

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA AGEN
ASURANSI
(STUDI KASUS PADA SELURUH AGEN ASURANSI AJB BUMIPUTERA CABANG
PANDANARAN)**

**Desbrian Vidi Pradana¹, Dr. Hari Susanta Nugraha, S.Sos, M.Si² dan
Sendhang Nurseto, S.Sos, M.AB³
desbrianvidi@gmail.com**

Abstract

This research is motivated by the increasingly strict business world, accompanied by the times that requires every company to be able to improve the performance of each employee. One of the services that can be affected by the times are insurance. Insurance services become important to see how health condition can be uncertain for every people so that they need a protection called insurance. However, in the period 2011-2014 year results that insurance agent performance of AJB Bumiputera branch Pandanaran fluctuated. If this is not addressed then feared insurance agent of AJB Bumiputera branch Pandanaran can not meet the targets from company and making them increasingly lagging from other insurance company.

The purpose of this study was to determine the effect of competency and compensation on insurance agent performance of AJB Bumiputera branch Pandanaran. This research method is explanatory, with data collection through questionnaires and interviews. The sampling technique used saturated technique sampling. The respondents are 57 peoples whom are insurance agent of AJB Bumiputera branch Pandanaran. The analysis technique used was quantitative. Quantitative analysis using validity, reliability, cross tabulation, correlation coefficient, coefficient of determination, simple and multiple regression analysis, as well as the significance test (t test and F test).

The results of this study showed a relatively good level of competency. Compensation is in high category, although there are still existing in the low category. Good insurance agent performance, but still there are insurance agent who have bad performance.

All independent variables, namely competency (X1) and compensation (X2) together (simultaneously) or individually (partial) affect insurance agent performance dependent variable (Y). Advice can be given that adding some facilities that can make insurance agent work easier. In addition, companies need to provide advanced training for insurance agent and guidance from their supervisor, considering the standard of the company that changes according to market conditions at that time. And the need for continued research by the company or outside the company regarding other variables that can provide additional contributions to improve insurance agent performance.

Keywords : *Competency, compensation, insurance agent performance, AJB Bumiputera branch Pandanaran.*

¹Desbrian Vidi Pradana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, desbrianvidi@gmail.com

² Dr. Hari Susanta Nugraha, S.Sos, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Sendhang Nurseto, S.Sos, M.AB., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh semakin ketatnya dunia bisnis yang diiringi oleh perkembangan zaman sehingga menuntut setiap perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja tiap karyawannya. Salah satu jasa yang dapat terpengaruh oleh perkembangan zaman ialah asuransi. Jasa asuransi menjadi penting melihat kondisi kesehatan yang tidak pasti pada setiap orang sehingga memerlukan perlindungan bernama asuransi. Namun, pada kurun tahun 2011-2014 hasil kinerja agen asuransi AJB Bumiputera cabang Pandanaran mengalami fluktuasi. Apabila hal ini tidak segera diatasi maka dikhawatirkan agen asuransi AJB Bumiputera cabang Pandanaran tidak dapat memenuhi target dari perusahaan dan akan membuat perusahaan semakin tertinggal dari perusahaan asuransi lain.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja agen asuransi AJB Bumiputera cabang Pandanaran. Metode penelitian ini adalah *explanatory*, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan wawancara. Teknik pengambilan responden menggunakan teknik sampel jenuh. Responden berjumlah 57 orang yang merupakan agen asuransi AJB Bumiputera cabang Pandanaran. Teknik analisis yang dipakai adalah kuantitatif. Analisis kuantitatif menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, tabulasi silang, koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi sederhana dan berganda, serta uji signifikansi (uji t dan uji F).

Hasil penelitian ini menunjukkan tingkat kompetensi tergolong baik. Kompensasi berada di kategori tinggi, meskipun masih ada yang ada di kategori rendah. Kinerja agen asuransi baik, namun masih ada karyawan yang memiliki kinerja tidak baik.

