

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA

KARYAWAN PADA DIVISI ADMINISTRASI DAN KEUANGAN

PT. ASURANSI JIWASRAYA(PERSERO) JAKARTA

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Tugas Akademik
Dan Melengkapi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi (S1) Jurusan Manajemen

Disusun Oleh :
Muhammad Iqbal

06410028



JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA
2011

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Iqbal

NIM : 06410028

Jurusan/Peminatan : Manajemen/Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis dengan judul PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA DIVISI ADMINISTRASI DAN KEUANGAN PT. ASURANSI JIWasRAYA (PERSERO) JAKARTA yang dibimbing oleh Ibu Endang Tri Pujiastuti SE..MM. adalah benar merupakan hasil karya sendiri dan bukan merupakan jiplakan maupun mebgcopy sebagian dari hasil karya orang lain.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya di Jakarta pada tanggal 6 Juni 2011.

Yang menyatakan,

METERAI
TEMPEL
TEL
C39C9AAF589698532
ENAM RIBU RUPIAH
6000
Muhammad Iqbal



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Iqbal

NIM : 06410028

Program Studi : (S-1) Ekonomi

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia


Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA DIVISI
ADMINISTRASI DAN KEUANGAN PT. ASURANSI
JIWASRAYA(PERSERO) JAKARTA

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan diujikan dihadapan panitia
penguji skripsi.

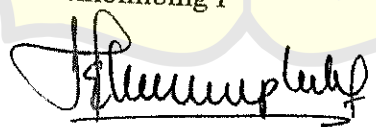
Jakarta, 21 Juni 2011

Mengetahui,


Ketua Jurusan Manajemen


(Firsan Nova, SE., MM.)

Pembimbing I

8/6/12 
(Dra. Endang Tri Pujiastuti, SE., MM.)

Pembimbing II

 8/6/12
(Firsan Nova, SE., MM.)

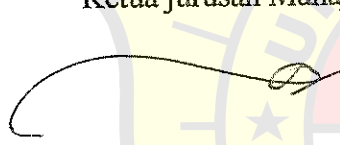
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Iqbal
NIM : 06410028
Progra studi : (S-1) Ekonomi
Konsepsi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Spsi : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA DIVISI
ADMINISTRASI DAN KEUANGAN PT. ASURANSI
JIWASRAYA(PERSERO) JAKARTA**


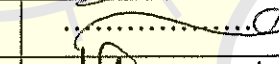

Telah diperiksa, dikaji dan diujikan dalam sidang Ujian Skripsi Sarjana tanggal
21 Juni 2011 Dengan hasil C

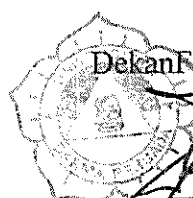
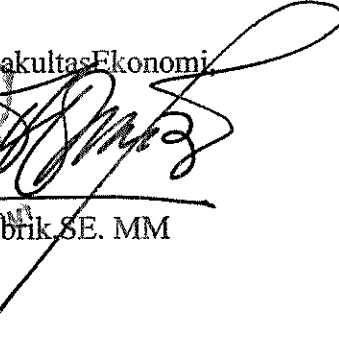
Jakarta, 21 Juni 2011

Ketua jurusan Manajemen


8/6/12
Firsan Nova
(.....)

PANITIA PENGUJI SKRIPSI

	NaPenguji	Jabatanmenguji	TandaTangan
1	Surdi, SE, MM	KetuaPenguji	
2	Fin Nova, SE, MM	AnggotaPenguji	 8/6/12
3	D Endang Tri Pujiastuti, MM	AnggotaPenguji	


Dekan Fakultas Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI
Dekan, SE, MM

ABSTRAK

NIM : 06410028, Judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA DIVISI ADMINISTRASI DAN KEUANGAN PT. ASURANSI JIWASRAYA(PERSERO) JAKARTA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada Divisi Administrasi dan Keuangan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Jakarta.

