

YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS AGAMA ISLAM

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA AGEN DI PT. ASURANSI TAKAFUL
KELUARGA RO. RIAU AGENCY PEKANBARU**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Sebagai Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam
Universitas Islam Riau*



OLEH :

SURIYANI
NPM 182310235

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2022**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS AGAMA ISLAM
الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

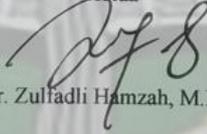
BERITA ACARA UJIAN MEJA HIJAU / SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Pekanbaru tanggal 26 Juli 2022 Nomor : 369 /Kpts/Dekan/FAI/2022, maka pada hari ini Selasa Tanggal 26 Juli 2022 telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau/Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau :

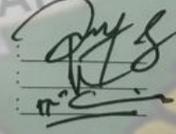
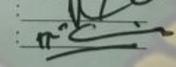
- | | |
|---------------------------|---|
| 1. Nama | : Suriyani |
| 2. NPM | : 182310235 |
| 3. Program Studi | : Ekonomi Syariah (S.1) |
| 4. Judul Skripsi | : Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Agen PT. Asuransi Takaful Keluarga Ro Riau Agency Pekanbaru |
| 5. Waktu Ujian | : 12.00 – 13.00 WIB |
| 6. Lulus Yudicium / Nilai | : 87,33 (A) |
| 7. Keterangan lain | : Ujian berjalan dengan lancar dan aman |

PANITIA UJIAN

Ketua


Dr. Zulfadli Hamzah, M.IFB

Dosen Penguji :

- | | | |
|-------------------------------|-----------|--|
| 1. Dr. Zulfadli Hamzah, M.IFB | : Ketua |  |
| 2. Dr. Zulkifli, MM,ME,Sy | : Anggota |  |
| 3. Marina Zulfa, SE,I ME,Sy | : Anggota |  |


Dekan,
Fakultas Agama Islam UIR,
Dr. Zulkifli, M.M., M.E. Sy
NIDN : 1025066901



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS AGAMA ISLAM

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang sudah dimunaqasahkan dalam sidang sarjana (S1) Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau:

Nama : Suriyani
NPM : 182310235
Jurusan : Ekonomi Syariah
Pembimbing : Dr.Zulfadli Hamzah,B.IFB., M.IFB
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Agen PT.Asuransi Takaful Keluarga RO. Riau Agency Pekanbaru

Skripsi ini dapat diterima oleh Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1).

PANITIA UJIAN SKRIPSI TIM PENGUJI

Ketua

Dr. Zulfadli Hamzah, B.IFB., M.IFB
NIDN. 1024028802

Penguji I

Dr. Zulkfli, M.M., M.E.Sy.
NIDN. 1025066901

Penguji II

Marina Zulfa, S.E.I, M.E.Sy
NIDN. 1023048401

Diketahui Oleh,
Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Islam Riau

Dr. Zulkfli, M.M., M.E. Sy.
NIDN. 1025066901



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS AGAMA ISLAM

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Suriyani
NPM : 182310235
Jurusan : Ekonomi Syariah
Pembimbing : Dr.Zulfadli Hamzah,B.IFB., M.IFB
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO.Riau Agency Pekanbaru

Skripsi ini dapat diterima dan disetujui untuk dimunaqasahkan dalam sidang panitia ujian sarjana (S1) pada Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau dan memenuhi persyaratan dan tugas- tugas yang ditetapkan.

Disetujui,
Dosen Pembimbing

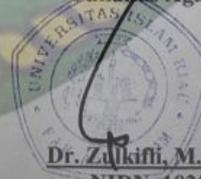
Dr.Zulfadli Hamzah,B.IFB., M.IFB
NIDN. 1024028802

Turut Menyetujui,

Ketua Program Studi
Ekonomi Syariah

Muhammad Arif, S.E., M.M
NIDN. 1028048801

Dekan
Fakultas Agama Islam



Dr. Zulkifli, M.M., M.E. Sv
NIDN. 1025066901



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS AGAMA ISLAM

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

Skripsi ini diterima dan disetujui untuk dimunaqasahkan oleh Fakultas Agama Islam
Universitas Islam Riau, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1).

Dr. Zulfadli Hamzah, B.IFB., M.IFB

Sponsor

Muhammad Arif, S.E., M.M.

Ketua Program Studi



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS AGAMA ISLAM

الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fai@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap:

Nama : Suriyani
NPM : 182310235
Jurusan : Ekonomi Syariah
Pembimbing : Dr. Zulfadli Hamzah, B.IFB., M.IFB
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO. Riau Agency Pekanbaru

Dengan rincian sebagai berikut:

No	Tanggal	Dosen Pembimbing	Berita Bimbingan	Paraf
1	1 Juni 2021	Dr. Zulfadli Hamzah, B.IFB., M.IFB	Perbaikan BAB I	
2	4 Juni 2021	Dr. Zulfadli Hamzah, B.IFB., M.IFB	Perbaikan BAB II	
3	21 Juni 2021	Dr. Zulfadli Hamzah, B.IFB., M.IFB	Perbaikan BAB III	
4	4 Oktober 2021	Dr. Zulfadli Hamzah, B.IFB., M.IFB	Perbaikan Sistematika Penulisan	
5	08 Desember 2021	Dr. Zulfadli Hamzah, B.IFB., M.IFB	ACC Proposal	
6	15 Juni 2022	Dr. Zulfadli Hamzah, B.IFB., M.IFB	Perbaikan BAB V	
7	20 Juni 2022	Dr. Zulfadli Hamzah, B.IFB., M.IFB	Perbaikan pembahasan dan Kesimpulan	
8	28 Juni 2022	Dr. Zulfadli Hamzah, B.IFB., M.IFB	Persetujuan ACC	

Pekanbaru, 8 Agustus 2022
Diketahui Oleh,
Dekan Fakultas Agama Islam



Dr. Zulkifli, M.M., M.E.Sy
NIDN. 1025066901

**SURAT PERNYATAAN
BEBAS PLAGIAT**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Suriyani
NIP : 182310235
Prodi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Agama Islam

dengan ini menyatakan bahwa judul skripsi **PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA AGEN PT.ASURANSI TAKAFUIL KELUARGA RO.RIAU AGENCY PEKANBARU**

benar bebas dari plagiat, dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 14 Juli 2022
Yang membuat pernyataan,



Suriyani

Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS AGAMA ISLAM

الجامعة الإسلامية الریویة

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62761 674834 Email: fak@uir.ac.id Website: www.uir.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

Nomor: 1962/A-UIR/5-FAI/2022

Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

Nama	Suriyani
NPM	182310235
Program Studi	Ekonomi Syariah

Judul Skripsi:

Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Agen di PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

Dinyatakan telah memenuhi syarat batas maksimal plagiasi 30% pada setiap sub bab naskah skripsi yang disusun dan dicek oleh petugas yang ditunjuk Dekan. Surat keterangan ini digunakan sebagai persyaratan untuk ujian Skripsi.

Demikian surat keterangan diberikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 7 Juli 2022

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik

Dr. Syahraini Tambak, S.Ag., M.A.

NPK : 12 00 02 488

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada :

1. Orang tua saya, Alm. Kamali (Soleh) dan Siti Maryam yang selalu membimbing dan memberikan do'a serta semangat buat saya dengan tak pernah lelah mendidik saya untuk selalu mencari ilmu, belajar, ibadah, dan berdo'a.
2. Kakak saya, Sumarli, Sofyan Hakim, Tri Ningsih serta saudara kembar saya Suriyadi yang selalu memberikan semangat kepada saya.
3. Almamater saya, Universitas Islam Riau.

HALAMAN MOTTO

“Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, silih bergantinya malam dan siang, bahtera yang berlayar dilaut membawa apa yang berguna bagi manusia, dan apa yang Allah turunkan dari langit berupa air, lalu dengan air itu Dia hidupkan bumisesudah mati (kering)nya dan Diasebarkan di bumi itu segala jenis hewan, dan pengisaran angin dan awan yang dikendalikan antara langit dan bumi; sesungguhnya (terdapat) tanda-tanda (keesaan dan kebesaran Allah) bagi kaum yang memikirkan”.

(Q.S. Al Baqarah : 164)

“Apakah kamu tidak memperhatikan orang-orang yang keluar dari kampung halaman mereka, sedang mereka beribu-ribu (jumlahnya) karena takut mati, maka Allah berfirman kepada mereka : “Matilah kamu”, kemudian Allah menghidupkan mereka.

Sesungguhnya Allah mempunyai karunia terhadap manusia tetapi kebanyakan manusia tidak bersyukur. – Dan berperanglah kamu sekalian di jalan Allah, danketahuiilah sesungguhnya Allah Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui”.

(Q.S. Al Baqarah : 243 - 244)

~ Rendah hati dan berbuat baiklah, dan segerakanlah memulai apa yang kamu cita-citakan, meskipun manusia mempunyai kesempatan berkali-kali, namun kita tahu bahwa kita tidak dapat mengetahui kapan waktu akan berhenti ~

(Penulis)

~ Kebanyakan dari kita hanya mengetahui bagaimana tanda-tanda kematian dari sebuah perjalanan, tapi lupa bagaimana menginisiasi perbuatan yang hidup dan menghidupkan ~

(Penulis)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah hirobbilalamin, Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan nikmatnya yang begitu banyak, dengan limpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis diberikan kesempatan dan kemampuan untuk menyelesaikan penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau.

Sholawat beserta salam semoga tetap tercurah bagi Nabi Muhammad SAW dan selaku ummat Islam semoga kita mampu menjalankan setiap sunnah Rasul termasuk sunnah dalam bidang pengembangan ekonomi umat berdasarkan Syariah Islam sebagaimana yang telah dicontohkannya beserta para sahabat, tabi'it dan tabi'in.

Seperti yang kita ketahui bahwa Kepemimpinan menurut Islam yaitu bercerita tentang musyawarah, adil dan kebebasan berfikir. Melalui musyawarah proses pembuatan keputusan dapat dicapai. Dalam musyawarah semua pihak dapat berperan untuk memutuskan, tidak hanya pemimpin yang berkuasa disini. Seorang pemimpin juga juga harus memberikan kebebasan berfikir kepada anggotanya, sehingga sang agen akan merasa dihargai keberadaannya. Seorang pemimpin yang beragama Islam berkewajiban meneladani Rasulullah, karena seluruh sikap, tingkah laku dalam memimpin ummat Islam pada dasarnya merupakan isi kandungan Al-qur'an.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari tentunya masih banyak terdapat kekurangan. Dengan keterbatasan kemampuan dan cakrawala berfikir serta keterbatasan waktu dan kesempatan, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **“Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Agen di PT Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.”**

Dalam penulisan ini penulis banyak mendapatkan bantuan, bimbingan dan motivasi secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Riau yaitu Bapak Prof. Dr. Syafrinaldi, SH., MCL
2. Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Bapak Dr. Zulkifli, MM, ME.Sy
3. Ketua Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau Bapak Muhammad Arif, S.E.,M.M
4. Bapak Bapak Dr. Zulfadli Hamzah, B.IFB., M.IFB selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak dan ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan karyawan Tata Usaha yang banyak membantu dalam menyelesaikan segala urusan administrasi.
6. Terimakasih kepada Perusahaan Asuransi Takaful Keluarga Ro Riau Agency Pekanbaru tepatnya pada Ibu Dewi Hartati, S.Ag,M.E. yang telah memberikan izin penelitian guna memenuhi tugas akhir kuliah saya.

7. Orang tua saya, Alm Kamali dan Ibu Siti Maryam yang selalu membimbing dan memberikan do'a serta semangat buat saya dengan tak pernah lelah mendidik saya untuk selalu mencari ilmu, belajar, ibadah, dan berdo'a.
8. Saudara kandung saya abang Sumarli, Sofyan Hakim dan kakak saya Tri Ningsih serta saudara kembar saya Suriyadi yang juga telah memeberikan dorongan motivasi kepada saya agar saya tetap semangat dalam menempuh masa pendidikan hingga selesai.
9. Sahabat sahabat saya Franina, Arini, Jasmine, Isnaini, Melati, Mira, Wirda, Caca, Zhafirah, dan teman teman angkatan SMPN 01 Ukui, teman teman SMAN BERNAS Pemprov Riau angkatan 10, dan juga teman teman sejurusan dibangu kuliah angkatan 2018, serta yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu namun tidak mengurangi rasa bangga saya.

Semoga dengan bantuan dan kebaikan yang telah diberikan dapat dibalas oleh Allah SWT. Penulis berharap kritik dan saran yang membangun karena penulis menyadari skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih yang setulusnya.

Pekanbaru, 11 Agustus 2022

Penulis

SURIYANI
NPM 182310235

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAK	x
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Kegunaan Penelitian	10
E. Sistematika Penulisan	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Kepemimpinan	12
1. Pengertian Kepemimpinan	12
2. Teori Kepemimpinan	13
3. Pengertian Kepemimpinan menurut Islam	14
4. Prinsip-prinsip Kepemimpinan Islam	17
5. Indikator Kepemimpinan	20
6. Hubungan Antara Kepemimpinan dengan Kinerja	21
B. Motivasi Kerja	22
1. Pengertian Motivasi Kerja	22
2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	23
3. Indikator Motivasi	24
4. Motivasi Menurut Islam	25
5. Hubungan Motivasi dengan Kinerja	26
C. Kinerja Agen	26
1. Pengertian Kinerja Agen	26
2. Penilaian Kinerja	27
3. Indikator Kinerja	27

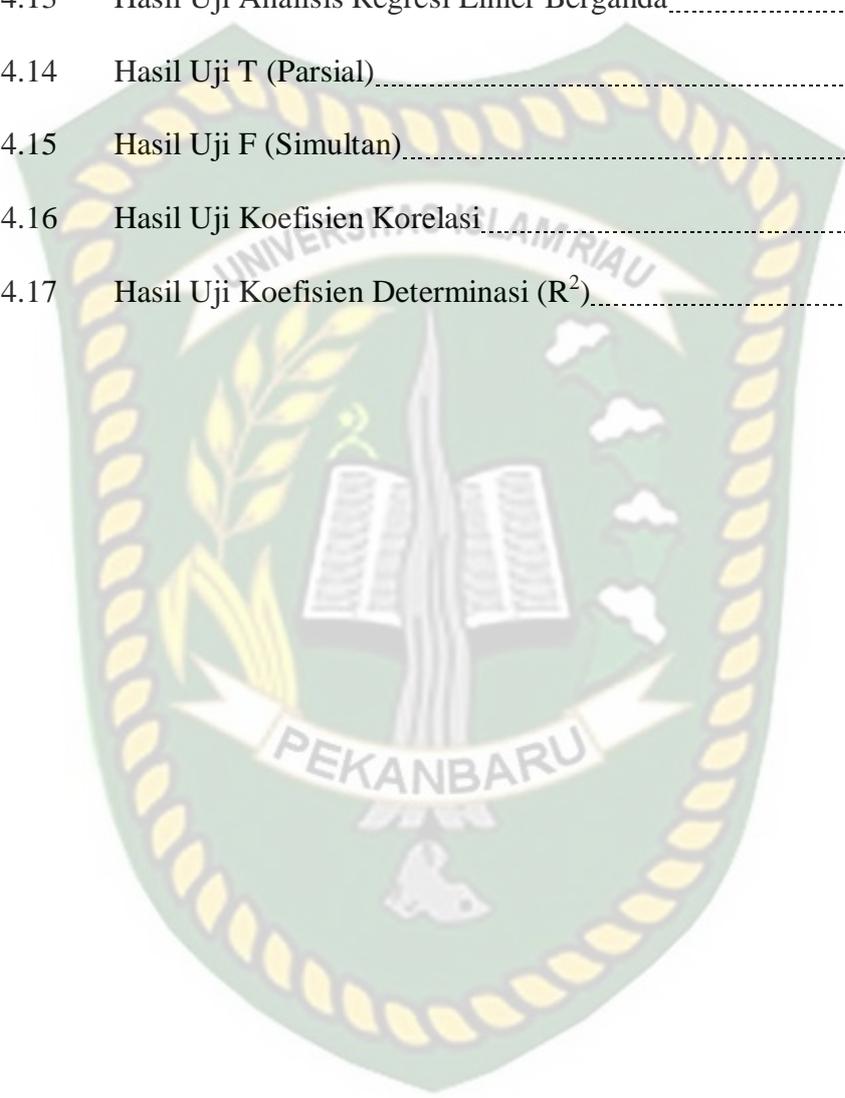
4. Faktor-faktor yang Mmempengaruhi Kinerja.....	29
5. Meningkatkan Kinerja.....	31
6. Pengukuran Kinerja.....	31
7. Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	32
8. Kinerja dalam Perspektif Islam.....	33
D. Pengertian Agen.....	34
E. Penelitian Relevan.....	35
F. Konsep Operasional.....	37
G. Kerangka Konseptual.....	38
H. Hipotesis.....	39
BAB III METODE PENELITIAN.....	40
A. Jenis Penelitian.....	40
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	40
C. Subjek dan Objek Penelitian.....	40
D. Populasi dan Sampel.....	41
1. Populasi.....	41
2. Sampel.....	42
E. Sumber Data.....	42
1. Data Primer.....	42
2. Data Skunder.....	43
F. Teknik Pengumpulan Data.....	43
1. Observasi.....	43
2. Angket/Kuesioner.....	43
3. Dokumentasi.....	44
G. Teknik Pengolahan Data.....	44
1. Editing.....	44
2. Coding.....	45
3. Tabulating.....	45
H. Teknik Analisi Data.....	45
1. Uji Instrument.....	45
a. Uji Validitas.....	45

