

**GAYA KEPEMIMPINAN *TAKAFUL AGENCY DIRECTOR* (T.A.D)
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Di Hijrah Agency Takaful Keluarga *Representative*
Office (R.O) Pekalongan)**

TUGAS AKHIR

**Diajukan Kepada STAIN Pekalongan
dalam Rangka untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Ahli Madya (A. Md)
di Bidang Ilmu Perbankan Syari'ah**



ASAL BUKU INI	: Penulis
PENERBIT/HARGA	:
TGL. PENERIMAAN	: 20-6-2015
NO. KLASIFIKASI	: TA.15.00.47
NO. INDUK	: 15.47.12.

Oleh:

MUHAMMAD IRFAN ZIDNI
NIM: 201.211.0037



**PROGRAM STUDI DIII PERBANKAN SYARIAH
JURUSAN SYARIAH
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
(STAIN) PEKALONGAN
2015**



**KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
(STAIN) PEKALONGAN**

Jl. Kusuma Bangsa No. 9 Pekalongan Telp (0285) 412575-412572
Fax 423418 Email: stain_pkl@telkom.net@hotmail.com

PENGESAHAN

Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Pekalongan
mengesahkan Tugas Akhir saudara:

Nama : **MUHAMMAD IRFAN ZIDNI**
NIM : **2012110037**
Judul Skripsi : **GAYA KEPEMIMPINAN TAKAFUL AGENCY
DIRECTOR (T.A.D) DALAM MENINGKATKAN
KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Di Hijrah
Agency Takaful Keluarga Representative Office (R.O)
Pekalongan)**

Yang telah diujikan pada hari kamis tanggal 30 April 2015 dan dinyatakan
berhasil serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Diploma
III (D3) dalam Ilmu Syariah.

Dewan Penguji

Penguji I

Dr. Hj. Susminingsih, M.Ag
NIP. 19750211 199803 2001

Penguji II

Hj. Rinda Asytuti, M.Si
NIP. 19771206200501 2002

Pekalongan, 30 April 2015

Ketua
Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M. Ag
NIP. 19710115 199803 1 005

PERSEMBAHAN

1. Kepada Allah Subhanahu wa ta'ala dan Baginda Nabi Muhammad Shollallahu alaihi wasallam.
2. Untuk ke dua orang tuaku Bapak Sodikin dan Ibu Sakiroh yang selalu memberiku semangat dan dukungan baik secara moril ataupun materiil, dan untuk kasih sayang dan perhatian yang selalu diberikan.
3. Untuk pak kyai haji Nur Khayat, pak kyai haji Nur Alif Wasnadi Gembong dan untuk guru-guru saya, terima kasih untuk ilmunya.
4. Untuk kakak-kakakku, Saudari Aena Hilwina dan Saudara Faris Akbar yang selalu memberi semangat dan dukungan kepadaku.
5. Untuk adik-adikku, saudara M. Kafabi dan saudari Mailina AlHusna
6. Untuk semua saudara sepupuku yang selalu menghiburku.
7. Untuk saudara sekaligus sahabatku Fiman, Lubab, Siril, Nabil, Bibit (Jokowow), Mutmainah, Elok, Falah, Udin Kandank, Kepin , April, Adji , Memeh, Iip (irip), Sumarsono, Putih, Qucai, Hanan, Sos, Iqbal, Zaidah , Fatur, Hesbes, Firman Tempe, Zaki Madin, Mirja Madin dan semua sahabatku yang selalu memberi semangat kepadaku.
8. Untuk semua Ikhwan Rijalul Khikmah yang selalu memdoakanku.
9. Untuk almamaterku STAIN PEKALONGAN.

MOTTO

Lihatlah apa yang disampaikan, jangan meremehkan kepada siapa yang menyampaikan

Berilah manfaat pada sekitarmu, karna sebaik-baik manusia adalah manusia yang bermanfaat bagi makhluk lainnya.

Ilmunya Allah ada dimana saja, jangan berhenti mencarinya karna itu merupakan karunia dan nikmat Allah.

Semakin kita berfikir, semakin kita tahu akan keAgungan Allah SWT.

Hormati orang tua merupakan bentuk syukur kepada Allah SWT, membuat kita bahagia.

ABSTRAK

Nama : Muhammad Irfan Zidni

NIM : 201.211.0037

Judul : Gaya Kepemimpinan *Takaful Agency Director* (T.A.D) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (*Studi Kasus Di Hijrah Agency Takaful Keluarga Representative Office (R.O) Pekalongan*)

Keberhasilan dalam suatu organisasi ditentukan oleh gaya kepemimpinan dan peranan dari agen/karyawan agar agen/karyawan dapat bekerja dengan baik dan mencapai kinerja yang diharapkan. Peranan pemimpin dalam memimpin dan memotivasi bawahannya sangat menentukan, karena agen/karyawan merupakan aset perusahaan yang dinamis dan selalu berkembang. Dalam arti yang luas kepemimpinan dapat dipergunakan setiap orang dan tidak hanya terbatas berlaku dalam suatu organisasi atau instansi tertentu, melainkan kepemimpinan bisa terjadi dimana saja asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya dalam mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan hal tersebut, permasalahan yang dibahas dalam Tugas Akhir (TA) ini adalah bagaimana gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh *Takaful Agency Director* (T.A.D) dalam meningkatkan kinerja karyawan (*studi kasus di Hijrah Agency Takaful Keluarga Representative Office (R.O) Pekalongan*). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan *Takaful Agency Direktor* (T.A.D) dalam meningkatkan kinerja karyawan (*studi kasus di Hijrah Agency Takaful Keluarga Representative Office (R.O) Pekalongan*). Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran bagaimana gaya kepemimpinan *Takaful Agency Direktor* (T.A.D) dalam meningkatkan kinerja karyawan (*studi kasus di Hijrah Agency Takaful Keluarga Representative Office (R.O) Pekalongan*) sehingga diharapkan bagi para pembaca dapat menambah informasi dan referensi untuk melakukan penelitian serupa.

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan pendekatan kualitatif. Sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer dan sekunder. Tehnik pengumpulan data yang digunakan yaitu interview, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan *Takaful Agency Director* (T.A.D) menerapkan gaya kepemimpinan *Partisipasif* yang melibatkan karyawan dalam proses pembuatan keputusan sekaligus juga menerapkan sifat kepemimpinan yang *shidiq, amanah, tabligh, dan fathonah*. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Peningkatan Kinerja Karyawan, Hijrah Agency Takaful Keluarga *Representative Office* (R.O) Pekalongan

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Puja dan puji syukur kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat tiada kiranya kepada setiap makhluk ciptaanNya tanpa terlewat satupun. Sholawat serta salam kita haturkan dalam setiap doa-doa kita untuk Baginda Nabi Muhammad Shollaallu Alaihi Wasallam yang kita harapkan syafaatnya nanti di dunia dan akhirat. Sehingga penulis dapat meyelesaikan Tugas Akhir ini yang berjudul “Gaya Kepemimpinan *Takaful Agency Director (T.A.D)* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (*Studi Kasus Di Hijrah Agency Takaful Keluarga Representative Office (R.O) Pekalongan*)”.

Penyusunan Tugas Akhir ini diajukan guna memenuhi tugas dan melengkapi salah satu syarat memperoleh gelar Ahli Madya (A. Md) Perbankan Syariah pada Jurusan Syariah Program Studi Perbankan Syariah STAIN Pekalongan.