Perolehan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner yang diberikan oleh penulis kepada responden untuk diisi memiliki dua variable merupakan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan. Setelah diperoleh data dari kedua variable tersebut, maka data tersebut kemudian dihitung dengan menggunakan perhitungan yang sesuai untuk masing-masing variable tersebut. Perhitungan menggunakan rumus korelasi product moment, regresi linier sederhana dan uji t.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variable tersebut memiliki kategori yang sangat kuat. Hal ini dapat dilihat dari perolehan hasil dari korelasi sebesar 0,823. Perhitungan regresi linier sederhana menghasilkan koefisien sebesar + 0,818, yang berarti gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Jakarta khususnya di Divisi Administrasi dan Keuangan mampu memberikan perubahan yang positif kearah peningkatan motivasi kerja karyawannya. Perhitungan uji hipotesis menggunakan uji t untuk menguji signifikansi koefisien regresi yang sebesar 8,922 yang berarti lebih besar dari t table yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Jakarta Divisi Administrasi dan Keuangan.

DaftarAcuan : 1999 : 2009

Jakarta, Juni 2011

Penulis,

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA DIVISI ADMINISTRASI DAN KEUANGAN PT. ASURANSI JIWasRAYA(PERSERO) JAKARTA. Adapun penulisan skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Darma Persada. Walaupun dalam penyelesaiannya penulis banyak menemukan kendala, namun dapat teratasi dengan baik.

Dalam proses pembuatan dan penyusunan skripsi ini, penulis mendapat banyak dukungan dan bantuan, baik moril maupun materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Jombrik, SE. MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi. Berserta jajaran.
2. Firsan Nova, SE., MM., selaku Ketua Jurusan Manajemen.
3. Endang Tri Pujiastuti selaku dosen pembimbing yang bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
4. Seluruh dosen Manajemen Universitas Darma Persada yang telah memberikan ilmunya yang berharga kepada penulis selama kurang lebih 4 (empat) tahun ini.
5. Seluruh staf dan karyawan Tata Usaha (TU) Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada: Mba Lies, Mba Puji, Mas Mar, Mas Djum, dan Pak Hartono. Terima kasih banyak atas doa, dukungan, dan bantuan yang diberikan selama ini.
6. Bpk. Sutriyanto selaku Kepala bagian Administrasi dan Keuangan PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Jakarta.

7. Seluruh karyawan PT Asuransi Jiwasraya (Persero) khususnya Divisi Administrasi dan Keuangan yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner. Penulis mengucapkan terima kasih.
8. *My Beloved Family*: Ayah dan Mama yang paling penulis sayangi, yang selalu memberikan kasih sayang dan perhatian yang takkan pernah lekang dimakan waktu. Terima kasih untuk semua fasilitas yang disediakan dalam proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih untuk 2 saudara penulis (Mas Bagus dan Mba Nurul) yang selalu memberikan dukungan dan pengertiannya selama ini. Serta tidak ketinggalan kedua om sama tante saya yang baik (Om lukma dan tanteyuni) yang bersedia meminjamkan laptop dalam penyusunan skripsi ini. *Thanks a lot untuk semuanya...I love you all.*
9. Temanseperjuangan, Mas Ambon (Stenis), Mate 1 Tika, Mate 2 Mia (Rizki Mia), Reza. *I love u all. Thanks for all the laugh, tears, and joy we've spent together.* Ternyata, perjuangan kita selama ini tidak sia-sia. *I won't forget u all!*
10. Sahabat Sejati: Age (Ahmad Widya), nana (Ellena), Mamank (Panca), Iam (Fikri), Pecong (Ferry), Tong Ili (Padil). Terima kasih atas semua bantuan, dukungan, dan semangat yang telah diberikan oleh kalian semua.
11. Kakak-kakak senior tercinta: Bang Gomet (Ferri), Bang Nico (Elnino) terimakasih atas ilmu dan semangat ya. *Thank you so much.*
12. Seluruh teman-teman S1 Manajemen 2006 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. *Thanks a lot for all moments that we've spent together!*
13. Adik-adik junior, khususnya Manajemen dan Akutansi. Terima kasih atas doa dan dukungannya. *Nice to know you all!!*
14. Pihak-pihak lain yang telah turut membantu namun tidak sempat disebutkan satu persatu. *Thank you...Thank you... A huge thank you....*

Dengan kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan, baik dari segi isi maupun cara penyajiannya mengingat keterbatasan pengetahuan yang penulis miliki. Oleh karena itu penulis berharap akan kritik dan saran yang nantinya dapat menyempurnakan skripsi ini.

