

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA AGEN ASURANSI DI PT. ASURANSI BUMIPUTERA MUDA
1967 CABANG MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

**Die Wanunnahar
NIM 55154046**

**Program Studi
ASURANSI SYARIAH**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA AGEN ASURANSI DI PT ASURANSI BUMIPUTERA MUDA
1967 CABANG MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan
Memenuhi Syarat-Syarat Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi (SE)**

Oleh :

Die Wanunnahar

NIM: 55154046



**ASURANSI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Die wanunnahar
NIM : 55154046
Tempat/Tgl. Lahir : Medan, 12 November 1996
Alamat : Jl. Tangkul No. 52

Menyatakan dengan benar bahwa Skripsi dengan berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA AGEN ASURANSI PT. BUMIPUTERA MUDA 1967 CABANG MEDAN”**. Benar adalah hasil karya sendiri kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 28 Juni 2020

Yang membuat pernyataan



Die Wanunnahar
NIM. 55154046

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul


**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA AGEN ASURANSI DI PT ASURANSI BUMIPUTERA MUDA
1967 CABANG MEDAN**

Oleh

DIE WANUNNAHAR
NIM. 55154046

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Asuransi Syariah
Medan, 13Februari 2020


Pembimbing I


Dr. Hj. Yenni Samri J Nst, S.Hi, MA
NIP. 197907012009122003

Pembimbing II


Nur Ahmadi Bi Rahmani, M.Si
NIB. 1100000093

Mengetahui
Ketua Jurusan Asuransi Syariah


Yusufizal, S.E, M.Si
NIP.197505222009011006

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA AGEN ASURANSI PT. BUMIPUTERA MUDA 1967 CABANG MEDAN” an. Die Wanunnahar, NIM. 55154046 Prodi Asuransi Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan pada tanggal 16 Juni 2020. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E) pada Prodi Asuransi Syariah.

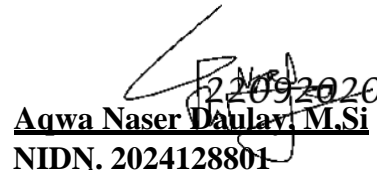
Medan, 06 Agustus 2020
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Prodi Ekonomi Islam UIN-SU

Ketua,



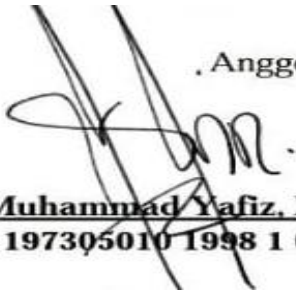
Fauzi Arif Lubis, SE. MA
NIP. 19760126 200312 2 003

Sekretaris,



Aqwa Naser Daulay, M.Si
NIDN. 2024128801

Anggota



Dr. Muhammad Yafiz, M.Ag
NIP. 197305010 1998 1 003



Dr. Hj. Yenni Samri J Nst, S.HI, MA
NIP. 197907012009122003



Nur Ahmadi Bi Rahmani, M.Si
NIB. 1100000093

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera
Utara



Dr. Andri Soemitra, MA
NIP. 197605072006041002

ABSTRAK

Skripsi berjudul **“Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Agen asuransi di PT. Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan”** atas nama Die Wanunnahar dibawah bimbingan pembimbing I Ibu Dr. Hj. Yenni Samri J Nst, S.HI, MA dan pembimbing II Bapak Nur Ahmadi Bi Rahmani, M.Si Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja agen. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi dengan satu variabel dependen yaitu kinerja. Setelah dilakukan tinjauan pustaka maupun lapangan dan penyusunan hipotesis, data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner kepada 38 orang yang telah menjadi agen asuransi sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi dan uji f serta uji t. Berdasarkan analisis data, hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan reliabel. Pada uji asumsi klasik data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas dan heterosdastisitas. Pada uji hipotesis besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja agen adalah 23%, besar pengaruh motivasi terhadap kinerja agen adalah 73%. Dan uji reliability gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah *RabbilAlamin*, puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmad dan hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Agen Asuransi Di PT. Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan**”.

Penyusunan skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) bagi mahasiswa program S-1 di jurusan Asuransi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UIN-SU). Saya mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah member banyak bantuan, dorongan dan juga doa sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik, teristimewa kepada kedua orang tua tercinta Bapak Sidiyanto dan Ibu Nuriati yang selalu dengan tulus mendoakan, memberikan motivasi dan kasih sayangnya serta pengorbanannya baik dari segi moril dan materi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih juga saya tujukan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
2. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA selaku Dekan FEBI UINSU.
3. Bapak Yusrizal, SE, M.Si selaku ketua jurusan Asuransi Syariah.
4. Ibu Dr. Chuzaimah Batubara, MA selaku pembimbing akademik.
5. Ibu Dr. Hj. Yenni Samri J Nst, S.HI, MA selaku pembimbing skripsi I.
6. Bapak Nur Ahmadi Bi Rahmani, M.Si selaku pembimbing skripsi II.
7. Abang dan adikku Bayu Andicha, Ageil Fazruri Dan Khatra Queen Nada yang selalu support penulis dalam menulis skripsi ini.
8. Bapak Haris Hidayat selaku kasei umum, serta seluruh karyawan dan seluruh agen perusahaan Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan yang telah membantu sayadari awal hingga akhir penelitian.

9. Terkasih yang selalu membantu saya dalam menulis skripsi ini Novi Anggriani dongoran SE.
10. Terkasih sesama pejuang skripsi Risky ritonga, Abdi Wijaya, Hasbi Syahputra, Dwi Andrean Panjaitan, Rahmad fauzi Simatupang dan Nukrizal Helmi.
11. Teman- teman Asuransi Syariah Angkatan 2015 yang tidak dapat penulis sebut satu-persatu. Terima kasih atas persaudaraan dan kenangannya selama ini selama menempuh pendidikan di UIN-SU.

Semoga Allah SWT membalas seluruh kebaikan dengan ridho-Nya. Akhir kata penulis memohon maaf atas segala kekurangan dalam penulisan dan penyajian skripsi ini, semoga dapat bermanfaat bagi kita semua. *Aamiin Ya rabbal Alamin.*

Medan, 13 Februari 2020
Penulis

Die wanunnahar

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN	i
ABSTRAKSI	ii
KATA PENGANTAR	iii
TRANSLITERASI	
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Pembatasan Masalah	4
D. Perumusan Masalah	5
E. Tujuan dan Kegunaan	5
BAB II KAJIAN TEORITIS	
A. Manajemen Sumber Daya Insani	6
1. Definisi Sumber Daya Insani	6
2. Sumber Daya Insani Dalam Perspektif Islam	7
B. Gaya Kepemimpinan.....	8
1. Definisi Gaya Kepemimpinan.....	8
2. Gaya Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam	9
3. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan	10
4. Indikator Gaya Kepemimpinan	12
5. Fungsi-Fungsi Kepemimpinan	13
C. Motivasi	14
1. Definisi Motivasi.....	14
2. Motivasi Dalam Perspektif Islam.....	15
3. Tujuan Motivasi	16
4. Fungsi Motivasi.....	16

5. Jenis – Jenis Motivasi.....	17
6. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	17
7. Indikator Motivasi Kerja	20
D. Kinerja.....	20
1. Kinerja dalam Perspektif Islam	20
2. Definisi Kinerja	21
3. Teori Kinerja	22
4. Indikator Kinerja	24
5. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	25
6. Karakteristik Kinerja.....	26
E. Penilaian Kinerja	27
1. Penilaian Kinerja dalam Perspektif Islam	27
2. Definisi Penilaian Kinerja	27
3. Tujuan Penilaian Kinerja.....	28
4. Manfaat Penilaian Kinerja.....	28
5. Faktor – Faktor Penilaian Kinerja	29
6. Indikator Penilaian Kinerja	29
F. Agen	31
1. Definisi Agen	31
2. Fungsi Agen	31
3. Wewenang Agen	33
G. Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Agen	33
H. Penelitian Terdahulu	35
I. Kerangka Teoritis.....	38
J. Hipotesis.....	39

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	41
B. Lokasi Penelitian.....	41
C. Populasi dan Sampel	41
D. Jenis dan Sumber Data.....	42
E. Definisi Operasional.....	43
F. Teknik Analisis Data.....	44
1. Uji Deskriptif	44
2. Uji Kualitas Data.....	45
3. Uji Asumsi Klasik.....	46
4. Uji Regresi Berganda	47

5. Uji Hipotesis	48
BAB IV TEMUAN PENELITIAN	
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	49
B. Deskripsi Data Penelitian.....	55
C. Uji Deskriptif	56
D. Uji Kualitas Data.....	58
E. Uji Asumsi Klasik	61
F. Uji Regresi Berganda	65
G. Uji Hipotesis.....	66
H. Pembahasan Penelitian.....	69
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	73
B. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN.....	79

Daftar Tabel

Tabel	Hal
1.1 Target Produksi Penjualan pada Tahun 2019.....	3
2.1 Penelitian Terdahulu	35
3.1 Definisi Operasional Variabel.....	43
3.2 Teknik Pengukuran Skala Likert.....	44
4.1 Distribusi Kuesioner.....	56
4.2 Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan.....	56
4.3 Deskriptif Variabel Motivasi.....	57
4.4 Deskriptif Variabel Kinerja.....	58
4.5 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan.....	59
4.6 Hasil Uji Validitas Motivasi.....	59
4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	60
4.8 Hasil Uji Reliabilitas	61
4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	63
4.10 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda.....	65
4.11 Hasil Uji R^2	66
4.12 Hasil Uji F.....	67
4.13 Hasil Uji t	68

Daftar Gambar

Gamabar		
Hal		
2.1	Kerangka Teoritis	39
4.1	Logo Bumiputera Muda	54
4.2	Struktur Organisasi.....	55
4.3	Grafik Histogram	62
4.4	Grafik Normal P-Plots.....	62
4.5	Grafik Heteroskadistisitas	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Asuransi merupakan lembaga keuangan non-bank yang mempunyai peranan yang tidak jauh berbeda dari bank, yaitu bergerak dalam bidang layanan jasa yang diberikan kepada masyarakat dalam mengatasi risiko yang akan terjadi di masa yang akan datang. Perusahaan asuransi memiliki perbedaan karakteristik dengan perusahaan non-asuransi seperti kegiatan *underwriting*, *aktuarial*, dan *reasuransi*.¹ Pengertian asuransi sesungguhnya dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, yaitu sudut pandang seorang ekonomi, hukum, bisnis maupun *local*. Artinya tidak ada definisi yang dapat memenuhi berbagai pihak secara sempurna dan untuk keragaman pengertian di Indonesia. Asuransi adalah perjanjian antara dua pihak atau lebih, dengan mana pihak penanggung mengikat diri kepada tertanggung, dengan menerima premi asuransi untuk memberikan penggantian kepada tertanggung karena kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan, atau tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang mungkin akan diderita tertanggung, yang timbul dari suatu peristiwa yang tidak pasti atau untuk memberikan suatu pembayaran yang didasarkan atau meninggal atau hidupnya seseorang yang dipertanggungjawabkan.² Definisi Asuransi juga dituangkan dalam Undang-Undang Hukum Dagang Pasal 246.³

Kegiatan perasuransian ini dilaksanakan oleh perusahaan asuransi. Perusahaan asuransi adalah perantara keuangan yang menyediakan layanan menanggung risiko ekonomi yang berhubungan dengan kematian, penyakit, kerusakan atau kehilangan barang milik dari perlindungan lain terhadap

¹Veithzal Rivai, *Finansial Institution Management*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2013), h.165.

²Undang-Undang No.2 Tahun 1992 tentang Usaha Perasuransian. (*Finansial Institution Management h168*)

³Asuransi atau pertanggungan adalah suatu perjanjian, dengan mana seorang penanggung mengikat diri kepada seorang tertanggung, dengan menerima suatu premi untuk memberikan penggantian kepadanya karena suatu kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan, yang mungkin terjadi karena suatu peristiwa tidak tertentu. 167

kehilangan, sedangkan keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output* optimal.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan asuransi sangat tergantung terhadap kinerja para agennya, semakin baik agen bekerja maka semakin baik pula tingkat keberhasilan perusahaan tersebut. Dalam hal kinerja agen perusahaan asuransi tidak terlepas pula dengan pentingnya gaya kepemimpinan serta motivasi yang diberikan oleh kepala pemasarnya (pemimpin), agar setiap agen dapat lebih bersemangat untuk terus bekerja serta memenuhi semua target yang diberikan.

Dalam hal menjalankan perusahaan asuransi hal yang paling diutamakan adalah kinerja para agen pemasarnya hal ini lah yang selalu berkaitan dengan cara pemimpin menjalankan tugasnya terhadap para karyawannya jika baik dan benar seorang pemimpin memberi masukan serta motivasi terhadap karyawan maka semakin baiklah para karyawan atau agen bekerja, dalam hal ini penulis akan berfokus kepada tata cara kepemimpinan serta motivasi seorang pemimpin menjalankan perusahaannya.

Berikut data rekapitulasi target produksi dari bulan januari sampai juni pada Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan.

Tabel 1.1
**Target Produksi Penjualan
Pada Tahun 2019**

PERIODE	TARGET (Rp)	REALISASI (Rp)	PENCAPAIAN (%)
JANUARI	530.000.000	354.618.000	66%
FEBRUARI	530.000.000	342.830.90 0	66%
MARET	530.000.000	298.076.100	58%
APRIL	530.000.000	267.606.000	47%
MEI	530.000.000	355.216.600	63%
JUNI	530.000.000	321.137.700	64%
JULI	530.000.000	316.144.300	58%

AGUSTUS	530.000.000	367.122.900	68%
SEPTEMBER	530.000.000	319.156.600	59%
OKTOBER	530.000.000	390.288.900	72%
NOVEMBER	530.000.000	313.897.400	68%
DESEMBER	530.000.000	391.637.300	72%

Dilihat dari tabel diatas hasil wawancara awal dengan Kasei Pemasaran di Perusahaan Bumiputera Muda cabang Medan, dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja agen dari bulan Januari sampai bulan Desember ditahun 2019 realisasinya mengalami naik turun dan selalu tidak mencapai dari target yang ingin di tetapkan oleh perusahaan. Rendahnya persen realisasi yang terjangkau itu berarti produksi dalam penjualan polis yang dilakukan agen masih sedikit. Berdasarkan fakta di lapangan yang saya temukan ketika penulis melaksanakan magang di perusahaan PT. BUMIDA 1967 CABANG MEDAN, 15 dari 38 Orang agen yang saya wawancarai mereka mengatakan selain sulitnya kesadaran masyarakat terhadap asuransi juga cara pemimpin mereka yang kurang royal serta sedikitnya motivasi yang di berikan dan hanya membebankan target perusahaan terhadap para agen dan juga kurangnya inovasi-inovasi yang menarik yang di berikan terhadap produk yang akan di pasarkan. Maka dari itu penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja agen asuransi di PT. BUMIDA 1967 Cabang Medan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang dipaparkan di atas, dapat dikemukakan identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Pemimpin yang kurang royal terhadap agen.
2. Menurunnya motivasi yang diberikan terhadap agen.

