

Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Agen Asuransi yang Tidak Memenuhi Target pada AJB BumiPutera 1912 Medan

Cici Hamidah¹, Muhammad Ramadhan², Nuri Aslami³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

cicidhamidah@gmail.com¹, muhahharamadhan@uinsu.ac.id²

nuriaslami@uinsu.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of job training and compensation on the performance of agents who do not meet target sat AJB BumiPutera 1912 Medan. This study aims to determine the effect of job training and compensation partially or simultaneously on the performance of agents who do not meet the target at AJB BumiPutera 1912 Mmedan. The method used in this research uses quantitative methods by taking 60 respondents from selected insurance agents as research samples through probability sampling tecniq ues with calculations using the slovin questionnaire formula using SPSS Version 25 testing and using linear data using multiple linear regression analysis methods. The results of this study simultaneuosly from job training variables (X1) and compensation (X2) have a positive and significant effect on the performance of insurance agents who do not meet the target and partially job training variables (X1) and job training (X2) also have a positive and significant effect on performance insurance agents who do not meet the target at AJB BumiPutera 1912 Medan.

Keywords : *compensation, insurance agents, job training,*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi terhadap kinerja agen yang tidak memenuhi target pada AJB BumiPutera 1912 medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan kompensasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja agen yang tidak memenuhi target pada AJB BumiPputera 1912 Medan. Metode yang digunakan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengambil 60 responden dari agen asuransi yang dipilih menjadi sampel penelitian melalui teknik *probility sampling* dengan perhitungan menggunakan rumus slovin kuesioner menggunakan pengujian SPSS versi 25 dan penggunaan data linear dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini secara simultan dari variable pelatihan kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja agen asuransi yang tidak memenuhi target dan secara parsial variabel pelatihan kerja (X1) dan Kompensasi (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhdap kinerja agen asuransi yang tidak memenuhi target pada AJB BumiPutera 1912 Medan.

Kata kunci : *pelatihan kerja, kompensasi, kinerja agen.*

PENDAHULUAN

Asuransi adalah lembaga keuangan non bank yang berperan seperti bank dalam menawarkan jasa dan layanan yang membantu masyarakat mengatasi risiko di masa yang akan datang. Perusahaan asuransi berbeda dari perusahaan non-asuransi dalam hal mereka terlibat dalam kegiatan penjaminan emisi aktuarial dan reasuransi, antara lain (Rifa'i, 2013).

Ilmu ekonomi berpendapat bahwa asuransi merupakan lembaga keuangan karena selain menguntungkan bagi mereka yang akan ikut serta dalam usaha asuransi, asuransi bertujuan untuk memberikan perlindungan atau pembiayaan yang disebabkan oleh kejadian yang tidak terduga. Melalui asuransi, sejumlah besar uang dapat dihimpun yang dapat membiayai pembangunan. Arti sebenarnya dari asuransi dapat dilihat dari beberapa perspektif, termasuk dari seorang ekonom, pengacara, pengusaha, dan lokal. Artinya, tidak ada definisi yang sepenuhnya dapat memuaskan semua pihak. Perjanjian antara dua pihak atau lebih yang disebut asuransi mengikat penanggung dengan tertanggung dalam hal terjadi kerugian, kerusakan, atau kehilangan keuntungan yang diantisipasi yang mungkin ditanggung oleh tertanggung sebagai akibat dari kejadian yang tidak pasti atau untuk melakukan pembayaran tergantung pada kematian. atau kelangsungan hidup orang yang diasuransikan (Soemitra, 2009).

Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 1992 tentang Perasuransian mengatur tentang perasuransian. Definisi asuransi didefinisikan dalam pasal 1 Undang-Undang sebagai "perjanjian antara dua pihak atau lebih dengan mana penanggung mengingatkan dirinya sendiri kepada tertanggung karena kerugian, kerusakan, kehilangan keuntungan yang diharapkan, atau tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga" yang akan diderita oleh tertanggung karena suatu peristiwa yang tidak pasti atau "tidak memberikan suatu pembayaran berdasarkan kematian atau hidup tertanggung".