b. Uji Reliabilitas.....	46
2. Uji Asumsi klasik.....	46
a. Uji Normalitas.....	46
b. Uji Multikolinieritas.....	46
c. Uji Heteroskedastisitas.....	46
3. Uji Hipotesis.....	47
a. Analisis Regresi Linier Berganda.....	47
b. Uji Parsial (uji t).....	47
c. Uji Simultan (uji F).....	48
d. Koefisien Korelasi.....	48
e. Uji Koefisien Determinan (R^2).....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	50
B. Deskripsi Data.....	62
C. Analisis Data.....	67
D. Pembahasan.....	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	81
A. Kesimpulan.....	81
B. Saran.....	80
DAFTAR KEPUSTAKAAN	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Jumlah Anggota Agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO. Riau Agency Pekanbaru dari tahun 2017 s/d 2021.....	6
Tabel 1.2	Perkembangan Jumlah Nasabah dari Tahun 2018 s/d 2021..	7
Tabel 2.1	Konsep Operasional.....	37
Tabel 3.1	Waktu Penelitian.....	41
Tabel 3.2	Skor Alternatif Pilihan Jawaban.....	44
Tabel 3.3	Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan.....	49
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden PT.Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.....	62
Tabel 4.2	Usia Responden PT.Asuransi Takaful Keluarga RO.Riau Agency Pekanbaru.....	62
Tabel 4.3	Pendidikan Terakhir Responden PT.Asuransi Takaful Keluarga RO.Riau Agency Pekanbaru.....	63
Tabel 4.4	Masa Bekerja Responden PT.Asuransi Takaful Keluarga RO.Riau Agency Pekanbaru.....	63
Tabel 4.5	Rekapitulasi Perhitungan Data Angket Kepemimpinan Islam.....	64
Tabel 4.6	Rekapitulasi Perhitungan Data Angket Motivasi Kerja.....	65
Tabel 4.7	Rekapitulasi Perhitungan Data Angket Kinerja Agen.....	66
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas.....	68
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas.....	69
Tabel 4.10	Hasil Uji Multikolinieritas.....	70

Tabel 4.11	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	71
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas.....	71
Tabel 4.13	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	72
Tabel 4.14	Hasil Uji T (Parsial).....	73
Tabel 4.15	Hasil Uji F (Simultan).....	75
Tabel 4.16	Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	75
Tabel 4.17	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	76



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	38
Gambar 4.1	Logo PT. Asuransi Takaful Keluarga.....	52
Gambar 4.2	Struktur Organisasi PT. Asuransi Takaful Keluarga.....	54



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Surat Keputusan Dekan Fakultas Agama Islam Tentang Penetapan Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi Mahasiswa
- Lampiran II : Surat Pra Riset
- Lampiran III : Surat Balasan Riset
- Lampiran IV : Daftar Angket atau Kuesioner
- Lampiran V : Dokumentasi
- Lampiran VI : Tabulasi Data Angket
- Lampiran VII : Hasil Olahan Data SPSS
- Lampiran VIII : Hasil Cek Turnitin
- Lampiran IX : Tabel Uji
- Lampiran X : Surat Bukti Penerjemahan Abstrak Bahasa Arab-Inggris

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA AGEN DI PT ASURANSI TAKAFUL KELUARGA RO RIAU AGENCY PEKANBARU

SURIYANI
182310235

Kepemimpinan Islam merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT. peran seorang pemimpin diuji dan sangat dibutuhkan untuk memotivasi agen agar lebih bersemangat dan produktif. Agen yang produktif akan meningkatkan pendapatan perusahaan. Dengan adanya peran seorang pimpinan serta motivasi yang tinggi yang harus dimiliki seorang agen untuk menjaga ke stabilan pendapatan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Islam dan motivasi kerja terhadap kinerja agen PT.Asuransi Takaful Keluarga RO.Riau Agency Pekanbaru. Subjek pada penelitian ini adalah agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO.Riau Agency Pekanbaru dengan jumlah 44 orang dan tehnik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dan proses pengumpulan data menggunakan angket melalui penelitian lapangan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan proses perhitungan data menggunakan Statistic Product and Service Solution (SPSS 20.0) for Windows. Hasil dari uji parsial dapat diketahui bahwa nilai variabel kepemimpinan Islam dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,967 > 1,682$ dengan taraf signifikan $0,05$ dan nilai sig sebesar $0,005 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan Islam terhadap Kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO.Riau Agency. Dan untuk motivasi kerja hasil uji parsial dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,068 > 1,682$, dan nilai sig sebesar $0,004 < 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO.Riau Agency Pekanbaru. Secara simultan, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan Islam dan motivasi kerja terhadap kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO.Riau Agency Pekanbaru. Dan hasil dari koefisien determinasi sebesar $0,628$ atau $62,8\%$ kinerja agen di PT. Asuransi Takaful Keluarga RO.Riau Agency Pekanbaru dipengaruhi oleh kepemimpinan Islam dan motivasi kerja. Oleh karena itu, PT. Asuransi Takaful Keluarga RO.Riau Agency Pekanbaru harus selalu meningkatkan kinerja agennya dengan menerapkan konsep dari prinsip kepemimpinan Islam dan motivasi kerja kepada seluruh agen yang ada di PT. Asuransi Takaful Keluarga RO.Riau Agency Pekanbaru.

Kata Kunci : Kepemimpinan Islam, Motivasi Kerja, Kinerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ISLAMIC LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION ON AGENT PERFORMANCE AT PT ASSURANCE TAKAFUL FAMILY RO RIAU AGENCY PEKANBARU

SURIYANI
182310235

Islamic leadership was an activity to lead, guide, and showing the path that Allah pleased. The role of a leader was tested and very needed to motivate the agent to be more productive and spirit. The productive agent would increase company income. With the role of a leader and high motivation, an agent could keep the company income stable. The purpose in this research examined to know the influence of Islamic leadership and work motivation on agent performance at PT. Assurance Takaful Family RO. Riau Agency Pekanbaru. The subject in this research was agent at PT. Assurance Takaful Family RO. Riau Agency Pekanbaru with 44 persons, sampling technique used total sampling, and data collection process used questionnaire through field research. Research method used descriptive quantitative research, and data computation process used statistic product and service solution (SPSS 20.0) for windows. The result from partial test could be known that Islamic leadership variable score with $t_{counted} > t_{table}$ or $2.967 < 1.682$ with significant level 0.05 and sig score was $0.005 < 0.05$, it showed that there was any significant positive influence between Islamic leadership on agent performance at PT. Assurance Takaful Family RO. Riau Agency Pekanbaru. In addition, partial test work motivation result with $t_{counted} > t_{table}$ or $3.068 > 1.682$, and significant score was $0.004 < 0.05$. It could be concluded that there was any positive influence between work motivation and agent performance at PT. Assurance Takaful Family RO. Riau Agency Pekanbaru. Simultaneously, there was any positive and significant influence between Islamic leadership and work motivation on agent performance at PT. Assurance Takaful Family RO. Riau Agency Pekanbaru. And determination coefficient result in 0.628 or 62.8% agent performance at Assurance Takaful Family RO. Riau Agency Pekanbaru was influenced by Islamic leadership and work motivation. Furthermore, PT. Assurance Takaful Family RO. Riau Agency Pekanbaru should always increase agent performance by implementing concept from Islamic leadership and work motivation principle to all agents that work at PT. Assurance Takaful Family RO. Riau Agency Pekanbaru.

Keywords: Islamic Leadership, Work Motivation, Performanc

تأثير رئاسة الاسلام ودوافع العمل على اجراء عميل شركة ضمانة تكافل الاسرة RO رياو Agency بكنبارو

سورياني
182310235

كانت رئاسة الاسلام هي نشاط الإهداء، الارشاد، التوجيهات والابراز إلى رضا الله تعالى. إن الرئيس يحاسب و يحتاج لدوافع العميل ليكون الحماسة والمنتج. والعميل المنتج يستطيع أن يرتقي مدخول الشركة. بوجود دور الرئيس ودوافعه يستطيع أن يحافظ المتوازن من مدخول الشركة. ويهدف هذا البحث إلى معرفة تأثير رئاسة الاسلام ودوافع العمل على اجراء عميل شركة ضمانة تكافل الاسرة RO رياو Agency بكنبارو. وأفراد البحث هي عميل عميل شركة ضمانة تكافل الاسرة RO رياو Agency بكنبارو وعددهم 44 شخصا وأخذتهم الباحثة باستخدام sampel jenuh والاسلوب المستخدم لجمع البيانات بالاستبانة من خلال بحث ميداني. وأما الطريقة المستخدمة هي وصف كمي باستخدام statistic product and service solution (SPSS 20.0) for windows. ودلت نتيجة من uji parsial أن نتيجة متغير رئاسة الاسلام — $t_{hitung} > t_{tabel}$ أو $2.967 < 1.682$ ونتيجة signifikan حصلت على 0.05 ونتيجة sig $0.05 > 0.005$ ، وهذا دلت على أن وجود تأثير إيجابي بين رئاسة الاسلام بإجرائ عميل عميل شركة ضمانة تكافل الاسرة RO رياو Agency بكنبارو. ونتيجة لدوافع العمل فحصت uji parsial بنتيجة $t_{hitung} > t_{tabel}$ أو $3.068 > 1.682$ sig دلت على $0.05 < 0.004$. فالخلاصة هي وجود تأثير واثقي بين رئاسة الاسلام ودوافع العمل على اجراء عميل شركة ضمانة تكافل الاسرة RO رياو Agency بكنبارو. ووجود تأثير إيجابي بين رئاسة الاسلام بدوافع العمل على اجراء عميل شركة ضمانة تكافل الاسرة RO رياو Agency بكنبارو. ونتيجة من koofesien determinasi حصلت على 0.628 أو 62.8% اجراء عميل شركة ضمانة تكافل الاسرة RO رياو Agency بكنبارو يؤثره رئاسة الاسلام ودوافع العمل. ولذلك، شركة ضمانة تكافل الاسرة RO رياو Agency بكنبارو لابد أن يرتقي اجراء عميله بتطبيق مفهوم من المبادئ رئاسة الاسلام ودوافع العمل إلى كل العميل الموجود في شركة ضمانة تكافل الاسرة RO رياو Agency بكنبارو.

الكلمات الرئيسية: رئاسة الاسلام، دوافع العمل، الإجراء

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada zaman sekarang kebutuhan dan keinginan serta hidup sudah hampir tidak bisa di bedakan ketiganya sama seperti kebutuhan yang harus terpenuhi. Masyarakat di tuntut untuk bekerja keras agar terpenuhinya kebutuhan pokok maupun kebutuhan pendukung lainnya. Untuk memenuhi segala kebutuhan masyarakat secara tidak langsung di tuntut untuk mempunyai penghasilan sebagaimana untuk mencukupi segala kebutuhan. Karena tuntutan itulah masyarakat termotivasi untuk mendapatkan penghasilan yang di dapatkan sebagian besar dengan cara bekerja.

Selain untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan individu dengan bekerja, masyarakat juga di tuntut untuk mempunyai motivasi yang tinggi untuk memenuhi atau mencapai tujuan perusahaan di tempat kerja. Motivasi untuk bekerja sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian guna menerangkan kekuatan yang terdapat pada diri seorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja.

Melihat motivasi yang begitu penting dalam mencapai tujuan organisasi maka pentingnya motivasi karyawan tidak hanya cukup disoroti dalam konteks organisasional saja. Karyawan yang termotivasi akan lebih produktif, lebih

efisien dan lebih bersemangat untuk lebih bekerja menuju tujuan organisasi daripada karyawan yang memiliki pengalaman motivasi dengan tingkat yang rendah.

Motivasi merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi tingkat kinerja seorang karyawan dan juga salah satu faktor yang menentukan bagi seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan. Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Selain motivasi, kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dimana karyawan sering melakukan interaksi kepada atasan dalam lingkungan kerja dari mulai interaksi mengenai pekerjaan bahkan diluar pekerjaan sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja karena komunikasi yang baik. Itu semua dilakukan seorang pimpinan sebagai suatu proses pengaruh sosial dimana seorang pemimpin mengajak bawahannya untuk berpartisipasi dalam upaya mencapai sasaran-sasaran organisasi. Pada tingkat individu misalnya, kepemimpinan disini meliputi momonitor, membimbing/melatih, memberikan inspirasi dan melakukan motivasi.

Dalam kepemimpinan, seorang pemimpin sebagai subyek harus dapat memotivasi/ menggerakkan karyawan untuk memberikan segala kekuatan jasmani dan rohaninya untuk melaksanakan keputusan yang telah diambil. Seorang pemimpin harus bisa memotivasi anggota/bawahannya agar dapat merebut

kepercayaan dan penghargaan dari mereka, pemimpin juga dituntut untuk mampu sebagai seorang panutan dan teladan, memiliki kemampuan dalam kecakapan dalam menjalankan pekerjaannya serta memperhatikan kesejahteraan bawahannya sehingga bawahan yakin bahwa mereka akan dibawa kepada keadaan yang lebih baik. Seorang pemimpin yang profesional adalah pemimpin yang mampu menciptakan atau membuat kedua belah pihak menjadi senang, bahagia dan bangga.

Didalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan peran seorang pemimpin, oleh karena itu pemimpin harus memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu pemimpin harus memiliki kompetensi atau pengetahuan yang lebih, berperilaku yang baik, mampu mempengaruhi atau mengarahkan orang lain, bertanggung jawab, baik dalam penyampaian ide, bijak, mengayomi, dan memberi motivasi serta mampu melakukan pendekatan dengan orang-orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut. (Torang, 2013:62)

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin untuk memotivasi karyawan dan mengikuti apa yang menjadi tujuan dari perusahaan tersebut. Setiap pemimpin memiliki gaya tersendiri dalam menghadapi bawahan, agar bawahannya termotivasi untuk melaksanakan kinerja yang lebih maksimal. Semua masalah yang timbul akan berpengaruh terhadap kelancaran perusahaan begitu juga sebaliknya. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi dari agen asuransi, seorang pemimpin harus mampu memotivasi kinerja agen asuransi yang lebih maksimal.

Sedangkan kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau organisasi yang sudah dicapai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya dalam sebuah

organisasi. Kinerja diperlukan dalam melaksanakan segala kegiatan pekerjaan karena dengan adanya kinerja dapat diketahui seberapa dalam kemampuan seseorang dalam mengemban tugas yang diberikan.

Hubungan kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja sangatlah erat dalam peningkatan produktivitas tujuan perusahaan, karena peran seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja akan sangat dibutuhkan untuk dijadikan contoh bagi orang-orang yang tergabung dalam perusahaan serta seorang pemimpin harus bisa memberikan motivasi kepada bawahannya agar terciptanya suasana yang hangat dan kekeluargaan tentu akan berdampak pada peningkatan semangat kerja karyawan

Asuransi syariah adalah usaha tolong menolong dan saling melindungi diantara sejumlah orang atau pihak tertentu, melalui investasi dalam bentuk *tabarru'* yang memberikan pola pengembalian untuk menghadapi resiko tertentu melalui akad yang sesuai dengan syariah.

Di Indonesia, asuransi syariah mulai berkembang pada tahun 1994 yaitu dengan berdirinya PT.Syarikat Takaful Indonesia pada 24 Februari 1994. Asuransi Takaful Indonesia mendapatkan apresiasi yang baik bagi umat Muslim di Indonesia, karena asuransi merupakan salah satu cara untuk mengelolah keuangan berdasarkan prinsip-prinsip syariah.