C. Batasan Istilah

Pembatasan suatu istilah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan istilah dalam penelitian ini adalah :

1. Luas lingkup hanya meliputi seputar kinerja agen pada Perusahaan Asuransi Bumida cabang Medan.
2. Informasi yang disajikan yaitu : data penelitian gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja agen pada Perusahaan Asuransi Bumida cabang Medan.

D. Perumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data. Berdasarkan dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas, dapat dirumuskan permasalahan yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja agen pada Perusahaan Asuransi Bumida cabang Medan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja agen pada Perusahaan Asuransi Bumida cabang Medan?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja agen pada Perusahaan Asuransi Bumida cabang Medan?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja agen pada Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda cabang Medan. Dari hasil penelitian ini semoga dapat membantu dan berguna untuk:

1. Bagi PT.Bumiputera Muda 1967

Bahan info untuk Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan untuk menentukan kebijakan dalam memberikan dan menunjukan gaya kepemimpinian dan motivasi yang baik terhadap para agen.

2. Bagi Pihak Lain atau Pembaca.

Bahan tambahan bacaan khusus untuk mengembangkan ilmu-ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan maupun agen. Dan hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber informasi yang selanjutnya dapat dijadikan dasar masukan bagi penelitian selanjutnya.

3. Bagi Penulis

Digunakan sebagai langkah awal bagi peneliti untuk menerapkan pengetahuan berupa teori-teori di bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang diperoleh dibangku perkuliahan khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi objek penelitian dan penerapannya di lapangan.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Manajemen Sumber Daya Insani

1. Definisi Sumber Daya Insani

Sumber Daya Insani (SDI) merupakan istilah lain dari Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Sumber Daya Insani merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada di muka bumi. Manusia diciptakan Allah SWT sebagai khalifah di bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada di dalamnya demi kesejahteraan manusia sendiri, makhluk dan seluruh alam semesta, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia⁴. Hal ini jelas ditegaskan oleh Allah dalam Al-Qur'an surah Al-Jatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ

“Dan Dia telah menundukkan untukmu yang ada di langit dan apa yang di bumi semuanya (sebagai rahmat) dari pada Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir”

Maksud dari ayat di atas adalah Allah SWT. telah menyediakan berbagai sumber daya yang ada di bumi dan didalamnya. Prosedur Manajemen Sumber Daya Insani adalah berbagai kegiatan yang diperlukan untuk mengisi staf dan mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi. Seluruh proses Manajemen Sumber Daya Insani itu dipengaruhi oleh lingkungan eksternal. Kita telah memperinci kendala-kendala yang ditimbulkan oleh lingkungan terhadap para manajer. Faktor yang langsung mempengaruhi proses Manajemen Sumber

⁴ Hendry Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik 9Nabi dan Rasul*, (Jakarta: Gramedia, 2014), h. 112.

Daya Insani adalah serikat buruh dan peraturan perundang-undangan pemerintah.

2. Sumber Daya Insani dalam Perspektif Islam

Dalam islam, manajemen sumber daya insani didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber bisnis serta menjadikan spiritualitas menjadi unsur pokok. Sumber daya insane adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.⁵

Ciri-ciri sumber daya insani dalam perspektif islam⁶:

a) Amanah (amanat)

Amanah merupakan unsur penting dan menentukan akan berhasil dan tidaknya seseorang dalam berusaha dan beramal, serta berhasil dan tidaknya suatu bangsa dalam mempertahankan dan melstarikan hidup.

b) Meyakini Urgensi dan Menyeru kepada Kebijakan (amar ma'ruf nahi munkar)

Amar ma'ruf nahi munkar merupakan sebuah frasa dalam bahasa arab yang maksudnya sebuah perintah untuk mengajak atau menganjurkan hal-hal yang baik dan mencegah hal-hal yang buruk bagi masyarakat. Frasa ini dalam syariat islam hukumnya adalah wajib.

c) Berpikir Positif

Berpikir positif diawali dengan sebuah keyakinan pada diri sendiri, keyakinan bahwa dirinya mampu. Keyakinan yang mengatakan bahwa diri beliau "bisa". Jika anda melihat diri anda "bisa", maka anda akan "bisa" jika anda melihat diri anda kan menghasilkan, maka anda akan menghasilkan. Jika anda tidak bisa melakukan hal seperti ini, maka anda masih dikuasai oleh pikiran negative.

⁵Sari Rezeki Harahap, "Pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja dan Mutu Pelayanan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia", *Jurnal Analytica Islamica*, Vol. 5, No. 1, 2016. H. 151.

⁶ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*, (Jakarta: Rajawali Press, 2009), h.210.

d) Disiplin

Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Pendisiplinan adalah usaha-usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan. Karena disiplin adalah dasar perilaku seseorang yang sangat berpengaruh besar terhadap segala hal, baik urusan pribadi maupun kepentingan bersama.

e) Empati (Peka terhadap perasaan orang lain)

Empati merupakan proses kejiwaan seseorang individu larut dalam perasaan orang lain baik suka maupun duka, dan seolah-olah merasakan ataupun mengalami apa yang dirasakan atau dialami oleh orang tersebut. Empati adalah kelanjutan dari sikap simpati, yaitu perbuatan nyata untuk mewujudkan rasa simpatinya itu.

f) Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki sifat bertanggung jawab atas apa yang telah dikerjakannya sehingga seorang pemimpin tersebut disukai serta tidak memiliki rasa kurang percaya diri terhadap apa yang akan dilakukan.

B. Gaya Kepemimpinan

1. Definisi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil dari kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Goleman mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat⁷. Hal yang sama dinyatakan oleh Thooha, bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat⁸. Maslow menyatakan

⁷Goleman, D. *Emotional Intelligence*. (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006), h.67

⁸Thooha, M. *Kepemimpinan dalam Manajemen*.(Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2013), h. 21

Teori gaya kepemimpinan: Behavioural Theory atau Teori Prilaku mengatakan bahwa keberhasilan seorang pemimpin bergantung pada prilakunya saat menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan. Menurut teori ini, perilaku kepemimpinan tampak pada cara mengambil keputusan, cara memerintah (intruksi), cara berkomunikasi, cara memberi semangat pada bawahan, cara membimbing, cara menegur atau member sanksi.⁹

Dari teori di atas maka kesimpulan dari gaya kepemimpinan adalah perilaku seseorang dalam memimpin dan menjalankan fungsi kepemimpinan. Pada penelitian ini cenderung memakai teori dari Behavioural Theory.

2. Gaya Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam

Di dalam konsep Islam, kepemimpinan sering disebut dengan *khalifah* yang berarti wakil. Namun, kemudian mengalami pergeseran dengan masuknya kata *amir* atau penguasa. Oleh sebab itu, kedua istilah ini dalam bahasa Indonesia sering diasumsikan sebagai pemimpin formal. Akan tetapi, apabila merujuk kepada firman Allah SWT. Dalam suran Al-Baqarah ayat 30, yaitu:

وَإِذْ قَالُوا لِمَلَأْنَا بَنِي آدَمَ الْأَرْضَ خَلِيفَةً

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi”. Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi.....”

Maksud dari ayat di atas adalah Allah telah menciptakan setiap orang sebagai khalifah. Maka kedudukan *nonformal* dari seorang *khalifah* juga tidak bisa dipisahkan lagi. Perkataan *khalifah* dalam ayat tersebut tidak hanya ditujukan kepada para *khalifah* sesudah Nabi, tetapi adalah penciptaan Nabi Adam A.S yang disebut sebagai manusia dengan tugas untuk memakmurkan bumi dan meliputi tugas menyeru orang lain berbuat *ma'ruf* dan mencegah perbuatan munkar. Ayat diatas mengisyaratkan bahwa, pada

⁹ Abraham H. Maslow. *Motivation and Personality*. (Jakarta: Rajawali, 2011), h. 47

prinsipnya boleh-boleh saja seseorang memohon kepada Allah agar dijadikan imam (pemimpin). Karena ia memohon kepada Allah maka harus menjalankan kepemimpinannya sesuai kehendak Allah SWT. Yang dilarang adalah orang-orang meminta jabatan dan tidak dapat menjalankan, karena tidak memiliki potensi dan kemampuan. Sebab, khalifah merupakan beban bagi umat sepanjang pandangan syara' untuk kemaslahatan dunia dan akhirat, seperti pemimpin syari'at yaitu Rasulullah selalu menjaga dunia dan Agama.

3. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin mempunyai cara dan gaya dalam menjalankan kepemimpinannya. Ada beberapa gaya yang dilakukan oleh seorang pemimpin, yaitu¹⁰:

a) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter atau authoritarian adalah gaya kepemimpinan yang memusatkan segala kebijakan dan keputusan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh.¹¹ Dalam kepemimpinan yang otokratis pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota-anggotanya. Baginya, pemimpin adalah menggerakkan dan memaksa kelompok, pemimpin yang otokratis yang tidak menghendaki musyawarah, rapat hanyalah sarana menyampaikan intruksi-intruksi.

Makawimbang mengemukakan bahwa seorang pemimpin yang tergolong otokratik meneliti serangkaian karakteristik yang biasa dipandang sebagai karakteristik yang *negative*, seorang pemimpin otokratik adalah pemimpin yang egois.

b) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang memberikan wewenang secara luas kepada bawahan.¹² Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu team yang

¹⁰ Daryanto, M. *Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran*. (Yogyakarta: Gava Media, 2014), h.26

¹¹Ibid., 28

¹²Ibid., h. 29.

utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis memberikan informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

Kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai factor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Gaya kepemimpinan demokratis diwujudkan dengan dominasi perilaku sebagai pelindung dan penyelamat perilaku yang cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi atau kelompok.

Makawimbang mengemukakan bahwa seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan demokratis ini mempunyai sikap dan perilaku yang diwujudkan sebagai berikut¹³:

- 1) Pandangan bahwa sumber daya dan dana yang tersedia bagi organisasi hanya dapat digunakan oleh manusia dalam organisasi untuk pencapaian tujuan dan sasarannya.
- 2) Selalu mengusahakan pendelegasian wewenang yang praktis dan realistik.
- 3) Bawahannya dilibatkan secara aktif dalam proses pengambilan keputusan.
- 4) Kesungguhan yang nyata dalam memperakukan bawahan sebagai makhluk politik, sosial, ekonomi, dan individu dengan karakteristik dan jati diri yang khas.
- 5) Pengakuan bawahannya atas kepemimpinan yang didasarkan pada pembuktian kemampuan memimpin organisasi dengan efektif.

c) Gaya Kepemimpinan Bebas

Pemimpin jenis ini, hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil dimana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi. Kepemimpinan bebas merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Dilihat dari segi perilaku ternyata gaya kepemimpinan ini cenderung didominasi oleh perilaku kepemimpinan

¹³ Makawimbang, H.J. 2013. *Supervisi Klinis*. Bandung: CV Alfabeta, h.54.

kompromi dan perilaku dan perilaku kepemimpinan pembelot (*deserter*)¹⁴.

Dalam kepemimpinan bebas, sebenarnya pemimpin tidak memberikan pimpinan. Tipe ini diartikan sebagai membiarkan orang-orang berbuat sekehendaknya. Ia sama sekali tidak memberikan control dan koreksi terhadap pekerjaan anggotanya. Pemberian tugas dan kerjasama diserahkan kepada anggotanya tanpa ada petunjuk atau saran dari pimpinan. Kekuasaan dan tanggung jawab bersimpang-siur, berserakan diantara anggota kelompok, dengan demikian mudah terjadi kekacauan di dalam kelompok ataupun organisasi.

4. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan diukur berdasarkan empat perilaku kepemimpinan menurut Robbins, yaitu¹⁵:

a. Kepemimpinan Direktif

Yaitu perilaku kepemimpinan dimana pemimpin memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari memberikan petunjuk apa yang harus dilakukan, dan menunjukkan kepada bawahan bagaimana melakukan tugas dengan baik. Adapun indikatornya meliputi:

- 1) Pemimpin menjaga standar penmpilan kerja bawahan
- 2) Pemimpin memberitahukan cara penyelesaian tugas dan penetapan tenggak waktu.
- 3) Pemimpin menetapkan standar penyelesaian tugas.

b. Kepemimpinan Suportif

Yaitu suatu kepemimpinan yang ramah, bersahabat, dan peduli terhadap status kebutuhan pekerja. Indikatornya yaitu:

- 1) Pemimpin bersikap ramah dan mudah didekati.
- 2) Pemimpin member dukungan kepada bawahan.

¹⁴Ibid., h.36.

¹⁵ Robbins, P. Stephen. (2008). *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi ke Sepuluh)*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Salemba Empat. Jakarta. h.83

3) Memberi pujian apabila bawahan bekerja dengan baik.

c. **Kepemimpinan Parsitifatif**

Yaitu suatu perilaku kepemimpinan dimana pemimpin melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, meminta saran dari bawahan, mempertimbangkan saran-saran tersebut sebelum mengambil keputusan dan bahkan terkadang membiarkan bawahan mengambil keputusan sendiri.