Asuransi syariah adalah upaya saling melindungi dan menolong antara banyak orang atau pihak melalui penanaman harta atau tabarru', yang memberikan pola penanganan risiko tertentu melalui atau perikatan, sesuai fatwa DSN No.21/DSN-MUI /X/2001 tentang pedoman umum asuransi syariah. Tiga tujuan syariah dibagi menjadi tiga bagian: tujuan penanggung, tujuan tertanggung, dan tujuan keduanya. Dalam hal tertanggung mengalami kerugian, ganti rugi penanggung berusaha untuk menyelamatkan tertanggung dari kebangkrutan agar tertanggung dapat kembali ke posisinya semula sebelum mengalami kerugian. Manfaat dari asuransi tidak tersedia bagi tertanggung (Aslami & Gurning, 2022).

Cara lain untuk mencegah berbagai bahaya (ancaman) yang akan datang adalah melalui asuransi. Menurut *Insiclopedia of Islamic Law*, asuransi adalah transaksi yang melibatkan perjanjian antara dua pihak di mana salah satu pihak wajib memberikan jaminan penuh kepada penyumbang jika pihak pertama tidak dapat memenuhi akhir dari tawar-menawarnya.

Setiap perusahaan yang didirikan pada hakikatnya mempunyai tujuan untuk mewujudkan pertumbuhan dan perkembangan yang cepat selama menjalankan

usahanya guna mencapai tujuan tersebut. Sumber daya seperti modal material dan peralatan sangat penting untuk setiap bisnis, tetapi tanpa sumber daya manusia, sumber daya ini tidak memiliki nilai. Oleh karena itu, bisnis apa pun membutuhkan sumber daya manusia yang dapat mendorongnya maju dengan keterampilan, dorongan, dan kecerdikan mereka. Dan korporasi menjalankan program pelatihan pembelajaran untuk memberikan jaminan lebih kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan (Dulay, 2019).

Karena mereka mengawasi sistem dan menjalankan operasi bisnis, sumber daya manusia memainkan peran penting. Sumber daya manusia dipekerjakan sebagai indikator manajemen penting dalam situasi ini untuk menilai keberhasilan. Merancang dan memproduksi barang dan jasa, memastikan kualitasnya, memasarkannya, mengalokasikan sumber daya keuangan, dan menetapkan semua tujuan dan rencana perusahaan adalah semua tugas yang dilakukan oleh sumber daya manusia. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang hebat karena orang-orang yang produktif umumnya dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi mereka. Kinerja menunjukkan kualitas seseorang sebagai sumber daya.

Kemampuan sumber daya manusia untuk memberikan hasil kinerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas Efektivitas sumber daya manusia berdampak pada kelangsungan hidup jangka panjang juga. Kapasitas seseorang untuk melakukan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas dikenal sebagai kinerja sumber daya. Efektivitas tenaga kerja perusahaan berdampak pada keberadaannya dalam jangka panjang. Nilai tambah bagi kinerja perusahaan jika kinerja sumber daya manusianya dinilai baik. Misalnya, mencapai tujuan organisasi menguntungkan bisnis secara keseluruhan. Kinerja karyawan akan berhasil dan baik jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan sukses. Konsekuensinya, setiap organisasi perlu meningkatkan kinerja stafnya (Pratiwi, 2017).

Kegiatan yang mengajarkan informasi dan keterampilan khusus dengan cara berbasis sikap diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan karena personel yang lebih terlatih akan lebih siap untuk melaksanakan kewajibannya dengan benar dan sesuai dengan standar. Ini dikenal sebagai pelatihan kerja karena memiliki dampak otomatis pada keuntungan yang dihasilkan perusahaan. Dan mengadakan program yang dilaksanakan sesuai dengan tuntutan perusahaan merupakan salah satu pendekatan untuk meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja. Proses mengajar karyawan baru kemampuan dasar yang mereka perlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dikenal sebagai pelatihan.

Salah satu tanggung jawab operasional manajemen sumber daya manusia adalah gaji. Kompensasi adalah tanggung jawab pemberi kerja untuk memberi kompensasi kepada pekerja atas kontribusi mereka terhadap bisnis dalam bentuk hasil kerja yang sukses. Menurut Sofyandi (2008), gaji diberikan kepada karyawan yang telah mendapatkannya dengan bekerja dengan baik.