Dalam penulisan Tugas Akhir ini, penulis tidak lepas dari bantuan dan peran serta dari pihak-pihak lain. Untuk itu penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ade Dedi Rohayana, M.Ag selaku Ketua STAIN Pekalongan.
2. Bapak Drs. H. A. Tubagus Surur, M.Ag selaku Ketua Jurusan Syariah STAIN Pekalongan.
3. Bapak H. Ahmad Rosyid, S.E, M.Si selaku Ketua Program Studi D3 Perbankan Syariah STAIN Pekalongan.
4. Ibu Hj. Rinda Asytuti, M.Si selaku Wali dosen
5. Ibu Dra. Rita Rahmawati , M.Pd selaku dosen pembimbing I dan Bapak Ainurrofik, M.A selaku dosen pembimbing II.

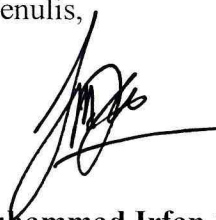
6. Bapak Ir. Akhmad Zaini selaku *Takaful Agency Director* (T.A.D) dan para karyawan Hijrah Agency Takaful Keluarga *Representative Office* (R.O) Pekalongan.
7. Para dosen STAIN Pekalongan yang telah memberi ilmu dengan kami, semoga akan terus menjadi amal yang tiada putus, serta civitas akademika STAIN Pekalongan.
8. Almamater STAIN Pekalongan.

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini penyusun telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki. Akhirnya Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu segala kritik dan saran yang membangun dari siapapun sangat penulis harapkan. Semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi semua pihak khususnya bagi penulis dan bagi pembaca pada umumnya. Amin.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Pekalongan, 6 April 2015

Penulis,



Muhammad Irfan Zidni

2012 11 0037

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN DEKLARASI	ii
HALAMAN NOTA PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Penegasan Istilah	7
F. Telaah Pustaka	10
G. Metode Penelitian	17
H. Sistematika Pembahasan	21

BAB II KEPEMIMPINAN DAN KINERJA KARYAWAN

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan	23
2. Sifat-sifat Kepemimpinan	25
3. Syarat-syarat Kepemimpinan	27
4. Gaya atau Tipe Kepemimpinan	29
5. Peran Kepemimpinan	32
6. Kepemimpinan Dalam Pandangan Islam	34

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja Karyawan	39
2. Pengukuran Kinerja Karyawan	40
3. Tujuan Evaluasi Kinerja Karyawan	41
4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	42

BAB III GAMBARAN UMUM HIJRAH AGENCY TAKAFUL KELUARGA *REPRESENTATIVE OFFICE* (R.O) PEKALONGAN

A. Sejarah Hijrah Agency Takaful Keluarga <i>Representative Office</i> (R.O) Pekalongan	45
B. Visi dan Misi Hijrah Agency Takaful Keluarga <i>Representative</i> <i>Office</i> (R.O) Pekalongan.....	50
C. Letak Hijrah Agency Takaful Keluarga <i>Representative Office</i> (R.O) Pekalongan	50

	D. Struktur Organisasi Hijrah Agency Takaful Keluarga <i>Representative Office (R.O) Pekalongan</i>	51
	E. Sumber Daya Manusia Di Hijrah Agency Takaful Keluarga <i>Representative Office (R.O) Pekalongan</i>	52
BAB IV	GAYA KEPEMIMPINAN <i>TAKAFUL AGENCY DIRECTOR</i> (T.A.D) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (<i>Studi Kasus Di Hijrah Agency Takaful Keluarga Representative Office (R.O) Pekalongan</i>).....	56
BAB V	PENUTUP	
	A. Kesimpulan	74
	B. Saran-Saran	75
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	10
Tabel 1.2. Sifat-sifat Kepemimpinan.....	25

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Penjualan Produk	3
Gambar 1.3 Struktur Organisasi	51
Gambar 1.4. Penjualan Produk	65
Gambar 2.4. Pertumbuhan Jumlah Peserta	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hijrah Agency sebagai *Representative Office* Pekalongan PT. Asuransi Takaful Keluarga, yang beralamat di Jl. Veteran No 68 depan RSUD Kraton Pekalongan. Peresmian pembukaan kantor dilakukan oleh Direktur Operasional PT. Asuransi Takaful Keluarga, Bapak Ronny Ahmad Iskandar di halaman Masjid Al Ihsan Jl. Veteran Kraton. Acara peresmian tersebut disertai dengan kegiatan bakti sosial yang didukung Yayasan Amanah Takaful berupa pengobatan gratis bagi 200 orang yang tinggal di sekitar lingkungan kantor dan juga pemberian beasiswa dan paket tas sekolah bagi 50 anak yatim dan *dhuafa*. Selain itu, juga dilakukan penyerahan secara simbolis klaim nasabah Kospin Jasa yang pembiayaannya di-*cover* oleh Takaful dan penyerahan secara simbolis 4 polis pertama Hijrah Agency.¹

Hijrah Agency sebenarnya sudah dirintis sejak akhir tahun 2009 oleh Akhmad Zaeni. Sebelum merintis Hijrah Agency di Pekalongan, Akhmad Zaeni adalah Takaful Agency Director (T.A.D) di Kantor Agency Takaful Keluarga Balikpapan. Karena didorong keinginan untuk mensyiarkan Takaful di Pekalongan, Akhmad Zaeni memutuskan mengundurkan diri dari jabatannya sebagai TAD Kantor Agency Balikpapan dan kembali ke Pekalongan.

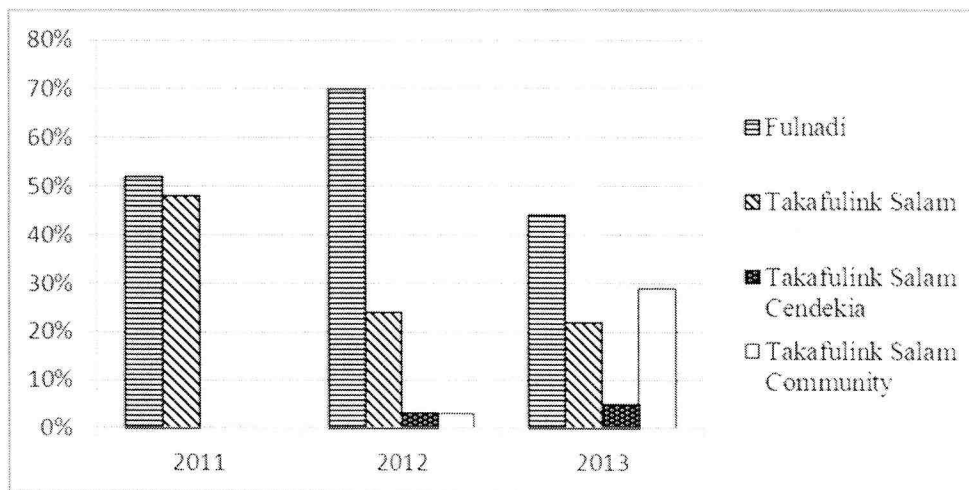
¹ Dokumen Hijrah Agency Takaful Keluarga *Representative Office* (R.O) Pekalongan

Pertengahan tahun 2011, seiring dengan makin matangnya konsep *Representative Office* (R.O) yang digagas oleh Manajemen Takaful di Jakarta, maka pada suatu kesempatan kunjungan Dirut Takaful (Bapak Trihadi Deritanto) ke Pekalongan, Beliau melontarkan tantangan kepada tim agency di Pekalongan untuk membuka *Representative Office* (R.O) di Pekalongan. Tawaran ini tentu saja disambut positif oleh seluruh tim agency Pekalongan, karena dengan *Representative Office* (R.O) ini akan mempercepat pengembangan Takaful di Pekalongan dan sekitarnya. Dan setelah melalui proses yang cukup panjang, maka pada awal tahun 2012, alhamdulillah *Representative Office* (R.O) Pekalongan yang diberi nama Hijrah Agency bisa diresmikan. Namun pada awal tahun 2015 tepatnya pada bulan Januari kantor Hijrah Agency Takaful Keluarga *Representative Office* (R.O) Pekalongan pindah lokasi untuk kepentingan peningkatan pemasaran, yang letaknya lebih strategis di jalan Jendral Sudirman no 18E, depan kampus Politeknik Batik Pusmanu (POLBAT).