Indikatornya yaitu:

- 1) Pemimpin menampung saran bawahan sebelum mengambil keputusan.
- 2) Pemimpin turut serta apabila bawahan mengalami kesulitan.
- 3) Pemimpin sering melakukan diskusi sehingga yang diambil adalah keputusan bersama.

d. **Kepemimpinan Berorientasi Prestasi**

Yaitu suatu perilaku kepemimpinan dimana pemimpin membantu tujuan bawahan menerapkan tujuan yang mendorong bawahan untuk menerima tanggung jawab dalam mencapai tujuan tersebut, dan memberikan reward bagi pencapaian tujuan. Indikatornya yaitu:

- 1) Pemimpin menetapkan tantangan dan tujuan.
- 2) Pemimpin memiliki ekspektasi akan kinerja berkualitas tinggi.
- 3) Pemimpin memberikan reward (penghargaan) apabila bawahan mencapai prestasi yang memuaskan.

5. Fungsi-Fungsi Kepemimpinan

Mamik menyatakan, bahwa ada dua fungsi seorang manajer dalam menjalankan tugasnya dalam mencapai tujuan tertentu, yaitu¹⁶:

- a. Berperan menjalankan tugas pemimpin yang meliputi pemberian perintah, pemberian saran, menawarkan informasi dan pendapat.
- b. Berperan secara social memelihara kelompok agar para anggota dapat berkolaborasi dalam mencapai tujuan organisasi.

¹⁶ Mamik. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Majalah Ekonomi, 2010, h.183

C. Motivasi

1. Definisi Motivasi

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.¹⁷

Pernyataan motivasi menurut para ahli, yaitu:

- a. Hasibuan menyatakan, motivasi adalah suatu cara mendorong kerja pegawai agar mereka bekerja keras dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan organisasi¹⁸.
- b. Liang Gie menyatakan, motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu¹⁹.
- c. Hamalik menyatakan, motivasi adalah perubahan energi dalam diri atau individu seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan dan reaksi dalam mencapai suatu tujuan²⁰.
- d. Malayu menyatakan, motivasi adalah dorongan atau pemberian daya penggerak yang dapat memunculkan gairah dan semangat tindakan individu agar mereka dapat bekerjasama, kerja efektif, dan integrasi dengan segala daya upayanya dalam mencapai kepuasannya²¹.
- e. Mulyasa menyatakan, motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik dapat menyebabkan timbulnya tingkah laku kearah suatu

¹⁷Veithzal Rivai, *Pemimpin dan Kepemimpinan deala Organisasi*, (Jakarta: RajawaliPers, 2014), h.62-63.

¹⁸Hasibuan, M. S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2009) h.67

¹⁹Liang, Gie. *Cara Belajar Yang Efektif*. (Jakarta: Raya Grafindo, 2006), h.90

²⁰Hamalik, Oemar. *Proses Belajar Mengajar*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), h.121

²¹Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2008). h.65

tujuan tertentu. Seseorang yang akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi²².

Dari beberapa pernyataan para ahli, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu usaha dan kekuatan untuk mendorong individu maupun kelompok untuk melakukan suatu tindakan positif secara maksimal. Salah satu teori motivasi yang paling banyak diacu adalah teori “Hirarki Kebutuhan” yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi.²³

2. Motivasi Dalam Perspektif Islam

Mencari nafkah dalam islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama yang fitrah yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya adalah kebutuhan fisik. Salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja. Motivasi kerja dalam islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apalagi mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian motivasi kerja dalam Islam bukan hanya untuk memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah SWT setelah ibadah fardhu lainnya.

Islam menekankan kepada umatnya untuk bekerja. Sebagaimana dalam sabdanya bahwa “Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu hidup selamanya dan beribadahlah untuk akhiratmu seakan-akan kamu mati besok”. Seperti dalam Firman Allah SWT dala surah Az-Zumar ayat 39:

فَلْيَاقُوا مَا عَمَلُوا عَلَيْهِمْ أَن تَنْبَغُوا لِيَوْمِ تَعْلَمُونَ

Artinya: “Katakanlah: "Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui.....”

²² Mulyasa, E. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. (Bandung: Remaja Rosdakarya Ofset. 2010), h.88

²³ Ajeng Kartika. Sopranita, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating”(Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta), h 43.

Maksud dari ayat di atas yaitu menyuruh dan memotivasi kita untuk bekerja. Dengan bekerja kita bukan hanya mendapat penghasilan dan memenuhi kebutuhan, tetapi juga untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari Ibadah. Seorang muslim harus bekerja dengan niat yang ikhlas karena Allah SWT. Hendaknya para pekerja dapat meningkatkan tujuan akhir dari pekerjaan yang mereka lakukan, karena tujuan utama dari bekerja menurut Islam adalah memperoleh keridhoan Allah SWT.

3. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi merupakan upaya untuk menggerakkan sumber daya manusia agar segera produktif berhasil mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. ada beberapa tujuan pemberian motivasi kerja, yaitu²⁴:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- e. Menciptakan suasana baru
- f. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- g. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- h. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

4. Fungsi Motivasi

- a. Motivasi berfungsi sebagai energy atau motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar dan kendaraan
- b. Motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternative di antara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan
- c. Motivasi merupakan pengaruh arah atau tujuan dalam melaukakan aktivitas.

²⁴ H Wahyu Fitri, *Tujuan Pemberian Motivasi*. Jurnal Pemberian Motivasi Kerja, 2016 h. 45.

5. Jenis-jenis Motivasi

Adapun beberapa jenis motivasi adalah sebagai berikut:

a. Motivasi Positif

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat.

b. Motivasi Negatif

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negative ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Saydam dalam Kadarisman menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*), yang dijelaskan sebagai berikut²⁵:

a. Faktor Internal

1) Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemandirian biasanya kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikannya sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

2) Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat

²⁵ Kadarisma. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. (Jakarta: Rajawali Pres. 2012), h.43

pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah didalam bekerja.

3) Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

4) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

5) Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

6) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan komitmen terhadap pekerjaannya.

b. Faktor Eksternal

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para

karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

3) Supervisi yang Baik

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.

4) Ada Jaminan Karier

Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja, keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

5) Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

6) Peraturan yang Fleksibel

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam

organisasi. Apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

7. Indikator Motivasi Kerja

Moslow mengungkapkan bahwa ada 5 indikator dalam motivasi kerja yaitu²⁶:

- a. Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada karyawan/agen, pemberian bonus, uang makan, transportasi dan lain sebagainya.
- b. Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, uang pensiun dan perlengkapan keselamatan kerja.
- c. Sosial, ditunjukkan dengan adanya hubungan yang harmonis dengan karyawan dan orang yang berada di sekitarnya.
- d. Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan dengan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk di hormati dan dihargai oleh karyawan.
- e. Aktualisasi diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menaarik dan menantang dimana pemimpin tersebut akan mengarahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki untuk membangun tim yang solid.

D. Kinerja

1. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Agama islam memandang bekerja adalah bagian dari Ibadan dan jihad jika sang pekerja bersikap konsisten terhadap peraturan Allah, suci niatnya dan tidak melupakan Allah SWT. Dengan bekerja, masyarakat bisa melaksanakan tugas kekhalifahannya, menjaga diri dari maksiat dan meraih tujuan yang lebih besar.

Kinerja dalam perspektif islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Menurut ajaran islam, setiap orang dituntut untuk mandiri oleh karena itu untuk

²⁶ Hasibuan, M. S. P. *Manajemen Sumber daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 60

memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya ia wajib bekerja dan tidak diperbolehkan meminta-minta untuk memenuhi kebutuhan primernya.²⁷

Dalam konsep islam, bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia walaupun Allah telah menjamin rezeki, namun rezeki tersebut tidak akan datang kepada manusia tanpa usaha dari orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera ia harus bekerja.

وَأَنْتَسِلُوا أَلْسَانًا لَا مَأْسَعَى ...

Artinya: “Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya...” (QS. An-Najm 53:39)

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingat Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung” (QS. Al-Jumu'ah 10)

Maksud dari ayat di atas adalah agar manusia berusaha dan bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan mencari karunia Allah.

2. Definisi Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Simanjuntak mengatakan, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.²⁸

Definisi kinerja menurut beberapa ahli, yaitu:

²⁷ Yusuf Qardlawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, (Jakarta: Robbani Press, 1997), h. 153-156.

²⁸ Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, (Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI), h. 98.

1. Mangkuprawira menyatakan, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu tujuan organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.²⁹
2. Veitzhel Rivai dan Basri menyatakan, kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.³⁰
3. Malayu S.P Hasibuan menyatakan, kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.³¹

Kesimpulan dari teori di atas bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang setelah menjalankan tugas –tugasnya yang diukur dan disajikan dalam periode tertentu.

3. Teori Kinerja

Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok.

Ada beberapa pendekatan yang dilakukan dalam menilai prestasi kerja³² As'ad yaitu :

a. *Subjective Procedure*

Prosedur ini meliputi penilaian ataupun pertimbangan-pertimbangan terhadap kecakapan kerja yang dilakukan oleh *superior* (atasan), *subordinates* (bawahannya), *peers* (kelompok kerja),

²⁹ Mangkuprawira, *Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*, (Bogor: IPB), h. 220.

³⁰ Veitzhel Rivai, Basri, *performace Appraisal*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada), h. 15.

³¹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi), h. 94.

³² As'ad, *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan* (Yogyakarta), h. 46.

rekan-rekan sekerja, *outside observer* (para observer dari luar) dan *self* (diri sendiri).

Prosedur ini sangat bergantung pada opini manusia, maka prosedur memiliki kesalahan-kesalahan disebabkan oleh manusia (*human error*), yaitu :

- 1) Tipe *Liniency*, terjadi kalau penilai cenderung memberikan nilai yang tinggi kepada bawahannya.
- 2) Tipe *Strictness*, terjadi kalau penilai cenderung memberikan nilai yang rendah kepada bawahannya.
- 3) Tipe *Central Tendency*, terjadi apabila orang yang dinilai enggan memberikan nilai yang tinggi kepada bawahannya.
- 4) *Halo Effect Error*, kesalahan kesan umum dari si penilai karena pengaruh pengalamannya sebelumnya.
- 5) *Personal Bias*, adalah bentuk kesalahan karena adanya prasangka-prasangka baik kearah positif maupun kearah negatif.

b. *Direct Measures*

Metode ini tidak seperti metode terdahulu dimana evaluator diminta pertimbangannya terhadap perilaku kerja pegawai bawahannya.

Ada dua tipe evaluasi ini, yaitu :

- 1) Berhubungan dengan produksi, yaitu menyangkut unit-unit yang diproduksi dan kualitas produk.
- 2) Berhubungan dengan personal information (informasi individu), yaitu meliputi absensi, ketepatan datang, keluhan-keluhan dari pegawai, waktu yang dipergunakan untuk mempelajari pekerjaan dan sebagainya.

c. *Proficiency Testing*

Merupakan pendekatan lain dalam mengevaluasi kecakapan pegawai. Dalam hal ini pegawai yang di uji diminta untuk memerankan pekerjaan seperti keadaan yang sesungguhnya.

4. Indikator Kinerja

Indikator dari kinerja menurut Bernadine, adalah sebagai berikut³³:

a. Kualitas

Tingkat dimana hasil efektifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan .

c. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campur seorang pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Komponen indikator kinerja karyawan menurut Lazer :

1) Kemampuan teknis

- a) Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan.
- b) Kemampuan menggunakan metode.
- c) Teknik kerja yang di gunakan karyawan.
- d) Peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas.

³³Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), h, 84.

- e) Pengalaman yang pernah dialami karyawan dengan pekerjaan yang sejenis
 - f) Pelatihan yang diperoleh karyawan.
- 2) Kemampuan konseptual
- a) Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan.
 - b) Penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.
 - c) Tanggung jawab sebagai seorang karyawan.
 - d) Kemampuan hubungan interpersonal
 - e) kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.
 - f) memotivasi karyawan.
 - g) melakukan negosiasi.
 - h) Pekerjaan yang dihasilkan karyawan.

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan relity (pengetahuan dan keterampilan). Artinya pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

Faktor motivasi (*motivation*). Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya maka akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan dan kondisi kerja.³⁴

a. Disiplin

³⁴Veithzal, dkk, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi 2, (Jakarta: Rajagrafindo, 2005), h. 122.

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

b. Inisiatif

Inisiatif adalah berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan perusahaan.

6. Karakteristik Kinerja

Menurut Mangkunegara, karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut³⁵:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- c. Memiliki tujuan yang realistis
- d. Memiliki rencana kerja yang menyentuh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya
- e. Memanfaatkan umpan balik atau *feed back* yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

E. Penilaian Kinerja

1. Penilaian Kinerja Dalam Perspektif Islam

Organisasi atau perusahaan dalam perspektif islam tidak lain adalah “amanah”, yaitu amanah menyebarkan rahmat bagi seluruh alam. Pemberi amanah adalah Allah SWT, sang pencipta alam semesta. Allah menciptakan manusia sebagai wakilnya di bumi (*Khalifatullah fil Ardh*). Allah menghendaki bahwa perusahaan ataupun organisasi yang dikelola manusia harus dilakukan dengan cara-cara yang adil, untuk mengetahui dengan tepat apa yang dimaksud dengan adil, penerima amanah (manusia) dapat

³⁵Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), h. 70.

untuk mempertahankan ataupun untuk meningkatkan standar kinerja yang dimiliki oleh karyawan perusahaan itu sendiri.

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi³⁹:

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi agen selama ini
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk kenaikan gaji, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari agen.
- d. Untuk pembeda antar agen dengan yang lain.
- e. Meningkatkan motivasi kerja.

4. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan tentu saja memiliki banyak manfaat. Pengalaman banyak perusahaan menunjukkan bahwa suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan. Manfaat penilaian kinerja, yaitu⁴⁰:

- a. Mendorong peningkatan prestasi kerja
- b. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan
- c. Untuk kepentingan mutasi agen
- d. Untuk menyusun program pendidikan dan pelatihan
- e. Serta membantu para agen menentukan rencana karir dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karir yang paling tepat.

