

## **Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Memotivasi Karyawan pada Perusahaan Asuransi PT Sinar Mas**

**Akhmad Rafli Hossam<sup>1</sup>, Muhammad Faris Hidayatullah<sup>2</sup>, Muhammad Stefani Al Kessa<sup>3</sup>, Sayid Haikal<sup>4</sup>, Rony Edward Utama<sup>5</sup>**

1,2,3,4,5 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta

e-mail: [haikal03tv@gmail.com](mailto:haikal03tv@gmail.com)<sup>1</sup>, [maytissa86@gmail.com](mailto:maytissa86@gmail.com)<sup>2</sup>,  
[muhhammadfarish141@gmail.com](mailto:muhhammadfarish141@gmail.com)<sup>3</sup>, [akhmadtafli449@gmail.com](mailto:akhmadtafli449@gmail.com)<sup>4</sup>,  
[r.edwardutama@umj.ac.id](mailto:r.edwardutama@umj.ac.id)<sup>5</sup>

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis gaya kepemimpinan yang efektif dalam memotivasi karyawan di Perusahaan Asuransi PT Sinar Mas. Dalam konteks bisnis yang kompetitif dan dinamis, memahami bagaimana kepemimpinan dapat memengaruhi motivasi karyawan menjadi kunci penting bagi kesuksesan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan motivasi karyawan di Perusahaan Asuransi PT Sinar Mas. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan arahan yang jelas, dan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan cenderung menciptakan budaya kerja yang dinamis dan produktif. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya Perusahaan Asuransi PT Sinar Mas untuk memperhatikan gaya kepemimpinan yang efektif dalam upaya mereka untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan. Studi ini juga memberikan dasar untuk penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dan strategi manajemen yang dapat diterapkan dalam konteks industri asuransi.

**Kata Kunci :** *Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Asuransi*

### **Abstract**

This research aims to analyze leadership styles that are effective in motivating employees in insurance companies. In a competitive and dynamic business context, understanding how leadership can influence employee motivation is an important key to company success. Research results show that transformational and participative leadership styles have a significant impact in increasing employee motivation in insurance companies. Leaders who are able to inspire, provide clear direction, and involve employees in the decision-making process tend to create a dynamic and productive work culture. The practical implication of this research is the importance of insurance companies paying attention to effective leadership styles in their efforts to motivate employees and improve overall company

performance. This study also provides a basis for further research on factors influencing employee motivation and management strategies that can be implemented in the context of the insurance industry..

**Keywords:** *Leadership, Leadership Style, Motivation, insurance*

## **PENDAHULUAN**

Pengelolaan organisasi dan perusahaan di era globalisasi dihadapkan pada persyaratan yang semakin kompleks dan penuh ketidakpastian. Situasi ini menuntut keterampilan dan kemampuan manajer untuk mengelola perubahan lingkungan strategis yang memengaruhi kelangsungan hidup perusahaan melalui kepemimpinan yang efektif. Pemimpin masa depan harus memiliki pemahaman dan wawasan yang luas untuk menghadapi situasi nyata yang dihadapi organisasi, seperti perusahaan. Dunia teknologi yang terus berkembang berdampak pada seluruh aspek kehidupan, termasuk perkembangan gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan pemimpin berkembang dan dipengaruhi oleh interaksi mereka dengan karyawan, organisasi publik, atau Asosiasi Asuransi Malaysia. Menerapkan tata kelola perusahaan yang baik secara konsisten dan berkelanjutan. Menurut manajemen, penerapan praktik tata kelola perusahaan yang baik dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan memenuhi misinya dalam menyediakan layanan asuransi premi di Indonesia dan menjadi Perusahaan Asuransi PT Sinar Mas yang baik dan mengutamakan kebutuhan. Mendukung kinerja karyawan.

