

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Hasyim A. 2009. **Pengantar Asuransi**. cetakan Pertama. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Arthesa, Ade dan Edia Handiman. 2006. **Bank dan Lembaga Keuangan Bukan Bank**. Penerbit : Indeks, Jakarta
- Darmawi, Herman. 2004. **Manajemen Asuransi**, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Dessler, Gary, 2008, **Manajemen Sumberdaya Manusia**, edisi kesepuluh, jilid kesatu, Penerbit : Indeks, Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2003. **Manajemen**, edisi kedua, Penerbit : BPF, Yogyakarta
- Hasibuan, Mulya, S. P., 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi Revisi, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Manullang, M. dan Marhot, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi pertama, Penerbit : BPF, Yogyakarta.
- Marwansyah, 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi kedua, penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Salim, Abbas. 2007. **Asuransi dan Manajemen Risiko**. Penerbit : Raja GrafindoPersada, Jakarta.
- Samsuddin, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : BPEF, Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**. Penerbit : Refika Aditama, Bandung.
- Simamora, Henry, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi ketiga, cetakan pertama, Penerbit : YKPN, Yogyakarta.
- Sopiah, 2008, **Perilaku Organisasional**, edisi pertama, Penerbit : Andi Yogyakarta.

- Suwatno, dan Donni Juni Priansa, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Organisasi Publik dan Bisnis**, cetakan pertama Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Syafruddin, Alwi. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif**. edisi kedua. Penerbit : BPFE, Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2008. **Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan**, edisi pertama, Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1992 tentang Usaha Perasuransian, (Online), (<http://hukumonline.com>, diakses 28 September 2012).
- O.P Simorangkir, 2000, **Asuransi dan Manajemen Resiko**, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Wijaya-Gunawan dan Ahmad Yani, 2000, **Hukum Tentang Perlindungan Konsumen**, Penerbit : Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Veithzal Rivai, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**, edisi pertama, cetakan kedua, Penerbit : Raja Grafindo Persada.
- Yamin Sofyan dkk, 2011, **Regresi dan Korelasi Dalam Genggaman Anda**, edisi pertama, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.
- Yunarsih, Tjutju dan Suwatno, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian**, Cetakan Kesatu, Penerbit : Alfabeta, Bandung.

Jurnal :

- Hendra. 2011. **Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar**. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nitro, Makassar.
- Nuraeni. 2009. **Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Universitas Islam Negeri**. (UIN) Alauddin Makassar.
- Kunti Aprilia Risanti . 2012. **Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar**. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar.

DAFTAR PERTANYAAN RESPONDEN

Berikut ini penilaian Bapak/Ibu/Sdr (i) mengenai : "Analisa Peningkatan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Agen Asuransi pada PT. Prudential Life Assurance Cabang Makassar." Mohon Bapak/Ibu/Sdr (i) memberi tanda silang (X) pada kolom jawaban yang disediakan, dengan menggunakan petunjuk berikut ini.

Persamaan Skoring :
 5 = Sangat Setuju 4 = Setuju 3 = Cukup Setuju

PENDIDIKAN

- Pengetahuan berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu
- Pengetahuan sangat penting bagi seorang karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja
- Pengetahuan yang dimiliki seseorang karyawan merupakan faktor pembentuk kemampuan (*ability*)

PELATIHAN

- Pelatihan berorientasi kepada peningkatan skill bagi para karyawan
- Pelatihan dapat memberikan keterampilan bagi karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan
- Pelatihan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam penanganan pekerjaan

TANGGUNG JAWAB

- Memiliki rasa tanggungjawab atas setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan
- Memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi dalam mencapai visi dan misi perusahaan
- Menekankan kepada karyawan agar memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi dalam membela perusahaan

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

INSENTIF

- Bonus merupakan jenis insentif finansial yang dapat memberikan motivasi karyawan dalam bekerja
- Bonus diberikan kepada setiap karyawan yang berprestasi
- Kebijakan pemberian bonus dapat memberikan kepuasan kerja karyawan

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

LINGKUNGAN KERJA

- Lingkungan kerja yang nyaman dapat mendukung dalam pencapaian kinerja karyawan
- Pimpinan memberikan keamanan bagi setiap karyawan dalam bekerja
- karyawan diberikan keleluasaan dan kebebasan kerja dalam lingkungan kerja

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

PRASARANA KERJA

- Prasarana kerja memberikan motivasi bagi karyawan untuk bekerja
- Prasarana Kerja mendukung pencapaian dalam penyelesaian pekerjaan
- Prasarana kerja tersedia lengkap dan dapat menunjang kelancaran karyawan dalam penyelesaian pekerjaan

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

PRESTASI KERJA KARYAWAN

- Keandalan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas-tugas
- Karyawan memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaan
- Memiliki sikap dan perilaku dalam menangani pekerjaan
- Kehadiran dan ketepatan waktu karyawan
- Kerjasama karyawan dalam menangani pekerjaan
- Kualitas hasil kerja karyawan
- Pengetahuan karyawan dalam menangani pekerjaan
- Keahlian dan skill karyawan di bidang pekerjaan

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

--	--	--	--	--

TERIMA KASIH