Pemberian kompensasi berupa insentif, penghargaan, uang, gaji, dan penghargaan merupakan salah satu cara pemberi kerja untuk menunjukkan rasa

terima kasihnya atas kontribusi yang telah diberikan pekerja terhadap usaha. Jika dilihat dari sudut pandang organisasi, membayar karyawan didasarkan pada jumlah, kualitas, dan keuntungan dari pekerjaan yang mereka berikan. Tujuan dan masa depan bisnis dapat dipengaruhi oleh hal ini.

Berdasarkan data yang didapat melalui wawancara dengan Direktur Pemasaran Ajb Bumiputera 1912 Medan yaitu Bapak Muslim (07 November 2021), Kesimpulan: Kinerja lembaga asuransi dari Januari hingga Desember 2020 mengalami pasang surut dan masih jauh dari target yang harus dipenuhi. Karena sangat sedikit kontak yang dapat dihubungi, masih sedikit penjualan polis yang dihasilkan melalui agen.

Beliau mengatakan bahwasannya faktor yang mempengaruhi agen asuransi tidak memenuhi target dikarenakan yaitu karena kurangnya sosialisasi produk kepada masyarakat, melakukan prospek asuransi ke masyarakat tidak sesuai dengan segmen pasar dan kurangnya pemahaman produk yang akan di tawarkan, dimana hal ini sangat membutuhkan pelatihan kerja kembali kepada karyawan atau agen asuransi di Ajb Bumiputera 1912 Medan agar dapat bekerja sesuai dengan target yang ingin dicapai. Jika agen dapat memenuhi tujuan yang ditentukan oleh perusahaan, maka akan mempengaruhi remunerasi yang dibayarkan perusahaan kepada agen. Gaji agen asuransi meningkat sebanding dengan seberapa baik kinerjanya.

1912 Ajb Bumiputera Hasil kinerja agen Medan menentukan naik turunnya target produksinya. Manfaat langsung yang diterima agen sangat dipengaruhi oleh kinerjanya. Akibatnya, jika agen berkinerja buruk, hanya sejumlah kecil polis yang akan dijual dan lebih sedikit konsumen yang akan direkrut secara otomatis, yang mengakibatkan penurunan biaya yang diperoleh agen. Apalagi agennya lebih kecil. Hal ini menunjukkan hubungan antara pengembangan karir dan insentif.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini memakai jenis penelitian kuantitatif yang melibatkan survey data berbasis kuesioner serta komputasi yang disajikan dalam bentuk tabel. Setelah itu, uji statistik digunakan untuk menganalisis data. Penelitian kuantitatif digunakan untuk menunjukkan korelasi antar variabel di dalamnya, memberikan fakta, menjelaskan statistik, dan menguji hipotesis (Sugiyono, 2015). Pengaruh pelatihankerja terhadap kinerja agen asuransi non target di Ajb Bumiputera 1912 Medan merupakan variabel bebas penelitian.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini memakai jenis penelitian kuantitatif yang melibatkan survey data berbasis kuesioner serta komputasi yang disajikan dalam bentuk tabel. Setelah itu, uji statistik digunakan untuk menganalisis data. Penelitian kuantitatif digunakan untuk menunjukkan korelasi antar variabel di dalamnya, memberikan fakta, menjelaskan statistik, dan menguji hipotesis (Sugiyono, 2015). Pengaruh

pelatihankerja terhadap kinerja agen asuransi non target diAJB Bumiputera1912 Medan merupakan variabel bebas penelitian.

Sampel adalah representasi dari ukuran dan susunan populasi. Sampel, yang mungkin mewakili seluruh populasi, adalah sebagian dari populasi yang telah dikumpulkan sebagai sumber data. Sampling bertujuan adalah metode sampel yang digunakan. Sampel yang diperoleh dengan tujuan tertentu dikenal sebagai sampling tujuan. Peneliti merasa bahwa seseorang memiliki pengetahuan yang mereka butuhkan, jadi mereka mengambil sampelnya atau apapun.