Akhir kata dari penulis semoga penulisan ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Jakarta, Juni 2011

Muhammad Iqbal



DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL SKRIPSI	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Pembatasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	6
E. Kegunaan Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Manajemen	7
1. Pengertian Manajemen	7
2. Pengertian MSDM	9
3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11

B. Kepemimpinan	14
1. Pengertian Kepemimpinan	14
2. Fungsi Kepemimpinan	16
3. Peranan Kepemimpinan	16
4. Model Kepemimpinan	18
5. Teori Tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan	23
C. Motivasi Kerja	24
1. Pengertian Motivasi Kerja.....	24
2. Tujuan Pemberian Motivasi	26
3. Teori – Teori Motivasi	27
4. Motivasi Dalam Kewenangan Kepemimpinan	33
5. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	35
6. Kerangka Pemikiran	38

BAB III METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian	39
1. Waktu Penelitian.....	39
2. Tempat Penelitian	39
B. Sumber Data	39
1. Data Primer.....	39
2. Data Sekunder.....	40
C. Populasi dan Sampel	40
1. Populasi.....	40

2. Sampel	40
D. Metode dan Teknik Pengumpulan Sampel	41
1. Studi Kepustakaan	41
2. Penelitian Lapangan.....	41
a) Interview.....	41
b) Questioner.....	41
E. Metode Pengolahan dan Analisis Data	42
1. Analisis Koefisien Korelasi Product Moment	43
2. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	45
3. Uji Hipotesis	46
F. Definisi Operasional Variabel	47

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

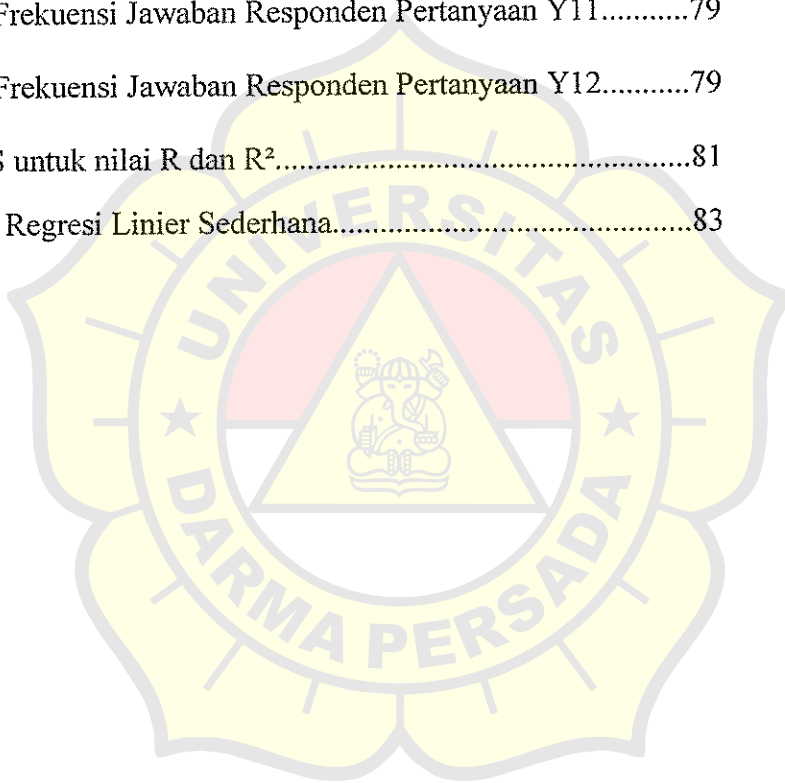
A. Gambaran Umum Perusahaan	48
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	48
2. Visi dan Misi Jiwasraya.....	51
a. Visi Jiwasraya.....	51
b. Misi Jiwasraya.....	51
3. Core Values Jiwasraya.....	52
4. Struktur Organisasi.....	53
5. Pemegang Saham.....	55

B. Analisis Kuantitatif Hasil Penelitian.....	55
1. Karakteristik / Responden.....	55
a. JenisKelamin.....	55
b. Umur.....	56
c. Tingkat pendidikan.....	57
2. Tanggapan Responden tentang hasil Penelitian.....	57
a. Analisis Kuesioner Gaya Kepemimpinan.....	57
b. Analisis Kuesioner Motivasi kerja Karyawan.....	71
3. Analisis kuantitatif Hasil Penelitian.....	81
a. Analisis Koefisien Korelasi Product Moment.....	81
b. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	82
c. Uji Hipotesis.....	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	85
B. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	88
RIWAYAT HIDUP	90
LAMPIRAN-LAMPIRAN	91