Seluruh variabel independen, yaitu kompetensi (X_1) dan kompensasi (X_2), secara bersama-sama (simultan) maupun sendiri-sendiri (parsial) mempengaruhi variabel dependen kinerja agen asuransi (Y). Saran yang dapat diberikan yaitu perlunya penambahan fasilitas agar memudahkan kinerja agen asuransi. Selain itu, perusahaan perlu mengadakan pelatihan lanjutan bagi agen asuransi dan bimbingan dari supervisor agen tersebut, mengingat standar perusahaan yang berubah mengikuti kondisi pasar pada saat itu. Serta perlunya lanjutan penelitian oleh perusahaan atau pihak di luar perusahaan mengenai variabel bebas lain yang dapat memberikan sumbangan tambahan untuk meningkatkan kinerja agen asuransi.

Kata kunci : kompetensi, kompensasi, kinerja agen asuransi, AJB Bumiputera cabang Pandanaran.

¹Desbrian Vidi Pradana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, desbrianvidi@gmail.com

²Dr. Hari Susanta Nugraha, S.Sos, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Sendhang Nurseto, S.Sos, M.AB., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Pendahuluan

Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006).. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi dari karyawan, diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai, sebaliknya tujuan perusahaan susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawan tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Untuk menghasilkan kinerja yang baik tersebut tentunya dibutuhkan sumber daya manusia yang memadai untuk melaksanakannya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan bagi keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut (A. Dale Timple dalam Mangkunegara, 2005), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang itu baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seorang itu tipe pekerja keras factor dari dalam ini relevan dengan pengertian kompetensi Spencer dan Spencer dalam Hamzah B. Uno (2007: 63), kompetensi merupakan karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan menjadi cara-cara berperilaku dan berfikir dalam segala situasi, dan berlangsung dalam periode waktu yang lama. Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kompetensi menunjuk pada kinerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang bisa dilihat dari pikiran, sikap, dan perilaku. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari luar. Seperti fasilitas kerja, dan imbalan yang didapat. Hal ini relevan dengan pengertian kompensasi menurut T Hani Handoko (2001) yaitu semua balas jasa baik berbentuk uang ataupun segala macam fasilitas yang didapat untuk segala hal yang dilakukan bagi perusahaan. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Berdasarkan data yang diterima oleh peneliti, kinerja yang dihasilkan oleh agen asuransi AJB Bumiputera Cabang Pandanaran mengalami fluktuasi. Dimana pada tahun 2012 realisasi target turun 6,07 %, lalu pada tahun 2013 naik 5,90 %, dan pada tahun 2014 kembali turun 2,55 %

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul : **“PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA AGEN ASURANSI AJB BUMIPUTERA CABANG PANDANARAN”**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan permasalahan diatas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja agen asuransi AJB Bumiputera Cabang Pandanaran ?
2. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap kinerja agen asuransi AJB Bumiputera Cabang Pandanaran ?
3. Apakah ada pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja agen asuransi AJB Bumiputera Cabang Pandanaran ?

¹Desbrian Vidi Pradana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, desbrianvidi@gmail.com

² Dr. Hari Susanta Nugraha, S.Sos, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Sendhang Nurseto, S.Sos, M.AB., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Kajian Teori

Manajemen Kinerja

Menurut Direktorat Jenderal Anggaran (2008), manajemen kinerja merupakan suatu proses strategis dan terpadu yang menunjang keberhasilan organisasi melalui pengembangan performansi aspek-aspek yang menunjang keberadaan suatu organisasi. Pada implementasinya, manajemen kinerja tidak hanya berorientasi pada salah satu aspek, melainkan aspek-aspek terintegrasi dalam mendukung jalannya suatu organisasi.

Menurut Dessler (2003:322) definisi Manajemen Kinerja adalah: Proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian, dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan.

Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Wibowo, 2011:95).

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Kinerja di pekerjaan dipengaruhi oleh :

- Pengetahuan, kemampuan, dan sikap
- Gaya kerja, kepribadian, kepemimpinan / minat, dasar-dasar nilai, sikap, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan.