Industri asuransi jiwa selalu mengutamakan pelayanan nasabah dengan tujuan untuk memberikan kepercayaan kepada nasabah perusahaan asuransi. Tanggung jawab dalam memasarkan produk asuransi dan melayani nasabah dilakukan oleh agen dari asuransi itu sendiri. Perusahaan asuransi dituntut untuk

mengutamakan keahlian para agen, karena agenlah yang berinteraksi secara langsung terhadap pengguna jasa asuransi yang ditawarkan. Karena dapat dikatakan seorang agen merupakan ujung tombak keberhasilan tujuan organisasi perusahaan asuransi.

Menjamurnya perusahaan asuransi membuat persaingan sangat ketat, sehingga agen harus bekerja keras dalam mendapatkan nasabah. Agen asuransi bukanlah karyawan biasa yang digaji oleh perusahaan. Agen merupakan perantara perusahaan asuransi dengan nasabah, dan agenlah yang merancang sendiri pendapatannya. Seorang pemimpin harus bisa memotivasi kinerja dari agen asuransi dan menanamkan mindset sukses dalam dirinya sebagai seorang marketing yang handal.

Dalam proses pengorganisasian peran pemimpin sangat diperlukan. Pemimpin yang tepat akan menciptakan suasana yang kondusif pada akhirnya akan meningkatkan kinerja agen asuransi. Tanpa semua itu seorang agen asuransi tidak akan berhasil. Disinilah peran seorang pemimpin diuji dan sangat dibutuhkan untuk memotivasi agen agar lebih bersemangat dan produktif. Agen yang produktif akan meningkatkan pendapatan perusahaan.

Setiap individu memiliki cara berfikir, sikap, tingkah laku dan kebutuhan yang berbeda beda. Keadaan ini adalah masalah yang rumit, seorang pemimpin harus memberikan perhatian khusus dalam mengelolanya, sebab jika tidak maka akan timbul masalah seperti munculnya ketidakpuasan akan kondisi kerja agen asuransi, kurangnya semangat kerja agen asuransi untuk berprestasi, tingkat

absensi yang tinggi, kurangnya kedisiplinan agen asuransi dalam bekerja dan lain sebagainya.

Peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil subjek pada Agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan terdapat data perkembangan jumlah agen yang ada di PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

Berdasarkan data yang ditemui dilapangan terlihat frekuensi perputaran Agen dilingkungan PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1 : Jumlah Anggota Agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru dari Tahun 2018 s/d 2021.

Tahun	Jumlah Agen Awal Tahun	Agen Keluar		Jumlah Agen Masuk	Jumlah Agen Akhir Tahun
		Tidak Aktif	Terminasi		
2018	53	12	0	12	53
2019	55	9	11	10	45
2020	45	7	6	2	34
2021	61	15	10	8	44

Sumber: Data PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru, tahun 2022

Pada Tabel 1.1 diatas, dapat dilihat perkembangan jumlah anggota agen pada PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru. Data diatas diambil dari tahun 2018-2021. Dari tabel diatas terdapat perbedaan antara jumlah agen awal tahun dengan jumlah agen akhir tahun, ini dikarenakan adanya agen yang tidak aktif, agen yang terminasi, dan penambahan agen yang masuk, sehingga jumlah agen pada setiap akhir tahunnya mengalami kenaikan/penurunan.

Dari hasil observasi yang penulis lakukan terdapat adanya penurunan jumlah agen pada setiap tahunnya, dimulai dari tahun 2018 yang berjumlah 53 agen, tahun 2019 berkurang menjadi 45 agen dan pada tahun 2020 menjadi 34 agen dan tahun 2021 naik menjadi 44 agen. Perusahaan pada setiap bulannya melakukan rekrutmen anggota agen untuk dapat bergabung yang bertujuan untuk menambah pendapatan perusahaan. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini terdapat jumlah nasabah yang mengalami naik turun setiap tahunnya :

Tabel 1.2 : Perkembangan Jumlah Nasabah dari Tahun 2018 s/d 2021

No.	Tahun	Jumlah Nasabah
1.	2018	56
2.	2019	82
3.	2020	75
4.	2021	76
Total		289

Sumber: Data PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru, tahun 2022

Dari Tabel 1.2 diatas, dapat terlihat perkembangan jumlah nasabah pada PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru, data diatas diambil dari tahun 2018 s/d 2021. Dari tabel diatas jumlah nasabah pada tahun 2018 berjumlah 56 nasabah, tahun 2019 berjumlah 82 nasabah, tahun 2020 berjumlah 75 nasabah dan terakhir tahun 2021 naik menjadi 76 nasabah . Maka fenomena yang dapat penulis simpulkan dari penjabaran tabel diatas adalah terjadinya fluktuasi jumlah agen maupun jumlah nasabah pada setiap tahunnya, dengan tidak stabilnya jumlah agen maupun jumlah nasabah di PT Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru maka sangat dibutuhkan peran seorang pimpinan dan juga dibutuhkan motivasi yang tinggi yang harus dimiliki seorang agen untuk menjaga ke stabilan

pendapatan perusahaan. Jika kinerja agen rendah maka polis yang terjual juga akan dalam jumlah minim dan otomatis jumlah nasabah yang diperoleh juga sedikit. Jadi ini semua dibutuhkan kerjasama antara pimpinan perusahaan maupun si agen itu sendiri.

Kurangnya semangat kerja agen peneliti menduga disebabkan oleh pemberian motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan untuk sang agen kurang maksimal, dapat dilihat pada tabel 1.1 yakni dari jumlah agen yang terminasi dan agen tidak aktif maka akan mempengaruhi jumlah agen akhir tahun.

Disini perusahaan harus bisa lebih memberikan dorongan yang tinggi bagaimana pimpinan memberikan arahan serta memberikan motivasi semangat kerja yang tinggi, giat serta gigih dalam bekerja supaya dapat meningkatkan semangat kerja agen.

Dari penjelasan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mempelajari dan mengkaji. Oleh karena itu penulis mengangkat persoalan ini dalam bentuk penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Agen di PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan Islam berpengaruh terhadap kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru ?

2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru ?
3. Apakah Kepemimpinan Islam dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Agen di PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan Islam terhadap kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi Kerja terhadap kinerja agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber pengetahuan, rujukan serta acuan bagi semua pihak yang ingin mendalami ilmu ekonomi Syariah, khususnya bagi pihak Asuransi Takaful Keluarga dalam memperhatikan terutama dalam hal Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Agen.

2. Kegunaan Praktis

Dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk pengembangan pengetahuan di PT asuransi Takaful Keluarga dan menjadi rujukan penelitian berikutnya tentang pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Agen.

E. Sistematika Penulisan

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang kajian teoritis yang digunakan dalam mendukung penulisan skripsi ini yang meliputi Pengertian Kepemimpinan, Pengertian kepemimpinan Islam, Prinsip-prinsip kepemimpinan Islam, Teori Kepemimpinan, Pengertian Motivasi Kerja, Motivasi menurut Islam, Faktor faktor yang Mempengaruhi Motivasi, Indikator Motivasi, Hubungan Motivasi dengan Kinerja, Pengertian Kinerja, Pengertian Kinerja menurut Perspektif Islam, Indikator Kinerja, Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja, Tujuan dan Manfaat Manajemen Kinerja, Meningkatkan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Penilaian

Kinerja, Penelitian Relevan, Konsep Operasional, Kerangka Konseptual, dan Hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini tentang Jenis Penelitian, Waktu dan Tempat Penelitian, Subjek dan Objek Penelitian, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Pengolahan Data dan Teknik Analisis Data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum dan hasil penelitian yang berisi tentang gambaran umum perusahaan, identitas responden, analisis data dan pembahasan.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam pengertian umum adalah suatu proses ketika seseorang memimpin (*directs*), membimbing (*guides*), memengaruhi (*influences*), atau mengontrol (*control*) pikiran, perasaan, atau tingkah laku orang lain. (Kayo, 2005:7)

Menurut Munson (1921) (dalam Kayo, 2005:7) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan menghendak orang lain untuk memperoleh hasil maksimal dengan friksi sesedikit mungkin dan kerjasama yang besar. Kepemimpinan adalah kekuatan semangat atau moral yang kreatif dan terarah. Sedangkan menurut J.Salusu dalam Baharuddin & Umiarso (2012: 47) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kekuatan dalam mempengaruhi orang lain agar ikut serta dalam mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

Jadi kepemimpinan (*leadership*) adalah suatu proses yang dilakukan manajer perusahaan untuk mengarahkan (*directing*) dan memengaruhi (*influencing*) para bawahannya dalam kegiatan yang berhubungan dengan tugas (*task-related activities*), agar para bawahannya tersebut mau mengerahkan seluruh kemampuannya, baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota suatu tim, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan suatu perusahaan. (Solihin, 2009:131)

Dari pengertian pengertian tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa seseorang dapat disebut pemimpin apabila seseorang itu dapat mempengaruhi pikiran, perasaan, dan perilaku orang lain, baik dalam bentuk individu maupun kelompok. Proses memengaruhi tersebut dapat berlangsung meskipun tidak ada ikatan-ikatan yang kuat dalam suatu organisasi, karena kepemimpinan lebih menitikberatkan pada fungsi bukan struktur.

2. Teori Kepemimpinan

Menurut Veithzal, dkk (2013:150) ada delapan macam teori kepemimpinan yakni sebagai berikut :

a. Teori Otoraktis

Cenderung melaksanakan pengawasan dengan ketat. Dengan maksud pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan rencana. Pemimpin yang otokratis menggunakan perintah-perintah yang biasanya diperkuat oleh adanya sanksi-sanksi diantara mana disiplin adalah yang terpenting.

b. Teori Sosiologis

Pemimpin menetapkan tujuan-tujuan dengan mengikutsertakan para pengikut dalam pembuatan keputusan.

c. Teori Supportif

Pemimpin beranggapan bahwa para pengikutnya ingin berusaha sebaik-baiknya dan bahwa ia dapat menjadi seorang pemimpin yang sebaik-baiknya untuk membantu usaha-usaha mereka.

d. Teori *Laissez Faire*

Seorang pemimpin memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada para pengikutnya dalam hal penentuan aktivitas mereka.

e. Teori Kelakuan Pribadi

Teori kelakuan pribadi adalah dimana pemimpin berpusan pada pihak bawahannya.

f. Teori Sifat

Teori ini menekankan apa yang dimiliki oleh seorang pemimpin berupa kepribadiannya dan bukanlah apa yang dilakukannya sebagai seorang pemimpin. Sifat sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin ialah: Intelegensi, Perseptif, Kreativitas, dan Partisipasi social.

g. Teori Situasi

Teori ini menyatakan bahwa harus terdapat cukup banyak fleksibilitas dalam kepemimpinan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai macam situasi.

Dari beberapa pengertian teori kepemimpinan diatas dapat di simpulkan bahwa teori sosiologis termasuk dalam teori kepemimpinan Islam karena dalam pengambilan keputusan pemimpin selalu mengikut sertakan bawahan untuk menyampaikan pendapatnya.

3. Pengertian kepemimpinan dalam Islam

Adapun esensi kepemimpinan menurut ajaran agama Islam adalah wewenang dan tanggung jawab. Islam menempatkan setiap orang adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban dari apa yang dipimpinnya. Manusia

harus menjalankan kepemimpinan itu berdasarkan Alqur'an dan Sunahnya, agar proses kepemimpinan itu berjalan pada jalan yang lurus dan benar, Allah memerintahkan agar manusia memeperkuat iman dan takwanya dengan aqidah yang kokoh. (Kayo, 2005:11)

Imamah atau kepemimpinan Islam adalah konsep yang tercantum dalam al-Qur'an dan as-Sunnah, yang meliputi kehidupan manusia dari pribadi, berdua, keluarga, sampai umat manusia atau kelompok. Konsep ini mencakup baik cara-cara memimpin maupun dipimpin demi terlaksananya ajaran Islam untuk menjamin kehidupan yang lebih baik didunia dan akhirat sebagai tujuannya. Kepemimpinan Islam adalah suatu proses atau kemampuan orang lain untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta ada usaha kerja sama sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadist untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. (Prasetyo, 2014:4)

﴿وَالِي تَمُودَ أَخَاهُمْ صَالِحًا قَالَ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنْ إِلَهٍ غَيْرُهُ هُوَ أَنشَأَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَاسْتَغْفِرُوهُ ثُمَّ تُوبُوا إِلَيْهِ إِنَّ رَبِّي قَرِيبٌ مُجِيبٌ - ٦١﴾

Artinya : dan kepada kaum samud (Kami utus) saudara mereka, Saleh. Dia berkata, "Wahai kaumku! Sembahlah Allah, tidak ada tuhan bagimu selain Dia. Dia telah menciptakanmu dari bumi (tanah) dan menjadikanmu pemakmurnya, karena itu mohonlah ampunan kepada-Nya, kemudian bertobatlah kepada-Nya. Sesungguhnya Tuhanku sangat dekat (rahmat-Nya) dan memperkenankan (doa hamba-Nya)."

﴿وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ - ٣٠﴾

Artinya" Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan khalifah di bumi." Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" Dia berfirman, "Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."(Q.S Albaqarah:30)

Adapun hadist Nabi yang berbicara mengenai kepemimpinan yakni,

السلطان ظل اهلل بف الررض يأوي اليو كل مظلوم من عباده فان عدل كان لو الجر
 وكان يعين على الرعية الشكر وان جار أو حاف أو ظلم كان عليو الوزر وعلى الرعية الصرب
 واذا جارت الوالة قحطت السماء واذا منعت الزكاة ملكت ادلواشي واذا ظهر الزنا ظهر
 الفقر وادلسكنة

"Pemimpin adalah bayangan Allah Swt. di muka bumi. Kepalanya berlingung orang-orang yang teraniaya dari hamba-hamba Allah, jika ia berlaku adil maka baginya ganjaran, dan bagi rakyat hendaknya bersyukur. Sebaliknya apabila ia curang (dhalim) maka niscaya dosalah baginya dan rakyatnya hendaknya bersabar. Apabila para pemimpin curang maka langit tidak akan menurunkan berkahnya. Apabila zina merajalela, maka kefakiran dan kemiskinan pun akan merajalela (H.R. Ibnu Majah dari Abdullah bin Umar).

Dari hadits diatas Yahya mengartikan bahwa "bayangan Allah SWT mengisyaratkan bahwa pemimpin adalah perwakilan Allah SWT. dimuka bumi ini. Dan mengisyaratkan bahwa pemimpin harus selalu dekat kepada Allah. Sedangkan kata rakyat disini hendaknya bersyukur. Menurutnya bahwa wujud pemimpin yang adil adalah nikmat dari Allah SWT. yang patut untuk disyukuri. Dan kata Rakyat hendaknya "bersabar" mengisyaratkan bahwa kelak akan muncul pemimpin yang tak bisa untuk memimpin. (Sidiq, 2014:133)

Dilihat dari segi ajaran Islam berarti kepemimpinan merupakan kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah SWT.

Aspek-aspek kepribadian pemimpin sebagai berikut ini:

- 1) Mencintai kebenaran dan hanya takut kepada Allah SWT
- 2) Dapat menjaga amanah dan kepercayaan orang lain
- 3) Pandai bergaul dalam masyarakat
- 4) Memiliki semangat untuk maju dan semangat pengabdian
- 5) Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan

4. Prinsip-prinsip Kepemimpinan Islam

Menurut Amrozi (dalam Ferryanto, 2015:209) Sebagai agama yang sesuai dengan fitrah manusia dan juga sebagai agama yang *Rahmatan Lin Alamin*, Islam memberikan prinsip-prinsip dasar yang sesuai dengan nilai nilai dalam mengelolah organisasi atau pemerintahan. Alqur'an dan As-sunnah juga telah mengisyaratkan beberapa prinsip pokok dan tata nilai yang berkaitan dengan kepemimpinan, yaitu:

Adapun prinsip-prinsip yang perlu dipegang sebagai seorang pemimpin menurut Baharuddin dan Umiarso (2016:84-95) sebagai berikut :

a. Kejujuran (Amanah)

Dalam kamus besar kontemporer Arab Indonesia, kata amanah diartikan dengan kejujuran , dan kepercayaan (hal yang dapat dipercaya) Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata amanah diartikan sebagai berikut :

- 1) Sesuatu yang dipercayakan (dititipkan) kepada orang lain.