Menggunakan rumus Slovin, ukuran sampel untuk penyelidikan ini ditentukan. (Nursalam, 2013).

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

$$n = \frac{147}{1+147(0,10)^2}$$

$$n = \frac{147}{1+147(0,01)}$$

$$n = \frac{147}{2,47}$$

$$n = 59,5141700405$$

$$n = 60 \text{ Responden}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

E = Batas Toleransi Kesalahan (*error tolerance*) yaitu 10%

Temuan studi Slovin menunjukkan bahwa ada 60 peserta dalam sampel survei. Pendekatan sampling probabilistik digunakan untuk survei ini. Teknik pengambilan sampel populasi memiliki kemungkinan bahwa setiap elemen akan dipilih sebagai objek inferensi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh pelatihan kerja (X1) Terhadap kinerja agen asuransi yang tidak memenuhi target pada AJB Bumiputera 1912 Medan

Berdasarkan hasil penelitian pada uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen. Karena nilai sig variabel pelatihan kerja (X1) Adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $4,330 > ttabel 2,0024$ yang artinya signifikan dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen dalam menggunakan asuransi pada AJB Bumiputera 1912 Medan.

Koefisien regrasi pelatihan kerja untuk variabel (X₁) diperoleh nilai sebesar 0,545 dimana hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Pelatihan kerja (X₁) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja agen (Y) 8,612% .

2. Pengaruh kompensasi (X2) Terhadap kinerja Agen asuransi yang tidak memenuhi target pada AJB Bumiputera 1912 Medan

Berdasarkan hasil penelitian pada uji parsial (Uji t) menunjukkan bahwa kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja agen. Dimana nilai sig variabel kompensasi (X_2) adalah $0,006 < 0,05$ Dan nilai thitung $2,899 > T_{tabel} 2,0024$ yang artinya signifikan. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen asuransi pada Ajb Bumiputera 1912 Medan.

Koefisien regresi kompensasi untuk variabel (X_2) sebesar 0,308 dimana hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel kompensasi (X_2) sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja agen (Y) sebesar 8,612%.

3. Pengaruh Pelatihan kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap kinerja agen yang tidak memenuhi target pada Ajb Bumiputera 1912 Medan

Pada hasil penelitian uji determinan hal ini menunjukkan dengan uji R square yang menghasilkan 0,677, dimana hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel pelatihan kerja dan kompensasi mampu menerangkan bahwa kinerja agen asuransi pada Ajb Bumiputera 1912 Medan sebesar 67,7% sedangkan sisanya 32,3%.

Nilai Konstanta sebesar 8,612 + menyatakan bahwa jika variabel pelatihan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) konstan atau 0, maka nilai Kinerja Agen (Y) sebesar 8,612. Konstanta positif ini berarti terjadi peningkatan kinerja agen asuransi sebesar 8,612%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini berusaha untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaji dan pelatihan terhadap kinerja agen asuransi di Ajb Bumiputera 1912 Medan yang tidak mampu mencapai tujuan. Berikut ini dapat disimpulkan dari hasil analisis data:

1. Variabel X_1 (pelatihan kerja) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja agen asuransi Ajb Bumiputera 1912 Medan melalui hasil perhitungan yang diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,330 lebih besar dari $t_{tabel} 2,0024$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$
2. Variabel X_2 (kompensasi) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja agen asuransi Ajb Bumiputera 1912 Medan melalui hasil perhitungan yang diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,899 lebih besar dari $t_{tabel} 2,0024$ dengan taraf signifikan $0,006 < 0,05$

Variabel pelatihan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja agen (Y) Asuransi Ajb Bumiputera 1912 Medan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan pada uji F diperoleh nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} dengan taraf signifikan atau kurang lebih 0,000 dan R_{square} diketahui 0,677 atau 67,7% sisanya sebesar 32,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diurikan diatas, peneliti ingin mencoba menyampaikan saran-saran yang mungkin bermanfaat sebagai berikut :