5. Faktor-Faktor dalam Penilaian Kinerja

Faktor-faktor dalam penilaian kinerja adalah sebagai berikut⁴¹:

³⁹Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), h, 103.

⁴⁰Indria Hangga Rani, "Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi", *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*, Vol.3, No.2, 2015, h. 165.

⁴¹M Yani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), h. 119.

- a. Manusia yang di samping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
- b. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif.
- c. Hasil penilaian harus disampaikan agen
- d. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala ini terdokumentasi dengan rapi dalam arsip agen sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan.
- e. Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan pertimbangan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi karyawan, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi, maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

6. Indikator Penilaian Kinerja

Indikator penilaian kinerja merupakan ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai. Selain itu, indikator kinerja juga digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran maupun tujuan perusahaan yang bersangkutan. Terdapat beberapa indikator penilaian kinerja, yaitu:

- a. **Loyalitas**

Setiap karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pada perusahaan-perusahaan dimana mereka akan diberikan posisi yang baik. Hal ini dapat dilihat melalui tingkat absensi ataupun kinerja yang mereka miliki.

- b. **Semangat Kerja**

Perusahaan harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas pada suatu perusahaan.

- c. **Kepemimpinan**

Pimpinan merupakan leader bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat, dan gagasan demi keberhasilan perusahaan.

d. Kerjasama

Pihak perusahaan perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antara karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan.

e. Prakarsa

Prakarsa perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri karyawan ataupun dalam lingkungan perusahaan.

f. Tanggung Jawab

Tanggung jawab harus dimiliki oleh setiap karyawan baik bagi mereka yang berada pada level jabatan yang tinggi atau pada level yang rendah.

g. Pencapaian Target

Dalam pencapaian target biasanya perusahaan mempunyai strategi-strategi tertentu dan masing-masing.⁴²

F. Agen

1. Definisi Agen

Dalam bisnis jasa asuransi, sebutan seorang penjual produk asuransi pada umumnya adalah Agent Executive, Financial Consultant, Agen Representative, Consultant Agent. Sedangkan, sebutan yang sudah memasyarakatkan adalah agen, sehingga disetiap kelembagaan seperti dikantor pemasaran asuransi ataupun ditingkat asosiasi asuransi terdapat divisi keagenan atau komisi keagenan. Di lain pihak, menurut UU perasuransian No 2 Tahun 1992 definisi dari agen asuransi adalah seorang atau badan hukum yang kegiatannya memberikan jasa dalam memasarkan jasa asuransi untuk dan atas nama penanggung⁴³. Jadi dapat disimpulkan, bahwa yang dimaksud dengan agen asuransi adalah orang atau badan hukum yang memasarkan jasa asuransi atau

⁴² Qurrotu Ayun, "Penilaian Kinerja pada Karyawan di Perusahaan", *Jurnal Majalah Ilmiah Informatika*, Vol.2 No.3, September 2011, h. 81.

⁴³ Undang-undang Republik Indonesia No.2 Tahun 1992 Tentang Usaha Perasuransian.

melakukan persuasif kepada calon pembeli atau klien, baik secara perorangan maupun lebih, untuk membeli jasa asuransi yang ditawarkan secara menguntungkan.

Secara umum, agen berarti seseorang yang diberi pekerjaan untuk tujuan kontrak antara perusahaan dengan pihak ketiga. Agen bertindak sebagai perantara untuk mempertemukan pembeli dan penjual barang atau jasa, dengan menerima premi berdasarkan kesepakatan sesuai dengan nilai transaksi yang dilakukan. Agen dalam kegiatan ekonomi memainkan peranan yang penting untuk memperlancar fungsi dan mekanisme pasar.

2. Fungsi Agen

Pada awal berdirinya asuransi syariah di Indonesia yaitu asuransi takaful, dalam menjual polis atau mencari premi tidak menggunakan sistem keagenan seperti yang dilakukan oleh asuransi syariah yang ada di Malaysia agen tidak terlihat, tetapi orang-orang datang sendiri untuk membeli polis asuransi. Namun, setelah satu tahun dicoba tanpa keagenan ternyata pertumbuhannya tidak terlalu cepat, bahkan terlihat lamban.

Hal ini menjadi perhatian penuh bagi pihak perusahaan asuransi bahwa peran agen sebagai orang yang mengenalkan, menginformasikan dan menjelaskan ke masyarakat sangat dibutuhkan. Karena fungsi agen menjual asuransi sama halnya dengan perbuatan memproduksi asuransi⁴⁴. Agen merupakan orang yang dipercaya oleh perusahaan asuransi untuk memberikan pengertian tentang pentingnya asuransi sebagai jaminan masyarakat. Oleh karena itu agen harus jujur, baik jujur kepada diri sendiri, jujur kepada masyarakat, maupun jujur kepada perusahaan. Melihat peran agen pada perusahaan asuransi, maka fungsi seorang agen dalam menjalankan kegiatannya mempunyai tugas, kewajiban dan tanggung jawab, yaitu:

- 1) Tugas-tugas Agen adalah⁴⁵:
 - a. Menjelaskan betapa pentingnya asuransi bagi masyarakat

⁴⁴A. Hasyim Ali, *Pengantar Asuransi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), h. 93.

⁴⁵Qurrotu Ayun, "Penilaian Kinerja pada Karyawan di Perusahaan", *Jurnal Majalah Ilmiah Informatika*, Vol.2 No.3, September 2011, h. 76.

- b. Menjelaskan tentang apa, siapa, dan bagaimana kinerja perusahaan asuransi
- c. Mendapatkan calon pemegang polis atau nasabah sebanyak-banyaknya
- d. Dapat dipercaya, baik oleh perusahaan maupun masyarakat
- e. Menjaga nama baik perusahaan asuransi tempat meeka bekerja

2) Kewajiban Agen adalah⁴⁶:

- a. Agen perlu mengetahui apa saja yang menjadi kebutuhan calon tertanggung dalam hal menjual produk yang ditawarkan
- b. Melakukan penutupan dan segera menyetorkan premi pertama yang berhasil ditagih pada hari kerja
- c. Memberikan pelayanan yang baik kepada caon tertanggung dengan tidak melanggar kode etik profesi agen asuransi.

3) Tanggung Jawab Agen adalah⁴⁷:

- a. Memenuhi target yang ditetapkan
- b. Berproduksi secara sehat
- c. Menyetor premi pertama dan premi lanjutan sesuai ketentuan yang berlaku

3. Wewenang Agen

Dalam bisnis agen diberi kuasa dan wewenang untyk melakukan penjualan dan promosi barang-barang atau jasa milik perusahaan yang diageninya. Secara umum wewenang seorang agen terutama terletak pada wewenang yang diberikan kepadanya oleh kontrak keagenan atau yang biasa disebut dengan perjanjian keagenan. Karena adanya wewenang yang dimilikinya oleh agen merupakan kriteria utama untuk mendapatkan adanya suatu keagenan. Namun, kekuasaannya untuk mengikat perusahaan melampaui wewenang kontrak ini.⁴⁸

Agen mempunyai tiga macam wewenang, pertama adalah weweang tersurat yaitu tercantum dalam kontraknya dengan perusahaan yang dalam hal

⁴⁶Qurrotu Ayun, "Penilaian Kinerja pada Karyawan di Perusahaan", *Jurnal Majalah Ilmiah Informatika*, Vol.2 No.3, September 2011.h, 90.

⁴⁷Qurrotu Ayun, "Penilaian Kinerja pada Karyawan di Perusahaan", *Jurnal Majalah Ilmiah Informatika*, Vol.2 No.3, September 2011.h, 91.

⁴⁸Sumantoro, *Hukum Ekonomi*, (Jakarta: UIP, 1986),h. 24.

ini perusahaan asuransi. Yang kedua adalah wewenang tersirat, yaitu agen memperoleh wewenang yang layak dianggap public yang dimilikinya. Aturan menyelidiki syarat-syarat sesungguhnya dari setiap perjanjian keagenan. Jika layak maka bagi public yaitu untuk mempercayai bahwa seorang agen mempunyai wewenang untuk suatu tindakan tertentu, maka sejauh yang menyangkut hukum, agen tersebut mempunyai wewenang itu. Yang ketiga agen mempunyai wewenang lahiriyah yaitu wewenang yang telah dilaksanakan itu didiamkan saja oleh perusahaan, artinya perusahaan asuransi itu gagal melarang tindakan agen tersebut.⁴⁹

G. Hubungan Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Agen

Kepemimpinan pada dasarnya adalah proses mempengaruhi orang lain. Selain itu kepemimpinan juga berarti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu. Dalam upaya mempengaruhi tersebut seorang pemimpin menerapkan gaya yang berbeda-beda dalam setiap situasi. Gaya kepemimpinan (leadership styles) merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja dan karyawannya. Berdasarkan pengertian tersebut terungkap bahwa apa yang dilakukan oleh atasan mempunyai pengaruh terhadap bawahan, terutama dapat membangkitkan semangat, dan kegairahan kerja maupun sebaliknya.

Kepemimpinan yang diperankan dengan baik oleh seorang pemimpin mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, hal ini akan membuat karyawan lebih hati-hati berusaha mencapai target yang diharapkan perusahaan, sehingga hal tersebut berdampak pada kinerjanya. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari Agustiningrum, dan Ramlawati yang mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik/tinggi gaya kepemimpinan seorang pimpinan, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi⁵⁰.

⁴⁹Qurrotu Ayun, "Penilaian Kinerja pada Karyawan di Perusahaan", *Jurnal Majalah Ilmiah Informatika*, Vol.2 No.3, September 2011.h, 95.

⁵⁰ Agustiningrum, A. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Vol.1(1):1-5

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja agen adalah suatu cara mendorong gairah kerja pegawai, agar mereka mau bekerja keras dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pendapat tersebut menandakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja agen. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Rivai dalam Supriadi yang menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi, keduanya dapat mempengaruhi kinerja karyawan/agen di suatu perusahaan. Dan keduanya sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan/agen. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Ramlawati yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersamaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan/agennya⁵¹.

H. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya, di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari peneliti.

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil peneliti terdahulu yang terkait dengan peneliti yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan. Dengan melakukan langkah ini, maka akan dapat dilihat sejauh mana orsinalitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan. Kajian yang mempunyai relasi atau keterkaitan dengan penelitian ini antara lain:

⁵¹Ramlawati (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di STIE AMKOP Makassar. *Jurnal Capacity STIE AMKOP Makassar*, Vol. 11 No.3:701-712

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
1	Andri Saputra	Pengaruh GayaKepemimpin an dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang	Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Padang Data dikumpulkan melalui kuisisioner dengan menggunakan alat ukur skala likert yang telah diuji kesalahan dan kehandalannya di Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Sumatera Barat.	a. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan b. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan c. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
2	Wandra Agus.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui	a. Gaya kepemimpinan berpengaruh

	Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Victory international Futures Malang)	pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Victory international Futures Malang	uh signifikan terhadap kinerja karyawan b. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan c. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.
3.	Nyoman Suardhita.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan a. Gaya kepemimpinan berpengaruh

	Kerja	terhadap motivasi	signifikan
	Karyawan	kerja dan pengaruh	terhadap
	terhadap	motivasi kerja	kinerja
Kinerja PT		terhadap kinerja	karyawan
Mediatama		karyawan PT	b. Motivasi
Anugrah Citra		Mediatama	kerja
		Anugrah Citra	berpengaruh
		secara parsial dan	signifikan
		secara simultan	terhadap
			kinerja
			karyawan
			c. Gaya
			kepemimpinan dan
			motivasi
			kerja
			berpengaruh
			h
			signifikan
			terhadap
			kinerja
			karyawan
			secara
			simultan.

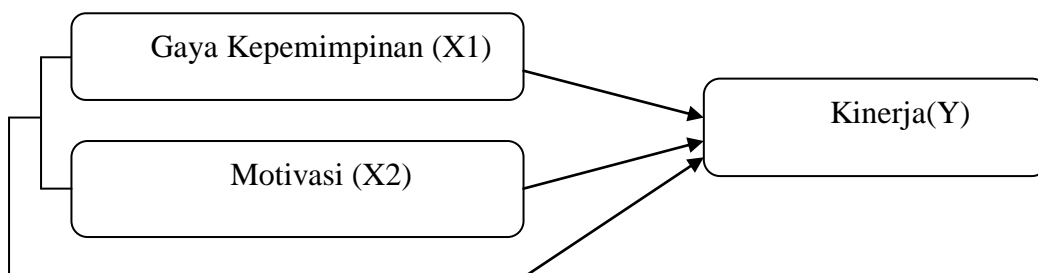
Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Berdasarkan berbagai penelitian yang telah di tinjau bahwasanya tidak ada persamaan judul penelitian sekarang dengan 3 penelitian terdahulu yaitu penelitian milik Andri Saputra, Wandra Agus Cahyono, Djamhur Hamid, Gunawan Eko Nurtjahjono., Yuli Suwati, Wandra Louis Aparicio Gueterres dan Wayan Gede Supartha, Hendra Hadiwijaya dan Nyoman Suardhita dan Musa Hubeis adalah sama-sama

mengambil penelitian pada karyawan. Sedangkan perbedaannya penelitian yang sekarang dengan 3 penelitian diatas adalah pada penelitian yang sekarang di lakukan pada agen asuransi. Dari penelitian-penelitian terdahulu diharapkan bisa memberikan gambaran bagi peneliti tentang penelitian yang akan dilakukan untuk kedepannya.

I. Kerangka Teoritis

Kerangka teoritis ini diambil dari teori-teori yang dikutip. Dalam penelitian ini, ada tiga variabel yang digunakan yaitu gaya kepemimpinan sebagai variabel independen (X1) dan motivasi kerja sebagai variabel independen (X2) serta kinerja sebagai variabel dependen (Y). Variabel gaya kepemimpinan terdiri dari beberapa komponen yaitu pengaruh, legitimasi dan tujuan. Adapun variabel motivasi kerja terdiri dari beberapa komponen yaitu kebutuhan, dorongan dan tujuan Sedangkan variabel kinerja terdiri dari komponen program asuransi (proteksi), komisi dan bonus (*reward*).