- 2) Keamanan dan ketentraman.
- 3) Dapat dipercaya (boleh dipercaya)

b. Prinsip Keadilan

Al-Adil merupakan salah satu dari Asmaul Husna, menunjuk kepada Allah sebagai pelaku. Kata Adil merupakan serapan dari bahasa Arab, yaitu 'Adl. Dalam Al -Qur'an, istilah *adil* menggunakan tiga term , yaitu 'adl, qist, dan haqq.dari kata a-d-l sebagai kata benda, kata ini dipakai sebanyak 14 kali dalam Al-Qur'an. Sednagkan kata qisth, berasal dari akar kata q-s-th, diulang sebanyak 15 kali sebagai kata benda. Sedangkan kata haqq dalam Al-Qur'an, disebut sebanyak 251 kali.

Adil berasal dari bahasa Arab yakni 'Adl. Pemimpin sepatutnya memperlakukan semua orang secara *adil*, sebagaimana yang telah diwajibkan oleh Allah agar setiap memutuskan perkara dengan secara *adil* dan transparan seperti yang telah di deskripsikan didalam Al-Qur'an QS Shad (38): 26 sebagai berikut:

يَا دَاوُودُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ ۚ إِنَّ الَّذِينَ يُضِلُّونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ (٢٦)

Artinya :“Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat darin jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan.”(QS Shaad: 26)

Selain memegang teguh prinsip keadilan seorang pemimpin harus adil dalam memberikan proporsionalitas tanggung jawab dari segi kuantitas maupun kualitas yang disertai dengan keikhlasan dalam menjalankan tugasnya.

c. Musyawarah

Musyawarah merupakan salah satu prinsip dalam berorganisasi yang harus dibangun antara pemimpin dan yang dipimpin. Kata musyawarah didefinisikan sebagai pembahasan bersama dengan mencapai keputusan atas penyelesaian masalah. Kata musyawarah adalah kata yang di adopsi dari bahasa Arab yang apabila diambil dari kata kerja berarti *syawara-yusyawiru* atau *syura*, yang berasal dari kata *syawara-yasyuru*, adalah kata yang banyak dalam Al-Qur'an.

d. Etika Tauhid dan Amr Ma'ruf Nahi Munkar

Penulisan pada ranah ini menyatukan dua prinsip, yaitu etika tauhid dan *Amr ma'ruf nahi munkar* karena dua prinsip ini merupakan prinsip yang bisa diintegrasikan menjadi prinsip yang utuh. Sebab, kepemimpinan Islam dikembangkan di atas prinsip etika tauhid yang akhirnya akan memunculkan perilaku (prinsip) *Amr' nahi ma'ruf munkar*.

e. Lahirnya seorang pemimpin Islam

Teori tentang kemunculan seorang pemimpin dalam masyarakat Islam tidak berbeda dengan teori umum yang berkembang sebagaimana telah dikemukakan pada bagian awal. Hal ini dapat dilihat dari beberapa pandangan utama masyarakat Islam tentang siapa yang layak menyandang predikat sebagai seorang pemimpin.

Islam sebagai agama yang tidak bebas dari sistem nilai budaya tempat dimana Islam itu bermula. Banyak pakar yang beranggapan bahwa Arab dan Islam memiliki hubungan yang sangat erat, keduanya saling memengaruhi sehingga sedikit banyak Islam dipengaruhi oleh Arab dan demikian juga sebaliknya Arab banyak dipengaruhi oleh Islam.

f. Tipologi Ideal Kepemimpinan Islam

Sebagaimana telah dikemukakan diatas bahwa sesungguhnya tidak ada kepemimpinan ideal yang merujuk pada satu tipe saja , namun pemimpin yang ideal atau pemimpin efektif adalah pemimpin yang sanggup menyesuaikan diri dan organisasinya dengan lingkungan yang dihadapinya.

Kendatipun demikian, konsep idealitas itu dapat dipahami dalam empat kata kunci, yakni keadilan (*qist, equalizing, leveling*), amanah (*accountability*), dakwah (*sociality*), dan ummah (*collectitivity*) yang akan melahirkan konsep “*civil leadership*” atau kepemimpinan yang terwujud dan diperkuat dengan konsep keutamaan.

5. Indikator kepemimpinan Islami

Menurut Harahap (2016:256) Kepemimpinan Islami dapat di ukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan mengarahkan

Merupakan kemampuan pemimpin dalam menyalurkan pikiran, tindakan dan kegiatan yang bersifat mempengaruhi dan melaksanakan pekerjaan-pekerjaan. Indikator dari kemampuan mengarahkan yaitu memiliki ketegasan dan kecerdasan.

2. Kemampuan memotivasi

Merupakan kemampuan pemimpin dalam memberikan dan menumbuhkan rasa semangat kerja bagi karyawan. Indikator dari kemampuan memotivasi yaitu memberikan penghargaan kepada karyawan dan membriukan pelatihan untuk meningkatkan promosi kerja karyawan.

3. Adanya Usaha Kerjasama Sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadist

Merupakan sifat dan kemampuan pemimpin untuk mengelolah perusahaan dengan baik sesuai dengan tuntunan Al-Qur'an dan Hadist. Indikatornya yaitu memiliki kemampuan organisasi dalam memimpin perusahaan, memiliki kejujuran dan bertanggung jawab serta memiliki rasa semangat pengabdian untuk memajukan perusahaan.

5. Hubungan antara Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Agen

Etika yang Islami tidak hanya menggunakan rasio dalam menilai perbuatan, tetapi juga didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadist. Sehingga tindakan yang dinilai Etika Islam berdasarkan akal pikiran yang sesuai dengan ajaran Syari'at Islam. Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pekerja sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Dari pekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya. Sementara itu, dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjaannya, bagaimana mereka memberikan penghargaan pada pekerja dan bagaimana mereka memberikan penghargaan pada pekerja dan bagaimana mereka membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerja dan melalui coaching, mentoring, dan counselling (Wibowo,2014:101).

Keberhasilan seorang pemimpin didalam gaya kepemimpinannya akan menunjang terbentuknya suatu gaya kepemimpinan yang efektif. Keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin akan membawa pengaruh yang besar terhadap kelangsungan kegiatan dan pertimbangan perusahaannya. Pemimpin yang mampu mempengaruhi bawahannya untuk berperan aktif, akan mendorong orang-orang yang ada didalam lingkungan organisasi mencapai tingkat kinerja yang harus dicapainya dalam perusahaan. Untuk itu diperlukan seorang pemimpin yang ahli dalam bidangnya, berpengalaman, mempunyai daya kreasi serta inisiatif yang besar.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin, "*movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi dalam dunia kerja mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. (Hasibuan,1996:92)

Menurut Robert Hellrt (dalam Wibowo, 2014:378) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Motivasi adalah proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan *goal-direct behavior*.

Menurut Stokes (dalam Khadarisman, 2012:278) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, dan juga sebagai faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan

gagalnya dalam banyak hal dan motivasi merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Jadi dapat dinyatakan bahwa motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. (Khadarisman, 2012:278)

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (dalam Ahmad & Sinn, 2008:116) faktor faktor yang mempengaruhi motivasi ada dua yakni Faktor intenal dan faktor eksternal

a) Faktor internal

Faktor internal yang dapat memberikan motivasi pada seseorang ialah:

1. keinginan untuk dapat hidup. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

Memperoleh kompensasi yang memadai

- a) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- b) Dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Contohnya keinginan untuk seseorang memiliki rumah dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3. Keinginan untuk memperoleh Penghargaan

Yaitu untuk memperoleh status social yang tinggi

b. Faktor Ektern

1. Kondisi Lingkungan kerja

2. Kompensasi yang memadai
3. Supervise yang baik
4. Adanya jaminan pekerjaan yang baik
5. Status dan tanggung jawab
6. Peraturan yang fleksibel

3. Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (dalam Adha, Qomariah & Hafizi, 2019:53), menyatakan bahwa indikator motivasi terdiri dari :

- a) Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
- b) Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
- c) Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d) Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.
- e) Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini

dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

f) Motivasi Menurut Islam

Motivasi kerja merupakan suatu kewajiban dalam mencapai tujuan dan mendapatkan hasil yang maksimal. Motivasi dalam Islam juga disebut sebagai energy amal yang dilakukan. Sesuai dengan dengan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surah At-Taubah: 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*(QS.At-Taubah:105)

Maksud dari ayat diatas adalah menyuruh dan memotivasi untuk bekerja. Dengan bekerja kita bukan hanya mendapat penghasilan, tetapi juga untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah.

4. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja

Motivasi sudah dipastikan mempengaruhi kinerja, meskipun bukan satu satunya yang mempengaruhi kinerja. Pekerja akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai. (Wibowo, 2014:390)

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian terdahulu, menunjukkan bahwa Motivasi merupakan variabel penting, yang dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawannya. Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam

diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

C. Kinerja Agen

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* dan *actual performances* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja atau *performance* merupakan hasil dari kerja atau prestasi kerja, tetapi kinerja juga termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana mengelola suatu kinerja dalam perusahaan dan menciptakan hubungan serta komunikasi yang efektif antara satu anggota dengan anggota lainnya. Manajemen kinerja diperlukan oleh seluruh kalangan dalam suatu organisasi atau perusahaan. (Wibowo, 2014:7).

Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2014:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Dari pengertian pengertian diatas maka dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dilihat dari kuantitas maupun kualitasnya serta efektifitasnya.

2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance Appraisal*) merupakan sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. (Mondy, 2008: 257)

Penilaian kinerja merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama dari penilaian kinerja ialah mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik, konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif dan efisien. (Wibowo, 2014:188)

Menurut Williams (dalam Wibowo, 2014:188) penilaian kinerja tidak lebih dari merupakan sebuah kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan. Dengan demikian dapat disimpulkan penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama waktu periode tertentu.

3. Indikator Kinerja

Terdapat tujuh indikator kinerja menurut Hersey, dkk (dalam Wibowo, 2014:85-88). Dengan penjelasan sebagai berikut:

- a) Tujuan. Merupakan suatu keadaan yang ingin dicapai dimasa mendatang, tujuan menunjukkan kemana arah kinerja yang harus dilakukan. Kinerja yang dilakukan oleh individu maupun kelompok dapat berhasil apabila mencapai tujuan yang diinginkan.

- b) Standar. Merupakan suatu ukuran kapan tujuan akan diselesaikan. Kinerja dapat berhasil apabila mencapai standar yang telah ditentukan, dengan standar dapat mengetahui kapan tujuan akan tercapai.
- c) Umpan balik. Merupakan pendapat yang digunakan dalam mengukur kinerja, dengan umpan balik kinerja dapat dievaluasi sebagai hasil dari perbaikan.
- d) Alat atau Sarana. Merupakan faktor pendukung dalam mencapai suatu tujuan, pekerjaan dapat dilakukan dan diselesaikan apabila terdapat alat atau sarana yang menunjangnya.
- e) Kompetensi. Merupakan keahlian yang dimiliki seseorang dalam menjalankan pekerjaan secara baik, dengan kompetensi seseorang mampu mewujudkan pekerjaan yang diperlukan dalam mencapai suatu tujuan.
- f) Motif. Merupakan alasan bagi seseorang untuk melakukan suatu kehendak.
- g) Peluang. Merupakan kesempatan bagi seseorang untuk mendapatkan prestasi kerjanya.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Prawirosentono (dalam Sutrisno, 2010:176-178) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

- a) Efektivitas dan efisiensi. Agar tercapai tujuan organisasi maka perlu memperhatikan wewenang dan tanggung jawab seseorang untuk mendukung tujuan organisasi. Baik buruknya kinerja dapat diukur oleh efektivitas dan efisiensi suatu organisasi.

- b) Otoritas dan tanggung jawab. Didalam organisasi seseorang akan mengetahui mana hak dan tanggung jawabnya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi, kejelasan mengenai tugas yang diberikan akan mendukung kinerja suatu organisasi.
- c) Disiplin. Kinerja dari seorang agen atau karyawan dapat terwujud apabila ia mempunyai komitmen pada organisasi dan menjunjung tinggi disiplin kerjanya.
- d) Inisiatif. Inisiatif dapat mendorong kemajuan didalam organisasi yang akan memengaruhi pada kinerja.

Sedangkan menurut Mathis, dkk (dalam Priansa, 2017:50). Terdapat faktor-faktor yang memengaruhi kinerja yaitu:

- a) Kemampuan Individual. Merupakan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang seperti pengetahuan, kemampuan dan kecakapan yang dimiliki oleh seseorang.
- b) Usaha yang dicurahkan. seseorang akan mencurahkan usahanya diwaktu bekerja, dengan motivasi gambaran tingkat usaha akan terlihat, tingkat upaya ialah cerminan dari sesuatu yang telah dilakukan.
- c) Lingkungan organisasional. Suatu perusahaan biasanya menyediakan fasilitas bagi pegawai didalam lingkungan organisasi seperti pelatihan, teknologi, sarana, maupun manajemen.

Sedangkan menurut Maisah (dalam Baharun, 2016:247) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang meliputi :

- a) Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap tiap individu.
- b) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tim *leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada bawahannya.
- c) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim.
- d) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

5. Meningkatkan Kinerja

Menurut Tyson, dkk, (dalam Priansa, 2017:52-53) ada empat tahapan dalam meningkatkan kinerja, yaitu:

- a. Memulai pekerjaan yang telah dikerjakan secara berkelompok dan tim akan memberikan kontribusi atas keberhasilan yang telah dilakukan.
- b. Dari keberhasilan maupun kegagalan yang telah terjadi dapat menilai mana yang harus di ambil dan mana yang tidak bernilai.
- c. Dengan bekerja sama dapat membuat suatu yang tepat dan menyingkirkan hal yang lain.
- d. Analisis tidak hanya dilakukan berkelompok saja namun bisa juga secara individu.

6. Pengukuran Kinerja

Diungkapkan oleh Mondy, dkk (dalam Priansa , 2017:55) menyatakan bahwa pengukuran kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menggunakan hal berikut.

- a. Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*). Berkenaan dengan volume dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam waktu tertentu.
- b. Kualitas pekerjaan (*quality of work*). Berkaitan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan dalam menangani tugas yang diberikan organisasi.
- c. Kemandirian (*dependability*). Berkaitan dengan pertimbangan kemampuan pegawai dalam mengemban tugas secara mandiri, kemandirian mencerminkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.
- d. Inisiatif (*initiative*). Berkenaan dengan fleksibilitas berpikir dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.
- e. Adaptabilitas (*adaptability*). Berkenaan dengan kemampuan dalam beradaptasi, serta mampu mempertimbangkan kemampuan untuk mengubah suatu kondisi.
- f. Kerja sama (*cooperation*). Berkenaan dengan kemampuan untuk saling bekerja sama dengan orang lain.

Sedangkan menurut (Indrastuti, 2012:109) ada beberapa unsur dalam pengukuran kinerja yaitu

- a. Kecakapan dalam bekerja
- b. Teliti dalam menyelesaikan tugas
- c. Kemampuan dalam mengambil suatu keputusan

- d. Intensif terhadap kemampuan dalam menciptakan hal baru
- e. Disiplin dalam pekerjaan
- f. Bertanggung jawab
- g. Kemampuan bekerjasama
- h. Kesetiaan dalam bekerja
- i. Kejujuran dalam melaksanakan tugas
- j. Mampu memimpin dan memotivasi dalam lingkungan kerja.

7. Tujuan dan Manfaat Manajemen Kinerja

Menurut Ruky (dalam Siswanto, 2020:283-284) tujuan dan manfaat dalam menerapkan manajemen kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan prestasi kerja karyawan, dengan memberikan kesempatan kepada mereka untuk memenuhi kebutuhan diri dalam pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Peningkatan prestasi karyawan secara individu diharapkan mampu mendorong kinerja pada perusahaan, sehingga sumber daya manusianya dapat meningkatkan produktivitas.
- c. Membangkitkan minat untuk mengembangkan pribadi dengan tujuan untuk meningkatkan hasil karya dan prestasi serta potensi pribadi karyawan.
- d. Membantu perusahaan atau organisasi dalam menyusun program pengembangan dan pelatihan.
- e. Menyediakan alat atau sarana dalam membandingkan prestasi kerja dengan tingkat gaji atau imbalan kepada pekerja.

- f. Memberikan keterbukaan dan kesempatan dalam berkomunikasi tentang pekerjaan sehingga akan mempererat hubungan antar sesama pegawai dalam perusahaan.