1. Diharapkan agen asuransi AJB Bumiputera 1912 Medan terus meningkatkan pelatihan profesional mereka melalui inisiatif pengembangan diri untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh bisnis serta sosialisasi kepada masyarakat umum tentang nilai asuransi, meningkatkan kapasitas mereka untuk memasarkan produk asuransi dalam menghadapi persaingan dengan agen perusahaan asuransi dari perusahaan lain. Tentu saja diharapkan mereka tetap menjadi agen yang amanah dan akuntabel sehingga tujuan asuransi yang seharusnya untuk melindungi nyawa orang, bukan menjadi ajang bisnis yang cukup besar, tidak melenceng.
2. Karena masih ada beberapa agen yang belum bisa memenuhi target, nampaknya output target penjualan belum maksimal. Diharapkan perusahaan asuransi AJB Bumiputera 1912 Medan terus melatih para agennya. Untuk mencegah kerugian yang akan dialami oleh kedua belah pihak, maka bisnis asuransi AJB Bumiputera 1912 Medan memberikan perhatian ekstra terhadap kedisiplinan dan kepatuhan agen terhadap perjanjian keagenan dan kode etik keagenan dalam mempromosikan dan menjual produk asuransi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A. H. (1993). *Pengantar Asuransi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Armayani Shinta dan conne, *efektifitas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan “ menejer pendidik*, vol.13, No.3 desember 2019 (362)
- Aslami, N. & Putri, A. Strategi Pemasaran Agen PT Prudential Dalam Mempertahankan Loyalitas Nasabah Prulink Syariah. *VISA : Journal of Vision and Ideas*, 1(2)
- Bi Rahmani, N. A. (2018). *Manajemen Keuangan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN SU.
- Daulay, N. A. (2019). *Manajemen Pemasaran asuransi syariah*. Febi Uinsu Press.
- Fahmi, A. (2014). *HRD Syariah Teori dan Implementasi : Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. Jakarta Gramedia Pustaka Utama.
- Fahmi, I. (2011). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Fauzan, F., & Multitama, C. (2006). *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship : Bagaimana Menciptakan Dan Membangun Usaha Yang Islami*(F. Fauzan, Ed.; S. S. Al-Djufri, Compiler). Jakarta : Zikrul Hakim.
- Fitriyah Fiki,” *Analisis efektifitas kinerja teller di KSPPS BMTNU Sejahtera KC Salatiga* “,(institute Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga, 2018)

- Gunawan, A. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kuantan Singingi. *Skripsi thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*, 43-44.
- Gurning, F. A. S. (2022). Strategi Pemasaran Produk Asuransi Syariah Di PT. Prudential Life Assurance Cabang Kota Medan. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 27-33.
- Handoko, T. H. (2000). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Haqiqi, R. T. F. (2017, 1-17). Pengaruh Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permata Bahari Malindonesia. *Manajemen Bisnis UMM*, 7(1).
- Harahap, S. R. (2016). Pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja Dan Mutu Pelayanan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Medan. *Analytica Islamica : Jurnal Ilmu-ilmu Keislaman*, 5(1).
- Hartomo, N. K. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hayati, M., & Utami, P. (2010). *Rahasia Bisnis Rasulullah*. Yogyakarta: Jogja Great! Publisher.
- Idris, A. (1996). *Menuju Insan Kamil Profil Manuia Berkualitas*. Solo : Aneka.
- Kadarisma, M. (2016). *Manajemen Kompensasi* (1st ed., Vol. 3). Jakarta : Rajawali Pers.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Kitab Undang-Undang Hukum Dagang Untuk Indonesia Pasal 24*. (n.d.). JDIIH Kementerian Keuangan.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi Bagaimana Meneliti Dan Menulis Tesis?* (W. Wardani, Ed.; 4th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Locheria Cris Kiyana dan Shadrack Bett “ *Training and development practices and Employee performance of turkana County*” *International journal of Curret Aspects in Human Resource Menegenment* (IJCAHRM), vol.1,No.1, desember 2017,h.153-165
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : Unit Penerbit Dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mahsun, M. (2013). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : BPFE.