Hijrah Agency Takaful Keluarga *Representative Office* (R.O) Pekalongan sendiri merupakan perusahaan yang memiliki struktur kepemimpinan dengan *Takaful Agency Director* (T.A.D) sebagai pimpinannya. *Takaful Agency Director* (T.A.D) di Hijrah Agency Takaful Keluarga *Representative Office* (R.O) Pekalongan mempunyai kedekatan emosional dengan para bawahannya seperti seorang bapak dengan anaknya yang selalu mengayomi, membina, mendidik, memotivasi, dan memberi pengarahan kepada karyawan dan agen-agen bawahannya. Hal ini yang

menjadi pemicu meningkatnya kinerja agen dan karyawan dengan tingkat penjualan produk saat ini adalah:²

Gambar 1.1
Penjualan Produk



Sumber: dokumen Hijrah Agency Takaful Keluarga *Representative Office* (R.O) Pekalongan

Pada tahun 2011 produk Fulnadi mencapai 52% sedangkan *Takafulink Salam* hanya 48%. Tahun 2012 produk Fulnadi sendiri mencapai 70%, *Takafulink Salam* 24%, *Takafulink Salam Cendekia* 3%, *Takafulink Salam Community* 3%. Tahun 2013 produk Fulnadi 44%, *Takafulink Salam* 26%, *Takafulink Salam Cendekia* 6%, dan *Takafulink Salam Community* 24%.

Dari awal berdirinya Hijrah Agency Takaful *Representative Office* (R.O) Pekalongan terus mengalami perkembangan sampai sekarang dan semua itu tidak terlepas dari seorang pemimpin. Kepemimpinan dalam waktu-kewaktu menjadi isu sangat penting dari jalannya sebuah perusahaan,

² Dokumen dari Hijrah Agency Takaful Keluarga *Representative Office* (R.O) Pekalongan

organisasi laba maupun organisasi yang nirlaba dan bahkan jalannya sebuah pemerintahan suatu negara. Karena jalannya suatu organisasi membutuhkan kepemimpinan yang baik dalam mengarahkan organisasi mencapai tujuan utamanya. Banyak dilihat sepak terjang para pemimpin di negeri ini, tetapi terkadang kita sendiri tidak memahami fenomena dari kepemimpinan tersebut. Muncul berbagai pertanyaan, mulai dari apa sesungguhnya seorang pemimpin tersebut, apa kepemimpinan itu, dan seperti apa dinamika yang terjadi di dalamnya. Persoalan kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik. Pembahasan ini senantiasa memberikan daya tarik yang kuat pada setiap orang. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Suatu ungkapan yang bijak mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggungjawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang menempatkan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang terpenting.

Pemimpin adalah seorang yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.³ Pemimpin adalah seorang yang membuat, dan menciptakan orang lain menjadi individu yang mandiri, menjadikan orang lain menjadi matang serta tidak kekanak-kanakan, dan menjadikan orang lain berdaya guna serta tidak tersia-sia. Seorang pemimpin dalam tugasnya memimpin harus menggunakan

³ Kartini kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1994), hlm.33

pengaruhnya untuk menggerakkan para pengikutnya atau bawahannya ke arah pencapaian tujuan-tujuan yang dikehendakinya. Sifat-sifat kepemimpinan yang baik dapat dipelajari dan diterapkan oleh seorang pemimpin atau manajer. Tetapi, bakat dan sifat kepemimpinan dalam dirinya sangat kondusif bagi kegiatan pelaksanaan kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan sebagai kemampuan untuk membangkitkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggung jawab total terhadap usaha mencapai atau melampaui tujuan organisasi.⁴ Dengan berjiwa pemimpin manusia akan dapat mengelola diri, kelompok & lingkungan dengan baik. Khususnya dalam penanggulangan masalah yang relatif pelik dan sulit. Disinilah dituntut kearifan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan agar masalah dapat terselesaikan dengan baik. Dengan begitu otomatis kinerja dari agen meningkat. Oleh sebab itu, dalam penulisan ini mengungkap tentang gaya kepemimpinan terhadap kinerja agennya.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang yang memengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi sangat penting kedudukannya.⁵

Karena pemimpin memiliki peran sentral terhadap kinerja dari karyawannya, serta upaya apa saja yang dilakukannya untuk meningkatkan

⁴ Goetsh dan Davis dalam Fandy Tjiptono & Anastasia Diana, *Total Quality Management (TQM)*, (Yogyakarta: Andi, 2003), hlm.152

⁵ Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), hlm.49

kinerja karyawannya dengan menggunakan semua sumber daya yang dimiliki perusahaan.

Dari uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam Tugas Akhir dengan **“GAYA KEPEMIMPINAN TAKAFUL AGENCY DIRECTOR (T.A.D) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN”** (*Studi Kasus Di Hijrah Agency Takaful Keluarga Representative Office (R.O) Pekalongan*).

B. Rumusan Masalah

Sehubungan dengan latar belakang di atas, rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan *Takaful Agency Director (T.A.D) Hijrah Agency Takaful Keluarga Representative Office (R.O) Pekalongan* berkaitan dengan kinerja para karyawan. Selanjutnya dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut: Bagaimana gaya kepemimpinan *Takaful Agency Director (T.A.D)* dalam meningkatkan kinerja para karyawan di *Hijrah Agency Takaful Keluarga Representative Office (R.O) Pekalongan*?

C. Tujuan Penelitian

Dalam suatu penelitian harus ada tujuan agar penelitian yang dilaksanakan mempunyai arah sesuai dengan apa yang diinginkan. Adapun tujuan dari penulisan ini adalah: Untuk mengetahui gaya kepemimpinan *Takaful Agency Director (T.A.D)* dalam meningkatkan kinerja para karyawan di *Hijrah Agency Takaful Keluarga Representative Office (R.O) Pekalongan*.

D. Manfaat Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Secara praktis

- a. Sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan tentang hal-hal yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin dalam meningkatkan kinerja para karyawannya dan sebagai pertimbangan dalam pengembangan usahanya.
- b. Bagi pihak Hijrah Agency Takaful Keluarga *Representative Office* (R.O) Pekalongan dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada.

2. Secara Teoritis

Mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan juga dapat dijadikan sebagai referensi untuk ilmu pengetahuan umum lainnya. Sebagai referensi bagi obyek penelitian yang sama dan sebagai masukan kepada penulis selanjutnya.

E. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam penulisan judul dan pembahasan Tugas Akhir ini, maka penulis merasakan perlunya penjelasan mengenai istilah-istilah dalam tugas akhir ini. Adapun penjelasan istilahnya sebagai berikut:

a) Gaya kepemimpinan

Merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang

ia lihat. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang yang memengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi sangat penting kedudukannya.⁶

b) *Takaful Agency Director* (T.A.D)

Adalah sebutan untuk direktur di PT Asuransi Takaful Keluarga. Yakni seseorang yang ditunjuk untuk memimpin *Representative Office* (R.O) selaku kantor cabang PT Asuransi Takaful Syariah.⁷

c) Pemimpin

Pemimpin adalah seorang yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.⁸

d) Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.⁹

⁶ Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006), hlm.49

⁷ Dokumen Hijrah Agency Takaful Keluarga Representative Office (R.O) Pekalongan.