Landasan teori menjelaskan bentuk kerangka untuk memaparkan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara langsung. Indikator gaya kepemimpinan terdiri dari kemampuan mengambil keputusan, kemampuan komunikasi dan tanggung jawab. Indikator ini digunakan untuk menyusun alat penelitian yaitu kuesioner. Adapun indikator motivasi kerja terdiri dari fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Sedangkan kinerja karyawan/agen terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian, indikator kinerja juga digunakan untuk menyusun pertanyaan dalam kuesioner. Setelah hasil data penelitian kuesioner selesai direkapitulasi maka selanjutnya dapat digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Teoritis

J. Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.⁵² Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai konklusi atau kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil kesimpulan.

Berdasarkan latar belakang dan masalah pokok maka yang menjadi hipotesis penulis, yaitu:

Ha₁ : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen pemasaran di PT. Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan.

Ho₁: Diduga gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen pemasaran di PT. Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan.

Ha₂: Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen pemasaran di PT. Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan.

Ho₂: Diduga motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja agen pemasaran di PT. Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan.

Ha₃: Diduga gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja agen agen pemasaran di PT. Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan.

Ho₃: Diduga gaya kepemimpinan dan motivasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja agen agen pemasaran di PT. Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan.

⁵²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 159.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam angka-angka, meskipun juga berupa data kualitatif sebagai pendukungnya, seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket kalimat hasil konsultasi atau wawancara antara peneliti dan informan. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kualitatif yang diangkakan misalnya terdapat dalam skala pengukuran.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kota Medan, pada PT. Asuransi Bumiputera Muda 1967 yang dijadikan sebagai objek penelitian yang beralamat di Jalan H.M Yamin, Medan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah agen pada Asuransi Bumiputera Muda 1967 cabang Medan yang berjumlah 38 orang.

2. Sampel

Merupakan bagian dari jumlah atau karakteristik tertentu yang diambil dari suatu populasi yang akan diteliti. Dikarenakan pada penelitian jumlah agen yang diteliti sangat sedikit maka sampel pada penelitian ini diambil berdasarkan teknik sample jenuh. Sample jenuh adalah teknik pengambilan sampel secara keseluruhan di dalam populasi itu.

D. Jenis dan dan Sumber Data

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan menggunakan pendekatan yang bersifat lapangan. Jenis penelitian kuantitatif karena memandang bahwa realitas atau fenomena dapat diklarifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat (kausal). Proses penelitian yang bersifat deduktif karena untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat merumuskan hipotesis. Hipotesis tersebut selanjutnya diuji melalui pengumpulan data lapangan.

Penelitian ini ditunjukkan untuk memperoleh bukti empiris, menguji dan menjelaskan pengaruh kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja di Asuransi Bumiputera Muda cabang Medan. Peneliti ini juga disebut sebagai penelitian kausalitas (sebab akibat), yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh (sebab akibat) dari tiga variabel. Data yang akan diperoleh dari pengamatan langsung di Asuransi Bumiputera Muda cabang Medan.

2. Sumber Data

Agar tidak keliru dalam menentukan sumber data, maka peneliti harus melihat kembali konsep, variabel, dan indikator variabel serta pengukuran yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam menentukan sumber data, dijelaskan pula mengenai populasi dan sampel penelitian.

a. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh peneliti dari sumber asli. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap karyawan Asuransi Bumiputera Muda cabang Medan.

b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dengan jalan mengumpulkan dokumen-dokumen serta arsip yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti pada Asuransi Bumiputera Muda cabang Medan.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator
1.	Gaya kepemimpinan	Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil dari kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya	- Kepemimpinan Direktif - Kepemimpinan Suportif - Kepemimpinan Parsiatif - Kepemimpinan Berorientasi Prestasi

2. Motivasi	<p>Motivasi adalah dorongan atau pemberian daya penggerak yang dapat memunculkan gairah dan semangat tindakan individu agar mereka dapat bekerjasama, kerja efektif, dan integrasi dengan segala daya upayanya dalam mencapai kepuasannya</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Fisiologis -Keamanan -Sosial -Penghargaan -Aktualisasi Diri
3. Kinerja	<p>Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas - Kuantitas - Ketepatan waktu - Efektivitas - Kemandirian

F. Teknik Analisis Data

Skala yang dipakai untuk mengetahui kepuasan pelanggan dari segi kualitas pelayanan jasa yang telah diberikan adalah skala likert yang terdiri dari: Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak setuju, Sangat Tidak Setuju. Kelima penilaian berikut diberi bobot sebagai berikut:

Tabel 3.2

Tabel Pengukuran Skala Likert		
No.	Penilaian	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5

2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1. Uji Deskriptif

Uji deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data disertai dengan perhitungan agar dapat memperoleh keadaan dan karakteristik data yang bersangkutan, Nilai rata-rata ditunjukkan dengan mean yang bersangkutan. Nilai terbesar ditunjukkan dengan maksimum, sedangkan minimum menunjukkan nilai terkecil.

2. Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini, kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument kuesioner yang dievaluasi dengan uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah akurasi alat ukur terhadap yang diukur walaupun dengan reliabilitas alat ukur itu sendiri. Ini artinya bahwa alat ukur haruslah memiliki akurasi yang baik terutama apabila alat ukur tersebut yang digunakan sehingga validitas akan meningkatkan bobot kebenaran data yang diinginkan peneliti, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukurnya dengan bantuan SPSS. Untuk mengetahui penelitian valid atau tidak.

Menurut Dwi Prayatno, uji validitas item digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisisioner atau skala, apakah item-item pada kuisisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur, atau bisa dilakukan penilaian langsung dengan metode korelasi person atau metode *corrected item total corolation*.⁵³

⁵³Dwi Prayatno, *SPSS Analisis Statistik Data Lebih Cepat Lebih Akurat*, (Yogyakarta: Medikom, 2011), h. 24

Metode uji validitas ini dengan cara mengkolerasikan masing-masing skor item dengan skor total item. Skor total item dengan penjumlahan dari keseluruhan item. Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan SPSS *Statistic* 16 dengan kriteria berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan reliable atau tetap konsisten bila dilakukan berkali-kali pada waktu yang beda. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *alpha cronbach*. Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabilitas lebih dari 0,6 dengan menggunakan teknik *alpha cronbach*. Reliable maksudnya suatu instrumen yang dalam hal ini adalah angket memiliki tingkat konsistensi yang tinggi karena dijawab sama oleh hampir seluruh responden.⁵⁴

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, agar dapat perkiraan yang efisien dan tidak bisa, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu:

a. Uji Normalitas

Tujuan dari dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau paling tidak mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat menggunakan analisa grafik normal P-P plot of *regression standardized residual*.

Deteksinya dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.

Dasar pengambilan keputusan dari analisa grafik tersebut adalah:

-Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

-Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

⁵⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Penelitian Kuantitatif/Kualitatif dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 57.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengidentifikasi suatu model regresi yang dapat dikatakan baik atau tidak. Serta menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas, karena jika hal tersebut terjadi maka variabel-variabel tersebut tidak orthogonal atau terjadi kesalahan. Untuk mendeteksi apakah terjadi multikolinearitas dapat diketahui variance inflation faktor (VIF) dan toleransi pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah sebagai berikut:

- a) Mempunyai nilai VIF disekitar angka 1. Jika nilai VIF lebih dari 10, maka kesimpulannya data tersebut memiliki multikolinieritas. Apabila nilai VIF dibawah 10, maka kesimpulannya data yang kita uji tidak memiliki kolinieritas. - Rumus: $VIF = 1 / (1 - R^2)$
 - b) Mempunyai angka *tolerance* mendekati angka 1. Apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,01, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan nilai *tolerance* data yang di uji lebih kecil dari 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terjadi multikolinieritas.
- c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendekati heteroskedastisitas adalah dengan melihat *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Berganda

Uji regresi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas, kuantitas, dan efektivitas terhadap kompensasi agen pada Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda cabang Medan. Persamaan regresi linier berganda, yaitu:⁵⁵

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y : Kinerja Agen

X₁ : Gaya kepemimpinan

X₂ : Motivasi

a : Konstanta

b: Nilai koefisien masing-masing variabel bebas

ϵ : Error

5. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan alat analisis regresi sederhana. Regresi sederhana ini bertujuan untuk menguji pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

a. Uji Determinasi (R²)

Uji detreminasi (R²) digunakan untuk menjelaskan model dari satu penelitian yang dalam hal ini digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini uji determinasi digunakan untuk menjelaskan model dari penelitian yang dalam hal ini untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh tunjangan terhadap kinerja yang dapat dinyatakan dalam bentuk persentase.

b. Uji F

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama

⁵⁵Qurrotu Ayun, "Penilaian Kinerja pada Karyawan di Perusahaan", *Jurnal Majalah Ilmiah Informatika*, Vol.2 No.3, September 2011.h, 71.

terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis alternative (H_{a3}) diterima yaitu variabel independen secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka hipotesis alternatif (H_{o3}) diterima yaitu variabel independen secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

c. Uji t

Uji t merupakan pengujian terhadap koefisien dari variabel bebas secara parsial. Uji ini dilakukan untuk melihat tingkat signifikansi dari variabel bebas secara individu dalam mempengaruhi variasi dari variabel terikat.

1. Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima.
2. Jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka hipotesis alternative (H_a) ditolak.

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah berdirinya PT Asuransi Bumiputera Muda 1967.

Didirikan atas ide pengurus AJB Bumiputera 1912 sebagai induk perusahaan yang diwakili oleh Drs. H.I.K. Suprakto dan Mohamad S.Hasyim, MA sesuai dengan akte No. 7 tanggal 8 Desember 1967 dari Notaris Raden Soerojo Wongsowidjojo, SH yang berkedudukan di Jakarta dan diumumkan dalam tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 15 tanggal 20 Pebruari 1970. Memperoleh ijin operasi dari Direktorat Lembaga Keuangan, Direktorat Jenderal Moneter Dalam Negeri, Departemen Keuangan Republik Indonesia No. KEP.350/ DJM / 111.3/ 7 / 1973 tanggal 24 Juli 1973 dan diperpanjang sesuai Keputusan Menteri Keuangan Tahun 1986.PT. Asuransi Umum Bumiputeramuda 1967, selanjutnya disebut

BUMIDA Bumiputera menuju cita-cita menjadi "To The Big Ten" perusahaan asuransi umum, menguasai pasar retail di Indonesia, dan menjadi perusahaan yang berkualitas, dipercaya dan menguntungkan bagi semua pihak yang berkepentingan (stakeholder). Rapat Umum Pemegang Saham pada tanggal 30 April 2004 memutuskan untuk menambah dan meningkatkan Modal Statutair menjadi Rp. 100 M.

Pada tanggal 23 Maret 2007, AJB BUmiputera 1912 menambah Modal Setor sebesar Rp. 30 M. Dengan demikian, modal setor Bumida yang sebelumnya hanya Rp. 70 M, saat ini telah genap mencapai Rp. 100 M. Hal ini berarti Bumida telah memenuhi regulasi pemerintah yang tertuang melalui PP No. 63 tahun 1999 yang mewajibkan setiap perusahaan asuransi memiliki modal setor minimal Rp.100 M. Dengan modal setor yang telah mencapai Rp. 100 M, tentunya makin menambah keyakinan manajemen bahwa cita-cita perseroan menjadi "TO THE BIG TEN" dapat segera terwujud⁵⁶

2. Ruang Lingkup PT Asuransi Bumiputera Muda 1967

⁵⁶Laporan Tahunan 2006 (Jakarta : Kantor Asuransi Umum Bumiputeramuda 1967)

Produk asuransi kerugian bumida bumiputera terbagi menjadi dua (2) yakni:

a. Produk Standar Syari'ah

1) Asuransi Kesehatan

Suatu bentuk pertanggungan Asuransi yang memberikan jaminan kepada peserta untuk mengganti setiap biaya pengobatan, seperti biaya perawatandi rumah sakit, biaya pembedahan, obat-obatan, bila tertanggung menderita penyakit/sakit berdasarkan program yang disepakati atau yang dijamin oleh polis perusahaan asuransi.

2) Asuransi Pengangkutan

Memberikan perlindungan kepada peserta (pemilik barang yang diangkut) dari kerusakan/kerugian atas barang-barang yang diangkut (yang sedang dalam pengangkutan) sebagai akibat suatu musibah/kecelakaan.

3) Asuransi Kendaraan

Memberikan perlindungan kepada kendaraan peserta terhadap resiko yang mungkin terjadi seperti tabrakan, benturan, terbalik, tergelincir dari jalan, termasuk juga akibat dari kesalahan material, konstruksi, cacat sendiri atau sebab-sebab lain dari kendaraan tersebut, perbuatan jahat orang lain, kebakaran dan segala bentuk kerugian dari bencana alam.

4) Asuransi Uang

Adalah asuransi yang menanggung risiko hilangnya uang dan / atau surat-surat berharga dari dalam lemari besi, laci, mesin hitung uang yang terkunci atau yang dalam pengiriman dari satu tempat ke lain tempat.

5) Asuransi Kebakaran

Memberikan perlindungan terhadap kerugian dan atau kerusakan sebagai akibat terjadinya kebakaran yang disebabkan percikan api, sambaran petir, ledakan dan kejatuhan pesawat terbang berikut resiko yang ditimbulkannya.

6) Asuransi Kecelakaan Diri

Asuransi Kecelakaan Diri menjamin peserta akibat dari suatu kecelakaan yang menimpa dirinya selama 24 jam dalam periode pertanggungan tertentu, misalnya selama satu tahun atau selama satu perjalanan.

7) Asuransi Tanggung Gugat Dokter

Mengganti kerugian kepada dokter, sebagai akibat dari tindakan medis selama menjalankan profesinya, dan secara hukum bertanggung jawab dari kerugian yang timbul dari cedera badan pada pasien yang disebabkan oleh tindakan yang terjadi di daerah lingkup jaminan selama masa berlakunya polis.

8) Surety Bond

Perjanjian 3 (tiga) pihak antara Perusahaan Asuransi sebagai penjamin (Surety) dan Pemborong/Kontraktor sebagai terjamin (Principal) untuk menjamin kepentingan pihak Pemilik Proyek (Obligie), apabila Principal gagal/tidak memenuhi kewajibannya sesuai dengan perjanjian (perjanjian pokok) yang dibuat antara Principal dan Obligie.