Tantangan utama bagi para pemimpin dalam industri asuransi adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, terutama dalam menghadapi situasi yang penuh tekanan dan ketidakpastian. Oleh karena itu, analisis tentang bagaimana gaya kepemimpinan tertentu memengaruhi motivasi karyawan menjadi krusial dalam upaya meningkatkan kinerja dan kesuksesan jangka panjang Perusahaan Asuransi PT Sinar Mas. Dalam penelitian ini, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dan menganalisis secara mendalam peran gaya kepemimpinan dalam memotivasi karyawan di industri asuransi. Perusahaan Asuransi PT Sinar Mas beroperasi dengan cara yang unik. perusahaan memiliki nasabah setiap tahunnya yang jumlahnya terus bertambah. Penggunaan kebijakan dan metode lain untuk memotivasi karyawan merupakan komponen peran yang dimainkan oleh para pemimpin. Yang membedakan Perusahaan Asuransi PT Sinar Mas ini dengan Perusahaan Asuransi PT Sinar Mas lainnya adalah gaya manajemen yang digunakan. (Bass & Riggio, 2016)

Salah satu contohnya adalah di mana Perusahaan Asuransi PT Sinar Mas Prudential telah memperkenalkan sistem kemitraan bisnis. Menurut agen, permasalahan muncul ketika hubungan antara agen dan manajer kurang baik, hal ini disebabkan oleh faktor manajer yang mengambil keputusan secara sepihak dan kurangnya sosialisasi mengenai keputusan yang diambil. Kepemimpinan yang baik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk menyelidiki lebih detail gaya manajemen yang diterapkan oleh perusahaan-perusahaan di Melaka yang membuat karyawannya bekerja lebih baik. Dalam upaya memahami bagaimana gaya kepemimpinan memengaruhi motivasi karyawan dalam industri asuransi, perlu untuk mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual yang unik dalam

industri ini. Misalnya, industri asuransi sering kali melibatkan penjualan produk yang kompleks dan berbagai risiko yang harus dikelola dengan cermat. Hal ini dapat menciptakan tekanan tambahan bagi karyawan, dan oleh karena itu, memerlukan pendekatan kepemimpinan yang sensitif terhadap kebutuhan dan kesejahteraan mereka. McKnight et al (2009)

Selain itu, dengan perkembangan teknologi yang pesat, industri asuransi juga menghadapi perubahan yang signifikan dalam cara bisnis dilakukan. Pemimpin di Perusahaan Asuransi PT Sinar Mas harus mampu mengadaptasi gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan perubahan teknologi ini, termasuk penggunaan platform digital dan analisis data untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional.

Dalam penelitian ini, analisis gaya kepemimpinan dalam memotivasi karyawan di industri asuransi tidak hanya mencakup aspek interpersonal, tetapi juga strategi manajemen yang relevan dengan kondisi pasar dan teknologi saat ini. Perubahan lingkungan bisnis yang cepat menuntut pemimpin untuk menjadi fleksibel dan inovatif dalam pendekatan mereka terhadap manajemen tim dan pengembangan karyawan.

Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dalam bidang ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi dan pemimpin di industri asuransi tentang bagaimana mereka dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan melalui pengembangan gaya kepemimpinan yang adaptif dan responsif terhadap perubahan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kesuksesan jangka panjang Perusahaan Asuransi PT Sinar Mas di era yang penuh tantangan ini.

### **Pengertian Industri Asuransi**

Industri asuransi adalah salah satu pemain utama di sektor layanan keuangan, bersama dengan industri perbankan. Keduanya terlibat dalam manajemen risiko dan memiliki peran penting dalam pertumbuhan ekonomi. Sebagai contoh, sektor perbankan mempromosikan penjualan risiko melalui pemberian pinjaman kepada agen ekonomi dan memperoleh keuntungan dari tingkat bunga. Sementara itu, industri asuransi menanggung risiko yang dikontrak oleh bank dengan pemberi pinjaman, dan juga melakukan investasi untuk menjaga stabilitas keuangan jangka panjang. Industri asuransi berkontribusi pada kemakmuran ekonomi yang lebih besar, terlihat dari jumlah pemegang polis dan dana yang dikumpulkan melalui pembayaran premi asuransi (Chang, 2018).