⁸ Kartini kartono, *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1994), hlm.33

⁹ Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta, 1990), hlm.2

e) Karyawan

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.¹⁰

f) *Takaful*

Kata Takaful berasal dari kata *takafala-yatakafalu*, yang secara etimologis berarti menjamin atau saling menanggung.¹¹ Takaful dalam pengertian muamalah ialah saling memikul resiko diantara sesama orang sehingga antara satu dengan yang lain menjadi penanggung atas risiko yang lainnya.¹² Takaful yang menjadi tempat penulisan penulis adalah Hijrah Agency Takaful Keluarga *Representative Office* (R.O) Pekalongan.

Jadi Gaya Kepemimpinan *Takaful Agency Director* (T.A.D) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan adalah norma perilaku yang digunakan oleh *Takaful Agency Director* (T.A.D) yang mempunyai kecakapan dalam mempengaruhi agen/karyawan untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan di Hijrah Agency Takaful Keluarga *Representative Office* (R.O) Pekalongan.

¹⁰ Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hlm. 117

¹¹ Muhammad Syakir Sula, *Asuransi Syariah (Live & General) Konsep dan Sistem Operasional*, (Jakarta: Gema Insani, 2004), hlm. 32

¹² Muhammad Syakir Sula, *Konsep Asuransi Dalam Islam*, (Bandung: PPM Fi Zhilal, 1996), hlm. 1

F. Telaah Pustaka

1. Penelitian yang relevan

Dalam laporan penelitian ini, penulis banyak mengumpulkan referensi yang memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti seperti hasil penelitian terdahulu. Pembahasan tersebut tercantum dalam Skripsi dan TA yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan *Takaful Agency Director* (T.A.D) dalam meningkatkan kinerja para karyawan.

Tabel 1.1
Ringkasann Penelitian Terdahulu

No	Na ma	Judul Penulisan	Jenis Penulisan	Hasil Penulisan	Perbedaan dengan penelitian terdahulu
1	Nurul Izzati	<i>Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada KOPENA Pekalongan)</i>	Kuantitatif	Menyatakan bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstrukturisasi aktifitas-aktifitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi. ¹³	Penelitian Nurul Izati ini memilih variable tentang pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Sedangkan kepemimpinan sebagai fokus penelitian ini menggunakan gaya permasalahan

¹³ Nuril Izzati, "*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KOPENA Pekalongan)*", Skripsi, (Pekalongan: Perpustakaan STAIN Pekalongan, 2012), tidak diterbitkan.

2	Nuning Rahayu Lisdianingrum	<i>Peran Manajer Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan” (Studi Kasus pada PT. BPR Gunung Ringgit Malang).</i>	Kualitatif	Tentang peran manajer pada PT.BPR Gunung Ringgit Malang dalam meningkatkan kinerja karyawannya. bahwa pada PT. BPR Gunung Ringgit semua peran manajer pada dasarnya telah dijalankan dengan baik. ¹⁴	Penelitian Nuning Rahayu Lisdianingrum menjadikan peran manajer sebagai obek penelitian dengan lokasi penelitian di PT. BPR Gunung Ringgit Malang, sedangkan dalam penelitian ini yang dijadikan obyek penelitian adalah gaya kepemimpinan dengan lokasi penelitian di Hijrah Agency Takaful Keluarga Representative Office (R.O) Pekalongan
3	Putri Riskiyani	<i>Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Pekalongan</i>	Kuantitatif	Pelatihan merupakan suatu komunikasi, antara manajer dengan karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan dapat membantu karyawan memanfaatkan pekerjaan sebagai pengalaman pembelajaran dengan bimbingan. ¹⁵	Penelitian Putri Riskiyani menjadikan pelatihan sebagai obyek penelitian yang menggunakan jenis penelitian kuantitatif, sedangkan dalam penelitian ini yang menjadi obyek penelitian adalah gaya kepemimpinan Takaful Agency Directur (T.A.D) yang menggunakan jenis penelitian kualitatif

¹⁴ Nuning Rahayu Lisdianingrum, “*Peran Manajer Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPR Gunung Ringgit Malang)*”, Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi (Malang: Perpustakaan universitas Brawijaya, 2008), hlm.103

¹⁵ Putri Riskiyani yang berjudul “*Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Pekalongan, Tugas Akhir Ilmu Perbankan Syariah*” (Pekalongan: Perpustakaan STAIN Pekalongan, 2007), hlm. 45

4	Putri Rahayu	<i>Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di BMT Bahtera Group Pekalongan</i>	kualitatif	Menjelaskan sistem pengembangan SDM di BMT Bahtera Group Pekalongan dilakukan melalui kenyamanan persepsi dan kebutuhan antara pihak manajemen dengan karyawan, sehingga akan diketahui tujuan dan hal-hal yang akan dicapai perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusianya. ¹⁶	Penelitian Putri Rahayu menjadikan manajemen pengembangan SDA sebagai obyek penelitian dengan lokasi peneltian di BMT Bahtera Group Pekalongan, sedangkan penelitian ini menjadikan gaya kepemimpinan sebagai obyek penelitian dengan lokasi penelitian di Hijrah Agency Takaful Keluarga <i>Representative Office</i> (R.O) Pekalongan
---	--------------	---	------------	--	---

Berdasarkan berbagai penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dibuat oleh penulis belum pernah dilakukan penelitian sebelumnya pada perusahaan Hijrah Agency Takaful Keluarga *Representative Office* (R.O) Pekalongan.

2. Kerangka teori

Dalam proses penelitian tugas akhir ini, penulis telah menentukan buku-buku, karya ilmiah serta sumber lain yang relevan yang dijadikan sebagai sumber teori dengan pembahasan mengenai “Gaya Kepemimpinan

¹⁶ Putri Rahayu, “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di BMT Bahtera Group Pekalongan*”, Tugas Akhir Ilmu Perbankan Syariah (Pekalongan: Perpustakaan STAIN Pekalongan, 2007), hlm. 59

Takaful Agency Director (T.A.D) dalam meningkatkan kinerja karyawan”
diantara sumber-sumber tersebut sebagai berikut:

Menurut Prof. Dr. Wuradji, M.S dalam bukunya *The Educational Leadership* menjelaskan bahwa berbicara mengenai fungsi dan peran pemimpin, ada sejumlah peran yang harus dilakukan pemimpin, diantaranya ialah:

- a. Pemimpin berperan sebagai coordinator terhadap kegiatan kelompok (*coordinator*)
- b. Pemimpin berperan sebagai perencana kegiatan (*planner*)
- c. Pemimpin berperan sebagai pengambil keputusan (*policy maker*), baik karena atas pertimbangannya sendiri, ataupun setelah mempertimbangkan pendapat kelompoknya.
- d. Pemimpin berperan sebagai tenaga ahli (*expert*) yang secara actual berperan sebagai sumber informasi dan pengetahuan bagi kelompoknya.
- e. Pemimpin berperan sebagai wakil kelompok dalam urusan luar (*external group representative*), yang bertugas mewakili kelompok dalam hubungannya dengan kelompok lain
- f. Pemimpin berperan sebagai pemberi imbalan dan sanksi (*purpeyor of rewards and punishment*)
- g. Pemimpin berperan sebagai arbitrase dan mediator (*arbitrator and mediator*), khususnya dalam menyelesaikan konflik internal ataupun perbedaan pendapat diantara para anggotanya

- h. Pemimpin berperan sebagai teladan (*example*) yang dijadikan model perilaku yang dapat diteladani pengikutnya
- i. Pemimpin berperan sebagai symbol dan identitas kelompok (*as a symbol of the group*)
- j. Pemimpin berperan sebagai pembelar (*scapegoat*) yang akan mengkritisi terhadap sesuatu yang dianggap tidak benar.¹⁷

Kepemimpinan manajemen mempunyai dua gaya pokok yaitu gaya dominasi dan gaya persuasi. Masing-masing gaya pokok ini di bagi lagi menjadi 2 yaitu pada gaya dominasi: gaya *eksploitasi-otoritatif* dan gaya *otoritatif*. Pada gaya persuasi ada gaya *konsultatif*, dan gaya partisipatif penjelasan ke empat gaya tersebut yaitu sebagai berikut:¹⁸

- a) Gaya *eksploitasi-otoritasi*.
- b) Gaya *otoritatif*.
- c) Gaya *konsultatif*.
- d) Gaya *partisipatif*.