9) Custom Bond

Perjanjian 3 (tiga) pihak, *surety* sebagai pihak I / Penjamin terikat untuk memenuhi kewajibannya yang timbul dari Pihak ke II/Principal terhadap pihak ke III/ Obligee karena pihak ke II tidak memenuhi kewajibannya.

10) Asuransi Pekerjaan Kontruksi

Asuransi yang menjamin kerugian finansial akibat kerusakan fisik dari pekerjaan sipil yang sedang dipasang atau dikerjakan.

11) Asuransi Erection All Risk

Memberikan jaminan yang bersifat comprehensive terhadap kerugian atau kerusakan yang mungkin timbul selama masa pemasangan dan percobaan mesin, peralatan maupun struktur baja, dan tanggung jawab hukum terhadap pihak ketiga yang timbul akibat pemasangan atau percobaan mesin tersebut.

12) Asuransi Kerusakan Mesin

Pertanggung jawaban yang menjamin terhadap ongkos-ongkos perbaikan atau penggantian atas mesin-mesin yang rusak/menalami kecelakaan (*accident*) yang datang secara tiba-tiba dan tidak terduga (*sudden and unforeseen*).

b. Produk Paketkoe Standar Syari'ah

1) Asuransi Rumahkoe

Yakni produk asuransi umum yang memberikan perlindungan terhadap kerusakan, kebongkaran, tertabrak bermotor dengan tambahan khusus proteksi yang dirancang khusus PLUS manfaat untuk perlindungan rumah.

2) Asuransi Motorkoe

Yakni produk asuransi umum yang memberikan perlindungan terhadapkerusakan atau kehilangan yang diakibatkan oleh kecurian dan kecelakaan dengan tambahan khusus proteksi bagi Anda pemilik kendaraan roda duaPLUS manfaat serta pembayaran premi terjangkau.

3) Asuransi Mobilkoe

Yakni produk asuransi umum yang memberikan perlindungan terhadapkerusakan atau kehilangan yang diakibatkan oleh kecurian dankecelakaan dengan tambahan khusus proteksi bagi Anda pemilikkendaraan roda empat PLUS manfaat serta pembayaran premi terjangkau.

4) Asuransi Sehatkoe

Yakni produk asuransi umum yang memberikan perlindungan terhadap kesehatan atau meninggal dunia atau akibat kecelakaan dengan tambahan khusus proteksi PLUS manfaat bagi pembebasan biaya perawatan danpemilihan rumah sakit/puskesmas khusus untuk nasabah.

5) Asuransi Siswakoe

Yakni produk asuransi umum yang memberikan perlindungan yang memberikan perlindungan peserta yakni pelajar, usia 3-20 tahun PLUS manfaat peserta akibat dari suatu kecelakaan yang menimpa dirinya selama 24 jam dalam periode pertanggung jawaban tertentu, misalnya selama satu tahun atau selama satu perjalanan.

3. Alamat Lokasi Penelitian

PT Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan terletak di Jl. H.M Yamin, Medan.

4. Visi dan Misi PT Asuransi Bumiputera Muda 1967

Visi:

Menjadi perusahaan asuransi umum yang memberikan nilai lebih bagi stakeholder.

Misi:

- a. Menciptakan sumber daya manusia yang unggul.
- b. Mengintegrasikan system dan teknologi informasi.
- c. Melakukan inivasi terus menerus.
- d. Mengembangkan jaringan layanan yang luas.
- e. Mengoptimalkan Bumiputera Grup.⁵⁷

Adapun budaya perusahaan tersebut adalah Bumidakoe merupakan singkatan dari:

- a. Berani berubah dan berbeda.
- b. Ulet dan pantang menyerah.
- c. Menghargai nasabah kecil.
- d. Inovatif dan aktif.
- e. Disiplin dan taat prosedur.
- f. Amanah dan tidak ingkar janji.
- g. Kebanggaan dan kebersamaan.

⁵⁷ Ibid

- h. Orientasi pada target dan waktu.
- i. Efektif dan efisien.

5. Logo Perusahaan

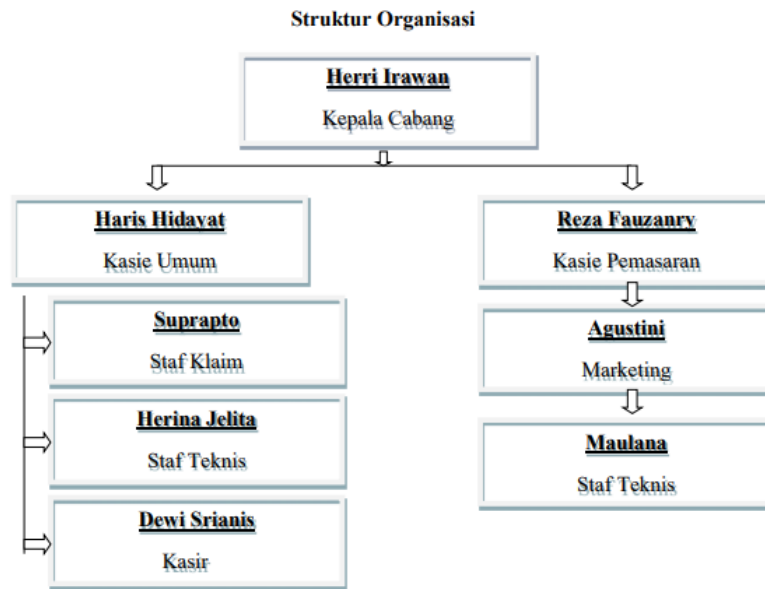


Gambar 4.1 Logo Perusahaan

Adapun makna dari logo dari Bumiputera Muda, yaitu:

- a. Identitas perusahaan disimbolkan dengan kata “BUMIDA Bumiputera”, yang merupakan kesatuan yang tidak dapat dipisahkan yang mengandung makna selalu bersinergi dalam memberikan perlindungan kepadamasyarakat.
- b. Garis lengkung menyerupai angka enam melambangkan bahwa setiap insan di Bumida harus memahami 3 Prinsip dasar serta Nilai dasar:
 - a. Prinsip dasar : Idealisme, Kebersamaan dan Profesionalisme
 - b. Nilai dasar : Berkualitas, dipercaya dan menguntungkan
- c. Garis lengkung yang memayungi angka 67 dan kata Bumida. Bahwa Bumida adalah perusahaan asuransi yang didirikan pada tahun 1967 senantiasa memberikan perlindungan kepada masyarakat yang membutuhkan, sekaligus optimisme Bumida dalam meraih masa depan. Angka 67 menggambarkan masa lalu, kini dan masa depan.
- d. Warna biru melambangkan cita-cita atau idealisme yang abadi
- e. Warna merah melambangkan semangat dan patriotism.
- f. Warna dasar putih melambangkan bahwa dalam pelayanan kepada masyarakat dilandasi dengan ketulusan.

6. Struktur organisasi



Gambar 4.2 Struktur Organisasi

B. Deskripsi Data Penelitian

Berikut ini akan disajikan berbagai macam data yang terkait dengan penelitian. Penyajian data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian, yaitu penyajian data karakteristik responden serta penyajian data mengenai persepsi responden dalam hal kinerja agen asuransi di PT. Asuransi Umum Bumiputera muda 1967 Cab. Medan yang tertuang dalam pernyataan lembar kuisisioner.

Tabel 4.1

Distribusi Kuesioner

Responden	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	38	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	0%
Kuesioner yang kembali namun tidak dapat diolah	0	0%

Kuesioner yang dapat diolah	38	100%
-----------------------------	----	------

C. Uji Deskriptif

1. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Dalam variabel gaya kepemimpinan pada kuesioner, penulis memasukkan 5 butir pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut, dan hasil outputnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan

Butir	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	25	65,8	13	34,2	0	0	0	0	0	0	38	100
X1.2	13	34,2	21	55,3	4	10,5	0	0	0	0	38	100
X1.3	20	52,6	18	47,4	0	0	0	0	0	0	38	100
X1.4	22	57,9	15	39,5	1	2,6	0	0	0	0	38	100
X1.5	13	34,2	25	65,8	0	0	0	0	0	0	38	100

Dari data yang telah diolah pada tabel di atas dapat diperoleh hasil, bahwasanya mayoritas responden merasa mendapatkan arahan yang baik dari pemimpin dalam menjalankan tugasnya yaitu seperti pemberian informasi yang jelas serta support yang tinggi oleh pemimpin di Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan masalah pernyataan yang memiliki persentase tertinggi adalah sangat setuju dan setuju yang terdapat pada indikator kepemimpinan direktif yaitu sebesar 65,8%

Tabel 4.3

Deskriptif Variabel Motivasi

Butir	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	23	60,5	15	39,5	0	0	0	0	0	0	38	100
X2.2	24	63,2	14	36,8	0	0	0	0	0	0	38	100
X2.3	21	55,3	17	44,7	0	0	0	0	0	0	38	100
X2.4	21	55,3	17	44,7	0	0	0	0	0	0	38	100
X2.5	18	47,4	20	52,6	0	0	0	0	0	0	38	100

Dari data yang telah diolah pada tabel di atas dapat diperoleh hasil, bahwasanya mayoritas responden merasa memiliki tingkat kinerja yang maksimal dalam menjalankan tugas serta selalu berusaha agar tercapai target yang diharapkan oleh Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan masalah pernyataan yang memiliki persentase tertinggi adalah sangat setuju yang terdapat pada indikator tingkat usaha yaitu sebesar 63,2%.

Tabel 4.4

Deskriptif Variabel Kinerja

Butir	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y.1	27	71,1	11	28,9	0	0	0	0	0	0	38	100
Y.2	8	21,1	25	65,8	0	13,2	0	0	0	0	38	100
Y.3	12	31,6	25	65,8	5	2,6	0	0	0	0	38	100

Y.4	25	65,8	13	34,2	1	0	0	0	0	0	38	100
Y.5	33	86,8	5	13,2	0	0	0	0	0	0	38	100

Dari data yang telah diolah pada tabel di atas dapat diperoleh hasil, bahwasanya mayoritas responden merasa mandiri dalam menjalankan pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan masalah pernyataan yang memiliki persentase tertinggi adalah sangat setuju yang terdapat pada indikator tingkat usaha yaitu sebesar 86,8%.

D. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r*-hitung atau nilai *person correlation* dengan nilai *r*-tabel. Dengan kriteria apabila *r*-hitung > dari *r*-tabel maka pernyataan dari kuesioner dinyatakan valid. Pengujian validitas dilakukan dengan SPSS versi 20, dimana hasil validitas dari pernyataan dapat dilihat berdasarkan *output* SPSS.

Tabel 4.5

Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	<i>r</i> _hitung	<i>r</i> _tabel	Keterangan
1	0,370	0,320	Valid
2	0,455	0,320	Valid
3	0,636	0,320	Valid
4	0,449	0,320	Valid
5	0,406	0,320	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid.

Tabel 4.6

Uji Validitas Variabel Motivasi

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,394	0,320	Valid
2	0,761	0,320	Valid
3	0,512	0,320	Valid
4	0,719	0,320	Valid
5	0,731	0,320	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel motivasi dinyatakan valid.

Tabel 4.7

Uji Validitas Variabel Kinerja

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,605	0,320	Valid
2	0,687	0,320	Valid
3	0,821	0,320	Valid
4	0,690	0,320	Valid
5	0,537	0,320	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel kinerja dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukur dapat menunjukkan akurasi dan konsistensi butir pernyataan. Untuk menguji realibilitas data digunakan pengukur *Cronbach Alpha*. *Cronbach Alpa* adalah salah satu koefisiensi realibilitas yang paling sering digunakan, kuesioner akan dikatakan reliable jika nilai *cronbach alpha* > 6% atau 0,6.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap pernyataan-pernyataan yang memiliki validitas, untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi, walaupun digunakan dalam waktu yang berbeda, atau dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang serupa.

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,865	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,835	Reliable
Kinerja (Y)	0,798	Reliable

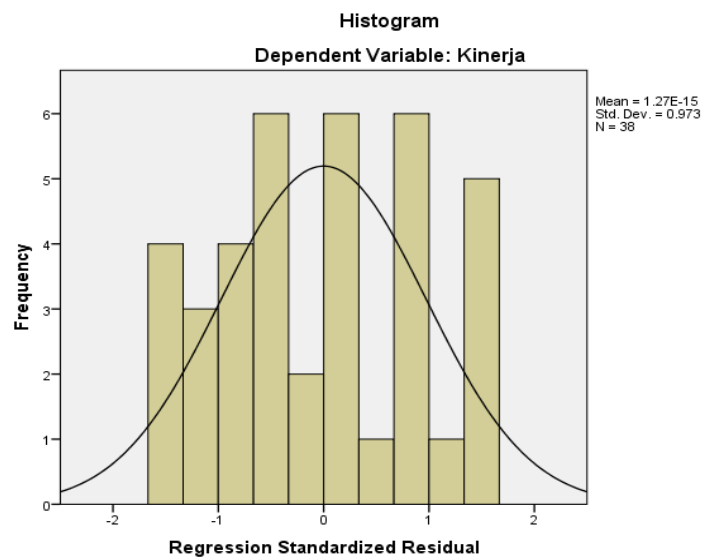
Hasil pengujian reliabilitas terhadap seluruh item pernyataan diperoleh nilai *Cronbach Alpha* lebih besar 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas atau dengan kata lain bahwa kuesioner ini reliable sebagai instrument penelitian.

E. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas digunakan untuk mengetahui tidak normal atau normal sebuah model regresi, variabel X_1 , X_2 dan variabel Y berdistribusi normal maka digunakan uji normalitas. Uji Normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melihat berdasarkan grafik histogram dan *P-Plot of Regression Standardized Residual*.