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Interval Koefisien Korelasi.....	44
Tabel 2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 3	Distribusi Responden Berdasarkan Umur.....	56
Tabel 4	Distribusi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	57
Tabel 5	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pertanyaan X01.....	58
Tabel 6	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pertanyaan X02.....	59
Tabel 7	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pertanyaan X03	60
Tabel 8	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pertanyaan X04	61
Tabel 9	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pertanyaan X05	62
Tabel 10	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pertanyaan X06.....	63
Tabel 11	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pertanyaan X07	64
Tabel 12	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pertanyaan X08.....	65
Tabel 13	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pertanyaan X09.....	66
Tabel 14	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pertanyaan X10.....	67
Tabel 15	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pertanyaan X11	68
Tabel 16	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pertanyaan X12	69
Tabel 17	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pertanyaan Y01.....	71
Tabel 18	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pertanyaan Y02	72
Tabel 19	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pertanyaan Y03.....	72
Tabel 20	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pertanyaan Y04	73
Tabel 21	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pertanyaan Y05	74

Tabel 22	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pertanyaan Y06	74
Tabel 23	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pertanyaan Y07	76
Tabel 24	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pertanyaan Y08.....	77
Tabel 25	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pertanyaan Y09.....	77
Tabel 26	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pertanyaan Y10	78
Tabel 27	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pertanyaan Y11.....	79
Tabel 28	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Pertanyaan Y12.....	79
Tabel 29	Hasil SPSS untuk nilai R dan R ²	81
Tabel 30	Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	83



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Hierarki Kebutuhan Maslow	29
Gambar 2	Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 3	Struktur Organisasi.....	54
Gambar 4	Kurva Uji T.....	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian.....	91
Lampiran 2	Lembar Bimbingan	97
Lampiran 3	Surat Keterangan Riset.....	98
Lampiran 4	Surat Keterangan Ijin Riset.....	99
Lampiran 5	Tabulasi Data Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja.....	100
Lampiran 6	Output Data SPSS	102
Lampiran 7	Nilai – Nilai Tabel Referensi.....	109

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan berubah jaman, perusahaan-perusahaan pun terus membenahi diri mempersiapkan segala konsekuensi menghadapi era globalisasi ini, salah satunya dengan memberi motivasi kerja pada karyawan, karena motivasi kerja dapat mempengaruhi mutu dan kualitas output dari perusahaan itu. Motivasi kerja para karyawan perlu di cermati secara sistematis perkembangannya, dan juga memerlukan perhatian dari atasan perusahaan itu sendiri, sehingga dapat meningkatkan perilaku kerja karyawan, dan jika motivasi kerja karyawan tidak diperhatikan, maka perilaku kerja karyawan akan menurun. Disinilah peran atasan diperlukan dalam memimpin karyawannya dalam bekerja, karena kinerja (*performance*) adalah hasil dari interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (*abilities*), dan peluang (*opportunities*).

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam sebuah perusahaan karena manajemen sumber daya manusia memiliki peranan dalam mengatur karyawan untuk mencapai hasil yang optimal. Pengaturan tersebut meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian

tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan dan kepuasan karyawan.

Salah satu hal yang sangat penting yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia dalam mengatur tenaga kerja agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan adalah dengan cara peningkatan kualitas sumber daya manusia yang salah satunya dengan cara penerapan gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah salah satu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi yang merupakan posisi kunci, karena kepemimpinan berperan sebagai penyelar dalam proses kerja sama antara pimpinan dengan karyawan dalam perusahaan, sehingga pemimpin harus dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja dengan baik dan dapat mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan tercapai.

Keberhasilan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan ditentukan oleh tiga faktor utama. Pertama, karyawan harus memiliki kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan yaitu suatu kemampuan yang merupakan kombinasi dari kemampuan alami yang dibangun melalui pendidikan dan latihan. Kedua, karyawan harus mempunyai alat yang tepat untuk pekerjaan. Ketiga, karyawan harus memiliki dorongan atau motivasi untuk melakukan pekerjaan.