Sedangkan kartini kartono membagi tipe kepemimpinan sebagai berikut:¹⁹

- a. Tipe *Kharismatis*,
- b. Tipe *Paternalistis dan Maternalistis*,
- c. Tipe *militeristis*,
- d. Tipe *oktokratis*,

¹⁷ Wuradji, *The Educationak Leadership*, (Yogyakarta: Gama Media, 2008), hlm. 11-12

¹⁸ AS.Moenir, *Kepemimpinan Kerja, peranan Teknik, dan keberhasilannya*,(Jakarta:PT Bina Aksara,1988), hlm.305.

¹⁹ Kartini kartono, *pemimpin dan kepemimpinan*, (Jakarta:PT. Raja Grafindopersada ,1998) hlm,69-73

- e. Tipe *laissez faire*,
- f. Tipe *populistis*,
- g. Tipe *Administrative dan Eksekutif*,
- h. Tipe *Demokratis*,

Ada beberapa karakteristik yang harus dimiliki seorang pemimpin agar bawahannya dapat setia kepadanya. Karakteristik tersebut di antaranya meliputi:

1. Rasa tanggung jawab yang besar,
2. Disiplin pribadi,
3. Bersifat jujur,
4. Memiliki kredibilitas tinggi,
5. Menggunakan akal sehat (*common sense*), sehingga dapat menentukan kapan harus bersikap fleksibel dan kapan harus bersikap tegas,
6. Memiliki energi dan stamina tinggi,
7. Memegang teguh komitmen terhadap tujuan organisasi, setiap orang yang bekerja dengannya, dan terhadap pengembangan pribadi dan profesionalnya secara berkesinambungan,
8. Setia dan tabah dalam menghadapi segala situasi, termasuk situasi yang paling sulit.²⁰

Dengan menerapkan seperti halnya yang terurai diatas, pemimpin bukan tidak mungkin akan meningkatkan kinerja dari karyawan. Kinerja

²⁰ *Op.cit*, hlm. 163-164

karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu, lazimnya per jam.²¹ Selain itu pengertian kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.²² Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Lebih lanjut menyimpulkan bahwa apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Prestasi kerja merupakan faktor yang penting bagi keberhasilan dari organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa definisi kinerja tersebut, kesimpulannya yaitu kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja seorang individu karyawan akan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan dari seorang atasan karena seorang pemimpin memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan motivasi bawahannya dengan berbagai cara. Apabila kepemimpinan dari manajer dirasa kurang memacu kinerja karyawan maka penurunan kinerja akan terjadi. Karena dengan

²¹ Kusnadi, *Pengantar Manajemen*, (Malang: Unibraw, 1990), hlm. 3

²² Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta, 1990), hlm. 2

kepemimpinan yang tepat dan baik serta penggunaan kekuasaan yang bijaksana maka kinerja seorang karyawan dapat terpacu kearah yang lebih baik.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian dan pendekatan

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian Tugas Akhir ini adalah penelitian lapangan (*field research*), artinya data-data yang digunakan dalam penelitian ini, diperoleh melalui studi lapangan yang disusun dengan cara mengamati, mencatat serta mengumpulkan berbagai data dan informasi. Yaitu mengenai gaya kepemimpinan *Takaful Agency Director* (T.A.D) dalam meningkatkan kinerja karyawan, serta dibantu data-data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka. Pendekatan yang digunakan dalam penulisan ini menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data-data deskriptif, berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.²³ Data kualitatif oleh penulis antara lain berupa informasi gaya kepemimpinan.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Hijrah Agency Takaful Keluarga *Representative Office* (R.O) Pekalongan di jalan Veteran No.69 Kota Pekalongan. Namun pada awal tahun 2015 tepatnya pada bulan Januari kantor Hijrah Agency Takaful Keluarga *Representative Office* (R.O) Pekalongan pindah lokasi untuk kepentingan peningkatan pemasaran, yang

²³ Lexy. J Moleong, *Metodologi Penulisan Kualitatif*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 1998), hlm. 3

letaknya lebih strategis di jalan Jendral Sudirman no 18E, depan kampus Politeknik Batik Pusmanu (POLBAT).

3. Sumber Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sumber data sebagai berikut:

a. Sumber Data Primer

Yaitu sumber data utama yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukur atau alat pengambilan data langsung pada subyek dengan sumber informasi yang dicari.²⁴ Dalam hal ini penulis mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan *Takaful Agency Director* (T.A.D) dalam meningkatkan kinerja karyawan, melalui wawancara dengan Bapak Ir. Akhmad Zaeni, selaku T.A.D (*Takaful Agency Director*) dan seluruh karyawan di Hijrah Agency Takaful Keluarga *Representative Office* (R.O) Pekalongan.

b. Sumber Data Sekunder

Yaitu sumber data yang diperoleh dari buku-buku yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan, atau sumber lain yang menunjang dan dapat memberikan informasi.²⁵ Data sekunder digunakan untuk mendukung data primer. Data sekunder diperoleh dari bahan pustaka seperti kutipan buku-buku, artikel, makalah, situs internet, brosur-brosur asuransi serta buku panduan profil Hijrah Agency Takaful

²⁴ Saifudin Azwar, *Metodologi Penulisan*, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 1998), hlm. 93

²⁵ *Ibid*, hlm. 91

Keluarga *Representative Office* (R.O) Pekalongan dan sumber tertulis lainnya yang mengandung informasi yang berhubungan dengan pembahasan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4. Metode Pengumpulan Data

a. Wawancara (Interview)

Merupakan dialog tanya jawab sepihak yang sistematis dan berlandaskan dengan tujuan penelitian.²⁶ Dalam teknik ini penulis bertanya langsung dengan Bapak Ir. Akhmad Zaeni selaku *Takaful Agency Director* (T.A.D) dan seluruh karyawan Hijrah Agency Takaful Keluarga *Representative Office* (R.O) Pekalongan untuk mendapatkan data tentang gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

b. Observasi

Merupakan alat pengumpul data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.²⁷ Teknik ini menuntut adanya pengamatan dari si penulis baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap obyek penulisannya. Instrument yang dipakai dapat berupa lembar pengamatan, panduan pengamatan dan lainnya.²⁸ Selain melakukan pengamatan juga diperlukan pencatatan yang sistematis tentang fenomena yang diselidiki yang berhubungan dengan gaya

²⁶ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Yogyakarta : Andi Offset, 1989), hlm. 193

²⁷ Usman Rianse dan Abdi, *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi* (Bandun: Alfabeta, 2009), hlm. 213.