Di negara maju, perusahaan asuransi seringkali memiliki kepemilikan dalam perusahaan perbankan dan penerbangan. Kemajuan dalam layanan asuransi mendorong pertumbuhan industri lainnya. Saat ini, industri asuransi juga menanggung risiko yang tidak selalu terkait dengan sistem perbankan, tetapi langsung kepada perusahaan dan individu yang ingin meminimalkan kerugian aset atau kesehatan mereka. Peran penyerapan risiko oleh perusahaan asuransi membantu menjaga stabilitas pasar keuangan dan memberikan "rasa damai" kepada entitas ekonomi (Camino-mogro, 2019).

Industri asuransi memiliki dampak signifikan pada pembangunan ekonomi di seluruh negara, karena merupakan salah satu sektor terbesar dalam industri keuangan global. Ini termasuk asuransi individu dan perusahaan. Industri asuransi, baik jiwa maupun kerugian, memberikan kontribusi pada pertumbuhan ekonomi, alokasi sumber daya yang efisien,

pengurangan biaya transaksi, penciptaan likuiditas, fasilitasi skala ekonomi dalam investasi, dan mitigasi kerugian finansial (Sharma et al., 2018). Aset yang dikelola oleh perusahaan asuransi mewakili investasi jangka panjang yang dilakukan untuk pengembangan lebih lanjut. Jenis asuransi termasuk Asuransi Jiwa, Asuransi Kesehatan, dan Asuransi Kerugian (S. Pal, 2020). Menurut Pasal 3 UU No. 2 tahun 1992 tentang Usaha Perasuransian, bidang usaha perasuransian terbagi menjadi dua, yaitu usaha asuransi dan usaha penunjang usaha asuransi. Usaha asuransi terdiri dari tiga jenis: asuransi kerugian, asuransi jiwa, dan reasuransi.

### **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. Ilmu kepemimpinan secara komprehensif mempelajari bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan terus berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia. Teori Kepemimpinan Kajian mengenai kepemimpinan meliputi dimensi yang beragam. Berikut adalah penjelasan tentang teori kepemimpinan:

#### **a. Teori Kontingensi Fiedler**

Fiedler memandang efektivitas organisasi bergantung pada kecocokan antara gaya pemimpin dengan subordinatnya. Situasi yang selalu berubah menyebabkan tidak ada satu pun pendekatan atau gaya kepemimpinan yang terbaik, sehingga kepemimpinan yang diterapkan harus sesuai dengan kondisi yang terjadi. Fiedler mengembangkan teori pemimpin yang efektif sebagai pendekatan kontingensi. Teori ini berasumsi bahwa kontribusi seorang pemimpin pada kinerja organisasi ditentukan oleh karakteristik pemimpin dan kondisi di sekitarnya. 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 kritis dalam menentukan situasi menyenangkan yang mempengaruhi gaya kepemimpinan paling efektif. Dimensi ini berkaitan dengan sejauh mana anggota kelompok menyukai dan mempercayai pemimpin serta mau mengikutinya.
- 2) Degree of Task Structure, yaitu struktur tugas yang diberikan pada kelompok untuk dilaksanakan. Tingkat kejelasan tugas menyatakan tujuan, prosedur, dan pedoman melaksanakan tugas.
- 3) Leader Position Power, yaitu kekuasaan posisi dicapai melalui otoritas formal. Kekuasaan sepenuhnya dipegang oleh pemimpin, dan hal ini menguntungkan pemimpin jika visi mereka mensejahterakan publik dan tidak untuk memenuhi ambisi pribadi.