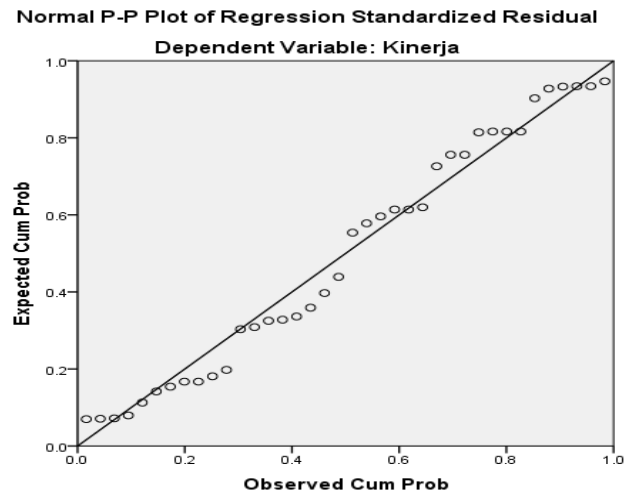
- a) Grafik Histogram Berikut ini data berdistribusi normal, seperti yang terlihat pada gambar 4.3 berikut:



Gambar 4.3 Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar di atas, dapat dilihat bahwa dari grafik histogram yang berbentuk lonceng, grafik tersebut tidak miring kesamping kiri maupun kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal.

- b) Grafik Normal P-Plots Berikut ini dapat dilihat data menyebar disekitar garis diagonal seperti pada gambar 4.4 berikut:



Gamabar 4.4 Grafik Normal P-Plots

Berdasarkan gambar 4.4 diatas dapat diketahui bahwa data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas (independen). Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $> ,10$ atau sama dengan nilai VIF $< 0,10$.

Table 4.9

Hasil Uji Multikolinearitas**Coefficients^a**

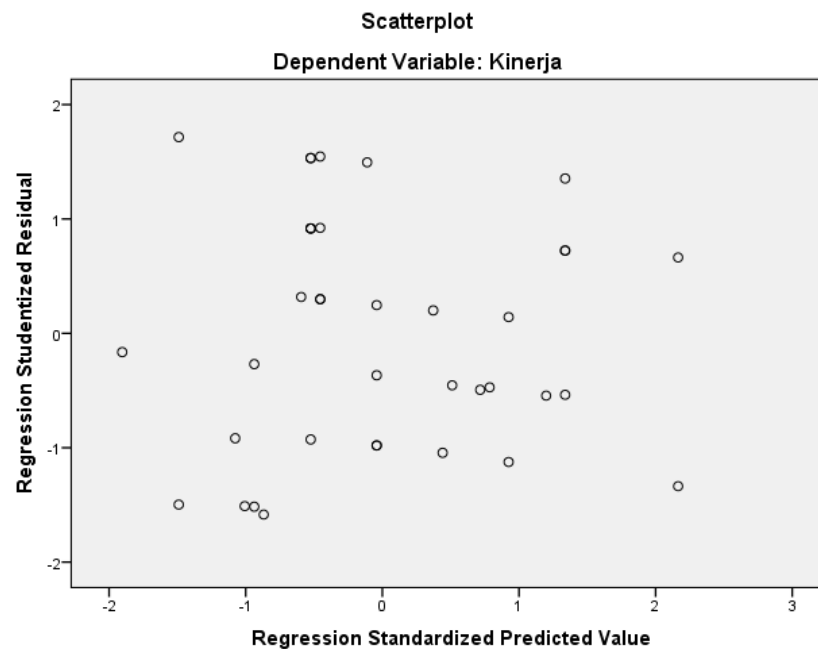
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.304	.330		.922	.367		
1 Gaya Kepemimpinan	.234	.101	.239	2.324	.030	.592	1.688
Motivasi	.688	.093	.758	7.380	.000	.592	1.688

Dependent Variable: Kinerja

Pada tabel 6.12 diatas nilai Tolerance variabel bebas gaya kepemimpinan 0,592 variabel motivasi sebesar 0,592. Sedangkan nilai VIF variabel bebas gaya kepemimpinan sebesar 1,688 kemudian motivasi sebesar 1,688. Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dalam uji multikolinearitas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang tidak lebih dari 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas terjadi karena adanya perubahan situasi yang tidak digambarkan dalam spesifikasi model regresi. Dalam pengujian ini menggunakan diagram pancar residual.



Gambar 4.5

Berdasarkan gambar 4.5 Dapat dilihat bahwa diagram pencar menunjukkan pada model regresi linear berganda tidak terdapat heteroskedastisitas. Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang teratur, serta tersebar disegala arah, baik diatas maupun dibawah angka 0. Dengan demikian maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

F. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk memperoleh persamaan regresi dengan cara memasukkan perubahan satu demi satu, sehingga dapat diketahui pengaruh yang paling kuat hingga yang paling lemah. Bentuk persamaannya adalah:

$$\text{Kompensasi} = \alpha + b_1 \text{ gaya kepemimpinan} + b_2 \text{ motivasi} + e$$

Maka berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS dapat dilihat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

Table 4.10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

efficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.304	.330		.922	.367
1 Gaya Kepemimpinan	.234	.101	.239	2.324	.030
Motivasi	.688	.093	.758	7.380	.000

Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai constant 0,304 nilai gaya kepemimpinan 0,234 nilai motivasi 0,688 dengan masing-masing nilai signifikan nilai gaya kepemimpinan 0,030 nilai kuantitas 0,622.

$$\text{Kinerja} = 0,304 + 0,234\text{Gaya Kepemimpinan} + 0,688\text{ Motivasi} + e$$

Maka berdasarkan persamaan tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien konstanta sebesar 0,304 artinya jika tidak ada variabel gaya kepemimpinan dan motivasi maka variabel kinerja akan sebesar 0,304 poin.
- Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan adalah 0,234 berarah positif, artinya setiap peningkatan pada kepemimpinan sebesar 1 poin dan variabel lainnya tetap, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,234 poin.
- Koefisien regresi variabel motivasi adalah 0,688 berarah positif, artinya setiap peningkatan pada pemberian motivasi sebesar 1 poin dan variabel lainnya tetap, kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,688 poin.

G. Uji Hipotesis

Sebelum melihat hasil pengujian terhadap hipotesis, maka perlu diketahui bahwa yang menjadi hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependennya. R^2 berkisar antara 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R^2 maka semakin lemah hubungan antara keduanya. Nilai R^2 yang mendekati 1 berarti variabel independennya mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variansi variabel dependen. Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi penelitian ini adalah

Tabel 7.11

Hasil Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.862	.850	.22419

Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel diatas nilai R^2 sebesar 0,862 yang berarti menjelaskan besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja Agen Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan adalah 86,2% dan sisanya 13,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

2. Uji F

Pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari uji F, adapun syarat dari uji F adalah:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Berdasarkan hasil pengujian statistik (Uji Anova/Uji F) dilihat pada tabel di bawah sebagai berikut:

Tabel 7.12

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6.936	2	3.468	68.999	.000 ^a
Residual	1.106	35	.050		
Total	8.042	37			

Dependent Variable: Kinerja

Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Pada tabel di atas diperoleh bahwa nilai $F = 68,999$ dengan tingkat probability ($0,000 < 0,05$). Setelah mengetahui besarnya F hitung, maka akan dibandingkan dengan F tabel. Untuk mencari nilai F tabel maka memerlukan rumus:

$k ; n - k$

Keterangan:

k : Jumlah Variabel Independent (bebas)

n : Jumlah Responden

Jadi, $F_{tabel} = 2 ; 38-2$

$2 ; 36$

Kemudian dicari pada distribusi nilai F tabel dan ditemukan nilai F tabel sebesar 3,26. Karena nilai F hitung 68,999 lebih besar dari nilai F tabel 3,26 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Variabel bebas X_1 dan X_2 (secara *simultan*) berpengaruh terhadap Variabel terikat (Y).

3. Uji t

Uji t bertujuan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak

sedangkan H_0 diterima atau variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima sedangkan H_0 ditolak atau variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Diketahui untuk df: $48-4 = 44$ dengan signifikansi 5% adalah sebesar 2,015.

Table 4.13

Hasil uji tefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.304	.330		.922	.367
1 Gaya Kepemimpinan	.234	.101	.239	2.324	.030
Motivasi	.688	.093	.758	7.380	.000

Dependent Variable: Kinerja

$$t_{tabel} : \alpha / 2 ; n - k - 1$$

Keterangan:

 α : 0,05 (5%)

n : Jumlah responden

k : Jumlah variabel bebas

Jadi, t tabel = $0,05/2 ; 38 - 2 - 1$

0,025 ; 35

Kemudian dicari pada distribusi nilai t_{tabel} maka ditemukan nilai t tabel sebesar 2,030. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh t_{hitung} berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada gambar di atas menunjukkan bahwa :

- 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja agen pada Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda cabang Medan, dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,324 > 2,030$. Besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja agen adalah 23%. Hasil pengujian H_1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja dengan arah hubungan positif. Jadi dengan demikian H_{a1} diterima dan H_{01} ditolak.

- 2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja agen pada Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda cabang Medan, dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $7,380 > 2,030$. Besar pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah 75%. Hasil pengujian H_2 dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan arah hubungan positif. Jadi dengan demikian H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak.

H. Pembahasan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan yang dipimpin oleh kasei pemasaran serta pengaruh dorongan motivasi terhadap kinerja Agen Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan. Maka dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan angket kepada responden dan mengumpulkan kembali. Peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program *SPSS* versi 20.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Agen Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Agen Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel gaya kepemimpinan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,324 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,030. Besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja adalah 23%.

Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja Agen Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil dari kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya atau para agen.

Terlihat dalam penelitian ini, bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan terhadap bawahan, gaya kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan semangat serta rasa percaya diri para agen dalam menjalankan tugasnya yaitu dalam melakukan penjualan polis atau memperoleh nasabah, agar hasil kinerja dari para agen tersebut mencapai peningkatan sehingga akan tercapai target sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Agen Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Agen Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel motivasi dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,380 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,030. Besar pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah 73%.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja Agen Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan. Motivasi adalah dorongan atau pemberian daya penggerak yang dapat memunculkan gairah dan semangat tindakan individu agar mereka dapat bekerjasama, kerja efektif dan integrasi dengan segala daya upayanya dalam mencapai kepuasan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat penting untuk diterapkan dan ditingkatkan pada perusahaan Asuransi Bumiputera Muda cabang Medan. Karena motivasi berupa pendongkrak semangat bagi para agen dalam melakukan tugasnya yaitu penjualan polis. Seorang agen yang memiliki ketertarikan terhadap tugasnya, maka agen tersebut akan memiliki tujuan dan merasa tertantang untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Selain itu, umpan balik dari perusahaan juga meningkatkan motivasi dari agen untuk mencapai kinerja yang tinggi. Dengan adanya ketertarikan atau tujuan dalam diri agen dan untuk mendapatkan umpan balik dari perusahaan yang lebih tinggi akan menumbuhkan motivasi dalam diri, sehingga akan berdampak pada tingginya kinerja agen.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Agen Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, kedua variabel independent yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan serta keduanya berpengaruh secara langsung. Pada hasil pengujian serentak kedua variabel independent yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap variabel dependent yaitu kinerja, maka hasilnya menunjukkan bahwa kedua variabel secara serentak (*simultan*) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Agen perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan. Hal ini dibuktikan dengan uji F_{hitung} dengan nilai sebesar 68,999 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 oleh karena itu nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka penelitian berhasil membuktikan hipotesis keetiga yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja agen”.

Hasil uji determinan R_2 pada penelitian ini diperoleh nilai determinan R_2 sebesar 0,862 yang berarti menjelaskan besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja Agen Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan adalah 86,2% dan sisanya tidak dimasukkan pada penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Agen Asuransi Pada Perusahaan PT. Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan, untuk mengetahui yang mana paling dominan diantara variable bebas tersebut. Maka dari itu dapat ditarik beberapa kesimpulan:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja agen. Secara parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja agen pada PT. Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja agen. Secara parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja agen pada PT. Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan.
3. Secara bersama – sama menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi variable kinerja agen pada PT. Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan.

B. Saran

Dari penelitian ini dapat disarankan kepada pihak PT. Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan :

1. Kepada pemimpin bagian pemasaran PT. BUMIDA 1967 agar selalu lebih loyal dan mementingkan apa yang dibutuhkan oleh para agen dan memberikan fasilitas lebih untuk para agen agar para agen dapat lebih memaksimalkan kinerjanya. Dan Kepada para Agen Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan, diharapkan terus dapat kinerja yang maksimal agar tercapai target yang telah ditentukan perusahaan dengan mensosialisasikan kepada masyarakat tentang pentingnya

berasuransi dengan baik dan benar, meningkatkan kemampuan didalam memasarkan produk asuransi dalam menghadapi persaingan dengan agen perusahaan asuransi yang lain serta menciptakan image bahwa Asuransi Bumida merupakan solusi terbaik dalam menghindari risiko dan manage keuangan pribadi, keluarga dan usaha-usaha yang dimiliki.