²⁸ Husein umar, *Research Methods in Finance and Banking* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2000), hlm. 116.

kepemimpinan *Takaful Agency Director* (T.A.D) dalam meningkatkan kinerja karyawan di Hijrah Agency Takaful Keluarga *Representative Office* (R.O) Pekalongan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata “dokumen” berarti barang-barang tertulis. Metode dokumentasi adalah pengumpulan data melalui laporan tertulis dari suatu peristiwa yang isinya terdiri dari penjelasan dan pemikiran terhadap peristiwa tersebut dan ditulis dengan sengaja untuk mengumpulkan dan meneruskan keterangan tersebut²⁹. Teknik ini dilakukan dengan cara membaca, mempelajari dan mengkaji serta mencatat informasi yang terdapat dalam buku-buku literature, dokumen, arsip-arsip data, profil Hijrah Agency Takaful Keluarga *Representative Office* (R.O) Pekalongan ataupun dari perpustakaan dan lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.

5. Metode Analisis Data

Metode analisis data yaitu metode dimana data yang dikumpulkan hanya sebagai gambaran atau pandangan yang kemudian dari gambaran tersebut dibuat narasi atau kalimat sendiri yang hanya untuk menjawab rumusan masalah.³⁰

Teknik analisis yang penulis gunakan adalah metode analisis *deskriptif*. Metode *deskriptif* dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan

²⁹ Saifudin Azwar, *Metodologi Penulisan*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 1998), hlm.149.

³⁰ Sutrisno Hadi, *Metode Research*, (Yogyakarta : Yayasan Penerbit, 1998),hal. 42

subjek atau objek penulisan (seseorang, lembaga masyarakat dan lain-lain) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana mestinya.³¹

H. Sistematika Pembahasan

Berdasarkan pembahasan dan rumusan masalah di atas, maka ada lima bab yang akan disajikan dalam penulisan Tugas Akhir ini, yang terdiri dari:

BAB I Pendahuluan yang terdiri dari Latar Belakang, Rumusan Masalah, Penegasan Istilah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Telaah Pustaka, Metode Penelitian, dan Sistematika Pembahasan.

BAB II Mengenai Tinjauan Pustaka, yaitu tinjauan umum tentang teori kepemimpinan yang meliputi tentang pengertian kepemimpinan, sifat-sifat pemimpin, syarat-syarat kepemimpinan, gaya atau tipe kepemimpinan, peran pemimpin, kepemimpinan dalam pandangan Islam serta pengertian kinerja karyawan, pengukuran kinerja karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan.

BAB III Gambaran Umum Hijrah Agency Takaful Keluarga *Representative Office* (R.O) Pekalongan, meliputi Sejarah, Visi dan Misi, Letak, Struktur Organisasi, dan Sumber

³¹ Hadari Nawawi, *Metode Penulisan Bidang Sosial*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1995), hal. 63

Daya Manusia di Hijrah Agency Takaful Keluarga
Representative Office (R.O) Pekalongan.

BAB IV Berisi tentang penjabaran dari hasil penulisan tentang Gaya
Kepemimpinan *Takaful Agency Director (T.A.D)* Dalam
Meningkatkan Kinerja Karyawan (*Studi Kasus di Hijrah
Agency Takaful Keluarga Representative Office (R.O)
Pekalongan*).

BAB V Penutup berisi tentang simpulan dan saran.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Dalam Tugas Akhir (TA) ini penulis berusaha untuk menguraikan tentang bagaimana Gaya kepemimpinan *Takaful Agency Director* (T.A.D) dalam meningkatkan kinerja karyawan di Hijrah Agency Takaful Keluarga *Representative Office* (R.O) Pekalongan. Hal ini dilakukan dengan terlebih dahulu menguraikan data yang diperoleh dari hasil penelitian dan selanjutnya adalah menginterpretasikan data yang diperoleh tersebut dengan memberikan penilaian.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis dapat menyampaikan kesimpulan sebagai berikut bahwa di Hijrah Agency Takaful Keluarga *Representative Office* (R.O) Pekalongan gaya kepemimpinan *Takaful Agency Director* (T.A.D) yang diterapkan sudah baik. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh *Takaful Agency Director* (TAD) merupakan gaya kepemimpinan *partisipasif* yaitu pemimpin atau *Takaful Agency Director* menghargai bawahan secara wajar sebagai manusia-pegawai yang mempunyai keinginan dan harga diri. Mereka diberikan kesempatan leluasa mengajukan berbagai saran-pendapat untuk kebaikan dan kemajuan organisasi/perusahaan dan dilibatkan juga dalam proses pembuatan keputusan. Gaya kepemimpinan dari *Takaful Agency Director* (TAD) juga sesuai dengan kriteria kepemimpinan dalam Islam yaitu *Shidiq, Amanah, Tablig, dan Fathonah*.

Berdasarkan tingkat keeratan hubungan antara gaya kepemimpinan *partisipasif* dengan kinerja karyawan pada Hijrah Agency Takaful Keluarga *Representative Office* (RO) Pekalongan adalah kuat dan searah. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan atau efektifnya gaya kepemimpinan *partisipasif* meningkatkan atau menaikkan kinerja karyawan pada Hijrah Agency Takaful Keluarga *Representative Office* (RO) Pekalongan.

A. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis memberikan beberapa saran yang kiranya dapat berguna bagi perusahaan antara lain :

1. Perlu mendukung gaya kepemimpinan *Takaful Agency Director* (T.A.D) yang sudah melaksanakan tugasnya dengan baik.
2. Untuk gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan baik dan terbukti sangat berarti dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, maka disarankan kepada pimpinan/ *Takaful Agency Director* (T.A.D) untuk mempertahankannya dan perusahaan pasti berkembang jauh lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Azwar, Saifudin. 1998. Metodologi Penulisan. Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Diana, Anastasia. Fandy Tjiptono. 2003. Total Quality Management (TQM). Yogyakarta: Andi.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hadi, Sutrisno. 1989. Metodologi Research. Yogyakarta : Andi Offset.
_____. 1998. Metode Research. Yogyakarta : Yayasan Penerbit.
- Habsari, Ari Retno. 2008. Terobosan Kepemimpinan. Yogyakarta: MEDPRESS.
- Ibrahim, Adam dan Wahyu Suprati. 2008. Kepemimpinan Dalam Organisasi Modul Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III. Jakarta: Lembaga Administrasi Nasional.
- Kartono, Kartini. 1998. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Kusnadi. 1990. Pengantar Manajemen. Malang: Unibraw.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- M.As-suwaidan, Thariq. 2005. Melahirkan Pemimpin Masa Depan. Jakarta:Gema insani.
- Mathis, Robert L. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Moleong, Lexy. J. 1998. Metodologi Penulisan Kualitatif. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Moenir, AS. 1988. Kepemimpinan Kerja, Peranan Teknik, dan Keberhasilannya. Jakarta:PT Bina Aksara.
- Muslehuddin, Muhammad. 1999. Menggugat Asuransi Modern. Jakarta: Lentera Buristama.
- Nadzir, Muhammad. 1998. Metode Penulisan. Jakarta : Gahalia Indonesia.

Nawawi, Hadari. 1995. *Metode Penulisan Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Poerwadarminta. 1990. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta.

Purwosutjipto. 1996. *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia 6 Hukum Pertanggung*. Jakarta: Djembatan.

Rianse, Usman dan Abdi. 2009. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Bandung: Alfabeta.

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sula, Muhammad Syakir. 2004. *Asuransi Syariah (Live & General) Konsep dan Sistem Operasional*. Jakarta: Gema Insani.

_____. 1996. *Konsep Asuransi Dalam Islam*. Bandung: PPM Fi Zhilal.

Sentono, Suryadi Perwiro. 2001. *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*. Jakarta Bumi: Aksara.

Thoha, Miftah. 2006. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Umar, Husein. 2000. *Research Methods in Finance and Banking*. Jakarta: Grafindo persada.