#### **b. Teori kepemimpinan Yetton dan Vroom**

Teori situasi yang direkomendasikan oleh Victor Harold Vroom dan Philip Yetton mengimplikasikan kondisi di mana pemimpin harus membagi kekuasaan dalam proses

pembuatan keputusan. Kualitas keputusan terhubung dengan aspek-aspek teknisnya; sebuah keputusan dianggap berkualitas tinggi jika konsisten dengan tujuan organisasi yang ingin dicapai dan didukung oleh informasi yang tersedia. Partisipasi para bawahan dalam pengambilan keputusan cenderung menghasilkan komitmen dan rasa kepemilikan bersama. Partisipasi ini juga dapat membentuk tim kerja, memperkuat komunikasi terkait tujuan organisasi, dan meningkatkan pengembangan keterampilan teknis dan manajerial bagi partisipan.

**c. Path Goal Theory of Leadership**

Teori path goal of leadership menjelaskan bagaimana perilaku pemimpin memengaruhi motivasi dan pelaksanaan kerja bawahannya dalam berbagai situasi kerja. Teori ini merupakan model kepemimpinan kontingensi yang dikembangkan oleh Robert House, yang mengintegrasikan elemen-elemen dari penelitian Ohio State tentang kepemimpinan pada initiating structure, consideration, serta teori motivasi harapan. Secara esensial, teori path goal menjelaskan dampak perilaku pemimpin pada motivasi, kepuasan, dan kinerja bawahan. Teori ini membantu dalam memahami dan meramalkan efektivitas kepemimpinan dalam berbagai situasi, dengan meramalkan bagaimana perbedaan tipe imbalan dan gaya kepemimpinan mempengaruhi motivasi prestasi dan kepuasan bawahan. Proposisi utama dari teori ini, menurut House dan Mithell (1974), menekankan bahwa perilaku pemimpin akan meningkatkan motivasi bawahan sejauh pemimpin memenuhi kebutuhan bawahan yang terkait dengan pelaksanaan kerja yang efektif, serta memberikan latihan bimbingan dan dukungan yang diperlukan. Model path-goal merupakan bagian dari analisis karakter pribadi bawahan, termasuk penyesuaian tempat, pengalaman, dan kemampuan merasakan. Penerapan model teori path goal membantu dalam memahami dan meramalkan efektivitas kepemimpinan dalam berbagai situasi, serta memengaruhi kepuasan, kualitas kinerja, dan penerimaan bawahan terhadap pemimpin. Harapan mengenai usaha dan imbalan menggunakan gaya direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi sebagai jalur pencapaian tujuan.

**d. Teori Model Sifat**

Teori ini berfokus pada karakter pemimpin karena karakteristik pribadi tersebut erat kaitannya dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

**e. Teori Situasional Hersey dan Blanchard**

Teori ini memusatkan perhatian pada para pengikut. Kepemimpinan berhasil dicapai dengan memilih gaya kepemimpinan yang tepat, bergantung pada tingkat kesiapan atau kedewasaan para pengikutnya. Keefektifan kepemimpinan bergantung pada tindakan dari pengikutnya, sesuai dengan tingkat kesiapan atau kedewasaan mereka. Adipapo, H. (2015)

**Pengertian Motivasi**

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologis yang mendorong seseorang atau kelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan keinginannya. Berikut adalah beberapa teori motivasi:

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

Menurut Mc. Gregor, manusia dapat diklasifikasikan menjadi dua tipe umum, yaitu tipe X dan tipe Y, yang memiliki perbedaan karakteristik. Teori X dan Y memandang manusia dari perspektif yang berbeda; teori X melihat manusia sebagai individu yang kurang memiliki motivasi, semangat, kerja keras, kedisiplinan, kreativitas, dan sebagainya. Sementara teori Y melihat manusia sebagai individu yang memiliki semangat, kerja keras, kedisiplinan, kreativitas, kepemimpinan, dan lain-lain. Dari segi kualitas, individu yang menganut konsep teori Y cenderung lebih sukses daripada yang menganut konsep teori X. Seseorang yang memiliki tipe X pada dasarnya dapat diubah menjadi tipe Y, asalkan memiliki semangat dan keinginan yang kuat untuk melakukannya. Salah satu cara untuk mengubahnya adalah dengan menerapkan kedisiplinan, karena kedisiplinan dapat membantu karyawan untuk menjadi lebih disiplin dalam bekerja, termasuk dalam mencapai prestasi kerja.