Walaupun perusahaan telah memiliki karyawan yang berdasarkan pada kemampuannya, telah dilengkapi dengan latihan yang relevan disertai dengan peralatan yang tepat, akan tetapi motivasi juga harus dipertimbangkan agar hasil kerja menjadi lebih optimal.

Tenaga kerja menghadapi banyak kegiatan yang mempunyai daya tarik yang sama. Daya tarik kegiatan ini sangat besar dan merupakan hasil yang besar. Karyawan yang memiliki motivasi kerja maka karyawan memerlukan orang lain untuk mendorong agar bekerja. Sistem nilai pribadi (*personal value system*) mereka memprioritaskan kegiatan-kegiatan lain dalam kehidupan. Satu hal yang dapat mendukung motivasi kerja karyawan adalah pemimpin. Pemimpin perlu mengenali sasaran-sasaran yang bernilai tinggi dari karyawannya agar dapat membantu karyawan untuk mencapai tujuan yang optimal, dan dengan demikian berarti pimpinan telah memotivasi karyawannya.

Motivasi adalah hasil dari interaksi antara individu dengan situasi di perusahaan. Setiap individu memiliki pembangkit motivasi dasar dan tingkat motivasi yang berbeda-beda, di dalam waktu yang berbeda pula. Adapun definisi motivasi itu sendiri menurut Stephen P. Robbins (2001:155) adalah sebuah proses yang mempengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan berusaha individu ke arah pencapaian tujuan.

Demikian halnya dengan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Jakarta sebagai perusahaan asuransi telah menyadari pentingnya mengelola sumber daya yang ada dengan baik untuk bisa terus meningkatkan efektivitas dan efisiensinya.

PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Jakarta juga menyadari akan pentingnya sumber daya manusia yang ada sebagai elemen terpenting perusahaan, maka untuk mengelola sumber daya ini perusahaan telah memberikan perhatian khusus pada masalah kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis terhadap beberapa karyawan, ditemukan beberapa karyawan mengharapkan pemimpin yang bisa berperilaku supportif, yang mempercayai dan mendukung bawahan dalam ide dan aktivitas sehari-hari. Sementara itu, karyawan lainnya mengharapkan pemimpin yang bisa berperilaku secara langsung yang akan memberi banyak pengarahan spesifik mengenai cara penyelesaian tugas dan yang akan menetapkan standar penyelesaian tugas. Kesesuaian antara kepemimpinan yang diterapkan dengan apa yang diharapkan bawahan menjadi suatu masalah yang harus diperhatikan karena dapat meningkatkan atau mengurangi motivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti pentingnya kepemimpinan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat motivasi karyawan. Oleh karena itu judul dalam penelitian ini adalah:

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Divisi Administrasi dan Keuangan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Jakarta”.

B. Pembatasan Masalah

Agar tujuan permasalahan dapat terfokus secara jelas dan lebih terarah, maka penulis melakukan pembatasan masalah dengan ruang lingkup penelitian sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan dibatasi oleh indikator-indikator antara lain gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan kendali bebas.
2. Motivasi dibatasi oleh indikator-indikator antara lain: faktor intern dan faktor ekstern.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan penulis, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Divisi Administrasi dan Keuangan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Jakarta?
2. Bagaimana pelaksanaan pemberian motivasi kerja karyawan pada Divisi Administrasi dan Keuangan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Jakarta?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada Divisi Administrasi dan Keuangan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Jakarta ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berikut berdasarkan pada perumusan masalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Divisi Administrasi dan Keuangan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Jakarta.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan yang diberikan pada Divisi Administrasi dan Keuangan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan pada Divisi Administrasi dan Keuangan di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Jakarta.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian diharapkan berguna bagi perusahaan sebagai informasi atau masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan penerapan gaya kepemimpinan dan pemberian motivasi kerja karyawan pada masa sekarang dan masa yang akan datang di PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Jakarta.
2. Karya ilmiah ini dapat dijadikan acuan atau masukan untuk penelitian selanjutnya.
3. Untuk memenuhi salah satu persyaratan tugas akhir guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi jurusan Manajemen di Universitas Darma Persada.