Winardi. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafiti.

Wuradji. 2008. *The Educational Leadership*. Yogyakarta: Gama Media.

B. Wawancara

Zaini, Akhmad. 2014. "Gaya Kepemimpinan Takaful Agency Directur (T.A.D) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Hijrah Agency Takaful Keluarga Representative Office (R.O) Pekalongan. Wawancara dengan Pimpinan Hijrah Agency Takaful Keluarga Representative Office (R.O) Pekalongan.

Dian, Ratna. Dkk. 2014. "Gaya Kepemimpinan Takaful Agency Directur (T.A.D) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Hijrah Agency Takaful Keluarga Representatve Office (R.O) Pekalongan. Wawancara dengan karyawan Hijrah Agency Takaful Keluarga Representatve Office (R.O) Pekalongan.

C. Hasil Penelitian

Rahayu, Putri. 2007. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di BMT Bahtera Group Pekalongan" Tugas Akhir Ilmu Perbankan Syariah. Pekalongan: Perpustakaan STAIN Pekalongan.

Rahayu Lisdianingrum, Nuning. 2008. "Peran Manajer Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. BPR Gunung Ringgit Malang)" Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi. Malang: Perpustakaan Universitas Brawijaya.

Riskiyani, Putri. 2007. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Pekalongan Tugas Akhir Ilmu Perbankan Syariah". Pekalongan: Perpustakaan STAIN Pekalongan.

Izzati, Nuril. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada KOPENA Pekalongan)". Pekalongan: Perpustakaan STAIN Pekalongan.

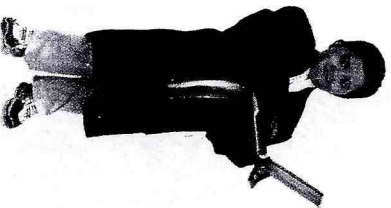
Anak merupakan amanah
Dari Allah Yang Maha Pemurah
Mendidiknya bagian dari ibadah
Meskipun bukan perkara mudah.
Ada hal yang tidak dapat dicegah
Musibah datang tak dapat diubah
Selain berbekal tabah
Ikutlah Takaful Asuransi Syariah.

Dengan program
Masa depan anak kita canggungkan
Meskipun usia bukan kita yang menentukan
Cita-cita anak Insya Allah tetap terwujudkan.
Program asuransi untuk perorangan
bermaksud menyediakan dana pendidikan,
untuk Cita buah hati yang didambakan.

fulnady

Takaful Dana Pendidikan

Manfaat asuransi Dana Pendidikan



Aku ingin jadi
Pegawai

2. Jika Peserta mengundurkan diri sebelum masa perjanjian berakhir, Peserta mendapatkan:

- Nilai Tunai
Seluruh dana di Rekening Tabungan Peserta yang berasal dari saldo tabungan dan bagian keuntungan atas hasil investasinya (Mudharabah)

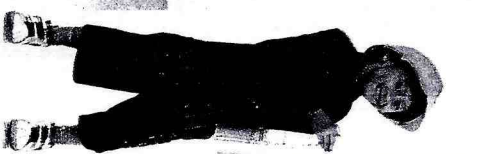
1. Jika Peserta panjang umur sampai akhir perjanjian, Anak sebagai penerima hibah mendapatkan :

- Tahapan* saat masuk (TK, SD, SMP, SMA, PT)** dan Beasiswa selama 4 th di Perguruan Tinggi

* Jika Tahapan yang jatuh tempo tidak diambil, akan diinvestasikan dan akan menambah Beasiswa pada saat di

3. Jika Anak sebagai Penerima Hibah meninggal sebelum seluruh tahapan diterima, Peserta/ Ahli Waris mendapatkan:

- Nilai Tunai
- Santunan sebesar 10% dari Manfaat Takaful Awal (Premi Tahunan x Masa Perjanjian)



Aku ingin
jadi Insyur
Mikail

4. Jika Peserta mengalami musibah dalam masa perjanjian, Polis Bebas Premi dan Ahli Waris mendapatkan:

- Santunan sebesar 50% dari Manfaat Takaful Awal (jika meninggal karena sakit atau cacat tetap total karena kecelakaan) atau 100% dari Manfaat Takaful Awal (jika meninggal karena kecelakaan)
- Nilai Tunai

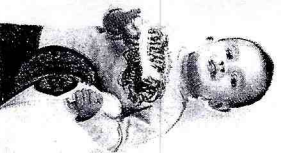
5. Anak sebagai Penerima Hibah mendapatkan:

- Tahapan* saat masuk (TK, SD, SMP, SMA, PT)**
- Beasiswa setiap tahun sejak Peserta mengalami musibah s/d 4 th di Perguruan Tinggi

** Sesuai Masa Perjanjian

6. Jika setelah masa perjanjian berakhir dan masih dalam pemberian beasiswa di Perguruan Tinggi Peserta mengalami musibah

- Meninggal karena sakit atau cacat tetap total karena kecelakaan; Ahli Warisnya akan menerima Nilai Tunai
- Meninggal karena kecelakaan, Ahli Warisnya akan menerima Nilai Tunai dan santunan sebesar 50% dari Manfaat Takaful Awal



Aku ingin
jadi Dosen
Nadia





Mungkinkah uang **Rp.10.000,-** dapat berkembang menjadi **1 Milyard.... ?**
 Dengan cara **HALAL** dan **BEBAS riba ?**



Apa yang bisa anda lakukan dengan uang **Rp.10.000,- ???**
 Ya... Anda punya banyak pilihan seperti :

1. Membeli sebungkus **ROKOK**, atau
2. Menikmati secangkir **KOPI** di sebuah mall untuk diminum selama 15 menit, atau
3. Secara cerdik anda tabung/investasikan.

Semua **PILIHAN** ada di tangan **ANDA**

PILIHAN bijak sudah pasti berinvestasi. Kini saatnya memperstapkan masa depan yang lebih baik untuk kesejahteraan anda sekeluarga.

"Dan hendaklah takut kepada Allah orang-orang yang seandainya meninggalkan belakngan di belakang mereka anak-anak yang lemah yang mereka khawatir terhadap (kesejahteraan) mereka."
 (QS. An-Nisa' {4} : 9)

takaful agency
 call center 7688896
 081575738454

Investasi Syariah
Lebih Adil dan Mentrangkan

Berinvestasi di takafuLink Salam, **BEBAS** riba, adil dan menguntungkan
 Berinvestasi di takafuLink Salam, **BEBAS** riba, adil dan menguntungkan
 Berinvestasi di takafuLink Salam, **BEBAS** riba, adil dan menguntungkan

Kenapa memilih TakafuLink Salam



1. Murni Syariah.
2. Lebih adil dan menguntungkan.
3. Biaya pengeluaran yang efisien.
4. Bebas memilih jenis investasi sesuai dengan kebutuhannya.
5. Berpeluang memperoleh hasil investasi yang lebih optimal.
6. Kapan saja bisa meningkatkan dana investasi (Top Up).
7. Keluwasaan untuk menempatkan dana investasi.
8. Bebas menentukan Proteksi sesuai dengan kebutuhan.
9. Bebas memilih cara pembayaran.

Bagaimana cara bayarnya ?

Premi dapat dibayar secara Bulanan, Triwulan, Semesteran, Tahunan atau Sekaligus.
 Minimal Premi sebesar **Rp.300.000,-** untuk **Premi Reguler** atau **Rp. 12.000.000,-** untuk **Premi Sekaligus**.

Ketentuan Kepesertaan

- Usia masuk : 6 s/d 65 tahun
- Masa Perjanjian minimal 5 tahun
- Maksimal usia ditambah masa perjanjian adalah 70 tahun

Ilustrasi tabungan Rp. 10.000/hari

mencantumkan masa depan Anda dan keluarga

A	B	C	D	E	F	G
18 th	1,4 mljr	150 jt	15 jt	10 jt	100 rb	20 jt
20 th	1,0 mljr	150 jt	10 jt	10 jt	100 rb	15 jt
25 th	626 jt	125 jt	10 jt	10 jt	100 rb	15 jt
35 th	179 jt	125 jt	10 jt	10 jt	100 rb	10 jt
45 th	94 jt	60 jt	10 jt	10 jt	100 rb	10 jt

Keterangan :

- A = Usia mulai investasi
- B = Nilai investasi saat usia 55 thn
- C = Nilai Santunan Al-Khairat
- D = Santunan Kecelakaan Diri
- E = Santunan Cacat Tetap Total
- F = Santunan Hahan Rawat Tetap
- G = Santunan Penyakit Kritis (49 jenis disease)

Catatan :

Brosur ini hanya menggambarkan informasi secara umum dan bukan merupakan suatu kontrak ataupun jaminan atas kinerja investasi. Persyaratan dan penjelasan yang tepat mengenai produk ini dijelaskan secara lebih rinci dalam Polis

Representative Office :
 Jalan Veteran No. 68 Pekanbaru 51145 Tejp. 0285 - 411899

No. **1866240**

Bismillahirrahmanirrahim

No. Rekening / Account No.

045155555

Nama Pemilik Rekening / Account Holder

PT. ALIRAN SI TAKAFUL KELINGGA

Jenis / Settlement / Message

Rp + ADMIN FULTMAD1

Alamat / Address

Penyumbang / Depositor

Informasi Penyumbang / Depositor Information

Sumber Dana / Source Fund

Tujuan / Purpose

PENYETOR DENGAN MENYALAKAN BAHU. JANG SETIKAN DITUKA N BERASAL DARI ASSAKSI MONEY LAUNDRING SESUDAH DENGAN PENTYUAN YANG BERILAU DEPOSITOR BEREDAR SECARA LUAS THE DEPOSIT MONY IS NOT COMING FROM MONEY LAUNDRING TRANSACTION IN ACCORDANCE WITH THE APPLICABLE PROVISIONS.

1. Setoran ini adalah setoran dengan nilai nominal Rp. 100.000.000,- (Seratus juta Rupiah atau dua ratus lima puluh juta) oleh PT. ALIRAN SI TAKAFUL KELINGGA (Syahid).

2. Setoran ini adalah setoran yang tidak dapat dicairkan sebelum waktu jatuh tempo.

3. Bagi Nasabah yang melakukan transaksi ini, Rp. 100.000.000,- (Seratus juta Rupiah atau dua ratus lima puluh juta) oleh PT. ALIRAN SI TAKAFUL KELINGGA (Syahid).

Tanggal / Date: 2013042013

Mata Uang / Currency:

 Rupiah

 Valas

Jumlah / Amount of Rupiah: 125.000,-

Diskon / Discount	Biaya / Charge	Kurs / Rate	Jumlah / Amount	
			Uang / Currency	Rupiah
			125.000,-	

Terbilang / In Words: DUA RATUS LIMA RIBU RUPIAH

Penyetor:

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

No. : ATK-RO.PKL-TSM/06.05.2015

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ir. Akhmad Zaeni
Jabatan : Pimpinan Hijrah Agency Takaful Keluarga RO (Representative Office)
Pekalongan
Alamat : Jl. Jendral Sudirman No. 18E Pekalongan 51111

Menerangkan bahwa mahasiswi berikut :

Nama : Muhammad Irfan Zidni
Nim : 201.211.0037
Prodi : D.3 Perbankan Syariah

Telah melaksanakan Survey / Wawancara di Hijrah Agency Takaful Keluarga RO (Representative Office) Pekalongan. Dalam rangka menyusun Tugas Akhir yang berjudul **"Gaya Kepemimpinan Takaful Agency Director (T.A.D) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Hijrah Agency takaful Keluarga Representative Office (R.O) Pekalongan)"**.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Pekalongan, 06 Mei 2015

PT. Asuransi Takaful Keluarga
Kantor Perwakilan Pekalongan



REPRESENTATIVE OFFICE (RO)
HIJRAH AGENCY
Ir. Akhmad Zaeni
Pimpinan RO Pekalongan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. IDENTITAS PERIBADI

1. Nama : Muhammad Irfan Zidni
2. Tempat/Tanggal Lahir : Pekalongan, 19 Maret 1991
3. NIM : 2012 11 0037
4. Agama : Islam
5. Jenis Kelamin : Laki-Laki
6. Status Perkawinan : Belum Kawin
7. Alamat : Paesan Tengah No. 123 RT. 003/
RW. 007 Kecamatan Kedungwuni Barat
8. Email/No.Hp : irfan.jq@gmail.com/085600711003

B. IDENTITAS ORANG TUA

1. Nama Ayah : Sodikin
2. Pekerjaan : Buruh
3. Nama Ibu : Sakiroh
4. Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
5. Agama : Islam
6. Alamat : Paesan Tengan No. 123 RT. 003/
RW. 007 Kecamatan Kedungwuni Barat

C. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. RA Muslimat NU Tahun: 1994-1996
2. MI Walisongo 01 Tahun: 1996-2003
3. MTS. YMI Wonopringgo Tahun: 2003-2006
4. SMA N Kedungwuni Tahun: 2006-2009
5. STAIN Pekalongan Tahun: 2010-2015

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan seperlunya.

Pekalongan,

Penulis,

Muhammad Irfan Zidni

2012 11 0037

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa Tugas Akhir yang berjudul “Gaya Kepemimpinan *Takaful Agency Director* (T.A.D) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Hijrah Agency Takaful Keluarga *Representative Office* (R.O) Pekalongan)” ini tidak berisi materi yang pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga tugas akhir ini tidak berisi satu pun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan rujukan.

Pekalongan, 20 April 2015

Deklarator,



MUHAMMAD IRFAN ZIDNI

NIM. 201.211.0037

Dra. Rita Rahmawati, M.Pd

Banyurip Ageng No. 714 RT 02/ RW 05
Pekalongan

Ainur Rofik, M.A

Kandang Panjang
Pekalongan

NOTA PEMBIMBING

Lampiran : 4 (empat) Eksemplar
Hal : Naskah Tugas Akhir
Sdr. **Muhammad Irfan Zidni**

Kepada Yth.
Ketua STAIN Pekalongan
C.Q. Ketua Jurusan Syari'ah
Di

PEKALONGAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini kami kirimkan naskah tugas akhir Saudara:

Nama : Muhammad Irfan Zidni
NIM : 201.211.0037
Program Studi : D3 Perbankan Syari'ah Jurusan Syari'ah
Judul : Gaya Kepemimpinan *Takaful Agency Directur* (TAD)
Dalam Meningkatkan Kinerja Agen/Karyawan Di Hijrah
Agency Takaful Keluarga *Representative Office* (RO)
Pekalongan

Dengan ini kami mohon agar Tugas Akhir Saudara tersebut dapat segera diujikan (dimunaqosahkan).

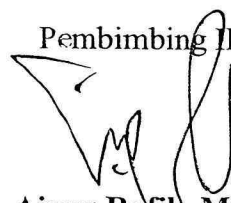
Demikian, harap menjadi perhatian dan disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekalongan, April 2015

Pembimbing I


Dra. Rita Rahmawati, M.Pd
NIP. 196503301991032001

Pembimbing II


Ainur Rofik, M.A
NIP. 198201202011011001