2. Kepada Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan diharapkan terus mengadakan evaluasi internal untuk para atasan dan agen, karena tampaknya produksi target penjualan belum terlalu maksimal karena masih ditemukan beberapa agen yang belum mampu mencapai target.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiningrum A. “Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”, *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Vol.1(1):1-5.
- Alfiansyah. *Panduan Bumiputera Muda*. Jakarta: Balai Pustaka. 2015.
- Astuty, Yensi Nurul. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara”, *Jurnal Kependidikan Triadik*, Vol. 13 No. 1.
- Ayun, Qurrotu. “Penilaian Kinerja pada Karyawan di Perusahaan”, *Jurnal Majalah Ilmiah Informatika*, Vol. 2, No. 3, 2011.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Klaten: Intan Sejati.
- Faisal, Muhammad. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi*. Jakarta: Citra Wacana Media.
- Handoko Hani. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua Yogyakarta: BPFE. 2008
- Harahap, Isnaini. dkk. *Hadis-Hadis Ekonomi*. Jakarta: Prenada media Group. 2015.
- Harahap, Sari Rezeki, “Pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja dan Mutu Pelayanan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia”, *Jurnal Analytica Islamica*, Vol. 5, No. 1, 2016.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo. 2009.
- Hasyim, Ali H, *Pengantar Asuransi*, Jakarta: Bumi aksara. 1995.
- Idrus, *Menuju Insan Kamil*. Solo: Aneka. 2010.
- Indria Hangga Rani, “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi”, *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*, Vol.3, No.2, 2015.
- Istijanto. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2005.
- Jackson dan Mathis, *Penilaian Kinerja*, Jakarta: Refika Utama, 2002

- Kadarisman. *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2012.
- Malahayati, *Rahasia Sukses Bisnis Rasulullah*, Jakarta: Penerbit Jogja Great Publisher. 2010.
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda karya.2011.
- Mangkuprawira, *Bisnis Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB.
- Meldona. *Manajemen Sumber daya Manusia Perspektif Integratif*, Malang: UIN Malang Press. 2019.
- Muljani, Ninuk. “Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan”, *Journal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 4, No. 2. 2002.
- Mustofa, “Enterpreneurship Syariah: Menggali Nilai-Nilai Dasar Manajemen Bisnis Rasulullah”, *Jurnal Al-Mizan*. Vol. 9, No. 1. 2013.
- Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Lebih Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia. 2002.
- Puji, Damayanti Angel. Dkk. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta” *Jurnal Jupe UNS*, Vol. 2, No.1.2013.
- Ramlawati. “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di STIE AMKOP Makassar”, *Jurnal Capacity STIE AMKOP Makassar*, Vol. 11 No.3:701-712.201
- Riyadi, Slamet. “Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 13, No. 1.2011.
- Savila, Dila. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Primafood International Bandung” Skripsi, Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama. 2016.
- Saydam, Gouzali. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources)*. Bogor: Penerbit Djambatan. 2000.

- Sendra, Ketut. *Panduan Sukses Menjual Asuransi*, Jakarta: PPM. 2002.
- Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI.
- Soemitra, Andri. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, Medan: Kencana. 2009.
- Soereno, Surjono. *Penuntun Keagenan Asuransi Jiwa*, Jakarta: Dewan Asuransi Indonesia. 1998.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 1995.
- _____. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2014.
- _____. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta. 2003.
- Sumantoro. *Hukum Ekonomi*, Jakarta: UIP. 1986.
- Sutrisno Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada media Group. 2009.
- Suwati, Yuli. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda”, *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 1, No. 1. 2013.
- Suwatno, dkk. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Tanjung Hendri. *Manajemen Syariah dalam 9 Nabi dan Rasul*”. Jakarta: Gramedia. 2014.
- Tjiptoherijanto, Prijono. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Iniversitas Indonesia. 1989.
- Umam, Khaerul, *Manajemen Perbankan Syariah*, Bandung: Pustaka Setia Bandung. 2013
- Wirawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Depok: Raja grafindo Persada. 2015.

Widiyono, dkk. *Pengantar Bisnis Respon Terhadap Dinamika Global*, Jakarta: Mitra Wacana Media. 2013.

Veithzal, Rivai. *Finansial Institution Management*. Jakarta: Raja grafindo Persada. 2013.

_____. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi 2. Jakarta: Raja grafindo Persada. 2005.

_____. *Islamic Economics: Ekonomi Syariah Bukan Opsi Tapi Solusi*, Jakarta: Bumi Aksara. 2009.

Yani M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media. 2012.

LAMPIRAN

No	GAYA KEPEMIMPINAN					
Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL X1
1	5	4	5	5	4	23
2	5	4	4	4	5	22
3	4	4	5	5	4	22
4	5	4	5	5	4	23
5	5	4	4	4	5	22
6	5	4	5	4	4	22
7	5	3	4	4	5	21
8	4	5	5	4	4	22
9	4	4	4	4	4	20
10	5	4	5	5	4	23
11	5	5	4	4	4	22
12	4	3	5	5	5	22
13	5	5	4	4	4	22
14	5	3	4	4	5	21
15	5	5	4	4	4	22
16	4	5	5	5	5	24
17	5	4	5	5	4	23
18	5	5	4	4	4	22
19	5	5	5	5	5	25
20	5	5	4	4	4	22
21	5	3	5	5	5	23
22	5	4	4	4	5	22
23	5	4	5	4	4	22
24	5	5	5	5	5	25
25	4	5	5	5	4	23
26	5	4	5	5	4	23
27	4	4	5	5	4	22
28	4	4	4	5	4	21
29	5	5	4	4	4	22
30	5	4	5	3	4	21
31	4	4	4	5	4	21
32	4	4	4	5	5	22
33	4	4	4	5	4	21
34	5	5	5	5	5	25
35	5	5	5	5	5	25
36	5	4	5	5	4	23
37	4	4	4	5	4	21
38	4	4	4	5	4	21

No			MOTIVASI				
Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL X2	
1	5	4	4	4	4	21	✓
2	5	4	4	4	4	21	✓
3	4	5	4	5	4	22	✓
4	5	5	5	5	5	25	✓
5	5	4	5	4	4	22	✓
6	5	5	5	5	4	24	✓
7	4	5	4	5	5	23	✓
8	4	4	4	4	4	20	✓
9	4	5	4	5	5	23	✓
10	5	5	5	5	5	25	✓
11	5	4	5	4	4	22	✓
12	5	5	5	5	5	25	✓
13	5	4	5	4	4	22	✓
14	4	5	4	5	5	23	✓
15	5	5	5	4	4	23	✓
16	5	5	5	4	4	23	✓
17	4	5	4	5	4	22	✓
18	4	4	4	4	4	20	✓
19	5	5	5	5	5	25	✓
20	4	5	4	5	5	23	✓
21	4	5	4	5	5	23	✓
22	5	4	5	4	4	22	✓
23	5	5	5	4	4	23	✓
24	5	5	5	5	5	25	✓
25	5	5	5	5	5	25	✓
26	4	4	4	4	4	20	✓
27	4	5	4	5	5	23	✓
28	5	5	5	5	5	25	✓
29	5	4	5	4	4	22	✓
30	4	5	4	5	5	23	✓
31	5	4	5	4	4	22	✓
32	5	5	5	5	5	25	✓
33	4	5	4	5	5	23	✓
34	5	4	5	4	4	22	✓
35	4	5	4	5	5	23	✓
36	5	5	5	5	5	25	✓
37	5	4	5	4	4	22	✓
38	4	4	4	4	4	20	✓

No			KINERJA			
Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	TOTALY
1	5	4	4	5	5	23
2	4	4	4	4	4	20
3	5	4	4	4	4	21
4	4	4	4	5	5	22
5	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	5	4	21
7	5	4	4	5	5	23
8	5	5	5	5	5	25
9	4	4	4	4	4	20
10	5	5	5	5	5	25
11	5	4	5	5	5	24
12	5	4	4	5	5	23
13	5	4	5	5	5	24
14	5	4	4	5	5	23
15	5	3	4	4	5	21
16	4	4	4	5	5	22
17	5	5	5	5	5	25
18	5	3	3	4	5	20
19	5	4	5	5	5	24
20	4	4	4	4	5	21
21	5	4	4	5	5	23
22	5	5	4	5	5	24
23	5	3	4	5	5	22
24	5	3	4	4	5	21
25	5	4	5	5	5	24
26	4	4	4	4	5	21
27	5	4	4	5	5	23
28	5	4	4	4	5	22
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	4	5	24
31	5	4	4	4	5	22
32	4	4	4	4	5	21
33	5	5	5	5	5	25
34	5	3	4	5	5	22
35	4	4	4	5	5	22
36	5	4	5	5	5	24
37	4	4	4	4	4	20
38	4	4	4	5	5	22

A. Uji Kualitas Data

1. UJI VALIDITAS

a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	OTALX1
1	Pearson Correlation	1	.096	.094	-.387*	.169	.370*
	(2-tailed)		.568	.576	.017	.310	.022
		38	38	38	38	38	38
2	Pearson Correlation	.096	1	.022	-.075	-.184	.455**
	(2-tailed)	.568		.895	.655	.268	.004
		38	38	38	38	38	38
3	Pearson Correlation	.094	.022	1	.380*	.018	.636**
	(2-tailed)	.576	.895		.019	.917	.000
		38	38	38	38	38	38
4	Pearson Correlation	-.387*	-.075	.380*	1	.083	.449**
	(2-tailed)	.017	.655	.019		.622	.005
		38	38	38	38	38	38
5	Pearson Correlation	.169	-.184	.018	.083	1	.406*
	(2-tailed)	.310	.268	.917	.622		.012
		38	38	38	38	38	38
OTALX1	Pearson Correlation	.370*	.455**	.636**	.449**	.406*	1
	(2-tailed)	.022	.004	.000	.005	.012	
		38	38	38	38	38	38

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	OTALX2
1	Pearson Correlation	1	-.170	.898**	-.293	-.204	.394*
	(2-tailed)		.307	.000	.074	.219	.014
		38	38	38	38	38	38
2	Pearson Correlation	-.170	1	-.029	.849**	.725**	.761**
	(2-tailed)	.307		.863	.000	.000	.000
		38	38	38	38	38	38
3	Pearson Correlation	.898**	-.029	1	-.171	-.100	.512**
	(2-tailed)	.000	.863		.305	.549	.001
		38	38	38	38	38	38
4	Pearson Correlation	-.293	.849**	-.171	1	.854**	.719**
	(2-tailed)	.074	.000	.305		.000	.000
		38	38	38	38	38	38
5	Pearson Correlation	-.204	.725**	-.100	.854**	1	.731**
	(2-tailed)	.219	.000	.549	.000		.000
		38	38	38	38	38	38
OTALX2	Pearson Correlation	.394*	.761**	.512**	.719**	.731**	1

(2-tailed)	.014	.000	.001	.000	.000	
	38	38	38	38	38	38

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

c. Uji Validitas Variabel Kinerja

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTALY
Pearson Correlation	1	.087	.364*	.274	.438**	.605**
(2-tailed)		.604	.025	.097	.006	.000
	38	38	38	38	38	38
Pearson Correlation	.087	1	.637**	.290	.053	.687**
(2-tailed)	.604		.000	.078	.752	.000
	38	38	38	38	38	38
Pearson Correlation	.364*	.637**	1	.411*	.222	.821**
(2-tailed)	.025	.000		.010	.181	.000
	38	38	38	38	38	38
Pearson Correlation	.274	.290	.411*	1	.376*	.690**
(2-tailed)	.097	.078	.010		.020	.000
	38	38	38	38	38	38
Pearson Correlation	.438**	.053	.222	.376*	1	.537**
(2-tailed)	.006	.752	.181	.020		.001
	38	38	38	38	38	38
Pearson Correlation	.605**	.687**	.821**	.690**	.537**	1
TOTALY (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	
	38	38	38	38	38	38

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. UJI RELIABILITAS

a. Variabel Gaya Kepemimpinan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	38	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	5

b. Variabel Motivasi**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	38	100.0

Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	5

C. Variabel Kinerja**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	38	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	38	100.0

Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	5

B. UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Normalitas

Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
Constant)	.304	.330		.922	.367		
Peran Kepemimpinan	.234	.101	.239	2.324	.030	.592	1.688
Partisipasi	.688	.093	.758	7.380	.000	.592	1.688

Dependent Variable: Kinerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	38.0000000
	Std. Deviation	.21464452
Most Extreme Differences	Absolute	.160
	Positive	.160
	Negative	-.126
Kolmogorov-Smirnov Z		.799
Asymp. Sig. (2-tailed)		.546

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

b. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.003	.935		-1.073	.295
Gaya Kepemimpinan	.374	.086	.340	4.362	.000
ktivasi	.700	.082	.666	8.556	.000

Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
redicted Value	16.5653	46.1822	32.2800	7.38079	38
. Predicted Value	-2.129	1.884	.000	1.000	38
andard Error of Predicted Value	.210	.526	.330	.098	38
usted Predicted Value	16.3952	45.9402	32.2346	7.37877	38
idual	-2.86085	2.01859	.00000	.94904	38
. Residual	-2.886	2.036	.000	.957	38
d. Residual	-2.977	2.263	.021	1.020	38
eted Residual	-3.04436	2.49351	.04543	1.07904	38
d. Deleted Residual	-3.764	2.525	.000	1.146	38
hal. Distance	.116	5.788	1.920	1.708	38
ok's Distance	.000	.402	.047	.086	38
ntered Leverage Value	.005	.241	.080	.071	38

Dependent Variable: Kinerja

c. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	.304	.330		.922	.367		
Gaya Kepemimpinan	.234	.101	.239	2.324	.030	.592	1.688
Motivasi	.688	.093	.758	7.380	.000	.592	1.688

Dependent Variable: Kinerja

C. ANALISIS REGRESI BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.304	.330		.922	.367
Gaya Kepemimpinan	.234	.101	.239	2.324	.030
Motivasi	.688	.093	.758	7.380	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

D. UJI HIPOTESIS

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.862	.850	.22419

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

b. Uji F**ANOVA^a**

del	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	6.936	2	3.468	68.999	.000 ^a
Residual	1.106	35	.050		
Total	8.042	37			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

c. Uji t**Coefficients^a**

del	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.304	.330		.922	.367
ya Kepemimpinan	.234	.101	.239	2.324	.030
tivasi	.688	.093	.758	7.380	.000

Dependent Variable: Kinerja

CURRICULUM VITAE

Nama : Die Wanunnahar
NIM : 55154046
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 12 November 1996
Umur : 23Tahun
IPK : 3,57
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Fakultas/Jurusan/Semester : FEBI/ASR/IX
Alamat : Jl. Kemenangan No.52
No HP : 082274221277
Alamat Email : diewnnr12@gmail.com

Latar Belakang Pendidikan

- SD/MI : MIN MEDAN TEMBUNG
- SMP/MTS : MTs Negeri 2 Medan
- SMA/MA : MAN 1 MEDAN

Nama Orang Tua

- AYAH : Sidianto
- IBU : Nuriati

Nama Dosen Pembimbing

- Pembimbing I : Dr. Hj. Yenni Samri J Nst, S.Hi, MA
- Pembimbing II : Nur Ahmadi Bi Rahmani, M.Si

Riwayat Organisasi

- Anggota OSIM Man 1 Medan (2014-2015)
- Anggota BAPOR UIN SUMATERA UTARA (2017-2018)