8. Kinerja dalam Perspektif Islam

Kerja merupakan sumber nilai manusia yang akan menentukan nilai atau harga terhadap usahanya, manusia tidak akan mendapatkan hasil kerja yang terbaik kecuali apa yang ia kerjakan. Islam menjadikan kerja sebagai sumber nilai insan dan ukuran dalam bertanggung jawab. Allah berfirman dalam surah Al-Insyiqaq (84): 6 dibawah ini :

يَا أَيُّهَا الْإِنْسَانُ إِنَّكَ كَادِحٌ إِلَىٰ رَبِّكَ كَدْحًا فَمُلَاقِيهِ (٦)

Artinya “*Hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, maka pasti kamu akan menemui-Nya*”. (QS.Al-Isyiqaq:6)

Pemikiran manajemen dalam Islam bersumber dari Al-Qur’an dan Sunnah. Selain itu, berasaskan pada nilai-nilai kemanusiaan yang berkembang pada masyarakat pada waktu itu. Sedangkan manajemen konvensional merupakan suatu sistem bersifat bebas nilai serta hanya pencapaian manfaat duniawi saja. Manajemen konvensional berusaha untuk memberikan nilai-nilai namun tidak mampu karena tidak bersumber dan berdasarkan petunjuk syariah. (Sinn, 2008:28)

Manajemen kinerja syariah adalah suatu proses dalam merencanakan, memantau, serta mengevaluasi kompetensi syariah agar berkesinambungan pada suatu perusahaan. Kinerja perlu dievaluasi dan dikembangkan karena searah dengan tujuan perusahaan tetapi tidak hanya itu, manajemen kinerja syariah ialah

bagaimana para agen atau karyawan dapat mengimplementasikan iman dan amal salehnya pada kehidupan sehari-hari. (Siswanto, dkk, 2020:288)

D. Pengertian Agen

Mengenai Agen Asuransi Ketentuan Umum Pasal 1 ayat 28 dalam Undang-undang Nomor 40 Tahun 2014 tentang perasuransian disebutkan bahwasanya Agen Asuransi adalah orang yang bekerja sendiri atau bekerja pada badan usaha, yang bertindak untuk dan atas nama perusahaan asuransi atau perusahaan asuransi syariah dan memenuhi persyaratan untuk mewakili perusahaan asuransi atau perusahaan asuransi syariah memasarkan produk asuransi atau produk asuransi syariah. (Heryadi & Triyanto, 2017: 26)

Menurut Haron (dalam Heryadi & Triyanto, 2017:29) perusahaan asuransi dalam upaya mendorong meningkatkan kinerja agen asuransi dalam pelaksanaan tugasnya adalah dengan memasang pencapaian sebuah target. Target yang realistis perlu disampaikan beserta kinerja keuangan perusahaan asuransi setiap tahunnya guna memberikan gambaran tujuan yang hendak dicapai. Selanjutnya, jadwal pelatihan yang terstruktur dengan baik, dalam mengembangkan fungsi agen sebagai penasihat keuangan dan konsultan juga diperlukan untuk memenuhi permintaan pasar yang bersifat fleksibel sesuai dengan perkembangan zaman.

Industri asuransi syariah dalam melakukan aktivitas pemasaran produk-produk asuransi syariah menggunakan jasa agen pemasar asuransi syariah. Dalam memasarkan produk-produk asuransi syariah, seorang agen asuransi syariah bukan hanya sebatas pada pemasaran namun juga kepada pelayanan kepada calon peserta asuransi syariah. Oleh karena itu, peningkatan peran seorang agen asuransi

syariah harus dipahami secara baik dan benar oleh agen asuransi syariah. Adapun peran agen asuransi syariah dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, antara lain sebagai berikut:

1. Sebagai akses jembatan informasi masyarakat tentang asuransi syariah
2. Sebagai penjaga citra perusahaan asuransi syariah dimata masyarakat
3. Sebagai tenaga pemasar produk asuransi syariah
4. Memberikan solusi serta pelayanan kepada calon peserta dalam memilih produk asuransi syariah
5. Memberikan pemahaman yang benar tentang asuransi syariah

E. Penelitian Relevan

Ada beberapa penelitian relevan yang berkaitan dengan kepemimpinan islam dan kinerja karyawan antara lain :

Pertama penelitian yang dilakukan oleh Ravyka Setyadi dengan judul penelitian :*"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Prinsip Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kota Pekanbaru"*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan yang ada di di Pengadilan Kota Pekanbaru. Subjek yang digunakan adalah seluruh pegawai pengadilan agama Kota Pekanbaru yaitu 69 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan metode kuantitatif, dan tehnik analisis yang digunakan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan dan prinsip kepemimpinan Islam terhadap kinerja pegawai pengadilan Agama Kota Prekanbaru. Adapun persamaan pada penelitian relevan adalah pada variabel Kepemimpinan Islam dan Kinerja Agen, adapun

perbedaanya adalah pada variabel X_2 yaitu Motivasi Kerja dan juga tempat penelitian.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Ege Wirdayu dengan judul penelitian : *“Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru”*. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Islami di Kantor Kementerian Agama. Sampel yang digunakan ialah seluruh pegawai yang ada di kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru yaitu 69 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah angket, dan metode yang digunakan menggunakan metode kuantitatif. Dalam menganalisis data menggunakan analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan dan ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan Islami dengan kinerja pegawai. Adapun persamaan pada penelitian relevan adalah pada variabel X_1 dan variabel Y, yaitu pada variabel Kepemimpinan Islami dan Kinerja Pegawai. Adapun perbedaan dengan penelitian relevan yaitu penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel bebas (X_2) yakni Motivasi Kerja, serta Tempat penelitian yang dilakukan.

Ketiga penelitian yang dilakukan oleh Umami Hartati dengan judul penelitian : *“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Silver Silk Tour and Travel Pekanbaru”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan ialah menggunakan angket dan dokumentasi. Dalam menganalisis data

menggunakan analisis regresi linier sederhana. Dan hasil menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan pada penelitian relevan yakni pada variabel X_1 danyaitu kepemimpinan Islam. Adapun perbedaannya adalah penelitian terdahulu hanya menggunakan satu variabel bebas serta tempat penelitian yang dilakukan.

F. Konsep Operasional

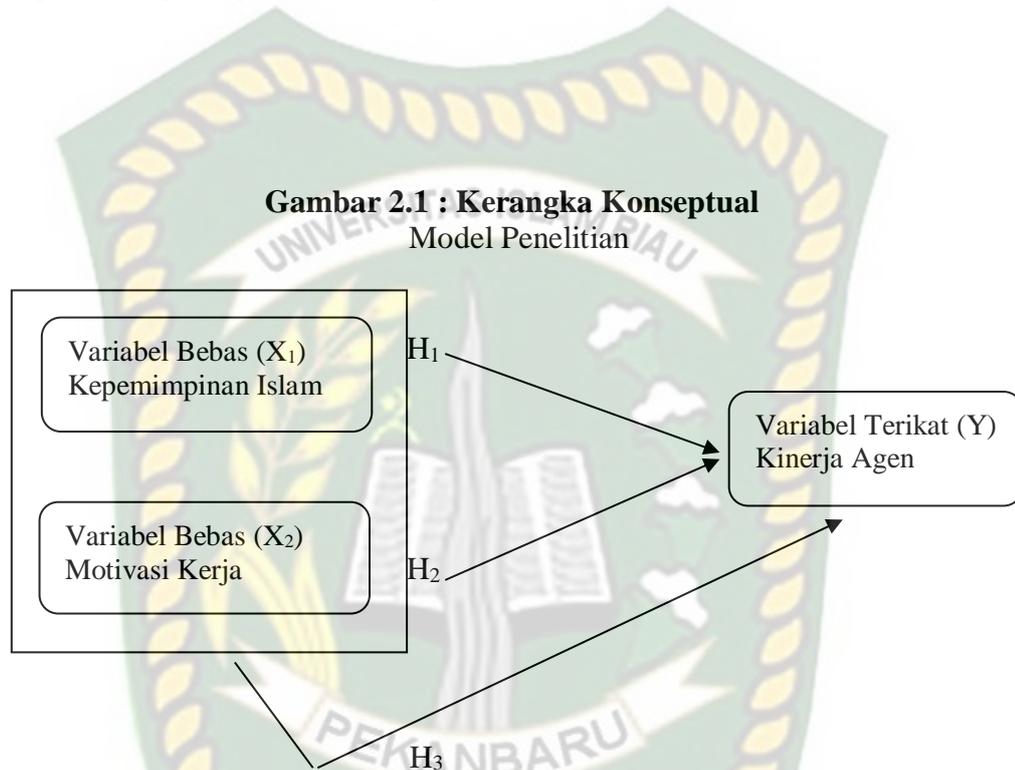
Adapun konsep operasional pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1 : Konsep Operasional

Konsep	Variabel	Indikator	Skala
Pengaruh Prinsip kepemimpinan Islam dan Motivasi Kerja terhadap kinerja agen di PT Asuransi Takaful keluarga RO. Riau	Prinsip Kepemimpinan Islam (X_1) (Baharuddin dan Umarso,2012:89)	1. Kejujuran 2. Adil 3. Musyawarah 4. Etika tauhid 5. Lahirnya seorang pemimpin Islam 6. Tipologi ideal kepemimpinan Islam	Likert
	Motivsi Kerja (X_2) (Hasibuan(2008) dalam Adha,dkk(2019))	1. Fisiologis 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri	Likert
	Kinerja Agen (Y) (Mondy,dkk(1999) dalam Priansa (2017: 55))	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Kemandirian 4. Inisiatif 5. Adaptabilitas 6. Kerjasama	Likert

G. Kerangka Konseptual

Berdasarkan variabel penelitian yang telah ditetapkan dapat digambarkan dalam kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Keterangan : paradigma variable bebas X₁ (kepemimpinan Isami) dan X₂ (Motivasi Kerja) merupakan paradigma yang dinilai mempunyai pengaruh terhadap variable terikat Y (Kinerja Agen)

H. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori yang ada maka penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

- H₁ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.
- H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.
- H₂ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.
- H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Islam dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.
- H₃ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Islam dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam setiap penulisan karya ilmiah, diperlukan cara-cara untuk memahami karya tersebut. Karya ilmiah memerlukan data-data yang lengkap dan objektif serta mempunyai metode dan kiat-kiat tertentu yang sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas. Dalam menyusun sebuah penelitian, diperlukan sebuah rancangan untuk memudahkan penelitian. Yang mana rancangan penelitian adalah rencana dan struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa sehingga peneliti akan memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan yang ada saat melakukan penelitian, yang meliputi :

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yaitu suatu penelitian yang dilakukan secara sistematis dengan mengangkat data yang ada dilapangan. Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kausalitas, yaitu penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui bagaimana tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih. Sehingga penelitian ini mengetahui adanya korelasi sebab-akibat. (Arikunto, 2010:5)

B. Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di wilayah Kota Pekanbaru Provinsi Riau tepatnya Penelitian ini dilakukan pada PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru di Jl.Todak Gg. Udang Putih No.1, Kelurahan Tangkerang Barat

Kec.Marpoyan Damai,Kota Pekanbaru Provinsi Riau. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2022 sampai dengan selesai. Dengan perencanaan penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.1 : Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Tahun/Bulan/Minggu															
		Maret				April				Mei				Juni			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Persiapan Penelitian																
2.	Pengumpulan Data Penelitian																
3.	Pengolahan dan Analisis Data Penelitian																
4.	Penulisan Laporan Penelitian																

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah agen pada PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru. Dan objek dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja Agen PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sanusi (2019:87) populasi merupakan sekumpulan elemen yang menunjukkan ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat suatu kesimpulan. Kumpulan elemen tersebut menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu.

Sedangkan menurut Arikunto (2014:173) populasi merupakan keseluruhan dari subjek dalam penelitian, semua elemen yang terdapat didalam wilayah penelitian merupakan populasi.

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh agen yang ada di PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru dimulai dari tahun 2018-2021 yang berjumlah 44 agen. 44 agen diambil berdasarkan hasil keseluruhan dari jumlah agen akhir tahun setelah dikurangi jumlah agen yang terminasi dan agen yang tidak aktif pada tahun 2021. (Sumber: PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru).

2. Sampel

Menurut Suryani dan Hendryadi (2015:192) sampel merupakan sebagian dari populasi yang akan diambil untuk diteliti dan hasil penelitiannya digunakan sebagai representasi dan populasi secara keseluruhan.

Dalam penelitian ini jumlah populasi (N) sebanyak 44 agen, teknik yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel yaitu menggunakan sampling jenuh atau dikenal juga dengan sensus, teknik yang digunakan dalam sampling jenuh ini ialah semua anggota populasi dijadikan sampel. (Sugiyono, 2014:126).

E. Sumber Data

Menurut Sanusi (2019:104) sumber data dalam penelitian terbagi menjadi dua golongan, yaitu:

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Dengan data ini peneliti mampu mengontrol tentang kualitas data, mampu

mengatasi kesenjangan waktu antara data yang dibutuhkan dengan data yang tersedia, serta peneliti bisa menghubungkan masalah dengan kemungkinan yang ada dilapangan.

2. Data Skunder

Merupakan data yang sudah tersedia dan telah dikumpulkan oleh pihak lain. Data ini tersedia di instansi penelitian atau diluar instansi bahkan dilokasi penelitian yang dilakukan sehingga peneliti dapat memanfaatkan data sesuai kebutuhannya.

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk melengkapi data yang diperlukan dalam penelitian ini, ada dua teknik yang digunakan dalam pengumpulan data, yaitu sebagai berikut:

1. Observasi

Obervasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja sistematis mengenai fenomena social dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan. (Subagyo, 2011: 62)

Observasi ini dilakukan secara langsung menggunakan tes, kuesioner, rekaman gambar dan rekaman suara. (Arikunto, 2014:199)

2. Angket atau Kuesioner

Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. (Sugiyono, 2014:193)

Teknik angket atau kuesioner ini digunakan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada para karyawan untuk memperoleh data. Pengukuran dalam pengumpulan data ini menggunakan skala likert, skala likert digunakan untuk

mengukur sikap, pendapat serta persepsi seseorang. Dalam penelitian ini gejala sosial ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang disebut sebagai variabel penelitian, Menurut Siregar (2014:44) setiap variabel diberi penilaian sebagai berikut :

Tabel 3.2 : Skor Alternatif Pilihan Jawaban

<i>Skala Likert</i>		
No.	Alternatif Pilihan Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk melakukan pendekatan lebih dalam untuk mencari sumber bukti dari landasan hukum dan peraturan tertentu. (Arikunto, 2014:201)

G. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data merupakan kegiatan lanjutan setelah melakukan pengumpulan data. Menurut Bungin (2005:174) dalam penelitian kuantitatif, pengolahan data dilakukan melalui hal berikut:

1. *Editing* (Memeriksa)

Merupakan kegiatan yang dilakukan setelah peneliti selesai menghimpun data dilapangan. Proses ini dilakukan karena data yang terhimpun belum tentu sesuai dengan harapan peneliti sehingga kegiatan ini dimulai dengan memberi identitas pada instrumen penelitian dilanjutkan dengan memeriksa lembaran instrument

2. *Coding* (Pengkodean)

Kegiatan berikutnya setelah proses *editing* ialah mengklarifikasi data-data yang ada melalui tahapan pengkodean yaitu memberi identitas sehingga memiliki kategori tertentu saat dianalisis.

3. *Tabulating* (Tabulasi)

Tabulasi merupakan proses terakhir dalam pengolahan data. Proses ini dilakukan dengan memasukkan data pada tabel dan mengatur angka-angka dan menghitungnya.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu menganalisis data secara argumentasi berdasarkan data data yang bersifat karakteristik atas jawaban angket yang telah diperoleh dari agen PT Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru dan menganalisis data secara statistik dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Yaitu untuk mengukur pengaruh antara variabel X_1 , X_2 terhadap variabel Y dimana proses perhitungannya menggunakan program *SPSS Versi 20 for Windows*.

1. Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Menurut Arikunto (2014:211) validitas merupakan suatu ukuran yang menentukan tingkat kevalidan atau tingkat akurasi yang tinggi suatu instrumen. Instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi dimana instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur atau yang diinginkan.

b) Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2014:221) reliabilitas adalah suatu instrumen yang bisa dipercaya untuk digunakan sebagai alat ukur dalam pengumpulan data. Instrumen sebaiknya harus reliabel artinya dapat dipercaya dan dapat diandalkan, suatu instrumen yang baik akan mampu mengungkapkan data yang dapat dipercaya sehingga akan menghasilkan data yang bisa dipercaya juga.

2. Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis regresi linier sederhana, uji asumsi klasik terdiri atas:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui pada persamaan regresi dari data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang dihasilkan apakah berdistribusi normal atau tidak normal. (Sunyoto, 2011:84)

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini ialah bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independen.

Model regresi yang baik adalah model yang tidak terdapat gejala multikolinieritas pada suatu model regresi dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF) dan nilai *tolerance*.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang tetap, maka disebut homoskedastisitas atau yang terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data

cross section mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai macam ukuran (kecil, sedang dan besar). (Kuncoro,

3. Hipotesis

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sanusi (2019:136) Analisis regresi linier berganda merupakan perluasan dari analisis regresi sederhana yaitu dengan adanya penambahan jumlah variabel bebas. Analisis regresi linier berganda menyatakan hubungan sebab akibat atau kausalitas antar variabel. Dimana didalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat, dengan persamaan matematika sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana

Y	= Kinerja Agen
X ₁	= Kepemimpinan Islam
X ₂	= Motivasi Kerja
a	= Konstanta
b ₁ b ₂	= Koefisien Regresi
e	= Variabel Pengganggu (error)

b) Uji T (Uji Parsial)

Uji t pada umumnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menjelaskan variasi variabel terikat. (Kuncoro, 2007:81).

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial atau individual untuk

mengetahui pengaruh dominan dan mengukur hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Sanusi (2019:138) uji t dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- 1) Merumuskan hipotesis nol dan hipotesis alternatif
- 2) Menentukan kriteria keputusan dari pengujian

Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

c) Uji F (Simultan)

Pada umumnya menunjukkan apakah terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara semua variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). (Kuncoro, 2007:82).

d) Koefisien Korelasi

Menurut Sanusi (2019:122) koefisien korelasi atau dikenal dengan korelasi Pearson (*Pearson productmoment*), fungsi utama korelasi ini adalah untuk menentukan dan mengukur seberapa erat hubungan satu variabel dengan variabel lainnya. Koefisien korelasi ini bernilai -1 sampai +1, diagram pencar (*scatterplot*) yang menyatakan hubungan yang negatif atau positif.

Koefisien korelasi merupakan bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih yang menentukan arah dari variabel. Untuk nilai koefisien korelasi berada diantara -1 dan 1, sedangkan arah dinyatakan dengan bentuk positif (+) dan negatif (-). Menurut Siregar (2014:251-252) tingkat korelasi dan kekuatan hubungan dinyatakan dalam tabel berikut.

Tabel 3.3: Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

No.	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1.	0,00 – 0,199	Sangat Lemah
2.	0,20 – 0,399	Lemah
3.	0,40 – 0,599	Cukup
4.	0,60 – 0,799	Kuat
5.	0,80 – 0,100	Sangat Kuat

Sumber: Siregar, 2014:251-252

e) Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sanusi (20019:136) koefisien determinasi atau dikenal dengan koefisien determinasi majemuk, digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan linear antara variabel terikat dengan semua variabel bebas yang menjelaskan secara bersama.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah dan perkembangan PT. Asuransi Takaful Indonesia Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

PT. Syarikat Takaful Indonesia berdiri pada 24 Februari 1994 atas prakarsa Tim Pembentukan Asuransi Takaful Indonesia (TEPATI) yang dimotori oleh Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) melalui Yayasan Abdi Bangsa, Bank Muamalat Indonesia Tbk, PT. Asuransi Jiwa Tugu Mandiri, Departemen Keuangan RI, serta Pengusaha Muslim Indonesia.

Pada tanggal 5 Mei 1994 Takaful Indonesia mendirikan PT. Asuransi Takaful Keluarga dan PT. Asuransi Umum yang bergerak dibidang asuransi syariah. Takaful Keluarga diresmikan di Puri Syahid Jaya Jakarta oleh Mar'ie Muhammad sebagai menteri keuangan pada saat itu, dan mulai beroperasi sejak 25 Agustus 1994. Sedangkan Takaful Umum diresmikan oleh Menristek/Ketua BPPT Prof. Dr. B.J. Habibie selaku ketua sekaligus pendiri ICMI, dan mulai beroperasi pada 2 Juni 1995. Sejak saat itu, Takaful Keluarga dan Takaful Umum berkembang menjadi salah satu perusahaan asuransi terkemuka di Indonesia.

Sebagai langkah awal, lima orang anggota TEPATI melakukan studi banding ke Malaysia pada tanggal 7-10 September 1993. Malaysia merupakan negara ASEAN pertama yang mempraktekkan asuransi berdasarkan prinsip syariah yakni sejak Agustus 1985 dengan nama Takaful Malaysia.

Dengan berkembangnya sistem ekonomi perbankan dan perasuransian maka berdirilah PT. Asuransi Takaful Keluarga Representative Office Riau Agency Pekanbaru diperkantoran Grand Sudirman Blok D.2 Jl. Setia Maharaja / Parit Indah Pekanbaru, pada 24 Februari 2014. *Representative Office* ini diresmikan oleh bapak Ronny Iskandar sebagai Direksi Takaful Keluarga, bapak Suswanto sebagai Manajer Area Sumatera, dan bapak Ayat Cahyadi sebagai Wakil Walikota Pekanbaru. Riau Agency dipimpin oleh Ibu Dewi Hartati dan dibantu oleh *team leader* yaitu Ibu Wirda Ningsih dan Ibu Mirna Nelli.

2. Visi dan Misi PT. Asuransi Takaful Indonesia

a. Visi

Menjadi perusahaan asuransi jiwa syariah yang terdepan dalam pelayanan, operasional dan pertumbuhan bisnis syariah di Indonesia dengan profesional, amanah dan bermanfaat bagi masyarakat.

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan bisnis asuransi syariah secara profesional dengan memiliki keunggulan dalam standar operasional dan layanan.
- 2) Menciptakan sumber daya manusia yang handal melalui program pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan.
- 3) Mendayagunakan teknologi yang terintegrasi dengan berorientasi pada pelayanan dan kecepatan, kemudahan serta informatif.

3. Logo PT. Asuransi Takaful Keluarga

Gambar 4.1. Logo PT. Asuransi Takaful Keluarga



Sumber : PT. Asuransi Takaful Keluarga

Logo merupakan identitas brand yang mempresentasikan visi dan misi, nilai-nilai serta budaya perusahaan. Desain logo yang baik dapat menciptakan impresi dan *brand image* positif dibenak khalayak sehingga meningkatkan kepercayaan (*trust*) dan menghadirkan kebanggaan (*pride*) terhadap perusahaan.

Pada tanggal 6 September 2018 PT. Asuransi Takaful Keluarga melakukan transformasi pada logo perusahaan yang dinilai sebagai langkah untuk menyempurnakan dan menyegarkan identitas perusahaan. Transformasi logo menjadi bagian dari transformasi struktur dan budaya perusahaan kearah yang lebih baik. Kehadiran logo baru menunjukkan respon perusahaan terhadap perkembangan pasar, dinamika industri, serta kemajuan teknologi. Penjelasan dari logo diatas adalah :

- 1) Logo mark, dikembangkan dari huruf hijaiyah (alfabet arab) berlafal “Takaful” dengan menggunakan gaya penulisan kaligrafi atau Khat Tsuluts menghadirkan karakter logo mark yang luwes, modern, dan estetik. Logo mark berbentuk kubah masjid sebagai ciri khas dan identitas arsitektur Islam yang mempresentasikan simbol kebesaran, kemegahan, serta syiar Islam.

- 2) Logo Type, bagian logo yang berupa *font/typeface* menggunakan *basic typeface* Lato berjenis sans serif yang dimodifikasi untuk menghadirkan logo yang solid, luwes, dan modern. Penulisan menggunakan huruf kecil (*lowercase*) memberikan kesan keterbukaan, bersahabat, dan komunikatif. Lafal “Takaful Keluarga” merupakan nama brand. Sedangkan lafal “*Sharia Life Insurance*” mer bisnis asuransi jiwa syariah yang dijalankan perusahaan.
- 3) Makna warna, warna yang digunakan ialah warna biru, biru merepresentasikan kepercayaan (*trust*), stabilitas (*stability*), kepakaran (*expertise*), kebijaksanaan (*wisdom*), serta keyakinan (*confidence*). Sedangkan hijau merepresentasikan pertumbuhan (*growth*), pembaharuan (*regeneration*), kesegaran (*freshness*), keseimbangan (*harmony*), keamanan (*safety*), serta kesejahteraan (*prosperity*).

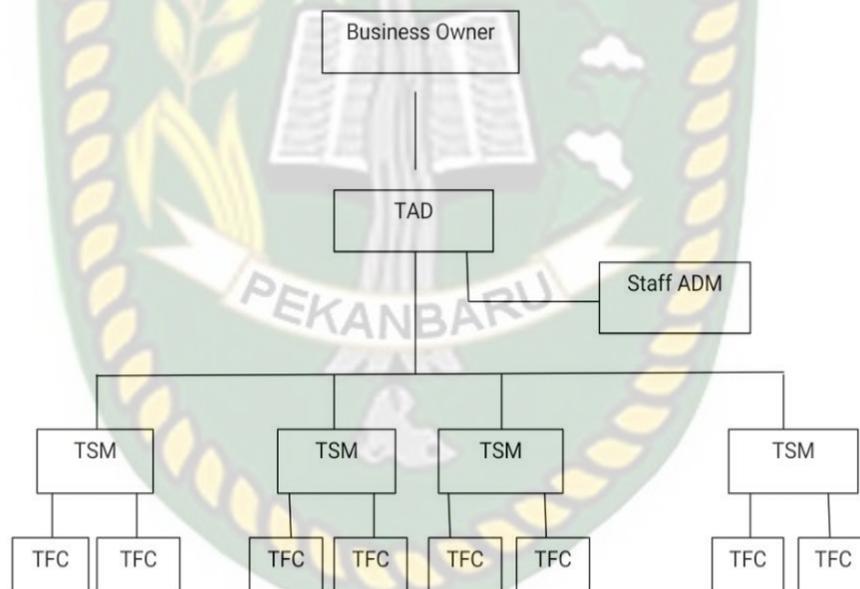
Keseluruhan dimensi logo menciptakan entitas logo perusahaan yang segar, modern, dan dinamis. Perusahaan berkomitmen untuk mensyiarkan asuransi jiwa syariah kepada masyarakat dengan pendekatan yang lebih segar, modern, inklusif, serta responsif terhadap perkembangan industri dan kemajuan teknologi.

4. Struktur organisasi PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

Struktur organisasi mempengaruhi perilaku individu dan kelompok yang ada di dalam suatu organisasi, karena struktur organisasi merupakan ciri-ciri organisasi yang dapat dipakai untuk mengendalikan atau membedakan bagian-bagian dalam organisasi.

Struktur organisasi yang jelas akan memuat uraian-uraian tugas serta tanggung jawab dari setiap orang yang berbeda didalam organisasi. Hal ini sangat membantu pelaksanaan tugas-tugas agar dapat berjalan dengan baik dan benar sehingga perusahaan dapat menghadapi persaingan dengan perusahaan sejenis dalam usaha meningkatkan penjualan, produksi maupun mutu pelayanan kepada konsumen. Berikut merupakan struktur organisasi PT. Asuransi Takaful Keluarga Indonesia hingga ke PT. Asuransi Takaful Keluarga Pekanbaru

Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Asuransi Takaful Keluarga



Sumber : PT. Asuransi Takaful Keluarga

Adapun tugas dan wewenang serta tanggung jawab pada struktur organisasi sebagai berikut :

a. BO (*Business Owner*)

- 1) Menjalankan usahanya menurut ketentuan-ketentuan dan peraturan perundang-undangan dibidang perasuransian dan perundangan lainnya.
- 2) Senantiasa menjaga dan menegakkan prinsip-prinsip syariah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.
- 3) Mentaati dan menjalankan seluruh ketentuan yang diberlakukan oleh perusahaan termasuk sistem dan prosedur operasional.
- 4) Mengirimkan seluruh informasi data dan dokumen yang dipersyaratkan perusahaan.
- 5) Memasarkan produk perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 6) Memastikan para agen memiliki sertifikasi keagenan (lisensi).
- 7) Memberikan pelayanan yang baik kepada peserta.
- 8) Memelihara sarana dan prasarana kantor RO.
- 9) Menjaga citra positif perusahaan.
- 10) Memberitahukan secara tertulis kepada perusahaan dalam hal terjadinya perubahan yang menyangkut mitra RO maupun usahanya.
- 11) Mengelola dan menyelenggarakan tertib administrasi kantor dan pemasaran secara baik dan benar.
- 12) Menyerahkan setiap dokumen kepada perusahaan, bahan dan keterangan-keterangan yang diminta perusahaan kepada mitra RO.

b. TAD (*Takaful Agency Director*)

- 1) Mematuhi seluruh ketentuan yang diatur dalam perjanjian keagenan beserta Annexnya.

- 2) Merekrut agen baru secara baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 3) Membina, mengembangkan dan mempromosikan semua agen dan *agency leader* yang ada dalam timnya secara baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 4) Khusus untuk TAD yang sudah mempromosikan TAD diharuskan turut serta membina TAD yang dipromosikannya.
- 5) Membuat dan menjalankan rencana kerja (*business plan*) yang telah disetujui oleh perusahaan.
- 6) Melakukan penjualan pribadi dan tim secara baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 7) Melayani pemegang polis dan peserta hasil penjualan pribadi dan tim secara baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 8) Melakukan administrasi keagenan sesuai dengan standar yang berlaku.
- 9) Melakukan evaluasi tim secara regular berdasarkan kriteria target dan ketentuan *maintenance* atau validasi.
- 10) Mengikuti pelatihan-pelatihan dan pertemuan yang diadakan ataupun diundang oleh perusahaan.
- 11) Memiliki lisensi AASI sesuai undang-undang dan ketentuan yang berlaku.
- 12) Mentaati seluruh peraturan-peraturan perundangan yang berlaku yang berkaitan dengan keagenan termasuk yang diatur dalam panduan kode etik agen AAJI dan AASI maupun perusahaan.
- 13) Melakukan penawaran dan penjelasan tentang pemahaman produk yang dijual ke calon peserta dengan baik dan benar serta dengan itikad yang baik.

c. TSM (*Takaful Sales Manager*)

- 1) Mematuhi seluruh ketentuan yang diatur dalam perjanjian keagenan beserta Annexnya.
- 2) Merekrut agen baru secara baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 3) Membina, mengembangkan dan mempromosikan semua agen yang ada didalam timnya secara baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 4) Membuat dan menjalankan rencana kerja (*business plan*) yang telah disetujui oleh *agency leader*.
- 5) Melakukan penjualan pribadi dan tim secara baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 6) Melayani pemegang polis dan peserta hasil penjualan pribadi dan tim secara baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 7) Melakukan administrasi keagenan sesuai dengan standar yang berlaku.
- 8) Melakukan evaluasi tim secara regular berdasarkan kriteria target dan kontrak *maintenance* atau validasi.
- 9) Mengikuti pelatihan-pelatihan dan pertemuan yang diadakan ataupun diundang oleh perusahaan dan *agency leader*.
- 10) Memiliki lisensi AASI sesuai undang-undang dan ketentuan yang berlaku.
- 11) Mentaati seluruh peraturan-peraturan perundangan yang berlaku yang berkaitan dengan keagenan termasuk yang diatur dalam panduan kode etik agen AAJI dan AASI maupun perusahaan.

12) Melakukan penawaran dan penjelasan tentang pemahaman produk yang dijual ke calon peserta dengan baik dan benar serta dengan itikad yang baik.

d. TFC (*Takaful Financial Consultant*)

1) Mematuhi seluruh ketentuan yang diatur dalam perjanjian keagenan beserta Annexnya.

2) Membuat dan menjalankan rencana kerja (*bussines plan*) yang telah disetujui oleh *agency leader*.

3) Melakukan penjualan pribadi secara baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

4) Melayani pemegang polis dan peserta secara baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

5) Melakukan administrasi keagenan sesuai dengan standar yang berlaku diperusahaan.

6) Mengikuti pelatihan-pelatihan dan pertemuan yang diadakan ataupun diminta oleh perusahaan dan *agency leader*.

7) Memiliki lisensi AASI sesuai undang-undang dan ketentuan yang berlaku.