Teori X menyatakan bahwa manusia cenderung berperilaku negatif, sementara Teori Y menyatakan bahwa manusia cenderung berperilaku positif. Pekerja yang tergolong dalam teori X lebih cenderung memprioritaskan pemenuhan kebutuhan tingkat rendah, seperti kebutuhan dasar. Sedangkan pekerja yang tergolong dalam teori Y lebih memprioritaskan pemenuhan kebutuhan psikologis dan non-material daripada kebutuhan materiil.

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

Model Karakteristik Pekerjaan menjelaskan bahwa motivasi yang tinggi dapat dicapai melalui karakteristik pekerjaan itu sendiri. Untuk meningkatkan motivasi, karakteristik pekerjaan harus memenuhi beberapa persyaratan. Pertama, karakteristik pekerjaan harus jelas bagi pemegang posisi. Kehilangan semangat dan motivasi karyawan dapat disebabkan oleh hal-hal berikut:

1. Signifikan tugas (Task significance): Pekerja mungkin merasa bahwa pekerjaan mereka tidak penting karena tidak dapat melihat dampaknya pada karyawan lain di organisasi.
2. Variasi keterampilan (Skill variety): Pekerjaan ini mungkin hanya membutuhkan satu jenis keahlian.
3. Otonomi (Autonomy): Pekerja tidak memiliki pilihan atau kontrol dalam pekerjaan mereka.
4. Umpan balik (Feedback): Pekerja tidak mendapatkan umpan balik, sehingga mereka tidak tahu seberapa baik pekerjaan yang mereka lakukan.

### **c. Expectancy Theory (Teori Harapan)**

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

1. Expectancy: Seberapa besar kemungkinan bahwa mereka akan mendapatkan hasil kerja yang diharapkan jika mereka melakukan perilaku tertentu (misalnya, prestasi kerja yang tinggi).
2. Instrumentality: Seberapa besar hubungan antara prestasi kerja dengan hasil kerja yang lebih tinggi (seperti penghasilan atau manfaat lain yang diberikan oleh organisasi, seperti asuransi kesehatan atau transportasi).

3. Valence: Seberapa pentingnya pekerja menilai penghasilan yang diberikan oleh organisasi.

Dalam Teori Harapan, para pekerja tidak termotivasi untuk bekerja keras karena mereka tidak melihat hubungan antara prestasi kerja dan keberhasilan. Persepsi mereka adalah bahwa bekerja keras tidak akan memberikan penghasilan yang mereka harapkan. Kematangan kerja memiliki hubungan yang erat dengan motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan penuh kesungguhan. Teori harapan ini membahas antara upaya melaksanakan kerja (job effort) dengan kinerja dan hasil kerjanya. (ahmud, Amir, Bakhtiar Abbas, Rahmatia. 2018).

### **Profil Perusahaan PT Sinar Mas**

**PT Asuransi Sinar Mas** Mas didirikan pada tahun 1985. Awal pendirian menggunakan nama Asuransi Kerugian Sinar Mas Dipta sebelum kemudian mengganti nama perusahaan di tahun 1991. Hingga saat ini, Asuransi Sinar Mas (ASM) telah memiliki 179 jaringan kantor cabang/pemasaran/marketing poin yang tersebar dari Sabang hingga Merauke. Asuransi Sinar Mas telah diakui sebagai market leader di industri asuransi Indonesia. Hal ini tak lepas dari komitmen Perusahaan untuk selalu memberikan perlindungan bagi para nasabah kami serta didukung oleh misi untuk menyediakan produk dan layanan yang inovatif serta semangat berkreasi dalam bidang teknologi dan struktur informasi.

