, apabila kita tingkatkan pelatihan dan disiplin kerja, kinerja agen PT Prudential Life Assurance bakal naik. Untuk penjelasannya: a = 1,661 itu konstanta, jadi jika pelatihan dan disiplin kerja nol, kinerjanya tetep 1,661. Selain itu, b1 = 0,520 itu koefisien buat variabel pelatihan (X1). Artinya, kalo variabel X1 naik satu satuan, kinerjanya naik 0,520, asumsinya variabel yang lain tetap. Sama halnya dengan b2 = 0,702 buat variabel disiplin kerja (X2). Jadi, kalo variabel X2 naik satu satuan, kinerjanya naik 0,702, dengan asumsi variabel yang lain tetap.

Selain hal tersebut, kita juga punya hasil uji t yang nunjukkan pengaruh masing-masing variabel bebas X ke variabel terikat Y, dimana:

Selain itu, data uji t menunjukkan efek dari tiap tiap variable:

1. Jadi, hasil uji untuk: pelatihan (X1) berdampak bermakna dan penting untuk performa agen (Y) di PT Prudential Life Assurance cabang Surabaya. Terlihat dari nilai uji t-nya, X1 punya pengaruh yang signifikan dengan nilai sig. 0,000, lebih kecil dari 0,05. T hitungnya juga besar, 5,871, yang lebih dari nilai t tabel 1,674. Jadi, bisa dijelaskan bahwa pendidikan (X1) membuat agen jadi lebih efisien. Jadi, kita menolak hipotesis nol (Ho) dan menerima hipotesis alternatif (Ha), yang berarti pelatihan berpengaruh membuat kinerja agen jadi lebih baik di PT Prudential Life Assurance cabang Surabaya.

2. Pengaruh disiplin kerja (X2) ke kemampuan kerja agen (Y), dari hasil uji t, nilai signifikansinya 0,000. Artinya, nilai signifikansinya lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 dan nilai t hitungnya 4,432, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,674. Jadi, kesimpulannya, kita bisa terima hipotesis alternatif (Ha) dan tolak hipotesis nol (Ho). Artinya, disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap efisiensi agen (Y) di PT Prudential Life Assurance cabang Surabaya.
3. Hasil ujinya lainnya dimana: pelatihan (X1) benar-benar berdampak bagus dan penting buat performa agen (Y) di PT Prudential Life Assurance cabang Surabaya. Dilihat dari nilai uji t-nya, X1 punya pengaruh yang signifikan dengan nilai sig. 0,000, lebih kecil dari 0,05. T hitungnya juga besar, 5,871, yang lebih dari nilai t tabel 1,674. Jadi, pendidikan (X1) benar-benar membuat agen jadi lebih efisien. Jadi, kita tolak hipotesis nol (Ho) dan terima hipotesis alternatif (Ha). Singkatnya, pelatihan beneran bikin performa agen makin baik di PT Prudential Life Assurance cabang Surabaya.

Dalam penelitian ini, penulis menemukan bahwa pelatihan yang diberikan kepada agen di PT Prudential telah mengalami peningkatan kualitas yang signifikan. Pelatihan ini terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja cabang PT Prudential di Surabaya. Salah satu faktor yang membuat pelatihan ini berhasil adalah kualitas materi yang disampaikan. Materi yang disajikan dalam pelatihan ini terbukti sangat baik dan relevan dengan pekerjaan agen. Hal ini membuat agen dapat memahami dengan jelas apa yang diajarkan dan menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari. Selain itu, fasilitas yang disediakan dalam pelatihan juga sangat nyaman. Ruangan pelatihan dilengkapi dengan peralatan yang memadai dan suasana yang kondusif. Hal ini membuat agen dapat fokus dan lebih mudah untuk belajar.

Metode yang digunakan dalam pelatihan juga terbukti efektif. Metode ini dirancang dengan baik dan dapat memaksimalkan pemahaman agen. Metode ini juga interaktif dan melibatkan partisipasi aktif dari agen, sehingga mereka dapat belajar dengan lebih baik. Selain itu, instruktur yang menjadi pembicara dalam pelatihan ini juga sangat ahli dalam bidangnya. Mereka memiliki pendidikan tinggi dan pengalaman yang luas dalam industri ini. Hal ini membuat mereka dapat

menyampaikan materi dengan jelas dan memberikan wawasan yang berharga kepada agen. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Erma Safitri (2013) dan Felicia (2018). Penelitian mereka juga menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak positif bagi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan memang merupakan investasi yang penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan mereka.