8) Mentaati seluruh peraturan-peraturan perundangan yang berlaku yang berkaitan dengan keagenan termasuk yang diatur dalam panduan kode etik agen dari AAJI dan AASI maupun perusahaan.

9) Melakukan penawaran dan penjelasan tentang pemahaman produk yang dijual ke calon peserta dengan baik dan benar serta dengan itikad yang baik.

e. Staff Administrasi

- 1) Mencatat dan mengarsipkan pembukaan dan penutupan polis.
- 2) Mencatat segala hal yang berhubungan dengan kepentingan perusahaan.
- 3) Mencatat pembukaan ringan.
- 4) Mencatat surat masuk dan surat keluar.
- 5) Memproses klaim nasabah.
- 6) Memproses aplikasi calon nasabah, serta kegiatan yang mencakup kegiatan perusahaan secara teknis.

5. Konsep dan Filosofi Pendirian Perusahaan

Segala musibah dan bencana yang menimpa manusia adalah ketentuan Allah SWT, namun manusia wajib berikhtiar untuk memperkecil resiko dan dampak keuangan yang mungkin akan terjadi. Upaya tersebut seringkali tidak memadai sehingga timbul kebutuhan akan mekanisme membagi resiko seperti yang ditawarkan oleh konsep takaful.

Sebagai perusahaan asuransi syariah pertama di Indonesia, takaful beroperasi dengan konsep *Ta'awun* yaitu saling tolong menolong dalam menghadapi dampak yang timbul dari suatu peristiwa tertentu yang tidak diharapkan oleh peserta lain. Sebagaimana yang telah digariskan didalam Al-Qur'an "*Tolong-menolonglah kamu dalam kebaikan dan Taqwa*" (QS. Al-Maidah 5:2). Dengan landasan ini, takaful menjadikan semua sebagai suatu keluarga besar yang akan saling melindungi dan bersama-sama menanggung resiko dan musibah yang mungkin akan terjadi.

Transaksi yang digunakan berlandaskan pada akad *Tabarru'*, akad *Tijarah* (*Mudharabah*), dan akad *Wakallah Bil Ujrah*. Semua akad tersebut terbebas dari

unsur *riba* (bunga uang), *gharar* (ketidakpastian), *dzulum* (penganiayaan), dan *riswah* (suap), yang secara tegas dilarang dalam syariat Islam.

6. Produk PT. Asuransi Takaful Keluarga

a. Takaful Personal

Perencanaan keuangan syariah untuk individu melalui berbagai produk proteksi dan investasi yang tidak hanya memberikan ketenangan hidup, tetapi juga menciptakan hubungan silaturahmi dan saling berbagi antara peserta dengan nasabah lainnya.

- 1) Takaful Dana Pendidikan (Fulnadi), merupakan program asuransi dan tabungan yang menyediakan pola penarikan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan terkait biaya pendidikan anak (penerima hibah) serta memberikan manfaat berupa pembayaran santunan kepada ahli waris apabila peserta meninggal dunia atau cacat total dalam periode akad.
- 2) Takafulink Salam, merupakan program unggulan yang dirancang untuk memberikan manfaat perlindungan jiwa dan kesehatan menyeluruh sekaligus membantu untuk berinvestasi secara optimal untuk berbagai tujuan termasuk persiapan hari tua.
- 3) Takafulink Salam Cendekia, merupakan program yang memberikan perlindungan jiwa dan kesehatan menyeluruh serta dirancang untuk memudahkan peserta dalam merencanakan kebutuhan pembiayaan pendidikan buah hati mulai dari Taman Kanak-Kanak hingga perguruan tinggi melalui program investasi.
- 4) Takafulink Salam Community (komunitas), takfulink salam community pada dasarnya sama dengan takafulink salam biasa namun dengan kontribusi

(premi) lebih murah yakni Rp. 150.000, karena dirancang khusus untuk jumlah peserta minimal 10 orang, produk ini cocok untuk perusahaan, lembaga, organisasi (berbadan hukum atau tidak) maupun komunitas.

- 5) Salam Ziarah Baitullah, merupakan program asuransi jiwa berbasis unit link yang memberikan manfaat takaful dasar dan dana investasi kepada peserta atau yang berhak (ahli waris atau yang ditunjuk), dana tersebut digunakan untuk melakukan perjalanan ibadah atau peruntukan yang lain sesuai dengan syarat dan ketentuan yang berlaku dalam polis.

b. Non saving

Merupakan mekanisme pengelolaan dana (premi) asuransi syariah tanpa tabungan (non saving) adalah dana yang diserahkan kepada perusahaan asuransi hanya berupa dana *Tabarru'* (dana sosial) yang akan dimasukkan ke dalam rekening khusus.

- 1) Al-Khairat Individu, adalah program asuransi yang memberikan manfaat berupa pembayaran santunan kepada ahli waris apabila peserta ditakdirkan meninggal dunia dalam masa perjanjian.
- 2) Personal Accident Individu, adalah suatu program asuransi yang memberikan manfaat berupa pembayaran santunan kepada ahli waris apabila peserta ditakdirkan meninggal dunia, cacat tetap total atau cacat tetap karena kecelakaan dalam masa perjanjian.
- 3) Kesehatan Individu, adalah suatu program asuransi yang memberikan manfaat berupa pembayaran santunan kepada peserta apabila peserta menjalani rawat inap dirumah sakit atau rujukan dokter untuk mendapatkan perawatan medis yang diperlukan sekurang-kurangnya 3 (tiga) hari kalender.

B. Deskripsi Data

1. Identitas Responden

Identitas responden merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu penelitian untuk mengetahui jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir dan lama bekerja yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian.

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 : Jenis Kelamin Responden PT.Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

Jenis Kelamin	Orang	Presentase %
Laki-Laki	8	18
Perempuan	36	82
Jumlah	44	100

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel 4.1 diatas dapat diketahui bahwa yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak dibandingkan laki dalam mengambil pekerjaan sebagai agen di PT.Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru yaitu berjumlah 36 orang atau sebesar 82 %.

b. Usia

Tabel 4.2 : Usia Responden PT.Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

Tingkat Usia	Orang	Persentase %
20-25	3	6,8
26-30	14	31,8
31-35	13	29,5
36-40	8	18,1
41-45	4	9
45-55	2	4,5
Jumlah	44	100

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel 4.2 diatas dapat diketahui usia agen pada PT.Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru lebih banyak berusia 26-30 tahun

berjumlah 17 orang atau sebesar 31,8 % yang artinya agen yang bekerja dalam perusahaan lebih banyak dalam usia produktif.

c. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 : Pendidikan Terakhir Responden PT.Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

Tingkat Pendidikan	Orang	Persentase %
SD/Sederajat	-	-
SMP/Sederajat	-	-
SMA/Sederajat	12	27
Akademi/Diploma	-	-
Sarjana (S1)	29	65,6
Pasca Sarjana (S2/S3)	3	6,9
Jumlah	44	100

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel 4.3 diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat pendidikan para agen pada PT.Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru sebagian besar berpendidikan Sarjana (S1) yaitu berjumlah 29 orang atau sebesar 65,6 %.

d. Lama Bekerja

Tabel 4.4 : Masa Kerja Responden PT.Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.

Masa Kerja	Orang	Persentase %
19 tahun	1	2,2
2 tahun	16	36,3
3 tahun	14	31,2
4 tahun	5	11
5 tahun	2	4,5
6 tahun	2	4,5
7 tahun	2	4,5
8 tahun	2	4,5
Jumlah	44	100,0

Sumber : Data Olahan, 2022

Dari tabel 4.4 diatas dapat dilihat lama bekerja para agen pada PT. Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru, jumlah terbanyak agen terdapat

pada masa kerja 2 tahun dengan jumlah 16 orang dengan persentase 36,3 % dan 3 tahun yaitu berjumlah 14 orang dengan persentase 31,2 %.

2. Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Agen PT.Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru

Dari hasil penelitian mengenai Kepemimpinan Islam terhadap kinerja agen pada PT.Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru, dimana mencakup indikator yang terdiri dari kejujuran, adil, musyawarah dan etika, lshirnya seorang pemimpin , dan tipologi ideal kepemimpinan Isam. Adapun tanggapan para agen mengenai pengaruh Kepemimpinan Islami terhadap kinerja agen PT.Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru dapat dilihat pada rekapitulasi perhitungan data angket Kepemimpinan Islami (X_1) dibawah ini :

Tabel 4.5 : Rekapitulasi Perhitungan Data Angket Kepemimpinan Islam (X_1)

Pernyataan	Rekapitulasi Perhitungan Data Angket					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
Pernyataan 1	9	30	4	1	0	44
Pernyataan 2	8	26	7	3	0	44
Pernyataan 3	7	33	4	0	0	44
Pernyataan 4	3	28	8	5	0	44
Pernyataan 5	3	28	10	3	0	44
Pernyataan 6	3	33	7	1	0	44
Pernyataan 7	11	26	12	5	0	54
Jumlah	44	204	52	18	0	318
Nilai Skor	5	4	3	2	1	
Total Skor	220	816	156	36	0	
Grand Total Skor						1228
Rata-rata Skor Penelitian						175
Persentase	13,84 %	64,15 %	16,3 5%	5,66 %	0,00 %	

Sumber : Data Olahan 2022

Dari hasil rekapitulasi diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap Kepemimpinan Islam (X_1) dengan butir pernyataan paling dominan adalah setuju dengan persentase 64,15%, selanjutnya netral dengan persentase 16,35%, sangat setuju dengan persentase 13,84%, tidak setuju dengan persentase 5,66 %, dan sangat tidak setuju dengan persentase 0%, dengan butir pernyataan pada variabel kepemimpinan Islam (X_1) sebanyak 7 butir.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Agen PT.Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru

Dari hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja agen pada PT.Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru, dimana mencakup indikator motivasi kerja yang terdiri dari fisiologis, keamanan, sosial dan penghargaan. Adapun tanggapan para agen mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja agen PT.Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru dapat dilihat pada rekapitulasi perhitungan data angket motivasi kerja (X_2) dibawah ini :

Tabel 4.6 : Rekapitulasi Perhitungan Data Angket Motivasi Kerja (X_2)

Pernyataan	Rekapitulasi Perhitungan Data Angket					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
Pernyataan 1	9	28	6	1	0	44
Pernyataan 2	9	25	7	3	0	44
Pernyataan 3	7	33	4	0	0	44
Pernyataan 4	4	27	8	5	0	44
Pernyataan 5	6	29	8	1	0	44
Pernyataan 6	11	27	5	1	0	44
Jumlah	46	169	38	11	0	264
Nilai Skor	5	4	3	2	1	
Total Skor	230	676	114	22	0	
Grand Total Skor						1042

Rata-rata Skor Penelitian						174
Persentase	17,42%	64,02%	14,39%	4,17%	0,00%	

Sumber : Data Olahan 2022

Dari hasil rekapitulasi diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang motivasi kerja (X_2) dengan butir pernyataan paling dominan adalah setuju dengan persentase 64,02%, selanjutnya sangat setuju dengan persentase 17,04%, netral 14,39%, tidak setuju 4,17%, dan sangat tidak setuju dengan persentase 0,00%, dengan butir pernyataan pada variabel motivasi kerja (X_2) sebanyak 6 butir.

4. Kinerja Agen

Kinerja agen merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang telah dicapai seseorang sebagai suatu hal yang harus dilakukan dan diemban sebagai tanggung jawab dalam mencapai suatu tujuan organisasi. Dalam penilaian kinerja terdapat beberapa indikator yaitu kuantitas, kualitas, kemandirian, inisiatif, adaptibilitas, dan kerjasama. Adapun tanggapan para agen dapat dilihat pada rekapitulasi perhitungan data angket kinerja agen (Y) dibawah ini :

Tabel 4.7 : Rekapitulasi Perhitungan Data Angket Kinerja Agen (Y)

Pernyataan	Rekapitulasi Perhitungan Data Angket					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
Pernyataan 1	5	33	6	0	0	44
Pernyataan 2	2	33	7	2	0	44
Pernyataan 3	9	30	4	1	0	44
Pernyataan 4	14	26	3	1	0	44
Pernyataan 5	4	34	6	0	0	44
Pernyataan 6	3	34	6	1	0	44
Pernyataan 7	2	33	7	2	0	44

Pernyataan 8	9	27	7	1	0	44
Pernyataan 9	7	33	3	1	0	44
Jumlah	55	283	49	9	0	396
Nilai Skor	5	4	3	2	1	
Total Skor	275	1132	147	18	0	
Grand Total Skor						1572
Rata-rata Skor Penelitian						
Persentase	13,89%	71,46%	12,37%	2,27%	0,00%	

Sumber : Data Olahan 2022

Dari hasil rekapitulasi diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang kinerja agen (Y) dengan butir pernyataan paling dominan adalah setuju dengan persentase sebesar 71,46%, selanjutnya sangat setuju dengan persentase sebesar 13,89%, netral dengan persentase sebesar 12,37%, tidak setuju 2,27%, dan sangat tidak setuju sebesar 0,00%, dengan butir pernyataan pada variabel kinerja agen (Y) sebanyak 9 butir.

C. Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang dapat menentukan tingkat kevalidan atau tingkat akurasi yang tinggi terhadap suatu instrumen. Dengan menggunakan rumus *corrected item-total correlation* dengan taraf signifikan sebesar 5 % ($\alpha=0,05$), artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Berikut ini disajikan tabel dari hasil uji validitas dan butir-butir pernyataan responden penelitian :

Tabel 4.8: Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	<i>Corrected item-total correlation (r hitung)</i>	r tabel	Keterangan Hasil
			$\alpha = 0,05$	
X ₁	Item 1	0,766	0,297	Valid
	Item 2	0,721	0,297	Valid
	Item 3	0,635	0,297	Valid
	Item 4	0,874	0,297	Valid
	Item 5	0,811	0,297	Valid
	Item 6	0,568	0,297	Valid
	Item 7	0,350	0,297	Valid
X ₂	Item 1	0,798	0,297	Valid
	Item 2	0,692	0,297	Valid
	Item 3	0,673	0,297	Valid
	Item 4	0,771	0,297	Valid
	Item 5	0,643	0,297	Valid
	Item 6	0,760	0,297	Valid
Y	Item 1	0,448	0,297	Valid
	Item 2	0,527	0,297	Valid
	Item 3	0,857	0,297	Valid
	Item 4	0,707	0,297	Valid
	Item 5	0,468	0,297	Valid
	Item 6	0,349	0,297	Valid
	Item 7	0,578	0,297	Valid
	Item 8	0,788	0,297	Valid
	Item 9	0,744	0,297	Valid

Sumber: Data Olahan 2022

Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka item item pernyataan dinyatakan valid.

Sebaliknya jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka item pernyataan tidak valid.

Diketahui nilai $r \text{ tabel}$ sebesar 0,297 dan nilai ini dibandingkan dengan nilai $r \text{ hitung}$. Nilai $r \text{ hitung}$ dalam uji ini adalah terletak pada kolom *Item-Total statistic (Corrected item-total correlation)*.

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa butir pernyataan mempunyai nilai korelasi lebih besar dari r tabel. Sehingga seluruh item-item variabel dinyatakan valid dan layak untuk di analisis.

b. Uji Reliable

Batasan nilai dalam uji reliabilitas adalah 0,6. Jika nilai uji reliabelitas kurang dari 0,6 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom *Reliability Statistic (Cronbach Alpha)*.