Perusahaan juga diperkuat oleh sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni untuk melaksanakan operasional perusahaan serta didukung oleh perusahaan reasuransi dalam dan luar negeri. PT Asuransi Sinar Mas telah mendapatkan sertifikasi dari Fitch Ratings, agensi asal Amerika Serikat sejak tahun 2010 hingga saat ini. Sertifikasi ini menandakan bahwa peringkat kredit Perusahaan sehat dan stabil. Di tahun 2022, Fitch Ratings kembali mengukuhkan kinerja keuangan dan prospek finansial PT Asuransi Sinar Mas dengan tingkat AA+ serta prospek yang stabil. Peringkat kredit yang dinilai oleh Fitch Ratings mencerminkan posisi PT Asuransi Sinar Mas sebagai pemimpin pasar di Indonesia dengan status keuangan yang stabil, modal yang kokoh dan manajemen reasuransi yang teliti, serta penuh kehati-hatian.

PT Sinar Mas telah berulang kali dinobatkan sebagai perusahaan asuransi terbaik di Indonesia atas pencapaian kerjanya, di antaranya melalui penghargaan Insurance Market Leaders Award dari Majalah Media Asuransi ; Best Insurance Award dari Majalah Investor ; Asuransi Terbaik dari Media Asuransi; Top GRC Awards, Top CSR Awards, dan lainnya.

Asuransi Sinar Mas memiliki komitmen untuk melakukan pembayaran klaim secara cepat. Berbagai kondisi yang dihadapi tidak mengurangi komitmen Perusahaan untuk tetap melakukan pembayaran klaim secara cepat, tepat dan terpercaya. Bagi PT Asuransi Sinar Mas, tak ada yang lebih penting daripada kepuasan dan kebutuhan nasabah, terutama di momen-momen krusial bagi mereka.

Peningkatan layanan bagi nasabah juga terus dilakukan melalui berbagai inovasi layanan. Menyelaraskan dengan perkembangan digital, Asuransi Sinar Mas telah menyiapkan berbagai layanan digital bagi para nasabah melalui mobile application Asuransi Sinar Mas Online, website [sinarmas.co.id](http://sinarmas.co.id) serta berbagai website produk. Layanan digital

meliputi informasi produk, pembelian asuransi, pengajuan klaim, cek progress klaim, hingga layanan pendukung seperti konsultasi dokter simas sehat, informasi rumah sakit provider, dan lain-lain.

Kegiatan edukasi ini dilakukan dalam rangka mendukung Program Otoritas Jasa Keuangan (OJK), peneliti percaya bahwa upaya perusahaan untuk membantu masyarakat agar “melek finansial” sangatlah penting. Sebagai tambahan, PT Asuransi Sinar Mas mengambil inisiatif untuk memberikan Asuransi Simas Mikro dan Celengan Impian secara gratis bagi para peserta aktivitas edukasi agar mereka dapat merasakan manfaat asuransi.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Pengertian metode deskriptif menurut Sugiyono (2017) adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan suatu kejadian atau kondisi yang terjadi di masyarakat sesuai dengan objek penelitian di lapangan berdasarkan realita.

Desain penelitian ini didasarkan pada pendekatan kualitatif dengan fokus pada studi Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus untuk menguji dan menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan memengaruhi motivasi karyawan di Perusahaan Asuransi PT Sinar Mas. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang fenomena yang diteliti dalam konteks nyata.