Kompensasi

Menurut pendapat Dessler (1986 : 349) kompensasi berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran mengalir kepada karyawan dan timbul dari kepegawaian mereka. Menurut T Hani Handoko (2001 : 155) kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Robbins (2001 : 91) berpendapat bahwa kompensasi merupakan sejumlah uang yang di terima sebagai balas jasa dari prestasi kerja termasuk juga berbagai macam layanan dan tunjangan dari perusahaan kepada pegawainya.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2001:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (performance) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok (organisasi) dalam waktu tertentu.

Mengutip dari Jurnal Pendidikan Iswara Manggala Dwi Laswiyati (2005:5) pengertian kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan penyempurnaannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

¹Desbrian Vidi Pradana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, desbrianvidi@gmail.com

² Dr. Hari Susanta Nugraha, S.Sos, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Sendhang Nurseto, S.Sos, M.AB., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Email: administrasi.bisnis@undip.ac.id

Metodologi Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah merupakan tipe penelitian *eksplanatory*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner wawancara, dan studi pustaka dengan instrumen pengumpulan data berupa kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert atau *likert scale*

Populasi dan Sample

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh agen asuransi AJB Bumiputera Cabang Pandanaran. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 57 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel sensus/survey.

Teknik Analisis Data

a. Analisis Data Kuantitatif

Yaitu suatu analisis yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian dengan menggunakan perhitungan -perhitungan atau uji statistik dari data yang diperoleh yang berasal dari jawaban kuesioner dan data primer.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2005:45).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Sugiyono, 2009:130). Pada uji reliabilitas ini, α dinilai reliabel jika lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2005: 129).

3. Analisis Tabulasi Silang

Analisis ini pada prinsipnya menyajikan data dalam bentuk tabulasi yang meliputi baris dan kolom (Imam Ghozali, 2005:21). Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase kecenderungan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

4. Koefisien Determinasi

Mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Peneliti menggunakan nilai *R Square* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik.

5. Analisis Regresi Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh langsung masing-masing variabel bebas (kompetensi dan kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja agen asuransi).

6. Analisa Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh (kompetensi dan kompensasi) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (kinerja agen asuransi), maka digunakan analisis regresi linear berganda.

¹Desbrian Vidi Pradana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, desbrianvidi@gmail.com

² Dr. Hari Susanta Nugraha, S.Sos, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Sendhang Nurseto, S.Sos, M.AB., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Uji Signifikansi

1. Uji T

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Ini berarti uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel independen (Ghozali, 2005: 30).

2. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2005: 44).

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1
Hasil Penelitian

No	Uji Hipotesis	Hasil			Keterangan Hipotesis
		Determinasi	t Hitung	F Hitung	
1	Kompetensi terhadap Kinerja Agen Asuransi	43,3%	6,475	-	Ha diterima
2	Kompensasi terhadap Kinerja Agen Asuransi	62,4%	9,549	-	Ha diterima
3	Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Agen Asuransi	64,9%	-	49,858	Ha diterima

Sumber : data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa seluruh nilai t hitung dari setiap variabel > t tabel (1,6730). Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja agen asuransi dengan nilai F hitung (49,858) > F tabel (3,168). Secara simultan dari kedua variabel independen (kompetensi dan kompensasi) variabel yang memiliki pengaruh paling besar dan signifikan dalam kinerja agen asuransi AJB Bumiputera Cabang Pandanaran adalah variabel Kompensasi. Dari hasil uji regresi berganda koefisien beta variabel kompensasi yaitu sebesar (0,640) dengan signifikansi (0,00) dibandingkan dengan variabel kompetensi yaitu sebesar (0,218) dengan signifikansi (0,55)

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja agen asuransi AJB Bumiputera Cabang Pandanaran dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan bab III tabel 3.8 penilaian sebagian besar responden terhadap kompetensi berdasarkan penelitian ini ada di kategori baik, yaitu 56,14% (32 responden), dan tidak ada responden yang masuk kategori memiliki kompetensi yang tidak baik. Berdasarkan bab III tabel

¹Desbrian Vidi Pradana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, desbrianvidi@gmail.com

²Dr. Hari Susanta Nugraha, S.Sos, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Sendhang Nurseto, S.Sos, M.AB., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Email: administrasi.bisnis@undip.ac.id