Berikut disajikan tabel hasil uji reliabilitas dan butir-butir pernyataan responden penelitian:

Tabel 4.9: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Kepemimpinan Islam (X1)	0,880	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,893	0,6	Reliabel
Kinerja Agen (Y)	0,872	0,6	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS,2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* di atas maka dapat disimpulkan bahwa 21 butir pernyataan tentang pengaruh kepemimpinan Islami dan motivasi kerja terhadap kinerja agen di PT.Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru dapat dinyatakan reliable.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antar variabel bebas melalui dari nilai $VIF < 10,00$ dan nilai *tolerance* $>0,10$,

maka tidak akan terjadi uji multikolinieritas. Berikut data hasil uji mutikolinieritas:

Tabel 4.10 : Hasil Uji Multikolinieritas

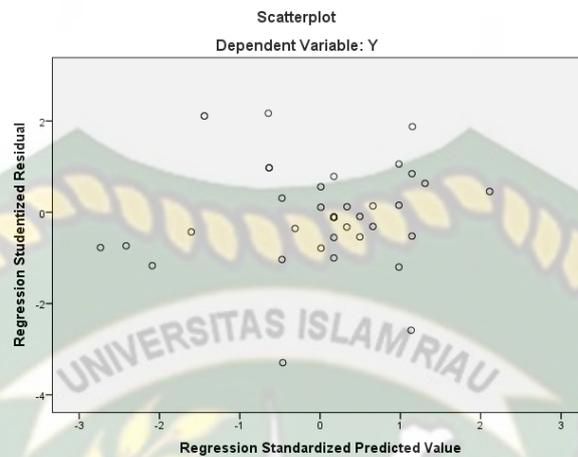
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	13,066	2,644			
	X1	,479	,161	,422	,428	2,335
	X2	,486	,159	,436	,428	2,335

Sumber : Data Olahan SPSS,2022

Dari hasil pengolahan data di atas dapat dilihat nilai VIF dari masing-masing variabel Kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sebesar $2,335 < 10,00$, dan nilai *tolerance* sebesar $0,428 > 0,10$, dengan demikian hal tersebut maka setiap variabel bebas gejala multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui sama atau tidaknya varians dari residual dari satu observasi dengan obsevasi lainnya. Jika residualnya memiliki varians yang sama maka disebut homoskedastisitas sedangkan jika variannya tidak sama maka disebut heteroskedastisitas. Berikut hasil dari uji heteroskedastisitas :

Tabel 4.11 : Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Olahan SPSS,2022

Dari hasil pengolahan data diatas dapat diketahui bahwa dari uji heterokedastisitas bahwa tidak terdapat pola tertentu karena titik yang tersebar tidak beraturan diatas dan dibawah 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui persamaan regresi dari data variabel bebas terhadap variabel terikat yang akan dihasilkan apakah normal, berikut data hasil uji normalitas :

Tabel 4.12 : Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,21389825
Most Extreme Differences	Absolute	,128
	Positive	,128

Negative	-,093
Kolmogorov-Smirnov Z	,850
Asymp. Sig. (2-tailed)	,465

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber : Data Olahan SPSS,2022

Berdasarkan uji normalitas pada tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikan variabel a yaitu $0,465 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa model berdistribusi normal.

3. Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda ini diolah menggunakan *statistic product and service solution (SPSS 20.0) for Windows*, maka diperoleh nilai-nilai untuk variabel bebas dan variabel terikat dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.13 : Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	13,066	2,644		4,941	,000
	X1	,479	,161	,422	2,967	,005
	X2	,486	,159	,436	3,068	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Agen

Sumber : Data Olahan SPSS,2022

Bentuk umum dari persamaan regresi dinyatakan dengan persamaan matematika sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 13,066 + 0,479 X_1 + 0,486 X_2$$

Berikut ini adalah penjelasan persamaan regresi linier berganda diatas :

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 13,066, menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam dan motivasi kerja diasumsikan nilai $X = 0$, maka nilai variabel kinerja agen (Y) sebesar 13,066.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,422 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kepemimpinan Islam (X_1) meningkat maka variabel kinerja agen (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,422 satuan dengan asumsi variabel X tetap atau konsisten.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,436 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel motivasi kerja (X_2) meningkat maka variabel kinerja agen (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,436 satuan dengan asumsi variabel X tetap atau konsisten.

b. Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan masing-masing variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen secara parsial atau individu untuk mengetahui pengaruh dominan dan mengukur hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Berikut hasil uji T (Parsial) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.14 : Hasil Uji T (Parsial)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,066	2,644		4,941	,000
	X1	,479	,161	,422	2,967	,005

X2	,486	,159	,436	3,068	,004
----	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Agen

Sumber: Data Olahan SPS, 2022

Besarnya angka dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-k)$ atau $(44-3) = 41$ dan t_{tabel} sebesar 1,682. Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel yaitu :

- 1) Variabel kepemimpinan Islam terhadap kinerja agen. Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai = 2,967 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,967 > 1,682$) dengan signifikan $0,005 < 0,05$ maka H1 diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan Islam terhadap kinerja agen PT.Asuransi Takaful Keluarga RO.Riau Agency Pekanbaru.
- 2) Variabel motivasi kerja terhadap kinerja agen. Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai = 3,068 yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,068 > 1,682$) dengan signifikan $0,004 < 0,05$, maka H1 diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja agen kinerja agen PT.Asuransi Takaful Keluarga RO.Riau Agency Pekanbaru.

c. Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui variabel-variabel independen secara simultan apakah berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji ini membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} , dengan derajat kepercayaan sebesar 0,05. Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji F (Simultan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15 : Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	383,969	2	191,985	37,348	,000 ^b
	Residual	210,758	41	5,140		
	Total	594,727	43			

Sumber: Data Olahan SPSS,2022

Dari hasil pengolahan data diatas dapat diketahui bahwa pengujian uji F (Simultan) X_1 dan X_2 terhadap Y:

Nilai F tabel dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan *Degress of Freedom* (df) sebesar 2:41 adalah sebesar 3,230. Dari tabel diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 37,348 dengan nilai probabilitas (Sig) = 0,000. Nilai F_{hitung} (37,348) $>$ F_{tabel} (3,230), dan nilai Sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kepemimpinan Islam (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja agen (Y)

d. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi berfungsi untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka digunakan koefisien korelasi untuk mengetahui hasil tersebut. Berikut ini hasil uji koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.16 : Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,804 ^a	,646	,628	2,26725285	1,977

Sumber: Data Olahan SPSS,2022

Dari hasil pengolahan data diatas dapat diketahui nilai R menunjukkan korelasi berganda antara variabel independen dengan variabel dependent. Dari tabel diatas dapat diketahui nilai R sebesar 0,804 atau sebesar 80,4%. Artinya ada hubungan yang sangat kuat dari kepemimpinan Islam dan motivasi kerja terhadap kinerja agen pada PT.Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru, dimana nilai keeratannya sebesar 80,4%.

e. Koefisien Determinasi (*Adjust R Square*)

Koefisien determinasi (*Adjust R Square*) digunakan untuk mengetahui presentasi sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi ini menunjukkan seberapa besar persentase variabel mampu menjelaskan variabel dependen. Berikut ini hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 4.17 : Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,804 ^a	,646	,628	2,26725285	1,977

Sumber: Data Olahan SPSS,2022

Dari hasil pengolahan data diatas, maka dapat diketahui nilai R *Square* sebesar 0,628 atau 62,8%. Artinya ada pengaruh yang besar antara kepemimpinan Islam dan motivasi kerja terhadap kinerja agen PT.Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru, dimana nilainya sebesar 62,8%, sedangkan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh kepemimpinan Islam dan motivasi kerja terhadap kinerja agen di PT.Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru, baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini hasil pembahasan dari penelitian :

1. Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kinerja Agen di PT.Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru

Kepemimpinan Islam adalah suatu proses atau kemampuan orang lain untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta ada usaha kerja sama sesuai dengan Al-Qur'an dan Hadist untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

Dari pengertian pengertian tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa seseorang dapat disebut pemimpin apabila seseorang itu dapat mempengaruhi pikiran, perasaan, dan perilaku orang lain, baik dalam bentuk individu maupun kelompok. Proses memengaruhi tersebut dapat berlangsung meskipun tidak ada ikatan-ikatan yang kuat dalam suatu organisasi, karena kepemimpinan lebih menitikberatkan pada fungsi bukan struktur. (Solihin,2009:131)

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan Islam berpengaruh positif terhadap kinerja agen PT.Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru. Dengan perhitungan uji parsial (T) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,967 < 2,019$ dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti secara parsial terdapat pengaruh positif kepemimpinan Islam terhadap kinerja agen.

Penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu oleh Ege Wirdayu (2020) yang menunjukkan bahwa hasil penelitian berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yakni dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($29,947 > 1,667$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Penelitian selanjutnya oleh Ravyka Setyadi (2021) dengan hasil penelitian diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,808 > 1,997$) dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa peran seorang pemimpin sangat berperan penting untuk meningkatkan kinerja yang dihasilkan para anggota agen untuk kemajuan perusahaan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Agen PT.Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru

Motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Stokes (dalam Khadarisman, 2012:278) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, dan juga sebagai faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan motivasi merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Jadi dapat dinyatakan bahwa motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik

sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.
(Khadarisman, 2012:278)

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja agen PT.Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru. Dengan perhitungan uji parsial (T) $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,068 > 1,682$ dengan nilai signifikansi, $0,004 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja agen.

Penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ummi Hartati (2019) yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $11,907 > 2,021$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

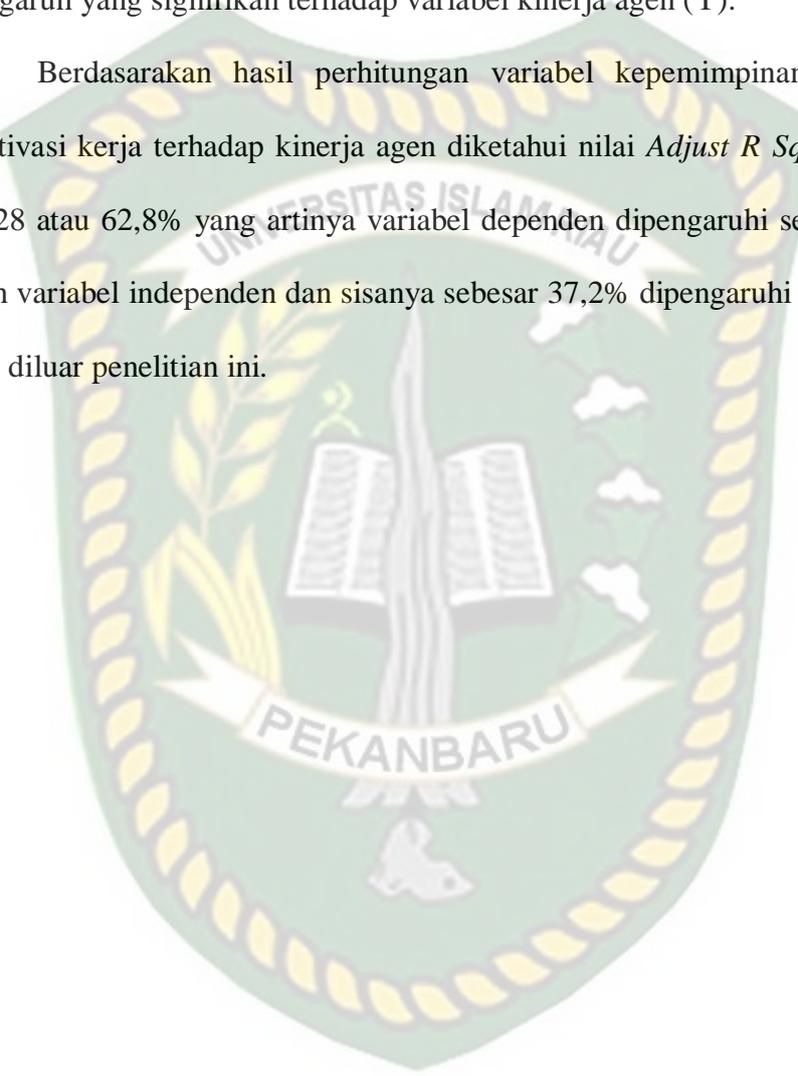
Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi yang yang diberikan perusahaan kepada karyawan/agen maka dapat meningkatkan semangat kerja agen serta meningkatkan kinerja yang dihasilkan agen untuk memajukan perusahaan. Dan begitu pula sebaliknya, jika motivasi yang diberikan rendah maka akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan.

3. Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi Kerja secara Simultan Terhadap Kinerja Agen PT.Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja agen PT.Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} (37,348) > F_{tabel} (3,320)$, dan nilai Sig lebih kecil dari nilai

probabilitas 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kepemimpinan Islam (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan/bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja agen (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan variabel kepemimpinan Islam dan Motivasi kerja terhadap kinerja agen diketahui nilai *Adjust R Square* sebesar 0,628 atau 62,8% yang artinya variabel dependen dipengaruhi sebesar 62,8% oleh variabel independen dan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh, maka kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t, menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen PT.Asurasni Takaful Keluarga RO.Riau Agency Pekanbaru dan juga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja agen PT.Asurasni Takaful Keluarga RO.Riau Agency Pekanbaru.
2. Berdasarkan hasil uji F, menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen PT.Asurasni Takaful Keluarga RO.Riau Agency Pekanbaru.
3. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi, diketahui nilai R sebesar 0,804 atau sebesar 80,4%. Artinya ada hubungan yang sangat kuat dari kepemimpinan Islam dan motivasi kerja terhadap kinerja agen pada PT.Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru.
4. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (R^2), diketahui pengaruh dari dua variabel independen (kepemimpinan Islam dan motivasi kerja) terhadap dependen (kinerja agen) dalam nilai (*Adjust R Square*) yaitu 0,628 atau 62,8%. Artinya ada pengaruh yang besar antara kepemimpinan Islam dan

motivasi kerja terhadap kinerja agen PT.Asuransi Takaful Keluarga RO Riau Agency Pekanbaru, dimana nilainya sebesar 62,8%, sedangkan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti akan menyampaikan saran yang kiranya dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT.Asuransi Takaful Keluarga RO.Riau Agency Pekanbaru
Bagi manajemen PT.Asuransi Takaful Keluarga RO.Riau Agency Pekanbaru hendaknya selalu menerapkan kepemimpinan yang Islami dan selalu mengedepankan motivasi kerja untuk para agen sehingga akan mampu meningkatkan profit perusahaan secara signifikan karena didorong oleh semangat kerja dari para agen.
2. Bagi para peneliti berikutnya untuk lebih mengembangkan fokus penelitian yang digunakan. Dengan menambah literatur variabel lainnya yang mempengaruhi variabel kinerja.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Buku

- Ahmad, I. A., & Sinn. (2008). *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan Kontemporer*. Jakarta: PT.RajaGrafindo.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baharuddin, & Umiarso. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Bungin, B. (2005). *Metodologi penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Pranadamedia Group.
- Indrastuti, S. (2012). *Manajaemen Sumberdaya Manusia Strategik*. Pekanbaru: UR Press.
- Khadarisman, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kayo, K. P. (2005). *Kepemimpinan Islam dan Dakwah*. Jakarta: Erlangga.
- Kuncoro, M. (2007). *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mondy, W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Prasetyo,Ari. (2014). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam*. Surabaya: Zifatama Jawara
- Priansa, Donni Juni. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*.Bandung : CV Pustaka Setia
- Rivai, V., Bachtiar, & Amar, B. R. (2013). *Pimpinan dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Depok: PT Raja Gravindo Persada.
- Sanusi, Anwar.(2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Siregar, Syofian. (2014). *Metode Penelitan Kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana

Siswanto, Agus, & Farid, M. F. (2020). *HRD Syariah: Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Solihin, I. (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

Subagyo, J. (2011). *Metode Penelitian dalam Teori dan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Jakarta : CAPS

Suryani, & Hendryadi. (2015). *Metode Risen Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.

Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, struktur, budaya dan Perubahan Organisations)*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.

Skripsi

Setyadi, Ravyka, 2021, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Prinsip Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kota Pekanbaru", *Skripsi*, Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau

Wirdayu, Ege, 2020, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru". *Skripsi*, Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau

Hartati, Umi, 2019, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Silver Silk Tour & Travel Pekanbaru". *Skripsi*, Fakultas Agama Islam Universitas Islam Riau

Jurnal

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafizi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Kampar. *penelitian Ipteks*.
- Baharun, Hasan. (2016). Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Competitive Advantage Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Ilmu Tarbiyah "At-Tauhid"*5,
- Ferryanto, H. (2015). Implementasi Kepemimpinan Islam dalam Proses Inovasi Produk pada Sentra Batik Jetis Sidoarjo. *Ekonomi dan Bisnis*, II(3).
- Harahap, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Syariah, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. *Human Falah*.
- Hasibuan, N. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Islam, Kompensasi, dan Pengembangan Produk Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bandar Lampung. *I*(2).
- Heriyadi, E., & Triyanto, A. (2017). Peran agen asuransi syariah dalam meningkatkan pemahaman masyarakat tentang asuransi syariah. *Ekonomi dan Perbankan Syariah*, V(1).
- Sidiq, U. (2014). Kepemimpinan dalam Islam : Kajian Tematik dalam Al-Qur'an dan Hadist. *Dialogia*, XII(1).
- Sunanda, W. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas Terhadap Kinerja. *Ilmu Manajemen*, 17, 3.