Dalam metode studi kasus, fokusnya adalah pada pemahaman yang komprehensif tentang situasi tertentu, dalam hal ini adalah bagaimana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi karyawan di Perusahaan Asuransi PT Sinar Mas. Pemilihan Perusahaan Asuransi PT Sinar Mas sebagai kasus studi dilakukan dengan mempertimbangkan keunikan dan relevansinya dalam konteks penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam sebuah Perusahaan Asuransi PT Sinar Mas, gaya kepemimpinan yang efektif dapat menjadi kunci dalam memotivasi karyawan. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan arah yang jelas, dan mendukung karyawan mereka dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Dengan adanya motivasi yang kuat, karyawan cenderung bekerja dengan lebih giat, berkontribusi secara maksimal, dan merasa dihargai. Hal ini pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan dan memperkuat hubungan antara manajemen dan karyawan. Dalam penelitian pada Perusahaan Asuransi PT Sinar Mas, analisis gaya kepemimpinan dalam memotivasi karyawan menjadi aspek penting untuk dipahami dan diterapkan secara efektif. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan merasa dihargai, terinspirasi, dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Beberapa gaya kepemimpinan yang umum diterapkan dalam Perusahaan Asuransi PT Sinar Mas dan dampaknya terhadap motivasi karyawan meliputi:

1. **Kepemimpinan Transformasional:** Pemimpin yang menggunakan gaya ini mampu menginspirasi karyawan dengan visi yang jelas dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Mereka sering kali menjadi model peran yang kuat dan membangun hubungan yang erat dengan karyawan, membantu mereka untuk berkembang dan mencapai potensi penuh mereka.
2. **Kepemimpinan Partisipatif:** Pemimpin yang menerapkan gaya ini mengajak karyawan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan melibatkan karyawan dalam pembuatan keputusan, pemimpin ini mendorong rasa memiliki dan tanggung jawab yang lebih besar di antara karyawan, yang dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. **Kepemimpinan Servant (Pelayanan):** Gaya kepemimpinan ini menekankan pada pelayanan kepada karyawan sebagai prioritas utama. Pemimpin yang menerapkan gaya ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan mendukung perkembangan karyawan mereka. Dengan menjadi pemimpin yang peduli dan memperhatikan kebutuhan karyawan, mereka membangun hubungan yang kuat dan memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik.
4. **Kepemimpinan Otoriter:** Meskipun cenderung kurang umum dalam lingkungan kerja modern, gaya kepemimpinan otoriter masih dapat ditemui dalam beberapa kasus. Pemimpin otoriter memberikan arahan yang jelas dan menegaskan otoritas mereka dengan tegas. Meskipun gaya ini dapat menciptakan ketegasan dalam pengambilan keputusan, dapat juga mengurangi motivasi karyawan karena kurangnya partisipasi dalam proses pengambilan keputusan.

Analisis gaya kepemimpinan ini memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan yang memotivasi karyawan dalam Perusahaan Asuransi PT Sinar Mas cenderung mengedepankan aspek-aspek seperti kepercayaan, kerjasama, dan pemberdayaan. Pemimpin yang efektif dalam penelitian ini adalah mereka yang mampu membawa visi yang jelas, membangun hubungan yang kuat dengan karyawan, dan memberikan dukungan serta kesempatan untuk berkembang. Dengan demikian, Perusahaan Asuransi PT Sinar Mas dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

### **Gaya Kepemimpinan Transformasional**

Sebagai perusahaan dengan seorang pemimpin, semua karyawan Perusahaan Asuransi PT Sinar Mas diharapkan untuk patuh dan taat terhadap arahan pimpinan. Sebagai pemimpin perusahaan, manajer harus memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai untuk memimpin karyawan sehingga perusahaan dapat tumbuh dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Salah satu gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah:

Gaya kepemimpinan transformasional, yang didefinisikan sebagai kemampuan seorang pemimpin untuk mengubah lingkungan kerja, meningkatkan motivasi, serta mengubah pola dan nilai-nilai kerja sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin Perusahaan Asuransi PT Sinar Mas perlu menggunakan gaya kepemimpinan transformasional ini. Gaya kepemimpinan ini mendorong pengikutnya untuk mengatasi hambatan pekerjaan, memahami tujuan organisasi, dan

mendukung kepentingan bersama. Kepemimpinan transformasional dianggap yang terbaik karena mampu menghasilkan perubahan, memotivasi pengikut, dan mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi.