- 3.13 penilaian sebagian besar responden terhadap kompensasi berdasarkan penelitian ini ada di kategori tinggi, yaitu 75,43% (43 responden), namun masih ada yang berada di kategori rendah 1,75% (1 responden). Berdasarkan bab III tabel 3.18 penilaian sebagian besar responden terhadap kinerja agen asuransi berdasarkan penelitian ini ada di kategori baik 80,70% (46 responden), namun masih ada yang berada di kategori tidak baik 1,75% (1 responden).
2. Berdasarkan bab III gambar 3.1 kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja agen asuransi. Sehingga semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi pula kinerja agen asuransi. Sedangkan pada bab III tabel 3.21 dapat dilihat kekuatan hubungan antara kompetensi dengan kinerja agen asuransi masuk kategori kuat.
 3. Berdasarkan bab III gambar 3.2 kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja agen asuransi. Dari pengujian hipotesis diketahui hubungan antar variabel bersifat positif. Sedangkan berdasarkan bab III tabel 3.23 dapat dilihat kekuatan hubungan antara kompensasi dengan kinerja agen asuransi adalah masuk kategori kuat.
 4. Berdasarkan bab III gambar 3.3 kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja agen asuransi. Dari pengujian hipotesis diketahui hubungan antar variabel bersifat positif. Sedangkan berdasarkan bab III tabel 3.25 kekuatan hubungan antara semua variabel masuk dalam kategori sangat kuat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan yang didapat dari hasil penelitian, maka peneliti mencoba memberikan beberapa saran atau masukan yang mungkin dapat membantu AJB Bumiputera cabang Pandanaran atau peneliti selanjutnya. Adapun saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, mengenai variabel kompetensi agen asuransi AJB Bumiputera Cabang Pandanaran secara umum sudah baik, untuk itu perlu mempertahankan atau meningkatkan kompetensi dari para agen asuransi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara menambah pengetahuan para agen tentang produk asuransi dan bagaimana teknik penjualan serta negosiasi yang baik dengan pelatihan lanjutan yang diadakan perusahaan atau bimbingan dari supervisor yang lebih berpengalaman supaya nantinya kompetensi para agen asuransi akan bertambah baik.
2. Untuk Variabel Kompensasi, pada dasarnya hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang didapat sudah tinggi, untuk itu perlu dipertahankan atau bahkan ditingkatkan. Hal itu dapat dilakukan dengan cara menaikkan nilai bonus jika agen berhasil melebihi target dari perusahaan, bisa dengan memberikan *smartphone*, laptop, atau hadiah liburan ke luar negeri bagi yang berhasil melebihi target tertentu, sehingga para agen akan termotivasi untuk bekerja secara maksimal.
3. Untuk variabel kinerja, pada dasarnya hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas kinerja agen asuransi AJB Bumiputera cabang Pandanaran sudah baik. Untuk itu perlu dipertahankan atau bahkan ditingkatkan. Hal itu dapat dilakukan dengan cara memberikan tenggat waktu sedikit lebih banyak misal 3 hari bagi agen asuransi khusus bagi yang mengalami penundaan perjanjian asuransi dengan pemegang polis baru karena pihak pemegang polis yang memutuskan menunda dengan alasan pekerjaan dan sebagainya, tentunya dengan tetap melakukan negosiasi secara intensif supaya agen asuransi tetap dapat memenuhi target tepat pada waktunya.
4. Perlunya diadakan lanjutan penelitian oleh AJB Bumiputera atau peneliti selanjutnya mengenai variabel – variabel bebas lain yang dapat dianggap memberikan sumbangan tambahan untuk meningkatkan kinerja agen asuransi. Misalnya motivasi kerja, budaya organisasi, atau gaya kepemimpinan transaksional pada agen asuransi AJB Bumiputera cabang Pandanaran.