Dalam penelitian ini, tingkat kedisiplinan yang tinggi juga berdampak pada efisiensi agen PT Prudential. Agen yang disiplin cenderung memiliki waktu kerja yang lebih teratur dan terorganisir, sehingga mereka dapat mengelola waktu dengan baik dan memprioritaskan tugas-tugas yang penting. Hal ini membuat mereka lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target yang ditetapkan. Selain itu, kedisiplinan juga berhubungan dengan patuh terhadap peraturan. Agen yang patuh terhadap peraturan perusahaan akan menjalankan tugas-tugas mereka sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Mereka akan mengikuti aturan-aturan yang ada, termasuk dalam hal penjualan produk dan pelayanan kepada nasabah. Dengan adanya kedisiplinan ini, agen PT Prudential dapat menjaga reputasi perusahaan dan memberikan pelayanan yang baik kepada nasabah. Selain itu, tingkat kedisiplinan yang tinggi juga berdampak pada tanggung jawab agen. Agen yang disiplin akan bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka dan berusaha untuk memberikan hasil yang terbaik. Mereka akan mengambil inisiatif untuk mencari peluang-peluang baru dan mengembangkan diri agar dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi perusahaan. Dengan adanya kedisiplinan ini, agen PT Prudential dapat menjadi lebih proaktif dan berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Dalam riset ini, ditemukan bahwa tingkat disiplin agen di cabang Surabaya PT Prudential Life Assurance itu tinggi, dan hal ini sejalan sama penelitian sebelumnya. Agung Setiawan (2013) dan M. Harlie (2012) juga punya hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tuh punya dampak positif dan signifikan buat karyawan. Jelasnya, ini mengindikasikan bahwa disiplin itu menjadi faktor krusial dalam meningkatkan performa agen dan efisiensi perusahaan.

KESIMPULAN

Dari berbagai uji coba yang kita lakukan, kelihatannya pelatihan memang bawa dampak positif dan kentara jelas untuk aktivitas agen di PT Prudential Life Assurance Cabang Surabaya. Hal ini sesuai juga dengan ambisi perusahaan buat melengkapi aktivitas agen mereka. Tak hanya itu, disiplin kerja juga ternyata punya andil positif dan berarti buat kinerja agen. PT Prudential Life Assurance Cabang Surabaya menjalankan sistem disiplin kerja yang baik, khususnya lewat disiplin tanggung jawab yang jadi pegangan agen. Jadi, setiap agen benar-benar bertanggung jawab atas semua tugas dan kerjaan yang diberikan perusahaan, sesuai dengan tujuan perusahaan buat bikin performa agen semakin mantap.

Adapun rekomendasi, walaupun pelatihan dari PT Prudential Life Insurance sudah dianggap bagus lewat instruktur, namun masih perlu diperbaiki, terutama di materi pelatihan, metode pelatihan, peserta, dan tujuan pelatihan. Harapannya, perbaikan ini bisa bantu agen-asuransi di PT Prudential Life Assurance Cabang Surabaya buat makin bagus performanya.

Selain itu, meskipun disiplin kerja di PT Prudential Life Insurance telah dicap baik, sebaiknya ada penekanan lebih di disiplin waktu dan disiplin peraturan. Dengan begitu, hasil kerja agen PT Prudential Life Assurance bisa ditingkatkan lagi. Tak hanya itu, penelitian ini juga menunjukkan jalan buat penelitian selanjutnya. Saran lainnya, dengan variabel yang lebih banyak atau beda guna mengecek konsistensi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. <https://doi.org/10.1145/2505515.2507827>
- Dessler, G., & Varrkey, B. (2005). *Human Resource Management, 15e*. Pearson Education India.
- Felicia, M. (2018). Pengaruh Kualitas Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Bumi Menara Internusa. *AGORA*, 6(2).
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen (Edisi 5, p. 239)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <https://doi.org/10.1145/2505515.2507827>
- Gary, D. (2017). *Human Resource Management Fifteenth edition*. In *Pearson Education*.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860–867.

- Kartodikromo, E. A., Tewal, B., & Trang, I. (2017). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan CV. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, MAnajemen, Bisnis Dan Akutansi*, 5(2).
- Kudsi, M. R., Riadi, S. S., & AS, D. L. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan. *JURNAL MANAJEMEN*, 9(2). <https://doi.org/10.29264/jmmn.v9i2.1977>
- Lolowang, M. G., Adolfina, A., & Lumintang, G. (2016). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2).
- Ningrum, W., Sunuharyo, B. S., & Hakam, M. S. (2013). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2).
- Safitri, E. (2013). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1044-1054.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen (Setiyawami (ed.))*. Alfabeta. <https://doi.org/10.1145/2505515.2507827>