- Marayasa, I. N., & Faradila, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1).
- Meldona. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Perspektif Integratif)*. UIN Maliki Press.
- Mustofa. (2013). Enterpreneurship Syariah (Menggali Nilai-Nilai Dasar Manajemen Bisnis Rasulullah). *Al-Mizan*, 9(1), 41.
- Nazir, M. (2011). *Metode penelitian* (7th ed.). Bogor : Ghalia Indonesia.
- Nursalam. (2008). *Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan : Pedoman Skripsi, Tesis, Dan Instrumen Penelitian Keperawatan* (S. Medika, Ed.; 2nd ed.). Jakarta : Salemba Medika.
- Pangabean, M. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Lolita & Sofyan, Eds.). Bogor : Ghalia Indonesia.
- Prabawa, I. M. A. (2018). Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan, Kerja Sama Tim Dan Pelatihan Di Perusahaan Jasa. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1).
- Pratama, R. A. (2018). Pengaruh Metode Pelatihan Dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan tetap PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(2), 2.
- Pratiwi, U. T. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Agen Asuransi Yang Tidak Dapat Memenuhi Target Pada AJB Bumi Putera 1912 Jember. *Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik UNEJ*.
- Qardhawi, Y. (2011). *Peran nilai dan moral dalam perekonomian Islam* (U. Wahono & Bagio, Compilers; D. Hafidhuddin, S. Budiutomo, & A. R. S. Tamhid, Trans.). Jakarta : Robbani Press.
- Rahmawati," *Efektivitas pelatihan kerja karyawan dalam perusahaan (studikusus pada PT. BRI Syariah kantor cabang malang)*,"Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang,2018
- Ramadhan, M. Dkk ,(2022) "Strategi Management: Comumunity Participation in the Implementation of Economy Political Regional Devlopment of Binjai City"jurnal Strategi management vol,2 No,1 November 2022
- Riduwan, & Akdon. (2006).*Rumus Dan Data Dalam Aplikasi Statistika : Untuk Penelitian [Administrasi Pendidikan-Bisnis-Pemerintahan-Soial-Kebijakan-Ekonomi-Hukum-Manajemen-Kesehatan]*(B. Alma, Ed.; B. Suwarno, Compiler). Bandung : Alfabeta.
- Rivai, H. V., Veithzal, A. P., & Idroes, F. N. (2007). *Bank and financial institution management*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

- Rivai, P. V., Buchari, I. A., Suryosubroto, & Nadia, A. (2013). *Islamic Economics: Ekonomi Syariah Bukan Opsi Tetapi Solusi*. Bumi Aksara.
- Riyadi, S. (2013). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 13(1).
- Said, M. (2008). *Pengantar ekonomi Islam* (1st ed.). Pekanbaru : Suska Press.
- Saleh Rahmadi, efektifitas program pelatihan kerja karyawan diperbankan syariah (studi di BRI syariah padang jati kuta Bengkulu) “ *skripsi institute agama islam negri (IAIN) Bengkulu,2021*)
- Sendra, K. (2002). *Panduan Sukses Menjual Asuransi*. Jakarta : PPM.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed., Vol. 1). Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- Simanjuntak. (2005). *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : LP-FEUI.
- Soemitra, A. (2015). *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah* (5th ed.). Jakarta : Prenadamedia Group.
- Sudja, I. N., & Yuesti, A. (2017). The Influences of Education and Training, Leadership, Work Environment, Teacher Certification On Discipline and Teacher's Professionalism In High School at Bali Province. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, 5(9).
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Pendidikan : (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)* (6th ed.). Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Suwanto, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Syaidam, G. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia = Human Resources Management*(1st ed.). Jakarta : Gunung Agung.
- Triasmoko, D. (2012). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1).
- Umam, K. (2013). *Manajemen Perbankan Syariah*. Bandung : Pustaka Setia.
- Undang-undang Nomor 2 Tahun 1992 tentang Usaha Perasuransian*. (n.d.). Otoritas Jasa Keuangan
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*(4th ed.). Depok : PT RajaGrafindo Perkasa.

- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (12th ed.). Jakarta : Rajawali Pers.
- Widiyono, & Pakkanna, M. (2013). *Pengantar Bisnis : Respon Terhadap Dinamika Global*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Yusuf, B. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (N. R. A. Arif, Ed.; 2nd ed.). Jakarta : Rajawali Pers.