¹Desbrian Vidi Pradana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, desbrianvidi@gmail.com

²Dr. Hari Susanta Nugraha, S.Sos, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Sendhang Nurseto, S.Sos, M.AB., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001, Manajemen sumber daya manusia. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Anung Pramudyo. 2010. Jurnal Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Kopertis dipekerjakan pada Wilayah V Yogyakarta
- Ainsworth, Murray, Neville Smith, and Anne Millership. 2007. Managing Performance. Jakarta : PT. Bhuana Ilmu Populer
- Arikunto, Suharsimi, 1990, Manajemen Penelitian, Jakarta : CV. Rineka Cipta.
- Akdon dan Riduwan. 2005. Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika, Bandung: Alfabeta
- Bambang Priasmara. 2013. Jurnal Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pegawai di Kantor Badan Keuangan Daerah Tana Tidung
- Danny Hendra Irawan, Djambur Hamid, Muhammad Faisal Riza. 2014. Jurnal Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja (Studi pada Agen AJB Bumiputera cabang Blitar)
- Dessler, Gary. 1986. Manajemen Personalia. Diterjemahkan oleh Agus Dharma, S.H. Edisi Ketiga. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Dessler, Gary. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenhallindo.
- Direktorat Jenderal Anggaran, Departemen Keuangan R.I. 2008. Reformasi Sistem Penganggaran, Konsep dan Implementasi 2005-2007. Jakarta : Direktorat Jenderal Anggaran
- Dr. Didik Hadiyanto, S.E, M.Si. 2010. Jurnal Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan
- Ghozali, Imam. 2007. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, Konopaske. 2008. Organizations Behavior Structure. New York : Amacom

¹Desbrian Vidi Pradana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, desbrianvidi@gmail.com

² Dr. Hari Susanta Nugraha, S.Sos, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Sendhang Nurseto, S.Sos, M.AB., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Email: administrasi.bisnis@undip.ac.id

- Gomes, Faustino Cardoso, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Grote, Richard Chales. 1996. The Complete Guide to Performance Appraisal. Processes. Thirteenth Edition. USA : McGraw Hill Inc
- Handoko, T. Hani. 2001, Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPF
- Hasibuan, Malayu SP. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE YKPN
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ketujuh Jakarta : PT Bumi Aksara
- Iswara Manggala Dwi Laswiyati. 2005. Jurnal Pendidikan
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2006. Human Resource Management, edisi 10. Jakarta : Salemba Empat
- Noe, Raymond et al 2000. HRM:Gaining a Competitive Advantage . USA : The McGraw-Hill Companies, Inc
- PB, Triton. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Tugu Publisher
- Robbins, S.P. 2001. Psikologi Organisasi, Edisi ke-8. Jakarta: Prenhallindo
- Schuler, Randal S. dan Jackson, Susan E, 1996. Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21, Jild 2, Edisi Kenam, Jakarta : Penerbit Erlanga
- Schultz W, Theodore. 1961. Jurnal American Economic Review
- Siagian, Sondang P. 2003. Administrasi Pembangunan : Konsep, Dimensi, dan Strateginya. Jakarta : Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri. 1989. Metode Penelitian Survei. Jakarta : Pustaka LP3ES.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofyan . 1995. Metode Penelitian Survei. Jakarta : LP3ES.
- Spencer, M.Lyle and Spencer, M. Signe, 1993. Competence at Work: Models for Superior Performance. New York : John Wiley & Sons Inc

¹Desbrian Vidi Pradana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, desbrianvidi@gmail.com

² Dr. Hari Susanta Nugraha, S.Sos, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Sendhang Nurseto, S.Sos, M.AB., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

Email: administrasi.bisnis@undip.ac.id

Sudjana. 1990. Teknik Analisis Data Kualitatif, Bandung : Penerbit Tarsito.

Sugiyono, 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta

Sugiyono. 2002. Metode Penelitian Administrasi. Bandung : CV Alfabeta

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. CV. Alfabeta: Bandung.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.

Thomson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.

Tika, P. 2006. Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Wayan Niko Susanta. 2013. Jurnal Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Jasa Konstruksi di Denpasar

Wibowo, 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Wibowo. 2011. Manajemen Perubahan. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Zwell, Michael. 2000. Creating a Culture of Competence. New York : John Wiley & Sons Inc

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1992 Tentang Usaha Perasuransian

¹Desbrian Vidi Pradana, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro, desbrianvidi@gmail.com

² Dr. Hari Susanta Nugraha, S.Sos, M.Si., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

³Sendhang Nurseto, S.Sos, M.AB., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro