

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM  
MEMOTIVASI KARYAWAN PADA PERUSAHAAN ASURANSI  
PT. MALACCA TRUST WUWUNGAN INSURANCE JEMBER**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Institut Agama Islam Negeri Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan  
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi Perbankan Syariah



Oleh:

**Edhy Tania Fibrianti**  
**NIM : E20161104**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
JANUARI 2021**

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM  
MEMOTIVASI KARYAWAN PADA PERUSAHAAN ASURANSI  
PT. MALACCA TRUST WUWUNGAN INSURANCE JEMBER**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Institut Agama Islam Negeri Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan  
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh:  
**Edhy Tania Fibrianti**  
**NIM : E20161104**

Disetujui Pembimbing



**Muhammad Saiful Anam, M.Ag**

**NIP: 197111142003121002**

**IAIN JEMBER**

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM  
MEMOTIVASI KARYAWAN PADA PERUSAHAAN ASURANSI  
PT. MALACCA TRUST WUWUNGAN INSURANCE JEMBER**

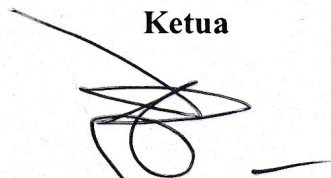
**SKRIPSI**

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan  
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Program Studi Perbankan Syariah

Hari: Senin  
Tanggal: 11 Januari 2021


Tim Penguji

Ketua



**M. F. Hidayatullah, M.Si**  
NIP. 197608122008011015

Sekretaris



**Suprianik, M.Si**  
NIP. 198404162019032008

Anggota:

1. Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.El
2. M. Saiful Anam, M.Ag



Menyetujui,

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**



**Dr. Khandan Rifa'i, S.E., M.Si.**  
NIP. 196808072000031001

## MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَتَّخِذُوا الَّذِينَ أَخَذُوا دِينَكُمْ هُزُوعًا وَلَعِبًا مِّنَ الَّذِينَ أُوتُوا  
الْكِتَابَ مِن قَبْلِكُمْ وَالْكَفَّارَ أَوْلِيَاءَ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ كُنتُم مُّؤْمِنِينَ ﴿٥٧﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengambil jadi pemimpinmu, orang-orang yang membuat agamamu jadi buah ejekan dan permainan, (yaitu) di antara orang-orang yang telah diberi kitab sebelumnya, dan orang-orang yang kafir (orang-orang musyrik). Dan bertakwalah kepada Allah jika kamu betul-betul orang-orang yang beriman. (Q.S Al-Maidah, Ayat:57)



## PERSEMBAHAN

Sebagai bukti dan hormat dan kasih sayang, saya persembahkan dan dedikasikan skripsi ini sebagai bentuk ungkapan rasa syukur dan terimakasih yang mendalam kepada:

1. Kedua orang tua yang selalu memberikan dukungan semangat, materil, serta do'a. Karena tanpa do'a mustahil skripsi ini dapat terselesaikan. Ketulusan dan kasih sayang, jerih payah serta ridho orang tua yang telah menghantarkanku menjadi orang yang berilmu, berbudi, dan bertanggung jawab.
2. Kepada Guru/Dosen yang telah membimbing selama proses pengerjaan skripsi ini, karena atas bimbingannya skripsi ini bisa penulis selesaikan dengan baik.
3. Almamater tercintaku, IAIN Jember yang menjadi kampus tempatku menimba ilmu.
4. Kepada tempat penelitian PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember, terimakasih telah berkenan menjadi objek penelitian, semoga ilmu yang diberikan selama ini bermanfaat dan berguna untuk semuanya.
5. Kepada teman sahabat prodi PS 3 yang selalu membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini terimakasih banyak atas support yang selalu diberikan, semoga Allah membalasnya dengan kebaikan.
6. Kepada teman saya di Unmuh yang juga sedang mengerjakan skripsi semangat juga ya.

## KATA PENGANTAR



Segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa memberikan nikmat yang tiada batas sehingga kita masih bisa merasakan nikmat yang telah Allah SWT berikan hingga saat ini, khususnya bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan kegiatan dan tugas perkuliahan akhir dengan terselesaikannya penelitian Skripsi ini.

Sholawat serta salam semoga senantiasa tetap tercurahkan pada nabi besar Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari zaman jahiliah menuju jaman yang penuh hidayah, dan juga kepada para keluarga, dan sahabat Nabi Muhammad yang terkasih. Semoga kita mendapat syafaatnya kelak di hari akhir, Amin.

Terselesaikannya Skripsi ini tidak terlepas dari peran beberapa pihak yang telah memberikan dukungan. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua yang telah membesarkan, merawat dan mengasihiku, serta senantiasa memberikan semangat motifasi, dukungan, dan doauntukku. sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Semoga Allah mengasihi dan dan senantiasa memberikan perlindungan pada kedua orang tuaku. *Aamiin Ya Rabbal Alamin.*
2. Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E., M.M. Rektor Institu Agama Islam Negeri (IAIN) Jember beserta jajaran staf akademik pusat

3. Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember beserta jajaran staf akademik fakultas.
4. Ibu Hj. Nurul Setianingrum, SE,M.M ketua prodi Perbankan Syariah FEBI IAIN Jember yang telah membimbing dan memberikan arahan selama perkuliahan.
5. Bapak Muhammad Saiful Anam M.Ag selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membantu dalam penyusunan skripsi.
6. Pimpinan dan staf karyawan PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember yang telah memberikan perizinan dan fasilitas dalam penelitian ini.
7. Terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan doanya untuk menyelesaikan skripsi ini.

Demikian penulisan skripsi ini, sekali lagi kepada semua pihak yang telah berkontribusi membantu dalam penyelesaian skripsi ini saya sampaikan *Jazakumullah Ahsanal Jaza'*. Semoga kripsi ini bermanfaat dan memberikan dampak positif bagi semua pihak, Aamiin.

Jember, 15 November 2020

Penulis

Edhy Tania Fibrianti  
NIM: E20161104

## ABSTRAK

**Edhy Tania Fibrianti, Muhammad Saiful Anam, M.Ag, 2016** “*Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Memotivasi Karyawan Pada Perusahaan Asuransi PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Cabang Jember*”.

Didalam suatu perusahaan tidak lepas dari adanya peran pemimpin yang dapat mempengaruhi segala aspek perusahaan, setiap pemimpin mempunyai gaya tersendiri dalam memimpin perusahaannya. Gaya kepemimpinan di PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember dapat membuat karyawannya bekerja lebih baik dan mengalami peningkatan nasabah setiap tahun dan hal ini menarik peneliti untuk mengkajinya.

Fokus yang akan dibahas disini adalah: 1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember? 2. Bagaimana manajer perusahaan PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember memberikan motivasi semangat kerja pada karyawannya?

Adapun tujuan penelitian ini adalah: 1. Untuk mengetahui dan memaparkan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember. 2. Untuk mengetahui dan memaparkan cara Manajer perusahaan PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember memberikan motivasi dan semangat kerja pada karyawannya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu *observasi*, *wawancara*, dan *dokumentasi*. Data yang didapat dianalisa menggunakan metode kualitatif yang bersifat induktif, keabsahan data menggunakan teknik triangulasi.

Hasil dari penelitian ini adalah 1. Pemimpin PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember menggunakan kepemimpinan transformasional, 2. Motivasi yang diberikan pemimpin perusahaan menggunakan motivasi secara langsung dan tidak langsung.

IAIN JEMBER



## ABSTRACT

**Edhy Tania Fibrianti, Muhammad Saiful Anam, M.Ag, 2016** *“Analysis of Leadership Style in Motivating Employees at PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember Branch ”.*

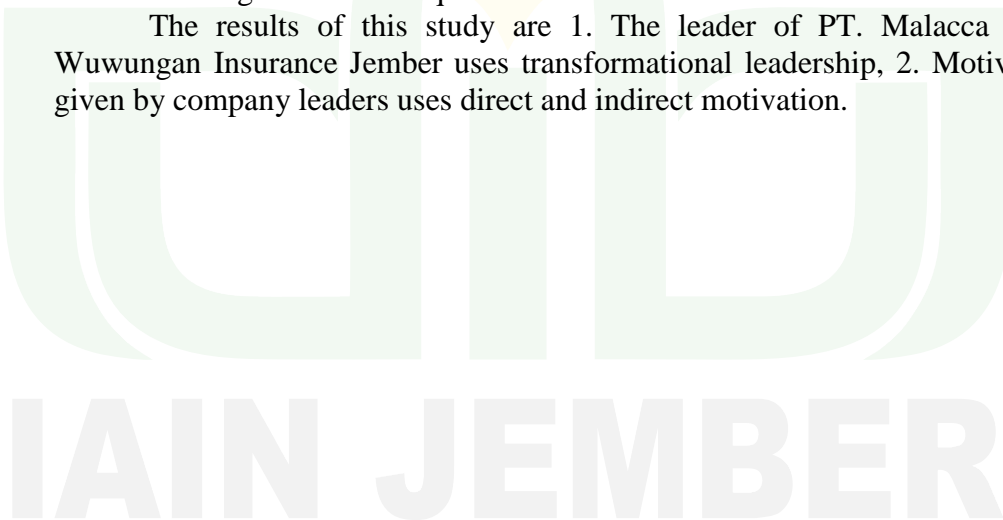
In a company, it cannot be separated from the role of a leader who can affect all aspects of the company, each leader has his own style in leading his company. The leadership style at PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember can make employees work better and experience an increase in customers every year and this attracts researchers to study it.

The focus that will be discussed here are: 1. How is the leadership style applied to the PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember? 2. How do the company managers of PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember provides motivation for employee morale?

The objectives of this study are: 1. To identify and describe the leadership style applied to PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember. 2. To find out and explain how the manager of the company PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember provides motivation and enthusiasm for its employees.

This study uses a descriptive qualitative approach. Data collection methods used are observation, interviews, and documentation. The data that can be analyzed using qualitative methods that are inductive, the validity of the data uses triangulation techniques.

The results of this study are 1. The leader of PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember uses transformational leadership, 2. Motivation given by company leaders uses direct and indirect motivation.



## DAFTAR ISI

	<b>Hal</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Fokus Penelitian.....	4
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
E. Definisi Istilah.....	6
F. Sistematika Pembahasan.....	9
<b>BAB II KAJIAN .....</b>	<b>11</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	11
B. Kajian Teori .....	22

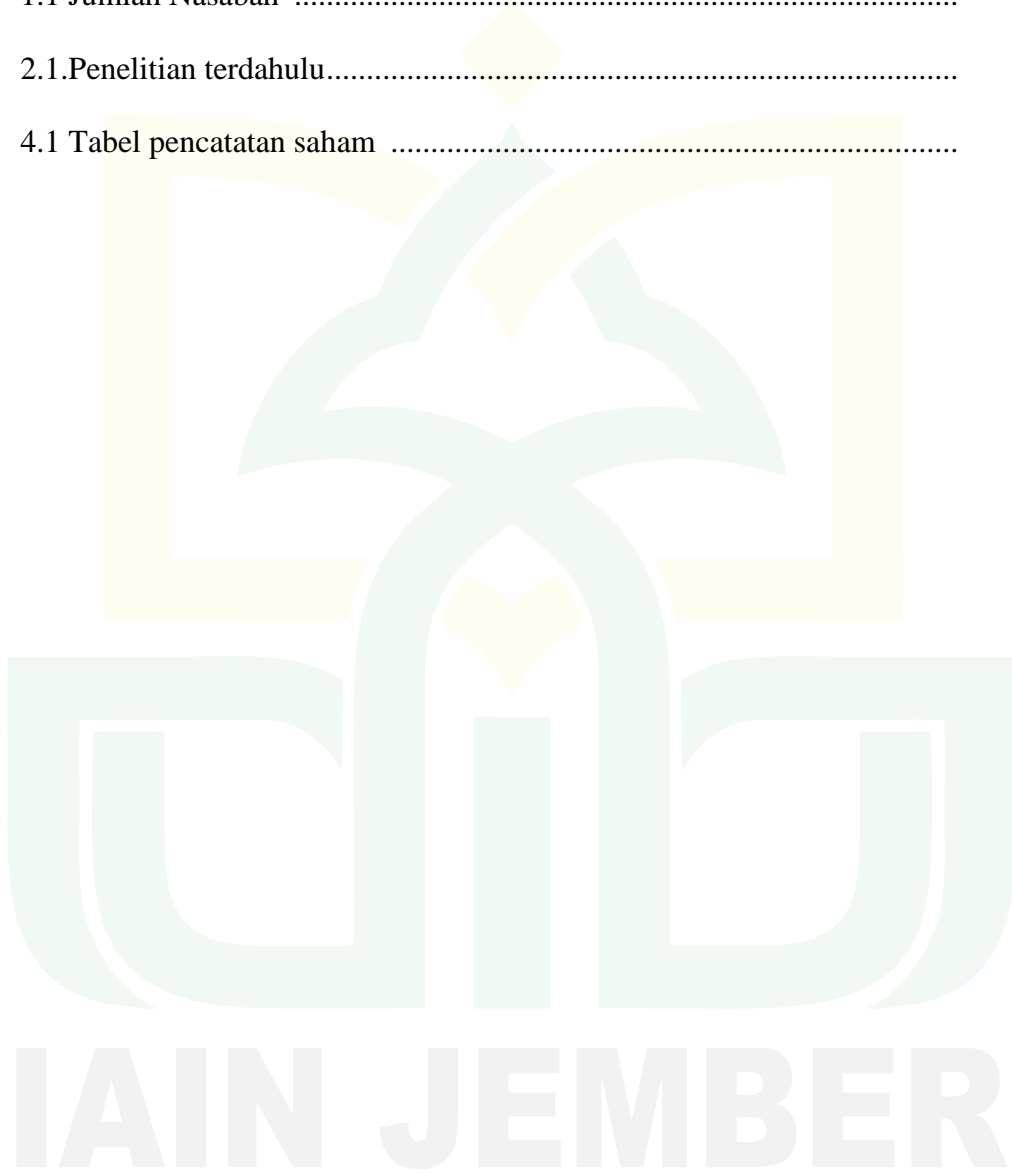
1. Pengertian kepemimpinan.....	22
2. Teori kepemimpinan .....	23
3. Gaya kepemimpinan .....	30
4. Pengertian motivasi dan teori motivasi.....	40
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	45
B. Lokasi Penelitian.....	45
C. Subjek Penelitian .....	45
D. Teknik Pengumpulan Data.....	46
E. Teknik Analisis Data.....	48
F. Keabsahan Data.....	49
G. Tahap-tahap Penelitian.....	49
<b>BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS .....</b>	<b>52</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	52
B. Penyajian Data dan Analisis .....	55
C. Pembahasan Temuan .....	61
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>63</b>
A. Kesimpulan .....	63
B. Saran .....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>66</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
1. Matrik Penelitian	
2. Pernyataan Keaslian Tulisan	

3. Surat Izin Penelitian Skripsi dari IAIN Jember
4. Surat Keterangan Selesai Penelitian
5. Jurnal Penelitian
6. Dokumentasi
7. Biodata Penulis



## DAFTAR TABEL

No.	Uraian	Hal
1.1	Jumlah Nasabah .....	3
2.1	Penelitian terdahulu.....	19
4.1	Tabel pencatatan saham .....	53



## DAFTAR GAMBAR

No.	Uraian	Hal
4.2.	Struktur Organisasi PT. MTWI Jember .....	54



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kepemimpinan dalam organisasi maupun sebuah perusahaan pada era globalisasi akan mengalami tuntutan yang semakin kompleks dan penuh ketidakpastian. Kondisi ini menuntut kapabilitas dan keterampilan pemimpin dalam mengelola perubahan yang ada di lingkungan strategis yang berdampak pada eksistensi perusahaan, melalui kepemimpinan yang efektif.

Pemimpin masa depan dituntut untuk memiliki persepsi dan wawasan luas dalam menghadapi kondisi real yang dihadapi oleh perusahaan seperti: kebutuhan untuk memotivasi pegawai semakin meningkat, mampu mengendalikan emosi, memiliki keterampilan, dan memberikan kontrol yang baik dalam perusahaan. Pemimpin dan kepemimpinan pada masa mendatang harus menyadari peranannya akan merubah secara nyata, pemimpin pada era mendatang harus menerima lima tantangan fundamental yang berkenaan dengan beberapa hal berikut:

- a. Pemimpin harus mau menjadi lebih peka dan memahami semua perbedaan etnis, budaya dan gender.
- b. Pemimpin harus memiliki visi untuk tempat kerjanya.
- c. Pemimpin harus bersedia merancang dan mengimplementasikan proses-proses komunikasi yang baru dan berbeda.
- d. Pemimpin harus bersedia membawa komitmen penuh dalam upaya mendayagunakan pengikut yang beragam secara efektif.

e. Pemimpin harus menjadi pasak antara organisasi dan masyarakat luas.<sup>1</sup>

Semakin berkembangnya dunia teknologi mempengaruhi segala aspek kehidupan, termasuk semakin berkembangnya gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang baik akan mengikuti perkembangan zaman dan memperhatikan sumber daya manusia seperti lebih dekat dengan karyawan, dan memperhatikan kebutuhan yang menunjang kinerja karyawan.<sup>2</sup>

Perusahaan publik, MTWI (Malacca Trust Wuwungan Insurance) senantiasa menerapkan tata kelola perusahaan yang baik secara konsisten dan berkesinambungan. Manajemen percaya bahwa penerapan tata kelola perusahaan yang baik dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja perusahaan dan untuk mencapai visi yaitu menjadi asuransi yang unggul dalam memberikan pelayanan asuransi terbaik di Indonesia.<sup>3</sup>

Perusahaan Asuransi PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember mempunyai cara tersendiri dalam memimpin perusahaan. Jumlah nasabah pada PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember dari tahun ke tahun semakin meningkat, hal ini tidak terlepas dari peran pimpinan yang menggunakan kebijakan dan beberapa cara untuk memotivasi karyawannya. Yang membuat perusahaan asuransi ini berbeda dengan perusahaan asuransi lainnya adalah gaya kepemimpinan yang di terapkan. Salah satu contohnya pada perusahaan asuransi Prudential menerapkan sistem kemitraan usaha pada agennya, sehingga menurut agen muncul permasalahan dimana

---

<sup>1</sup> Suwatno, *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 1.

<sup>2</sup> Saiful Sagala, *Pendekatan dan Model Kepemimpinan*, (Jakarta: Prenamedia Grup, 2018), 117.

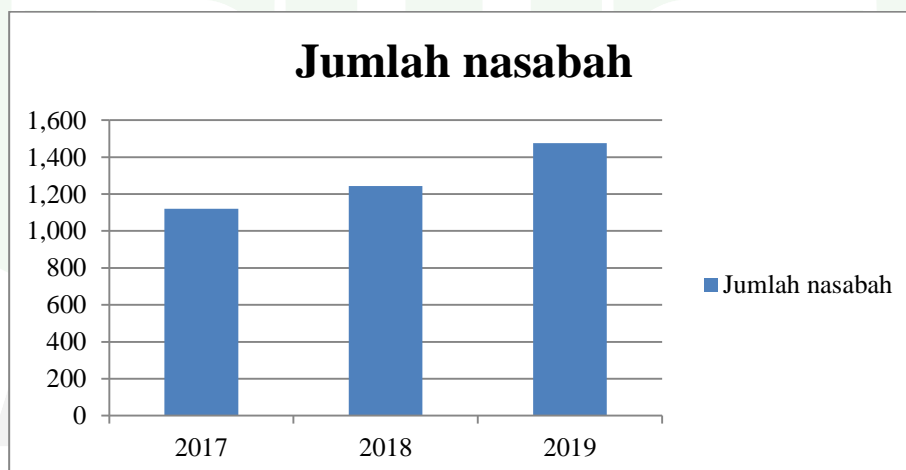
<sup>3</sup> Wawancara dengan *Manajer PT. Malacca*, Rio Perdana Pungki Setiawan S.H, Pada Tanggal 13 Maret 2020.



hubungan agen dan manager kurang berjalan dengan baik, hal ini di karenakan faktor kepemimpinan yang membuat keputusan secara sepihak dan kurangnya sosialisasi terhadap suatu keputusan yang di buat.<sup>4</sup>

Naiknya jumlah nasabah pada PT. Malacca tidak lepas dari adanya bentuk rasa simpati dari manager terhadap karyawan yang dapat mempengaruhi suasana dalam diri karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik dan berusaha untuk mencapai target perusahaan. Dalam beberapa tahun terakhir perusahaan tersebut mengalami perkembangan yang bagus seperti meningkatnya pelayanan kepada nasabah, fasilitas kantor yang semakin baik, dan semakin meningkatnya nasabah yang melakukan asuransi pada perusahaan tersebut. Berikut data laporan jumlah naiknya nasabah PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember dalam beberapa tahun terakhir:<sup>5</sup>

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Nasabah**



Sumber: dokumentasi data nasabah PT. MTWI Cabang Jember

Keterangan: 2017=1.121 orang, 2018= 1.245 orang, 2019= 1.476 orang.

<sup>4</sup> Moehamad Nindyarto Laksmna Praja, "Peran Manager Sebagai pemimpin Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pada PT. Prudential Life Assurance", (Skripsi: Universitas Diponegoro, 2012).

<sup>5</sup> Laporan data nasabah PT. MTWI cabang Jember periode 2017-2019.

Kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan, untuk itu penulis tertarik lebih dalam untuk mengkaji lebih lanjut tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan Malacca yang membuat karyawan dapat bekerja lebih baik daripada perusahaan asuransi PT. Prudential. Maka dari itu peneliti mengambil judul **“Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Memotivasi Karyawan Pada Perusahaan Asuransi PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Cabang Jember”**.

## **B. Fokus Penelitian**

Perumusan masalah dalam penelitian kualitatif tersebut disebut dengan istilah fokus penelitian bagian ini mencantumkan semua fokus permasalahan yang akan dicari jawabannya melalui fokus penelitian. Fokus penelitian harus disusun secara singkat, jelas, tegas, spesifik, operasional yang dituangkan dalam bentuk kalimat tanya.<sup>6</sup>

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka fokus masalah yang dapat peneliti kemukakan ialah diantaranya :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember?
2. Bagaimana Manajer perusahaan PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember memberikan motivasi semangat kerja pada karyawannya?

---

<sup>6</sup> Tim Penyusun IAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember IAIN Jember Press, 2017), 44.

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian. Tujuan penelitian harus mengacu pada masalah-masalah yang telah dirumuskan sebelumnya.<sup>7</sup>

Adapun tujuan dari penelitian ini agar memahami serta mengetahui jawaban dari rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan memaparkan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember.
2. Untuk mengetahui dan memaparkan cara Manajer perusahaan PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember memberikan motivasi dan semangat kerja pada karyawannya.

### D. Manfaat penelitian

Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Kegunaan dapat berupa kegunaan yang bersifat teoritis dan kegunaan praktis, seperti kegunaan bagi penulis, instansi dan masyarakat secara keseluruhan. Kegunaan penelitian harus realistis.<sup>8</sup>

#### 1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan bagi pihak yang yang membutuhkan informasi berkaitan dengan permasalahan yang diangkat.

---

<sup>7</sup> Ibid, 45.

<sup>8</sup> Ibid, 45.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis, sebagai sarana untuk mengaplikasikan teori-teori yang telah diperoleh semasa kuliah serta menjadi suatu pembelajaran untuk menambah wawasan dalam menuangkan ide dalam suatu penelitian ilmiah.
- b. Bagi almamater IAIN Jember dan Mahasiswa khususnya Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
  - 1) penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi dikemudian hari bagi mereka yang mengadakan penelitian dan sebagai bahan masukan untuk mengevaluasi sejauh mana kurikulum yang diberikan mampu memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dibidangnya.
  - 2) Dapat digunakan untuk menambah dan memberikan informasi serta tambahan refrensi jika kemungkinan ada penelitian lebih lanjut.
- c. Bagi Instansi PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance KC Jember, dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan dalam upaya dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan agar dapat memberikan contoh yang baik kepada karyawan dan dapat memberikan motivasi semangat kepada mereka.

## E. Definisi Istilah

Definisi istilah yaitu berisi tentang istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian peneliti di dalam judul penelitian. Tujuannya agar tidak jadi

kesalah fahaman terhadap makna istilah sebagaimana yang dimaksud oleh peneliti.<sup>9</sup>

### 1. Pengertian Analisis

Analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (karangan, perbuatan, dan lainnya) untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya (sebab musabab, duduk perkara, dan sebagainya).

### 2. Pengertian Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Berikut beberapa definisi gaya kepemimpinan, diantaranya yaitu:

- a. Menurut Rivai, gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya.
- b. Menurut Thoha, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.
- c. Menurut Hisbuan, gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Ibid, 45.

<sup>10</sup> Ibid, 1.

### 3. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan, menurut Irham Fahmi ada beberapa pendapat dari para ahli sebagai berikut :

- a. Chung & Meggison menyatakan bahwa *“Motivation is defined as/goal-directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal...it is closely performance”* (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar satu tujuan...motivasi berkaitan dengan kepuasan dan performansi pekerjaan).
- b. Barelson dan Steiner mendefinisikan motivasi sebagai *“all those inner striving conditions variously describes as whises, desire, needs, drives, and the like”*. Dengan demikian, motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberi kepuasan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.
- c. Santoso Soroso mengatakan *“motivasi adalah suatu kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu”*.

Tiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja,

spirit yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber pada dirinya maupun dari luar.<sup>11</sup>

## F. Sistematika Pembahasan

**Bab I Pendahuluan**, pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, Rumusan Masalah, tujuan penelitian, serta definisi istilah dan diakhiri dengan sistematika pembahasan.

**Bab II Kajian Kepustakaan**, berisikan tentang penelitian terdahulu dan kajian teori yang erat kaitannya dengan masalah yang sedang diteliti.

**Bab III Metode Penelitian**, menguraikan secara jelas tentang metode penelitian meliputi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, keabsahan data dan tahap penelitian.

**Bab IV Penyajian Data dan Analisis**, merupakan laporan hasil penelitian lapangan yang pada hakikatnya merupakan data-data yang dihasilkan melalui teknik pengumpulan data yang digunakan untuk dianalisis sesuai dengan teknik yang ditetapkan dalam pembahasan skripsi ini. Pada bab ini membahas tentang bagaimana Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Memotivasi Karyawan Pada Perusahaan Asuransi PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember.

**Bab V kesimpulan**, menyimpulkan dari hasil penelitian dan pembahasan terhadap permasalahan yang telah diuraikan serta saran bagi semua pihak yang terkait dengan Analisis Analisis Gaya Kepemimpinan

---

<sup>11</sup> Irham Fahmi, *Pengantar Ilmu Pengantar Kepemimpinan*, (Depok: Rajawali Pers PT. Raja Grafindo Persada, 2018), 207-208.

Dalam Memotivasi Karyawan Pada Perusahaan Asuransi PT. Malacca Trust  
Wuwungan Insurance Jember.





## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan dan beberapa penelitian terdahulu sebagai berikut: <sup>12</sup>

1. Moehamad Nindyarto Laksmana Praja (2012). Mahasiswa Universitas Diponegoro, Fakultas Ekonomi dengan judul penelitian yang diangkat “Peran Manajer Sebagai pemimpin Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pada PT. Prudential Life Assurance”, dengan fokus masalah :
  - a. Adakah peran manajer dalam meningkatkan prestasi kerja?
  - b. Bagaimana gaya kepemimpinan yang digunakan oleh Manajer?
  - c. Apakah imbalan atau hukuman yang sering digunakan Manajer dalam memotivasi karyawan?

Analisis data menggunakan member check dengan hasil temuan, pemimpin dalam agensi Siliwangi menggunakan beberapa gaya kepemimpinan, menggunakan peran beberapa kepemimpinan, penerapan reward kemudian hasil dari analisis member check menunjukkan bahwa peran manajer sebagai pemimpin memiliki kekuasaan

---

<sup>12</sup>Tim Penyusun IAIN Jember, “*Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*”, (Jember: IAIN Jember Press, 2016), 45.

untuk melaksanakan aturan reward dan punishment guna memotivasi para agen untuk berprestasi dalam pekerjaannya.<sup>13</sup>

2. Saifullah (2012), mahasiswa Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah Di Kabupaten Bengkalis”. Hasil dari penelitian ini adalah peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan 40 orang sebagai responden, sedangkan untuk analisis data menggunakan analisis data regresi sederhana. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial hipotesis variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Kabupaten Bengkalis.<sup>14</sup>

Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah terletak pada objek penelitian, penelitian terdahulu objeknya pada Dinas Koperasi UMKM sedangkan penelitian ini pada PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember. Selain itu metode penelitiannya juga berbeda, penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis data regresi linier dan penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian field research.

<sup>13</sup> Moehamad Nindyarto Laksmana Praja, “Peran Manajer Sebagai pemimpin Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pada PT. Prudential Life Assurance”, (Skripsi: Universitas Diponegoro, 2012).

<sup>14</sup> Saifullah, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah”, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru, 2012).

Sedangkan persamannya terletak pada judul penelitian tentang gaya kepemimpinan.

3. Ana Masruroh (2013), mahasiswa Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Fakultas Psikologi dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo”. Hasil dari penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis deskriptif dan inferensial untuk memaparkan data, subyek penelitian ini berjumlah 50 karyawan, dipilih dengan menggunakan quota sampling dan random sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan dua skala yaitu kepemimpinan dan motivasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier.<sup>15</sup>

Adapun perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian ini terletak pada objek observasi dan metode yang digunakan, sedangkan persamaannya terletak pada tema penelitian yang akan dilakukan yaitu tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan.

4. Arfenila Mazida (2014), mahasiswa program studi Manajemen, Fakultas, Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember, dengan judul “Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan (studi pada PT. PLN Persero Area Jember)”. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif yang mana data yang digunakan berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran

---

<sup>15</sup> Ana Masruroh, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo”, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2013).

kuesioner sebanyak 60 orang responden. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan pengambilan sampel menggunakan metode sensus dan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Adapun hasil pengujian hipotesis dapat dinyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Komitmen organisasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.<sup>16</sup>

Adapun persamaan penelitian ini adalah penelitian sama-sama membahas motivasi kerja. Sementara perbedaannya adalah:

- a. Lokasi penelitian dalam penelitian ini di PT. PLN Persero area Jember sementara penelitian peneliti di perusahaan asuransi PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember.
- b) Metode penelitian yang digunakan peneliti tersebut metode kuantitatif, sementara penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan kualitatif, fokus penelitian yang digunakan berbeda satu sama lain

5. Randy Mars Tornado (2014), mahasiswa Universitas Hasannudin Makassar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tree Hotel di Makassar”. Penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian kualitatif dan kuantitatif dengan teknik pengambilan data gabungan yaitu observasi, wawancara dan menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan Stuktural Equation Modeling dengan

<sup>16</sup>Arfenila Mazida, “Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan”,(Studi pada PT. PLN Persero area Jember), (Skripsi: Universitas Muhammadiyah Jember, 2014).

analisis data Partial Least Square dan menggunakan sampel sebanyak 37 orang. Dengan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Tree Hotel Makassar.<sup>17</sup>

Dari hasil pemaparan tersebut dapat dinyatakan perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian ini terletak pada objek penelitian dan metode penelitian yang digunakan, metode penelitian terdahulu menggunakan kualitatif dan kuantitatif sedangkan penelitian sekarang menggunakan penelitian kualitatif. Persamaannya sama-sama membahas tentang penelitian gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan.

6. Restiani Nur Astiti (2014), mahasiswa program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember dengan judul Penelitian, “Analisis Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Lava-Lava Ostel dan Resto Probolinggo”, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan populasi penelitian sebanyak 51 karyawan sehingga disebut metode sensus, data diperoleh dengan alat pengumpul data berupa kuesioner, wawancara, dan observasi. Sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjuk bahwa:<sup>18</sup>
  - a. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan.

<sup>17</sup>Randy Mars Tornado, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tree Hotel di Makassar”, (Skripsi Universitas Hasanuddin Makassar, 2014).

<sup>18</sup>Restiani Nur Astiti, “Analisis Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Lava-Lava Ostel dan Resto Probolinggo”. (Skripsi: Universitas Muhammadiyah Jember, 2014).

- b. Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
- c. Motivasi kerja berpengaruh pada prestasi kerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini yaitu aspek yang diteliti yaitu motivasi kerja, sementara perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yang digunakan yaitu Lava-lava Ostel dan Resto Probolinggo, metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif sementara. Peneliti menggunakan metode kualitatif dan fokus masalah-masalah yang berbeda.

7. Qiqi Fadilah (2016), mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Jember, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Ekonomi Syariah dengan judul penelitian yang diangkat “Peran Pimpinan Dalam Memotivasi Karyawan Guna Peningkatan Prestasi Kerja di BRI Syariah KCP Genteng”.<sup>19</sup> Adapun fokus penelitian ini yaitu:

- a. Bagaimana strategi pemimpin BRI Syariah KCP Genteng dalam memotivasi karyawan guna peningkatan prestasi kerja?
- b. Bagaimana kinerja karyawan BRI Syariah KCP Genteng setelah adanya motivasi?
- c. Apa saja kendala pemimpin BRI Syariah KCP Genteng memotivasi karyawan guna peningkatan prestasi kerja?
- d. Bagaimana cara mengatasi hambatan dalam memotivasi karyawan guna peningkatan prestasi kerja?

<sup>19</sup> Qiqi Fadilah, “Peran Pimpinan Dalam Memotivasi Karyawan Guna Peningkatan Prestasi Kerja di BRI Syariah KCP Genteng”, (Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Jember, 2016).

Adapun persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif dan mengangkat tema yang sama yaitu tentang strategi pemimpin dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sementara perbedaannya yaitu terletak pada objek penelitian, dimana penelitian terdahulu pada BRI Syariah KCP Genteng sementara penelitian ini objeknya pada PT. Malacca Trust Insurance Jember.

8. Arini Yulianita (2017), mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo”. Hasil dari penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda dan hasilnya adalah gaya kepemimpinan paling berpengaruh paling signifikan dikarenakan terlihat kondisi motivasi yang telah diberikan kepada karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo sudah sangat bagus dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan perusahaan berpengaruh kepada kualitas kerja karyawan dibandingkan dengan pengaruh pengembangan karir.<sup>20</sup>

Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah penelitian terdahulu peneliti menggunakan metode kuantitatif dan objeknya pada CV. Cipta Nusa Sidoarjo, sedangkan penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan objeknya pada perusahaan asuransi PT. Malacca Trust

---

<sup>20</sup> Arini Yulianita, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo”, (Skripsi: Universitas Muhammadiyah Sidoarjo ,2017)

Wuwungan Insurance Jember. Dan persamaannya sama-sama membahas tentang gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan.

9. Rohmah Nurlia (2017), mahasiswa Universitas Islam Negeri Intan Lampung, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al-Ijarah Finance Lampung”. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 30 orang, data diperoleh dengan alat pengumpul data berupa kuesioner, wawancara, dan observasi. Hasil dari penelitian tersebut adalah gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.<sup>21</sup>

Adapun persamaan penelitian ini adalah sama-sama membahas dan meneliti tentang gaya kepemimpinan yang mempengaruhi karyawan, sementara perbedaannya adalah terletak pada objek penelitian dan metode penelitian yang dilakukan.

10. Mohammad Alfiyan Inshaoy (2018), mahasiswa Universitas Alauddin Makassar Fakultas Tarbiyah dan Keguruan dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Tingkat Kedisiplinan Guru MAN Se-Kota Makassar”. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan analisis data menggunakan populasi dan sampel, sampel yang digunakan sebanyak 3 sekolah mencakup kepala sekolah dan seluruh guru MAN yang

---

<sup>21</sup> Rohmah Nurlia, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al-Ijarah Finance Lampung”, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Intan Lampung, 2017).



berjumlah 222 dari 3 sekolah. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa seluruh kepala sekolah yang ada di MAN kota Makassar memiliki tipe gaya kepemimpinan demokratis dan memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan kedisiplinan guru juga sangat baik ini berarti gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh pada kedisiplinan guru.<sup>22</sup>

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah objek yang digunakan dan metode penelitian yang dilakukan, penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif sedangkan penelitian ini menggunakan metode kualitatif selain itu objeknya pun berbeda penelitian terdahulu menggunakan objek sekolah di kota Makassar sebagai tempat penelitian sedangkan penelitian ini menggunakan perusahaan asuransi di kota Jember. Persamaannya sama-sama membahas tentang gaya kepemimpinan.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian terdahulu**

No.	Nama	Perbedaan	Persamaan
1.	Moehamad Nindyarto Laksmna Praja (2012). “Peran Manajer Sebagai pemimpin Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pada PT. Prudential Life Assurance”.	Perbedaan dari penelitian terdahulu dan penelitian ini terletak pada objek penelitian. Penelitian terdahulu menggunakan objek penelitian PT. Prudential Life Assurance, sementara penelitian ini menggunakan objek PT. Malacca Trust Insurance Jember.	Sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.

<sup>22</sup> Mohammad Alfian Inshaoy, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Tingkat Kedisiplinan Guru MAN Se-Kota Makassar”, (Skripsi: Universitas Alauddin Makassar Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, 2018).

2.	Saifullah (2012), “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah Di Kabupaten Bengkalis”.	Penelitian terdahulu objeknya pada Dinas Koperasi UMKM sedangkan penelitian ini pada PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember. Selain itu penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis data regresi linier dan penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian field research	Penelitian ini sama-sama meneliti tentang gaya kepemimpinan.
3.	Ana Masruroh (2013), “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo”.	Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian ini terletak pada objek observasi dan metode yang digunakan.	persamaannya terletak pada tema penelitian yang akan dilakukan yaitu tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja kayarwan
4.	Randy Mars Tornado (2014) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tree Hotel di Makassar”	Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian ini terletak pada objek penelitian dan metode penelitian yang digunakan, metode penelitian terdahulu menggunakan kualitatif dan kuantitatif sedangkan penelitian sekarang menggunakan penelitian kualitatif.	sama-sama membahas tentang penelitian gaya kepemimpinan dan motivasi keryawan
5.	Restiani Nur Astiti (2014), “Analisis Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Lava-Lava Ostel dan Resto Probolinggo”	Perbedaan dari penelitian terdahulu dan penelitian ini terletak pada objek penelitian dimana penelitian terdahulu objeknya adalah Lava-lava Ostel dan Resto Probolinggo, sementara penelitian ini pada PT. Malacca Trust Insurance Jember, dan metode penelitian yang digunakan. Penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif dan penelitan ini menggunakan metode kualitatif	Sama-sama membahas mengenai motivasi karyawan

6.	Arfenila Mazida Rifqi (2016), Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan (studi pada PT. PLN Persero Area Jember).	Perbedaan penelitian terletak pada objek penelitian, dimana penelitian terdahulu menggunakan objek penelitian PT. PLN Persero Jember, sementara peneliti menggunakan Objek PT. Malacca Trust Insurance Jember. Metode penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner, sementara peneliti menggunakan metode kualitatif dengan cara observasi wawancara.	Sama-sama membahas mengenai Motivasi kerja karyawan
7.	Qiqi Fadilah (2016), “Peran Pimpinan Dalam Memotivasi Karyawan Guna Peningkatan Prestasi Kerja di BRI Syariah KCP Genteng”.	Penelitian terdahulu objeknya pada BRI Syariah KCP Genteng, sementara penelitian ini objeknya pada PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember.	Sama-sama menggunakan penelitian kualitatif dan sama-sama membahas tentang strategi kepemimpinan untuk memotivasi karyawan.
8.	Arini Yulianita (2017), “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo”.	Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah penelitian terdahulu peneliti menggunakan metode kuantitatif dan objeknya pada CV. Cipta Nusa Sidoarjo, sedangkan penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan objeknya pada perusahaan asuransi PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember	sama-sama membahas tentang gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan.
9.	Rohmah Nurlia (2017), “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al-Ijarah Finance Lampung”.	Penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif, sementara penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Objek penelitian terdahulu pada PT. Al-Ijarah Lampung sementara penelitian ini pada	Persamaannya penelitian ini dan penelitian terdahulu sama-sama membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap

		PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember.	karyawan.
10	Mohammad Alfiyan Inshaoy (2018), “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Tingkat Kedisiplinan Guru MAN Se-Kota Makassar”	penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif sedangkan penelitian ini menggunakan metode kualitatif selain itu objeknya pun berbeda penelitian terdahulu menggunakan objek sekolah di kota Makassar sebagai tempat penelitian sedangkan penelitian ini menggunakan perusahaan asuransi di kota Jember.	sama-sama membahas tentang gaya kepemimpinan.

Sumber: Di Olah dari penelitian terdahulu

## B. Kajian Teori

### 1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan dengan antusias, kepemimpinan merupakan kumpulan proses yang dilakukan seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>23</sup>

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif bagaimana tentang mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan semakin berkembang sesuai dinamika perkembangan hidup manusia. Untuk memahami definisi kepemimpinan secara lebih dalam, ada beberapa definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli:

<sup>23</sup>Suwatno, *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Jakarta: Bumi Aksara 2019), 5.

- a. Richard L. Daft: adalah mempengaruhi orang yang mengarah kepada tujuan.<sup>24</sup>
- b. Stephen P. Robbins: kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok dalam mencapai tujuan.<sup>25</sup>
- c. Ricky dan Ronald: kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>26</sup>

Dalam kepemimpinan ini terdapat hubungan antar manusia, yaitu hubungan mempengaruhi dari pemimpin dan kepatuhan-kepatuhan para pengikut/bawahan karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin.<sup>27</sup>

## 2. Teori Kepemimpinan

Kajian mengenai kepemimpinan termasuk kajian yang meliputi dimensi, berikut adalah penjelasan tentang teori kepemimpinan:

### a. Teori Kontingensi Fiedler

Fiedler memandang organisasi akan efektif bergantung pada kecocokan antara gaya pemimpin yang berinteraksi dengan subordinatnya (anggotanya). Situasi yang selalu berubah menyebabkan tidak ada satupun pendekatan atau gaya kepemimpinan yang terbaik sehingga kepemimpinan yang diterapkan harus sesuai

<sup>24</sup>Ibid, 1.

<sup>25</sup>Stephen P. Robbins, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* ( Jakarta: Erlangga Edisi Kelima, 2002), 163.

<sup>26</sup> Sutarto Wijono, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi* (Jakarta: Prenadamedia Group Edisi Pertama, 2018), 3.

<sup>27</sup> Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), 2.

dengan kondisi yang terjadi, Fiedler mengembangkan teori pemimpin pemimpin yang efektif sebagai pendekatan kontingensi. Teori ini memiliki asumsi bahwa kontribusi seorang pemimpin pada kinerja organisasi ditentukan oleh karakteristik pemimpin dan kondisi di sekitarnya. Luthans dan Yukl menjelaskan bahwa model ini berhubungan antara gaya kepemimpinan dan situasi yang dideskripsikan oleh Fiedler sebagai tiga dimensi empiris yang dipertimbangkan yaitu:

- 1) Leader Member Relationship, yaitu hubungan pribadi pemimpin dengan anggota kelompok merupakan variabel paling kritis dalam menentukan situasi menyenangkan yang mempengaruhi gaya kepemimpinan paling efektif dan menggambarkan kualitas hubungan pemimpin dengan anggota kelompok. Dimensi ini berkaitan dengan situasi sejauh mana anggota kelompok menyukai dan mempercayai pemimpin serta mau mengikutinya.
- 2) Degree of Task Structure, yaitu struktur tugas yang diberikan kepada kelompok untuk dilaksanakan. Seberapa rinci tugas menyatakan tujuan, prosedur dan pedoman melaksanakan tugas, yaitu sejauh mana kejelasan tugas dan orang yang bertanggung jawab melaksakannya, apabila tugas jelas maka kualitas prestasi dapat dikendalikan dengan mudah dan anggota kelompok pasti lebih bertanggung jawab untuk melaksanakan dibanding dengan tugas yang tidak jelas.

3) Leader Position Power, yaitu kekuasaan posisi dicapai melalui otoritas formal merupakan dimensi situasi kritis ketiga. Disini berarti kekuasaan sepenuhnya dipegang oleh pemimpin, maka kekuasaan seperti ini menguntungkan bagi pemimpin namun belum tentu bagi anak buahnya. Kekuasaan seperti ini dapat menguntungkan jika visi pemimpinnya mensejahterakan public dan tidak untuk memenuhi ambisi pribadi serta jauh dari sifat egoisme dan arogansi.<sup>28</sup>

b. Teori Situasional Hersey dan Blanchard

Teori ini adalah suatu teori kemungkinan yang memusatkan perhatian pada para pengikut. Kepemimpinan berhasil dicapai dengan memilih gaya kepemimpinan yang tepat, menurut argumen Hersey dan Blanchard hal ini bergantung pada tingkat kesiapan atau kedewasaan para pengikutnya. Tekanan pada pengikutlah yang menerima baik atau menolak pemimpin, tidak peduli dengan apa yang dilakukan oleh pemimpin itu, keefektifan bergantung pada tindakan dari pengikutnya. Inilah dimensi penting yang kurang ditekankan dalam teori kepemimpinan, istilah kesiapan seperti didefinisikan oleh Hersey dan Blanchard merujuk pada sejauh mana orang mempunyai kemampuan dan kesiapan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu.<sup>29</sup>

Teori situasional Hersey dan Blanchard ini mengatakan bahwa tingkah laku kepemimpinan tidak hanya dipengaruhi oleh perilaku

---

<sup>28</sup> Saiful Sagala, *Pendekatan & Model Kepemimpinan* (Jakarta: Prenamedia Group Divisi Kencana, 2018), 122-124.

<sup>29</sup> Ibid, 11.

pemimpin tetapi juga bawahannya, kondisi lingkungan, dan kekuasaan sang pemimpin. Teori ini mengatakan bahwa efektifitas kepemimpinan tergantung dari interaksi gaya kepemimpinan dan situasi yang mendukung gaya kepemimpinan itu.<sup>30</sup> Ada empat gaya kepemimpinan yaitu :

- 1) Gaya Intruksi, disini atasan memberikan tugas dan wewenang kepada bawahannya sesuai dengan fungsi yang ada dan sesuai dengan bidang kerja masing-masing dan pemimpin harus mengetahui dengan baik kemampuan pegawainya.
- 2) Gaya Delegasi, yaitu gaya yang diterapkan kepada pegawai yang memiliki tingkat kematangan tinggi, maksudnya adalah yang mampu, mau, dan mempunyai keyakinan untuk mengemban tanggung jawab. Pegawai yang didelegasikan diperkenankan untuk melaksanakan sendiri dan memutuskan tentang ihwal bagaimana, kapan, dan dimana melakukan pekerjaan.
- 3) Gaya Konsultasi, kepemimpinan sebagai suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama, dapat diartikan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan kelompok tersebut.

---

<sup>30</sup>Amirullah, *Kepemimpinan dan Kerjasama Tim*, (Jakarta: Mitra Kencana Media, 2015), 29.



- 4) Gaya Partisipasi, gaya partisipasi didefinisikan sebagai persamaan kekuatan dan sharing dalam pemecahan masalah dengan bawahan yang dilakukan melalui konsultasi dengan bawahan sebelum membuat keputusan.<sup>31</sup>

c. Teori kepemimpinan Yetton dan Vroom

Model situasi yang direkomendasikan Victor Harold Vroom dan Philip Yetton adalah kondisi dimana pemimpin harus membagi kekuasaan dalam proses pembuatan keputusan. Kualitas berhubungan dengan aspek-aspek teknik dari sebuah keputusan, sebuah keputusan dianggap menjadi berkualitas tinggi sampai pada tingkat tertentu jika konsisten dengan sasaran organisasi yang akan dicapai dan dengan potensi informasi yang tersedia. Partisipasi para bawahan dalam mengambil keputusan cenderung untuk menghasilkan kesan komitmen dan hak milik bersama. Partisipasi dalam pengambilan keputusan dapat membentuk tim kerja, memperkuat komunikasi pada sasaran organisasi dan menambah pengembangan keahlian teknis dan manajerial partisipan.<sup>32</sup>

d. Path Goal Theory of Leadership

*Path goal theory of leadership* menjelaskan bagaimana perilaku pemimpin mempengaruhi motivasi bawahan dan pelaksanaan kerjanya dalam situasi kerja yang berbeda. Robbins mengemukakan teori *path goal* adalah suatu model kepemimpinan kontingensi kepemimpinan

<sup>31</sup><file:///C:/Users/ACC.com/AppData/Local/Temp/145994-ID-analisis-gaya-kepemimpinan-dalam-meningk.pdf> Di Akses Pada Tanggal 28 November 2019 Pukul 19.04 WIB.

<sup>32</sup>Ibid, 132.

yang dikembangkan oleh Robert House, yang menyaring elemen-elemen dari penelitian *Ohio State* tentang kepemimpinan pada *initiating structure* dan *consideration* serta teori pengharapan motivasi. Pada intinya, teori *path goal* menjelaskan dampak perilaku pemimpin pada motivasi bawahan, kepuasan, dan kinerjanya. *Path goal theory* membantu memahami dan meramalkan efektifitas kepemimpinan dalam berbagai situasi. Pendekatan *path goal theory* ini meramalkan bagaimana perbedaan tipe imbalan dan perbedaan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi motivasi prestasi dan kepuasan bawahan. Proposisi utama *path goal theory* ini menurut House dan Mithell (1974) menekankan bahwa perilaku pemimpin akan meningkatkan motivasi bawahan sejauh pemimpin memuaskan kebutuhan para bawahan yang dikaitkan dengan pelaksanaan kerja yang efektif, dan pemimpin memberikan latihan bimbingan dan dukungan yang diperlukan, jika tidak ingin mengalami kekurangan.

Model *Path-Goal* merupakan bagian dari analisis karakter pribadi bawahan (penyesuaian tempat, pengalaman, dan kemampuan merasakan). Alur model *Path-Goal* tersebut dikembangkan, dimana pada lingkungan diri perilaku pemimpin yang berbentuk direktif, supportif, partisipatif dan berorientasi prestasi dengan berbagai faktor. Penerapan model *path goal theory* membantu memahami dan meramalkan efektifitas kepemimpinan dalam berbagai situasi. Dapat dikondisikan bahwa perilaku pemimpin

mempengaruhi kepuasan, kualitas kinerja bawahan, penerimaan bawahan terhadap pemimpin. Harapan mengenai usaha dan imbalan menggunakan gaya direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi sebagai jalur pencapaian tujuan.<sup>33</sup>

#### e. Teori Model Sifat

Model sifat ini memusatkan pada karakter pemimpin karena karakteristik pribadi erat kaitannya dengan organisasi dalam mencapai keberhasilannya. Ada empat sifat yang erat kaitannya dengan teori model sifat yaitu:<sup>34</sup>

- 1) Intelegensi menunjukkan pemimpin harus memiliki kecerdasan yang lebih tinggi dari orang yang dipimpin.
- 2) Kepribadian, Ghiselli telah melakukan identifikasi terhadap sifat kepribadian yang dikaitkan dengan keefektifan seorang pemimpin, semakin tinggi posisi individu dalam suatu organisasi semakin penting sifat kepribadian individu tersebut. Contohnya, hasil temuannya menunjukkan bahwa kemampuan mengambil keputusan secara mandiri berhubungan dengan posisi atau jabatan seorang individu dalam organisasi.
- 3) Karakteristik fisik, Ivancevich menemukan bahwa penelitian tentang hubungan antara kepemimpinan yang efektif dan karakteristik seperti umur, tinggi badan, berat badan, dan penampilan menunjukkan hasil yang kontradiksi. Badan yang lebih

---

<sup>33</sup>Ibid, 139.

<sup>34</sup>Ibid, 48.

tinggi dan lebih besar dibandingkan dengan rata-rata anggota kelompok yang lain, justru tidak menguntungkan untuk mencapai posisi pemimpin. Namun, ada beberapa organisasi yang memiliki keyakinan bahwa orang dengan postur tubuh yang besar diperlukan untuk memperoleh pemenuhan dari para pengikutnya. Keyakinan tersebut berhubungan dengan kekuasaan yang memaksa walaupun begitu Truman, Gandhi, Napoleon dan Stalin adalah contoh individu-individu yang ber postur kecil tetapi telah mencapai posisi puncak dalam kepemimpinan mereka.

- 4) Kemampuan Supervisi, kemampuan supervisi didefinisikan sebagai penggunaan praktik supervisi yang efektif dalam situasi apapun menuntut kehadiran supervisor. Walaupun demikian cara penilaian yang valid terhadap konsep tersebut masih belum ditemukan karena hal ini memang bukan persoalan yang mudah.

### **3. Gaya Kepemimpinan**

#### **a. Kepemimpinan Karismatik**

Kepemimpinan karismatik adalah warisan dari konsepsi kepemimpinan telah lama ada sejak zaman Yunani kuno, dengan kemampuan personalnya seorang pemimpin mampu memberikan efek atau pengaruh terhadap pengikutnya. Charisma berasal dari kata Yunani yang berarti “berkat yang terinspirasi secara agung” seperti kemampuan bisa memprediksi peristiwa masa depan.<sup>35</sup> Ciri-ciri

---

<sup>35</sup>Ibid 225.

pemimpin yang karismatik menggunakan bahasa yang mencakup simbol, slogan, citra, dan metafora. Sejumlah penelitian tentang pemimpin karismatik telah mengidentifikasi aspek khusus cara komunikasi mereka menyampaikan visi yang menarik dan optimis, mengambil resiko dan membuat pengorbanan diri untuk mencapai visi itu, menyampaikan harapan yang tinggi, memperlihatkan optimisme dan keyakinan akan pengikut, menunjukkan perilaku yang teladan dan konsisten terhadap visi itu, memberdayakan pengikut.<sup>36</sup>

Contoh kepemimpinan yang mempunyai jiwa karismatik adalah: John F. Kennedy, Ir. Soekarno, Imam Khomen, Walt Disney dan lainnya yang mempunyai daya tarik berbeda dalam memimpin. Karisma terjadi saat ada krisis sosial, seorang pemimpin muncul dengan visi radikal yang menawarkan solusi saat terjadi krisis saat itu, pemimpin karismatik menarik pengikut yang percaya pada visi itu dan berhasil mencapai visi yang di buat dan para pengikut mempercayai keluar biasaan itu. Karisma di gunakan untuk menjelaskan bentuk pengaruh yang di dasarkan bukan dari tradisi atau otoritas formal, tetapi atas persepsi pengikut bahwa pemimpin di berkati dengan kualitas luar biasa.<sup>37</sup>

#### b. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang intinya menekankan transaksi diantara pemimpin

<sup>36</sup>Garry Yukl, *Kepemimpinan dalam Organisasi Edisi Ketujuh*, (Jakarta: Permata Puri Media, 2015), 304.

<sup>37</sup>Ibid, 226.

dan bawahan. Kepemimpinan transaksional memungkinkan pemimpin memotivasi dan mempengaruhi bawahan dengan cara mempertukarkan reward dengan kinerja tertentu setelah bawahan berhasil melakukan tugas tertentu sesuai dengan kesepakatan.

Pemimpin menjanjikan imbalan bagi usaha yang dicapai dan pemimpin tanggap terhadap minat pribadi bawahan bila ia merasa puas dengan kinerjanya. Perilaku *contingent reward* terjadi apabila pimpinan menawarkan dan menyediakan sejumlah imbalan jika hasil kerja bawahan memenuhi kesepakatan. *Active management by exception* terjadi apabila pemimpin menetapkan sejumlah aturan yang perlu ditaati dan secara ketat ia melakukan kontrol agar bawahan terhindar dari berbagai kesalahan dan kegagalan. Inti teori kepemimpinan transaksional ini menjelaskan hubungan antara atasan dan bawahan berupa proses transaksi dan pertukaran yang bersifat ekonomis.<sup>38</sup>

Contoh kepemimpinan transaksional oleh Gibson, Ivancevich, dan Donnelly menggunakan konsep-konsep jalur tujuan sebagai kerangka kerjanya. Manajemen perusahaan banyak melaksanakan kepemimpinan transaksional dengan para pekerjanya dalam suatu perjanjian kesepakatan kerja. Agar pekerja mempunyai kekuatan, mereka mendirikan serikat pekerja demikian juga pengusaha mendirikan asosiasi pengusaha. Jika transaksi antara manajemen dan

---

<sup>38</sup>Nur Insan, *Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris di Perusahaan*, (Bandung: Alfabeta, 2019), 10.

pekerja tidak berlangsung tidak baik akan terjadi konflik dalam bentuk pemogokan kerja yang sama-sama merugikan kedua pihak.<sup>39</sup>

#### c. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mengilhamipara pengikutnya untuk tidak mementingkan kepentingan diri mereka sendiri demi organisasi. Premis utama dalam kepemimpinan transformasional adalah kemampuan pemimpin dalam memotivasi pengikut untuk mencapai lebih dari apa yang direncanakan untuk mencapai tujuan organisasi. Perilaku pemimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kreativitas mereka yang selama ini terpendam, mengembangkan ide-ide baru untuk mencapai tujuan perusahaan dan memberikan pujian kepada bawahan atas pekerjaan yang telah diselesaikan dan melakukan pemberdayaan.<sup>40</sup>

Kepemimpinan transformasional adalah proses mengubah orang orang, hal itu peduli dengan emosi, nilai, etika, standar dan tujuan jangka panjang. Kepemimpinan transformasional mencakup bentuk pengaruh luar biasa, yang menggerakkan pengikut untuk mencapai lebih dari apa yang biasanya diharapkan dari mereka. Kepemimpinan transformasional merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut, jenis pemimpin ini

<sup>39</sup> Ibid, 256.

<sup>40</sup> Ibid, 13.

memiliki perhatian pada kebutuhan dan motif pengikut serta mencoba membantu pengikut mencapai potensi terbaik mereka. Kepemimpinan transformasional peduli dengan perbaikan kinerja pengikut, dan mengembangkan pengikut ke potensi maksimal mereka. Orang yang menampilkan kepemimpinan transformasional seringkali memiliki kumpulan nilai serta prinsip internal yang kuat. Mereka efektif dalam memotivasi pengikut untuk bertindak dalam cara yang mendukung kepentingan yang lebih besar daripada kepentingan mereka sendiri.<sup>41</sup>

Contoh kepemimpinan transformasional: empat sosok yang transformatif yang di nobatkan sebagai *People of The Year* (POTY) 2014 yang memiliki latar belakang beragam mulai dari CEO, tokoh muda, tokoh wanita, dan kepala daerah . empat sosok yang di nilai mempunyai pengaruh dan peranan penting serta membawa harapan baru bagi bangsa ini yaitu: Nurhayati Subakat (Wardah Cosmetics), Indra Catri (Bupati Agam), Gamal Albinsaid (Dokter muda penggagas asuransi sampah), Utami Rusli (pendiri sekaligus ketua pembina Sentra Laktasi Indonesia). Mereka di nobatkan POTY karena telah memimpin perubahan dengan bidang masing-masing. Menurut pemimpin redaksi Koran Sindo Pung Purwanto, para penerima anugerah POTY merupakan *transformational leader*.<sup>42</sup>

#### d. Kepemimpinan visioner

<sup>41</sup>Peter G. Nourhouse, *Kepemimpinan teori dan Praktek Edisi Keenam*, (Jakarta: Permata Puri Media, 2013), 176-181.

<sup>42</sup>Suwatno, *Pemimpin dan kepemimpinan Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Jakarta: Bumi Aksara 2019), 105.



Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya dan atraktif tentang masa depan bagi organisasinya yang terus tumbuh dan meningkat sampai saat ini. Kepemimpinan visioner adalah pola kepemimpinan yang berusaha untuk menggerakkan orang-orang kearah impian bersama dengan dampak iklim emosi paling positif dan paling tepat digunakan saat perubahan membutuhkan visi baru atau ketika dibutuhkan arah yang jelas.<sup>43</sup>

Contoh kepemimpinan visioner di Indonesia adalah tokoh B.J Habibi ekarena beliau pekerja keras, mempunyai prinsip dalam hidup, percaya diri memiliki pendirian yang teguh. Dalam hidupnya tidak ada kata mimpi karena menurutnya kata itu identik dengan angan-angan, beliau lebih menggunakan visi yang berwawasan ke masa depan melalui tindakan yang nyata. Mencapai visi adalah salah satu prinsipnya, karakteristik ini membuat Habibie condong pada gaya kepemimpinan visioner. Sebagai pemimpin yang visioner terlihat dari perubahan-perubahan di bidang politik dan ekonomi saat ia menjabat sebagai Presiden RI yang ketiga. Dalam bidang politik lahir UU Otonomi Daerah, UU Anti Monopoli, serta UU Partai Politik.

Menjadi presiden pertama di era reformasi, Habibie juga berhasil menekan kurs dolar AS terhadap rupiah yang sempat

---

<sup>43</sup> Ibid, 89.

melonjak pada masa orde baru dari awalnya Rp. 15000 menjadi Rp. 6.500 per satu dolar AS.

e. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang dipraktikkan oleh seorang pemimpin. Ia melibatkan pegawai dalam berbagai jenjang struktur untuk turut berkontribusi dengan berbagai cara sehingga pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan menjadi lebih efektif dan efisien.

Kepemimpinan partisipatif erat kaitannya dengan pemberdayaan pegawai sehingga kepemimpinan yang partisipatif harus memahami berbagai perspektif dalam pengelolaan pemberdayaan pegawai. Tiga persepektif pemberdayaan tersebut saat di implementasikan dalam organisasi akan dapat di sinergiskan dengan memperhatikan sejumlah hal penting sebagai berikut:

- 1) Mendefinisikan batasan pengertian dan ruang lingkup pemberdayaan pegawai.
- 2) Menentukan tujuan-tujuan spesifik pemberdayaan pegawai serta memberikan apresiasi terhadap tujuan pemberdayaan tersebut beserta manfaat-manfaatnya.
- 3) Mengidentifikasi cakupan dan keterkaitan perspektif pemberdayaan pegawai dengan bidang-bidang pekerjaan lain yang ada dalam organisasi.<sup>44</sup>

---

<sup>44</sup> Ibid, 123.

Contoh kepemimpinan Partisipatif: kepemimpinan partisipatif pertama kali dikembangkan oleh Dewan Riset Nasional Amerika di sebuah pabrik telepon di dekat Chicago pada tahun 1924, percobaan ini terkenal dengan sebutan efek Hawthorne (*Hawthorne Effect*) yang menunjukkan bahwa sekelompok kecil pegawai telah menghasilkan pekerjaan lebih baik dengan kepuasan kerja yang tinggi ketika pegawai di dukung oleh lingkungan kerja yang terkait. Ilmuan dan peneliti menyadari perubahan lingkungan yang semakin kompleks membutuhkan kepemimpinan partisipatif yang mampu beradaptasi dengan perubahan yang semakin dinamis.<sup>45</sup>

#### f. Kepemimpinan Melayani

Gaya kepemimpinan melayani ini bukan bersifat vertikal yaitu hubungan antara atasan dan bawahan yang dibatasi oleh hierarki organisasi yang kaku. Gaya kepemimpinan yang melayani ini adalah pemimpin bertindak sebagai pelayan. Jadi, dengan pemimpin sebagai pelayan, maka pemimpin harus melayani para pengikutnya, sehingga organisasi dapat berkembang dan mendorong terciptanya kinerja yang memuaskan. Karakteristik kepemimpinan melayani dan aplikasinya:

- 1) Mendengarkan, meliputi memahami apa yang ada dalam diri, keyakinan, dan pikiran kolega ataupun pengikutnya.

---

<sup>45</sup> Ibid, 134.

- 2) Empati, adalah kemampuan untuk dapat menerima dan memahami kolega dan para pengikutnya tentang apa yang dirasakan dan dipikirkannya secara mendalam.
- 3) Memulihkan hubungan yang retak.
- 4) Kepercayaan, dengan cara menanamkan persuasi atau kepercayaan kepada kolega dan para pengikutnya.
- 5) Pengertian, mampu melihat masalah dan memberikan solusi jalan keluarnya
- 6) Melihat kedepan, mampu memahami hasil belajar dan konsekuensinya dimasa mendatang.
- 7) Memegang suatu kebenaran.
- 8) Komitmen, pemimpin yang mempunyai tanggung jawab.<sup>46</sup>

Contoh karakteristik kepemimpinan melayani dan pengaplikasiannya: 1. Mendengarkan para pengikut yang merupakan refleksi mendasar bagi pertumbuhan organisasi, 2. Empati, rasa empati terhadap orang lain diperlukan oleh pemimpin melayani, 3. Kepedulian pemimpin dapat membantu pemimpin untuk memahami persoalan etika dan nilai kehidupan para pengikutnya.<sup>47</sup>

#### g. Kepemimpinan Strategis

Kepemimpinan strategis dapat diartikan sebagai suatu kemampuan mengantisipasi, memiliki visi, mempertahankan fleksibilitas dan memberi kuasa kepada orang-orang lain untuk menciptakan perubahan.

<sup>46</sup> Ibid, 93-110.

<sup>47</sup> Sutarto wijono, *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), 107.

Kepemimpinan strategis menuntut kemampuan mengakomodasi dan mengintegrasikan kondisi-kondisi eksternal maupun internal dan kemampuan untuk mengelola ambiguitas dan terlibat dalam pemrosesan informasi. Melalui kepemimpinan strategis yang efektif, organisasi diharapkan mampu memanfaatkan proses manajemen strategis dengan sukses. Dalam pandangan lain, kepemimpinan strategis adalah kepemimpinan yang berprinsip. Prinsip-prinsip tersebut menurut Stephen R. Covey dalam *Principle Centered Leadership* terdiri dari:

- a. Belajar terus-menerus, membaca, berlatih, mendengarkan masukan.
- b. Berorientasi pada pelayanan.
- c. Memancarkan energi positif, mereka optimis, positif dan modern.
- d. Mempercayai orang lain, mereka tidak bereaksi berlebihan pada perilaku negatif.
- e. Sinergistik, mereka memilih untuk memfokuskan diri pada kepentingan orang lain dan mampu membina energi-energi yang dimiliki organisasi.<sup>48</sup>

Contoh kepemimpinan strategis: sebagai teman seperjuangan dalam keadaan suka duka pemimpin dan bawahan merasa senasib dan sepenanggungan dan membantu, serta bersedia berkorban demi kepentingan bersama, kepemimpinan strategis selalu mengikuti

---

<sup>48</sup> Ibid, 95.

perkembangan zaman selain itu pemimpin harus memiliki kompetensi berupa kemampuan mengembangkan komunikasi, skill, emosi dan mental.

#### 4. Pengertian Motivasi dan Teori Motivasi

Motivasi diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau kelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya.<sup>49</sup> Berikut beberapa teori motivasi:

##### a. Teori X dan Y menurut Mc. Gregor

Menurut Mc. Gregor ada dua tipe manusia yang secara umum dapat di kelompokkan, yaitu tipe X dan tipe Y dan mereka mempunyai perbedaan karakteristik. Teori X dan Y melihat manusia dari sisi perspektif, yaitu teori X melihat manusia sebagai pihak yang tidak memiliki motivasi semangat, kerja keras, kedisiplinan, kreativitas dan lain sebagainya. Sedangkan teori Y melihat manusia sebagai pihak yang memiliki semangat kerja keras, kedisiplinan, kreativitas, kepemimpinan, dan lain sebagainya. Sehingga dari segi kualitas mereka yang memiliki konsep teori Y cenderung lebih sukses dibanding yang memiliki konsep teori X. Seseorang yang memiliki tipe X pada prinsipnya mampu untuk dirubah menjadi tipe Y, asal yang bersangkutan memiliki semangat dan keinginan kuat untuk melakukannya. Salah satu cara untuk mengubahnya adalah dengan

<sup>49</sup>Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta Cetakan Kedua, 2012), 2.

menerapkan kedisiplinan, karena kedisiplinan mampu membantu seorang karyawan disiplin dalam bekerja termasuk keinginan memberikan prestasi kerja.<sup>50</sup>

Teori X pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif. Teori Y pada dasarnya mengatakan bahwa manusia cenderung berperilaku positif, para pekerja yang tergolong teori X akan lebih mementingkan pemuasan kebutuhan tingkat rendah seperti kebutuhan pokok saja. Sedangkan Teori Y pemuasan kebutuhan yang sifatnya psikologis dan non materiil lebih diutamakan ketimbang pemuasan kebutuhan-kebutuhan yang bersifat kebendaan.<sup>51</sup>

#### b. Job Characteristic Model dan Goal Setting

Job Characteristic Model menjelaskan bahwa motivasi yang tinggi dapat di raih melalui karakteristik dari pekerjaan itu sendiri. Dalam pekerjaan untuk meningkatkan motivasi diperlukan persyaratan karakteristik, karakteristik pekerjaan mereka harus jelas sebagai pemegang posisi. Hilangnya semangat dan motivasi karyawan bisa jadi karena hal-hal berikut:

- 1) *Task signifinance* (signifikan tugas), para pekerja bisa jadi merasa bahwa pekerjaan mereka tidaklah penting, karena mereka tidak bisa melihat bagaimana pekerjaan pada akhirnya mempengaruhi karyawan lain di organisasi.

<sup>50</sup> Ibid, 217

<sup>51</sup> Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), 162.

- 2) *Skill variety* (variasi keahlian), pekerjaan ini hanya membutuhkan satu jenis keahlian.
- 3) *Autonomy* (otonomi), para pekerja tidak memiliki pilihan atau kontrol dalam pekerjaan mereka.
- 4) *Feedback* (umpan balik), para pekerja tidak mendapat umpan balik sehingga mereka tidak mengetahui apakah mereka telah bekerja dengan baik atau tidak.<sup>52</sup>

c. Expectancy Theory (Teori Harapan)

Menurut Vroom, orang termotivasi untuk melakukan perilaku tertentu berdasarkan tiga persepsi:

- 1) Expectancy: seberapa besar kemungkinan jika mereka melakukan perilaku tertentu mereka akan mendapatkan hasil kerja yang diharapkan (prestasi kerja yang tinggi).
- 2) Instrumentality: seberapa besar hubungan antara prestasi kerja dengan hasil kerja yang lebih tinggi (yaitu penghasilan, baik gaji maupun hal lain yang di berikan organisasi seperti asuransi kesehatan, transportasi)
- 3) Valence: seberapa penting pekerja menilai penghasilan yang di berikan organisasi padanya.

Dari sudut pandang Expectancy Theory, para pekerja tidak termotivasi untuk bekerja keras karena tidak adanya hubungan antara prestasi kerja dan keberhasilan. Persepsi mereka adalah bahwa

<sup>52</sup>Husna Asmara, *Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*(Bandung: Alfabeta, 2017), 69.



bekerja keras tidak akan memberikan mereka penghasilan yang diharapkan. Kematangan kerja mempunyai hubungan yang erat dengan motivasi seseorang sehingga dapat mengerjakan pekerjaan dengan penuh kesungguhan.<sup>53</sup>

Teori harapan ini membahas antara upaya melaksanakan kerja (job effort) dengan kinerja dan hasil kerjanya. Menurut Vroom, selain unsur harapan, motivasi juga dipengaruhi oleh unsur lain yaitu:<sup>54</sup>

- 1) Instrumen (peralatan) yang memadai seperti tersedianya komputer untuk pegawai dan ruangan ber AC.
- 2) Valensi berasal dari kata “Valence: diartikan sebagai personal preferency yaitu perasaan suka pada pekerjaan karena bakat, suka dipuji jika hasil kerja baik, diberi hadiah jika pekerjaan memuaskan.

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya, klasifikasi motivasi secara umum ada empat jenis yaitu:

- 1) Motivasi positif, motivasi ini didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan tertentu setelah bekerja mencapai target pekerjaannya. Seperti seorang pemimpin atau manajer akan memberikan bonus ketika karyawannya dapat bekerja dengan baik.

<sup>53</sup>Ibid, 72.

<sup>54</sup>Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja Dan Motivasi Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 2015), 4.

2) Motivasi negatif, yaitu motivasi yang bersumber dari rasa takut misalnya jika seorang karyawan datang terlambat maka akan dipotong gaji atau diberhentikan. Motivasi negatif yang berlebihan akan membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan, personalia organisasi tidak kreatif, serba takut, dan serba terbatas gerakannya.

3) Motivasi dari dalam, motivasi ini timbul pada diri pekerja waktu dia menjalankan tugas-tugas atau pekerjaan. Motivasi ini muncul ketika ada kesenangan yang timbul disaat bekerja dan dia sendiri menyenangi pekerjaannya.

4) Motivasi dari luar, motivasi ini muncul karena akibat dari adanya pengaruh yang ada dari luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja.

Pada konteks ini manusia organisasional ditempatkan sebagai subyek yang dapat didorong oleh faktor luar seperti adanya sesuatu yang ingin dicapai.<sup>55</sup>

---

<sup>55</sup>Ibid, 17.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Penelitian ini menggunakan pendekatan dan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti kondisi obyek yang alamiah. Teknik pengumpulan data digunakan dengan cara triangulasi atau gabungan, analisis data bersifat induktif/kualitatif.<sup>56</sup>

#### **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian diperlukan dalam penelitian untuk membatasi wilayah penelitian. Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dan kegiatan penelitian memperoleh data-data yang diperlukan dan menjawab pertanyaan yang telah ditetapkan. Lokasi yang akan dijadikan tempat untuk tempat penelitian adalah PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember.

#### **C. Subyek Penelitian**

Dalam pedoman karya tulis ilmiah subjek penelitian yang dimaksudkan yaitu melaporkan jenis data dan sumber data. Uraian tersebut meliputi apa saja yang ingin diperoleh, siapa yang hendak dijadikan informan atau subjek penelitian, bagaimana data akan dicari dan dijaring sehingga

---

<sup>56</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, cet. Ke-23, 2016), 9.

validitasnya terjamin.<sup>57</sup> Teknik pengambilan sumber data menggunakan purposive. Sedangkan sumber manusia yang sekaligus menjadi informan adalah:

1. Kepala cabang/Manajer PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember.
2. Staff bagian administrasi PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember.
3. Karyawan perusahaan PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah Field Research atau terjun ke lapangan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi

##### **1. Observasi**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik observasi langsung dan jenis observasi penelitian moderat. Maksud dari partisipasi moderat adalah dalam observasi ini terdapat keseimbangan antara peneliti menjadi orang dalam dengan orang luar. Peneliti dalam mengumpulkan data ikut observasi partisipatif dalam beberapa kegiatan, tetapi tidak semuanya.<sup>58</sup>

Peneliti melakukan pengamatan dengan teknik observasi langsung, yaitu peneliti mengamati seluruh kegiatan yaitu mulai dari proses yang sedang berlangsung yang nantinya menjadi sumber data yang kemudian

<sup>57</sup> Tim Penyusun IAIN Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah...*, 47.

<sup>58</sup>Ibid, 227.

dapat diolah menjadi bahan analisis. Adapun yang menjadi objek observasi peneliti adalah:

- a. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember.
- b. Cara pemimpin PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember memberikan motivasi kepada karyawan.
- c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember.

## 2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Teknik wawancara yang digunakan oleh peneliti adalah wawancara takberstruktur, dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis – garis besar permasalahan yang akan ditanyakan sehingga peneliti lebih banyak mendengarkan apa yang diceritakan oleh responden.<sup>59</sup> Beberapa informan yang akan ikut berpartisipasi dalam kegiatan wawancara ini adalah:

- a. Pemimpin PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember
- b. Staff administrasi PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember

---

<sup>59</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*,...223.

c. Staff marketing PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember

Data yang akan digali dari teknik wawancara adalah:

- a. Gaya kepemimpinan PT. Malacca Jember dalam memotivasi karyawan
- b. Cara pemimpin PT. Malacca Jember memberikan motivasi kepada karyawan dan
- c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan pada perusahaan asuransi PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember.

### 3. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan dengan teknik dokumentasi, teknik dokumentasi adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.<sup>60</sup>

Adapun data yang ingin diperoleh dari hasil penelitian melalui bahan documenter ini adalah :

- a. Sejarah berdirinya PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember.
- b. Visi dan Misi PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember.
- c. Struktur karyawan PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember

### **E. Teknik Analisis Data**

Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, yaitu dari wawancara, pengamatan yang telah

<sup>60</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*,...244.

diperoleh baik itu catatan lapangan, dokumentasi pribadi, dokumen resmi, gambar, foto dan sebagainya kemudian disusun secara sistematis.<sup>61</sup> Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan dengan cara mengamati sesuatu (objek penelitian) dan kemudian menjelaskan apa yang diamatinya. Penjelasan ini diceritakan dalam sebuah tulisan dengan cara hati – hati dan cermat sehingga mendapatkan tulisan yang akurat dan tepat sesuai hasil pengamatan<sup>62</sup>.

#### **F. Teknik Keabsahan Data**

Triangulasi data diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada, bila peneliti melakukan pengumpulan data dengan triangulasi maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data sekaligus menguji kredibilitas data. Teknik triangulasi berarti peneliti menggunakan pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Peneliti menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk mendapatkan data yang sama.<sup>63</sup>

#### **G. Tahapan-tahapan Penelitian**

Beberapa tahapan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti diantaranya:

##### **1. Tahap Pra Lapangan**

Tahap pra lapangan adalah tahap dimana peneliti mencari gambaran permasalahan dan latar belakang serta referensi yang terkait

---

<sup>61</sup>Ibid, 247.

<sup>62</sup>Ibid, 249.

<sup>63</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*,...241.

dengan tema sebelum terjun ke lapangan. Peneliti telah mendapatkan gambaran permasalahan yang ada dengan mengangkat judul “Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Memotivasi Karyawan Pada Perusahaan Asuransi PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Cabang Jember”. Adapun tahapan – tahapan yang diidentifikasi oleh peneliti adalah sebagai berikut<sup>64</sup>:

- a. Menyusun pelaksanaan penelitian.
  - b. Memilih lokasi penelitian.
  - c. Mengurus surat perizinan penelitian.
  - d. Memilih dan memanfaatkan informasi.
  - e. Mempersiapkan perlengkapan – perlengkapan penelitian.
- b. Tahap Pelaksanaan

Dalam tahap ini peneliti memasuki lapangan untuk melihat, mamantau dan meninjau lokasi penelitian di perusahaan PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember”. Peneliti mulai memasuki objek penelitian dan mencari serta mengumpulkan data – data dengan alat yang sudah disediakan baik itu secara tertulis, rekaman, maupun dokumentasi.

Perolehan data tersebut akan segera diproses untuk mendapatkan informasi mengenai objek penelitian.

- c. Tahap Analisis Data

Pada tahap ini, peneliti melakukan teknik analisis data yang diperoleh selama penelitian berlangsung atau selama peneliti berada di

---

<sup>64</sup> Ibid, 245.



lapangan. Peneliti melakukan analisis terhadap beberapa jenis data yang sudah diperoleh dengan cara wawancara dan observasi. Dalam tahap ini peneliti mengkonfirmasi kembali data yang didapat dari lapangan dengan teori yang digunakan kemudian dianalisis dan disimpulkan dalam bentuk karya tulis ilmiah yang berlaku di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.



## **BAB IV**

### **PENYAJIAN DAN ANALISIS**

#### **A. Gambaran Umum**

##### **1. Profil Perusahaan PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember**

Malacca Trust Wuwungan Insurance Tbk (dahulu bernama PT Asuransi Wuwungan) (MTWI) didirikan pada tanggal 15 Desember 1952 dengan nama N.V Maskapai Asuransi Umum Wuwungan. Kantor pusat Malacca Trust Insurance berlokasi di Gedung Chase Plaza Lt. 8, Jl. Jend. Sudirman Kav.21, Jakarta 12920 – Indonesia. Telp : (62-21) 2598-9830 (Hunting), Fax : (62-21) 2598-9837. Pemegang saham yang memiliki 5% atau lebih saham Malacca Trust Wuwungan Insurance Tbk, yaitu : PT. Batavia Prima Investama (45,90%), Batavia Prosperindo Finance Tbk (BPFI) (15,86%) dan PT Ilthabi Rekatama (5,22%).

Berdasarkan Anggaran Dasar Perusahaan, ruang lingkup kegiatan MTWI adalah bergerak dalam bidang Asuransi Umum. Saat ini, Malacca Trust Insurance menyediakan pilihan produk asuransi umum yang diperuntukkan bagi masyarakat di Indonesia seperti asuransi kendaraan bermotor, asuransi harta benda, asuransi kecelakaan diri, asuransi pengiriman barang, dan lainnya. Pada tanggal 29 September 2017, MTWI memperoleh pernyataan efektif dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) untuk melakukan Penawaran Umum Perdana Saham MTWI (IPO) kepada masyarakat sebanyak 310.000.000 saham dengan nilai nominal Rp 100,- per saham dengan harga penawaran Rp 100,- per saham. Saham-saham

tersebut dicatatkan pada Bursa Efek Indonesia (BEI) pada tanggal 11 Oktober 2017. Sejarah Pencatatan Saham.<sup>65</sup>

**Tabel 4.1**  
**Tabel Pencatatan Saham**

Jenis Pencatatan	Saham	Tgl Pencatatan
Saham Perdana @ Rp 100,-	310.000.000	11-Okt-2017
Pencatatan Saham Pendiri (Company Listing)	1.215.819.116	11-Okt-2017

Sumber: Dokumentasi pencatatan saham PT. MTWI

## 2. Visi dan Misi Perusahaan PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance

### Jember

#### a. Visi PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember

Menjadi asuransi pilihan yang unggul dalam memberikan pelayanan asuransi terbaik di Indonesia dengan standar yang berkualitas.

#### b. Misi PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember

##### 1) Memberikan kemudahan

Memberikan pelayanan yang memudahkan nasabahnya dalam pendaftaran hingga pengajuan klaim asuransi.

##### 2) Responsif

Sigap dan siap sedia untuk memberikan solusi.

##### 3) Komitmen

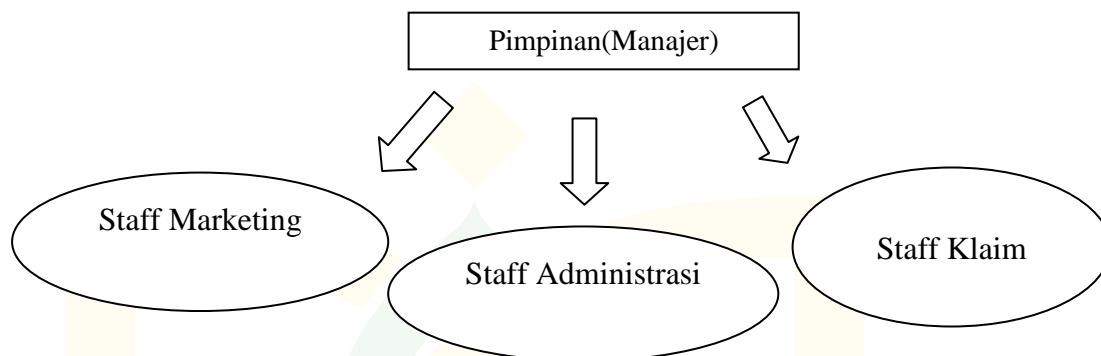
Berpegang teguh pada pendirian yang tercermin pada kesigapan dan pemberian pelayanan yang berkualitas.<sup>66</sup>

<sup>65</sup> Wawancara dengan *Manajer PT. Malacca*, Rio Perdana Pungki Setiawan S.H, Pada Tanggal 13 Maret 2020.

<sup>66</sup> Wawancara dengan *Staff Administrasi PT. Malacca*, Devi Rista Bastian, Pada Tanggal 13 Maret 2020.

### 3. Struktur Organisasi

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi**



Sumber: Dokumentasi PT. MTWI Cabang Jember

#### a. Pimpinan (manajer)

Didalam perusahaan ini pemimpin perusahaan cabang dipimpin oleh seorang manajer yang bernama Rio Perdana Pungki Setawan S.H. seorang Manajer bertugas mengarahkan, mengawasi, mengkoordinasikan pekerjaan-pekerjaan para bawahan atau karyawannya.

#### b. Staff administrasi

Staff administrasi pada perusahaan asuransi ini bernama Devi Rista Bastian bertugas untuk memantau orang atau perusahaan yang ikut asuransi sudah membayar atau belum dan mengecek apakah premi asuransinya masih berlaku atau sudah tidak aktif.<sup>67</sup>

<sup>67</sup> Ibid.

c. Staff marketing

Staff marketing disini bertugas mencari nasabah, biasanya perusahaan ini untuk mencari nasabah bekerjasama dengan dealer-dealer moobil atau motor.<sup>68</sup>

d. Staff klaim

Setelah mencari nasabah jika ada nasabah yang ingin ikut asuransi maka hal berikutnya adalah mengkalim, kegiatan dari staff klaim adalah menyurvei data nasabah.<sup>69</sup>

## B. Penyajian Data dan Analisis

Sebagaimana telah dijelaskan bahwa dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi sebagai alat untuk mendukung penelitian ini. Setiap penelitian haruslah disertai dengan metode analisis data yang digunakan, sehingga menghasilkan suatu kesimpulan.

Agar penyajian data terarah, maka disesuaikan dengan fokus masalah sebagai berikut :

### 1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan PT. Malacca Trust Insurance Jember

Sebagai perusahaan yang mempunyai seorang pemimpin, semua karyawan perusahaan PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember harus patuh dan taat terhadap perintah seorang pimpinan. Sebagai pemimpin perusahaan, manajer perusahaan harus memiliki gaya

<sup>68</sup> Wawancara dengan *Staff Marketing PT. Malacca*, Arif Alfiansyah, Pada Tanggal 13 Maret 2020

<sup>69</sup> Wawancara dengan *Staff Klaim PT. Malacca*, Delsa Wahyu Nugraha, Pada Tanggal 13 Maret 2020

kepemimpinan yang tepat untuk memimpin karyawannya agar perusahaan dapat berkembang dan mencapai tujuan yang diinginkan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan yaitu :

a. Gaya kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional di definisikan sebagai kemampuan pemimpin mengubah lingkungan kerja, motivasi kerja, pola kerja dan nilai-nilai kerja yang di persepsikan sehingga mereka mampu mengoptimalkan kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini berarti sebuah proses transformasional terjadi dalam hubungan kepemimpinan manakala pemimpin membangun kesadaran bawahan akan pentingnya nilai kerja dan mendorong perubahan ke arah kepentingan bersama termasuk organisasi.<sup>70</sup>

Hal ini sama seperti yang dilakukan oleh pemimpin PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember yang memimpin perusahaan dengan gaya kepemimpinan transformasional. Seorang karyawan mengatakan:

“kami bekerja dibawah kepemimpinan yang menuntut kami untuk bekerja lebih baik, menghargai waktu bahkan terkadang waktunya pulang kami belum pulang untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang belum selesai karena disini kami harus mendahulukan kepentingan perusahaan agar tidak ada komplain dari nasabah tentang pelayanan kami. Dan ketika perusahaan di Jember ini dipimpin oleh Bapak Rio Perdana mengalami kemajuan seperti nasabah bertambah banyak dan kami pindah kantor yang lebih bagus, selain itu ketika kami mulai capek bekerja atau ada masalah diluar pekerjaan Manajer kami selalu memberikan motivasi dan masukan sehingga kami kembali

---

<sup>70</sup> Ibid, 12.

termotivasi untuk bekerja supaya kami bisa mencapai target perusahaan.”<sup>71</sup>

Kepemimpinan transformasional memotivasi atau mendorong pengikutnya menggunakan akal dan potensi mereka untuk mengatasi hambatan pekerjaan, memahami tujuan yang ditargetkan dan mendukung kepentingan organisasi. Kepemimpinan transformasional merupakan yang terbaik dalam organisasi karena menghasilkan perubahan salah satunya dapat memotivasi pengikut dan mengorbankan kepentingan diri untuk kepentingan organisasi.<sup>72</sup>

## **2. Cara Manajer perusahaan PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember memberikan motivasi semangat kerja pada karyawannya**

Selain hanya memimpin perusahaan tugas seorang manajer adalah berupaya untuk memberikan motivasi terhadap karyawannya, agar karyawan terus semangat dalam bekerja dan mampu mencapai tujuan target perusahaan. Ada dua jenis motivasi yang diberikan oleh manajer perusahaan PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember yaitu:

### **a. Motivasi secara langsung**

Motivasi langsung adalah motivasi materiil dan non materiil yang diberikan secara langsung kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya.<sup>73</sup> Seorang Manajer yang merupakan

---

<sup>71</sup> Ibid.

<sup>72</sup> Ibid, 15.

<sup>73</sup> <https://manajemen062.blogspot.com/2019/08/Pengertian-Sumber-sumber-Jenis-jenis-Metode-Dan-Teori-Motivasi-Menurut-Para-Ahli.html?m=1> Di Akses Pada Hari Selasa 05 Mei 2019 Pukul 11.07 WIB.

pimpinan perusahaan PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember mengatakan:

“Pada dasarnya seorang pemimpin mempunyai cara yang berbeda-beda dalam memotivasi karyawannya, namun cara saya memberikan motivasi adalah dengan cara melakukan pendekatan persuasif, memotivasi karyawan sesuai dengan kondisi person dan lebih ke kehidupan mereka. Misalnya dengan cara mengingatkan mereka bahwa mreka harus semangat bekerja ketika mulai capek atau bosan bahwasannya mereka mempunyai keluarga yang harus dinafkahi agar mereka lebih semangat lagi dalam bekerja”.<sup>74</sup>

Hal berbeda juga diungkapkan oleh staff bagian administrasi yang mengatakan:

“Motivasi yang diberikan secara langsung kalau ada rezeki lebih kami ditaraktir makan seperti itu, tapi lebih seringnya adalah di beri motivasi secara lisan”.<sup>75</sup>

#### b. Motivasi secara tidak langsung

Motivasi yang diberikan berupa fasilitas yang mendukung aktivitas bekerja untuk menunjang kelancaran tugas karyawan. Motivasi tidak langsung ini seperti menyediakan ruangan atau tempat yang nyaman, menyediakan peralatan yang dibutuhkan.<sup>76</sup> Berikut motivasi yang diberikan secara tidak langsung oleh Manajer PT.

Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember kepada karyawan:

“sebagai seorang pemimpin saya harus mengetahui fasilitas apa saja yang diperlukan unruk mendukung pekerjaan karyawan. Jadi pada kantor cabang Jember ini ada fasilitas dapur atau pantry yang lengkap yang bisa digunakan mereka untuk membuat makanan ringan atau sekedar untuk membuat minuman, ada toilet, ada musholla kecil untuk sholat, tempat yang nyaman bekerja dengan dekorasi yang bagus seperti di

<sup>74</sup> Ibid.

<sup>75</sup> Ibid.

<sup>76</sup> Ibid.



caffe agar bekerjanya nyaman dan ruangan antara Manajer dan karyawan yang tidak dipisah agar tidak ada sekat anatar pemimpin dan karyawan selain itu untuk mempermudah pemimpin mengontrol pekerjaan karyawan, selain itu dikantor cabang Jember ini setiap karyawan diberikan fasilitas komputer satu-satu agar mereka lebih mudah menyelesaikan tugas mereka tidak lupa dengan wifinya yang bisa diakses kapan saja. Semua itu diberikan agar mereka lebih semangat kerja, dan merasa nyaman selain itu agar bisa melayani nasabah dengan baik dan maksimal.”<sup>77</sup>

### **3. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember**

Seperti yang telah di jelaskan sebelumnya bahwa motivasi akan berpengaruh pada semangat kerja karyawan baik motivasi yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Motivasi yang tinggi akan menghasilkan produktivitas yang tinggi, motivasi yang rendah akan menurunkan produktivitas. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang, seperti berikut ini:<sup>78</sup>

#### **a. Faktor intrinsik**

Faktor intrinsik yaitu faktor yang timbul dari dalam diri seseorang, yang termasuk faktor intrinsik yaitu: prestasi yang ingin dicapai, pengakuan terhadap lingkungan, adanya kemajuan dari dalam diri untuk kehidupan yang lebih baik, dunia kerja yang sesuai dengan minat dan keinginan.

Berdasarkan faktor intrinsik ini, berikut hasil wawancara dengan karyawan PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember:

<sup>77</sup> Ibid

<sup>78</sup> Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. (Jakarta: Rineka Cipta 2012), 31.

“Sebagai karyawan di perusahaan ini, saya termotivasi kerja disini sebagai staff administrasi karena basic kuliah saya dulu jurusan akuntansi disalah satu perguruan tinggi negeri Jember, jadi saya tinggal meneruskan ilmu saya sebagai karyawan sekaligus menjadi staff administrasi di perusahaan ini. Selain itu saya bekerja tentunya mempunyai tujuan, semua orang pasti bekerja mempunyai tujuan dan tujuan yang paling mendasar saya ingin kehidupan yang lebih baik dari sebelumnya dan saya bekerja disini mulai lulus kuliah. Jadi ketika kita bekerja sesuai passion kita itu lebih enak kerjanya karena memang sesuai dengan keinginan sendiri.”<sup>79</sup>

Hal serupa juga diungkapkan oleh staff marketing sebagai berikut:

“faktor yang mempengaruhi motivasi dari dalam diri saya ketika bekerja alasannya sama dengan yang lain ingin mencapai ekonomi yang lebih baik, saya disini sebagai staff marketing susah susah gampang untuk mencari nasabah tapi yang membuat saya terus semangat adalah keluarga. Dalam keadaan seperti sekarang untuk mendapatkan pekerjaan susah, jadi saya tetap harus bekerja supaya bisa membantu keluarga”

#### b. Faktor ekstrinsik

Faktor ekstrinsik yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang memberikan semangat sehingga seseorang termotivasi untuk melakukan sesuatu yang lebih baik, faktor ekstrinsik seperti: hubungan interpersonal atasan yang baik terhadap bawahan, kebijakan perusahaan, kondisi kerja dan termotivasi dari orang-orang sekitar.

Berdasarkan faktor-faktor tersebutberikut ini faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan PT. Malacca Trust Wuwungan

Insurance Jember:

“saya sebagai karyawan di perusahaan ini sebagai staff klaim, faktor yang mempengaruhi saya untuk semangat bekerja adalah

<sup>79</sup> Ibid.

orang sekitar seperti keluarga yang slalu memberikan semangat dalam berkarir biar bisa sukses kedepannya, selain itu juga adalah faktor dari perusahaan yang berkembang lebih baik seperti diberikan fasilitas kantor yang mendukung sehingga memudahkan pekerjaan kami seperti disediakannya komputer untuk masing-masing karyawan, ruangan yang ber-AC, tempat yang nyaman dan bersih tidak seperti kantor kami sebelumnya. Kantor Malacca di Jember sebelumnya ada di jalan Hayam Wuruk sekarang pindah disini dengan fasilitas yang lebih baik dan menunjang pekerjaan, selain faktor tersebut pimpinan kami juga orangnya baik komunikasinya dengan karyawan sering memberikan masukan dan motivasi sehingga bisa membuat karyawan lebih semangat bekerja”<sup>80</sup>

### **C. Pembahasan Temuan**

Mengacu pada hasil observasi, wawancara, dokumentasi serta analisa dan mengacu pada fokus masalah maka disini peneliti akan membahas temuan-temuan dilapangan.

#### **1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan Manajer perusahaan PT.**

##### **Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember**

Melihat dari hasil pengamatan dan wawancara dari beberapa karyawan yang dilakukan di perusahaan PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember bahwasannya pemimpin perusahaan ini dalam memimpin perusahaan sering sekali memberikan motivasi dan mengarahkan pegawai untuk mengutamakan kepentingan perusahaan untuk memberikan yang terbaik kepada nasabah agar mereka tidak kecewa. Pemimpin yang dipimpin oleh seorang Manajer ini selalu berupaya untuk memberi masukan kepada karyawannya agar bekerja lebih

---

<sup>80</sup> ibid

baik dan menghargai waktu, mendengarkan keluhan nasabah, mengingatkan nasabah jika polisnya habis dan bekerja sesuai target.

## **2. Cara Pemimpin memberikan motivasi kepada karyawannya agar semangat dalam bekerja**

Ada dua jenis motivasi yang diberikan oleh Manajer perusahaan PT. Malaca Trust Wuwungan Insurance Jember, yaitu secara motivasi yang diberikan secara langsung dan tidak langsung. Motivasi yang diberikan secara langsung dilakukan dengan menggunakan pendekatan persuasif kepada masing-masing pribadi karyawan untuk menyampaikan motivasi, selain itu jika ada rezeki lebih pemimpin juga mentraktir karyawannya namun lebih sering memotivasi secara lisan .

Untuk motivasi secara tidak langsung pemimpin perusahaan menyediakan tempat ruangan yang nyaman agar pegawai lebih semangat dalam bekerja, selain itu kantor juga dilengkapi fasilitas yang cukup memadai untuk menunjang kelancaran pekerjaan karyawan.

IAIN JEMBER

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil dari penelitian lapangan yang mengacu pada hasil observasi, wawancara, dokumentasi, analisa data yang telah dilakukan serta mengacu pada fokus penelitian, maka disini peneliti akan membahas temuan-temuan selama penelitian di PT. Malacca Trust Wuwungan Insurace Jember. Berikut kesimpulan dari hasil penelitian dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Memotivasi Karyawan Pada Perusahaan Asuransi PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Cabang Jember” dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

#### **A. Kesimpulan**

1. Gaya kepemimpinan yang di terapkan pada perusahaan asuransi PT.

Malacca Trust Wuwungan Insurace Jember inilebih mengarah pada gaya kepemimpinan transformasional yang mana seorang pemimpin selalu berusaha memotivasi karyawannya, mengubah lingkungan kerja yang lebih baik dari sebelumnya dan mengarahkan karyawannya agar tidak mementingkan kepentingan pribadi diatas kepentingan perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan.

2. Pada motivasi yang diberikan oleh pemimpin perusahaan terhadap karyawannya, Manajer perusahaan melakukan pendekatan persuasif kepada peribadi mereka tentang masalah pribadi mereka yang membuat semangat mereka menurun. Motivasi yang diberikan secara langsung lebih sering dilakukan dengan cara lisan daripada memberikan hadiah kepada

karyawan. Sedangkan untuk motivasi secara tidak langsung pemimpin perusahaan menyediakan fasilitas yang menunjang kelancaran kerja karyawan agar mereka lebih semangat dalam bekerja misalnya tersediaya sarana dan prasana kantor yang lengkap. Sedangkan faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan berasal dari dalam diri mereka dan dari lingkungan, kedua faktor ini sangat berpengaruh terhadap semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil analisa yang telah disajikan, maka selanjutnya penulis menyampaikan saran-saran yang dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang disampaikan peneliti:

1. Dalam gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan sudah cukup baik dalam memimpin karyawan hanya perlu dipertahankan. Selain itu keberadaan pemimpin di lingkungan kerja juga perlu untuk mengawasi kerja staff bawahannya karena sering kali pemimpin jarang berada pada tempat kerja.
2. Untuk cara memotivasi yang diberikan kepada karyawannya sudah baik yaitu dengan cara memotivasi secara langsung dan tidak langsung, namun alangkah baiknya jika pemimpin dalam memberikan motivasi secara langsung tidak hanya sering memberikan secara lisan karena motivasi secara lisan sudah sering dilakukan oleh siapapun dan terkesan biasa saja,

namun juga harus sering memberikan reward agar karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. *Kepemimpinan dan Kerjasama Tim* (Jakarta: Mitra Kencana Media).
- Asmara, Husna. 2017. *Kepemimpinan Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta).
- Astiti, Nur Restiani. 2014. “Analisis Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Lava-Lava Ostel dan Resto Probolinggo”. (Skripsi: Universitas Muhammadiyah Jember).
- Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta Cetakan Kedua).
- [digilib.unila.ac.id/15583/14/BAB%20II.pdf](http://digilib.unila.ac.id/15583/14/BAB%20II.pdf) Di Akses Pada Hari Selasa 03 Maret 2020 Pukul 19.33 WIB.
- Fadilah, Qiqi. 2016. “Peran Pimpinan Dalam Memotivasi Karyawan Guna Peningkatan Prestasi Kerja di BRI Syariah KCP Genteng”, (Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Jember).
- Fahmi, Irham. 2018. *Pengantar Ilmu Kepemimpinan* (Depok:PT. Raja Grafindo Persada)
- <file:///C:/Users/ACC.com/AppData/Local/Temp/145994-ID-analisis-gaya-kepemimpinan-dalam-meningk.pdf> Di Akses Pada Tanggal 28 November 2019 Pukul 19.04 WIB.
- [http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jurnal akuntansi/article/viewFile/13650/12520](http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jurnal_akuntansi/article/viewFile/13650/12520) Di Akses Pada Hari Kamis 28 November 2019 Pukul 14.15 WIB.
- Insan, Nur. 2019. *Kepemimpinan Transformasional Suatu Kajian Empiris di Perusahaan*, (Bandung: Alfabeta).
- Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada).
- Masruroh, Ana. 2013. , “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. PG Candi Baru Sidoarjo”, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang).
- Mazida, Arfenilia. 2014. “Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan”,(Studi pada PT. PLN Persero area Jember), (Skripsi: Universitas Muhammadiyah Jember).



- Nurlia, Rohmah. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Al-Ijarah Finance Lampung", (Skripsi: Universitas Islam Negeri Intan Lampung).
- Nouthouse, Peter G. 2013. Peter G. Nourthouse, *Kepemimpinan teori dan Praktek Edisi Keenam*, (Jakarta: Permata Puri Media).
- Praja, Moehamad Nindyarto Laksmana. 2012. "Peran Manajer Sebagai pemimpin Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pada PT. Prudential Life Assurance", (Skripsi: Universitas Diponegoro).
- Prawirosentono, Suryadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja Dan Motivasi Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE).
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Erlanga).
- Sagala, Saiful. 2018. *Pendekatan dan Model Kpemimpinan*, (Jakarta: Prenamedia Grup).
- Saifullah. 2012. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah", (Skripsi: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru).
- Siagian, Sondang P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rineka Cipta).
- Suwatno. 2019. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Jakarta: Bumi Aksara).
- Tim Penyusun IAIN Jember. 2016. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: IAIN Jember Press).
- Tornado, Randy Mars. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Tree Hotel di Makassar", (Skripsi Universitas Hasanuddin Makassar).
- Wijono, Sutarto. 2018. *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. (Jakarta: Prenamedia Grup).
- Yukl, Garry. 2015. *Kepemimpinan dalam Organisasi Edisi Ketujuh*, (Jakarta: Permata Puri Media).
- Yulianita, Arini. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo", (Skripsi: Universitas Muhammadiyah Sidoarjo).

## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Edhy Tania Fibrianti

NIM : E20161104

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Institusi : IAIN Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "*Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Memotivasi Karyawan Pada Perusahaan Asuransi PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Cabang Jember*" adalah hasil penelitian/karya saya sendiri.

Bagian atau data tertentu yang saya peroleh dari perusahaan atau lembaga dan atau saya kutip dari hasil karya orang lain telah saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah.

Jember, 02 September 2020

Saya yang menyatakan



**Edhy Tania Fibrianti**

NIM. E20161104

# IAIN JEMBER

## MATRIK PENELITIAN

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode penelitian	Fokus Masalah
Analisis Gaya Kepimpinan Dalam Memotivasi Semangat Karyawan Pada Perusahaan Asuransi PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember	<ol style="list-style-type: none"> <li>PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember</li> <li>Gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan</li> <li>Teori kepemimpinan dan Motivasi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Profil singkat</li> <li>Kegiatan usaha</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Sejarah singkat</li> <li>Visi dan misi</li> <li>Struktur organisasi</li> <li>Melayani pengajuan klaim</li> <li>Melayani perpanjangan premi asuransi</li> <li>Melayani pengajuan polis asuransi</li> <li>Gaya kepemimpinan transformasional</li> <li>Bentuk motivasi langsung</li> <li>Bentuk motivasi tidak langsung</li> <li>Teori kontingensi Fidler</li> <li>Teori situasional Harsey dan Blanchard</li> <li>Teori kepemimpinan Yetton dan Vroom</li> <li>Path Goal Theory of</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Informan:               <ol style="list-style-type: none"> <li>Pimpinan PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember</li> <li>Staff bagian administrasi PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember</li> <li>Staff bagian klaim</li> <li>Staff Marketing</li> </ol> </li> <li>Dokumentasi:               <ol style="list-style-type: none"> <li>Sejarah PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember</li> <li>Visi dan Misi</li> <li>Struktur PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance</li> </ol> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>pendekatan penelitian : kualitatif</li> <li>Jenis penelitian : field research</li> <li>Metode pengumpulan data :               <ol style="list-style-type: none"> <li>Wawancara</li> <li>Observasi</li> <li>Dokumenta si</li> </ol> </li> <li>Analisis data : penyajian data</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan PT. Malacca Trust Insurance Jember?</li> <li>Bagaimana manajer perusahaan PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember memberikan motivasi semangat kerja pada karyawannya?</li> </ol>

		<p>b. Gaya kepemimpinan</p> <p>c. Motivasi</p>	<p>Leadership</p> <p>e. Teori sifat</p> <p>a. Teori kepemimpinan karismatik</p> <p>b. Teori kepemimpinan transformasional</p> <p>c. Teori kepemimpinan transaksional</p> <p>d. Teori kepemimpinan visioner</p> <p>e. Teori kepemimpinan Melayani</p> <p>a. Teori Motivasi X dan Y Mc. Gregor</p> <p>b. Job Characteristic Model dan goal setting</p> <p>c. Expectancy Theory</p>	<p>Jember</p> <p>3. Kepustakaan:</p> <p>a. Buku</p> <p>b. Jurnal</p> <p>c. Penelitian terdahulu</p> <p>d. Internet</p>		
--	--	------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**  
Jl. Mataram No. 1 mangli, Telp. : (0331) 487550, 427005, Fax. (0331) 427005, Kode Pos : 68136  
Website : WWW.in-jember.ac.nid – e-mail : info@iain-jember.ac.id  
**J E M B E R**

Nomor : B- 190 /In.20/7.a/PP.00.9/02/2020  
Lampiran : -  
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.

Pimpinan PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember  
di-

TEMPAT

*Assalamu'alaikumWarahmatullahiWabarakatuh*

Diberitahukan dengan hormat, Mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin penelitian dengan identitas sebagai berikut:

Nama Mahasiswa : Edhy Tania Fibrianti  
NIM : E20161104  
Semester : 8  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
Prodi : Perbankan Syariah  
No Telpon : 081252727633  
Dosen Pembimbing : Muhammad Saiful Anam, M.Ag  
NIP : 197111142003121002  
Judul Penelitian : Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam  
Memotivasi Karyawan Pada Perusahaan Asuransi  
Pt. Malacca Trust Wuwungan Insurance Cabang  
Jember.

Demikian Surat Permohonan izin penelitian ini, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terimakasih.

*Wassalamu'alaikumWarahmatullahiWabarakatuh*

Jember, 25 Februari 2020

a.n. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik

Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I  
NIP. 19730830 199903 1 002

Jember, 02 April 2020

Nomor :  
Lampiran : -  
Urgensi :

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Institut Agama Islam Negeri (IAIN)  
di –  
Jember

Hal : Surat Keterangan Selesai Penelitian

Dengan hormat

Sehubungan dengan surat saudara nomor : tanggal 02 Maret 2020 perihal ijin pelaksanaan penelitian, serta beberapa proposal yang di tujukan ke PT Malacca Trust Wuwungan Insurance Cabang Jember, dengan ini diberitahukan atas nama sebagai berikut :

No.	Nama	Nim	Program Studi
1.	Edhy Tania Fibrianti	E20161104	Perbankan Syariah

Telah selesai melaksanakan penelitian untuk mengambil data sekunder di PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Cabang Jember pada tanggal 02 Maret 2020 sampai dengan 02 April 2020.

Demikian untuk di ketahui dan digunakan sebagaimana mestinya.

PT. Malacca Trust Wuwungan  
Cabang Jember



**malacca  
trust  
insurance**

Rio Perdana Pungki Setiawan, SH  
Office Manager

## JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Lokasi penelitian:

Lokasi penelitian ini dilakukan di kabupaten Jember, tepatnya pada PT. Malacca Trust Wuwungan Insurance Jember yang beralamatkan di Jl. Hayam Wuruk No. 136 kec. Kaliwates, kab. Jember.

No.	Hari/Tanggal	Uraian Kegiatan	Paraf
1.	02 Maret 2020	Memasukkan surat izin penelitian	
2.	03 Maret 2020	Menembusi surat izin penelitian (surat penelitian di acc)	
3.	13Maret 2020	Wawancara mengenai profil perusahaan dan gaya kepemimpinan yang diterapkan.	
4.	20 Maret 2020	Wawancara mengenai bagaimana cara memotivasi karyawan agar semangat dalam bekerja.	
5.	25 Maret 2020	Wawancara mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi karyawan.	
6.	02 April 2020	Pamit sekaligus membuat surat selesai penelitian.	

Jember, 5 April 2020

Mengetahui

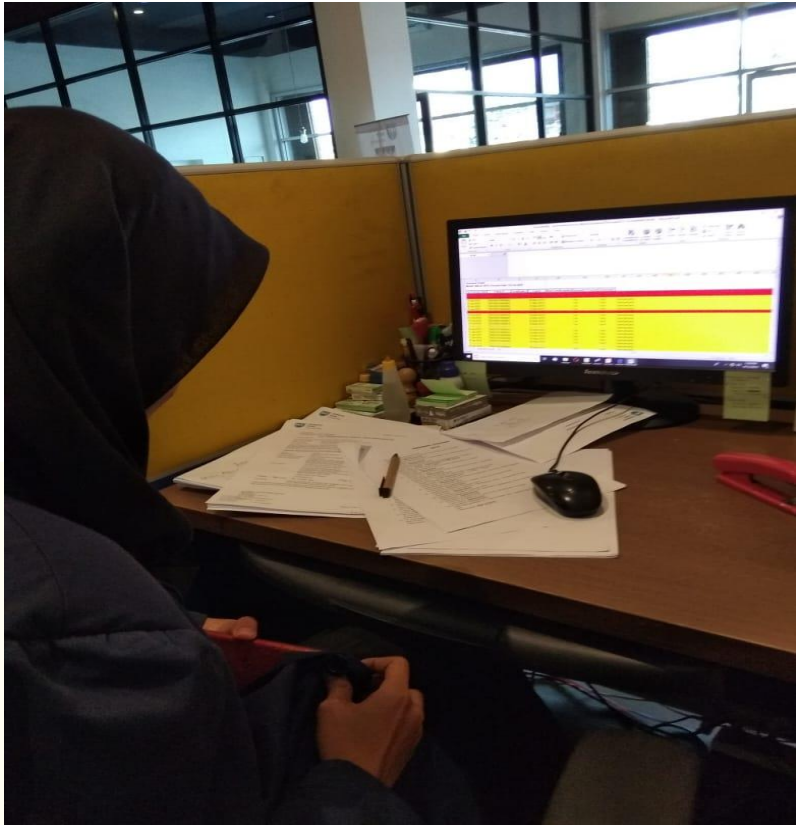

Rio Perdana Pungki Setiawan, SH

Office Manager

## DOKUMENTASI







## BIODATA PENULIS



### A. Identitas Diri

Nama : Edhy Tania Fibrianti

Tempat, tgl lahir : Jember 26 Februari 1998

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Islam

Prodi : Perbankan Syariah

Agama : Islam

Kewarganegaraan : Indonesia

Alamat : JL. Rasamala 02, no. 11 Lingkungan Krajan, Kelurahan Baratan  
Kec. Patrang Kab. Jember

### B. Riwayat Pendidikan

1. TK Dharma Wanita II (2002-2004)
2. SDN Baratan 03 Jember (2004-2010)
3. SMPN 13 Jember (2010-2013)
4. SMKN 04 Jember (2013-2016)
5. Institut Agama Islam Negeri Jember (2016-2020)