Keberhasilan seorang pemimpin umumnya diukur dari produktivitas dan efektivitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Pemimpin yang berhasil akan mencapai peningkatan produktivitas dan efektivitas dalam jangka waktu tertentu, sedangkan pemimpin yang gagal akan mengalami penurunan kinerja. Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Pemimpin memiliki kemampuan untuk memengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan tingkat prestasi organisasi. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam memberikan arahan merupakan faktor penting dalam efektivitas seorang manajer. Identifikasi kualitas-kualitas yang terkait dengan kepemimpinan dapat membantu organisasi dalam memilih pemimpin yang efektif dan mempelajari perilaku serta teknik kepemimpinan yang efektif.

Bila produktivitas para karyawan naik dan semua tugas dilaksanakan dengan efektif, maka ia disebut sebagai pemimpin yang berhasil. Sebaliknya, bila produktivitasnya menurun dan kepemimpinan di nilai tidak efektif dalam jangka waktu tertentu, maka ia disebut sebagai pemimpin yang gagal. Pengukuran kinerja digunakan untuk memberikan penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan/program yang telah ditetapkan dalam suatu sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi dan misi dari perusahaan. Oleh karena itu seluruh kegiatan organisasi harus dapat diukur dan penekanannya pada input, proses, output, manfaat dan dampak dari kegiatan/programnya. Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan ketrampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas manager. Bila organisasi dapat mengidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, kemampuan untuk menyeleksi pemimpin-pemimpin yang efektif akan meningkat, bila organisasi dapat mengidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, kemampuan untuk menyeleksi pemimpin-pemimpin yang efektif akan meningkat, bila organisasi dapat mengidentifikasi perilaku dan teknik-teknik kepemimpinan efektif organisasi, berbagai perilaku dan teknik tersebut dapat dipelajari. Disamping faktor efektivitas kebijakan kepemimpinan, ada faktor dorongan atau yang sering kita sebut motivasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seorang karyawan di Kantor Asuransi Bumiputera mau menggunakan seluruh potensinya. Daya dorong tersebut sering disebut motivasi.

### **Metode Manajer Perusahaan Asuransi PT Sinar Mas Memberikan Motivasi Semangat Kerja Pada Karyawannya**

Disamping faktor efektivitas kebijakan kepemimpinan, terdapat faktor motivasi yang berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi adalah dorongan internal yang mendorong seseorang anggota organisasi untuk mengerahkan kemampuan, keterampilan,

tenaga, dan waktu untuk mencapai tujuan organisasi. Daya dorong ini penting agar karyawan di Kantor Asuransi Bumiputera mau menggunakan seluruh potensinya.

Motivasi adalah kunci yang menggerakkan seseorang untuk berusaha mencapai tujuan organisasional dan pribadi. Hal ini tercermin dalam proses keterkaitan antara usaha dan pemenuhan kebutuhan tertentu. Ketika seseorang termotivasi, ia akan berusaha keras untuk mencapai tujuannya. Kebutuhan yang belum terpenuhi menciptakan ketegangan yang mendorong seseorang untuk bertindak. Dengan demikian, pemberian motivasi harus berhubungan dengan upaya mencapai tujuan organisasi serta memenuhi kebutuhan individu anggota organisasi.

Ada dua jenis motivasi yang perlu diberikan oleh manajer Perusahaan Asuransi PT Sinar Mas

a. Motivasi secara langsung

Motivasi langsung adalah motivasi materiil dan non materiil yang diberikan secara langsung kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Karna pada dasarnya seorang pemimpin mempunyai cara yang berbeda-beda dalam memotivasi karyawannya, namun cara seorang pemimpin memberikan motivasi adalah dengan cara melakukan pendekatan persuasif, memotivasi karyawan sesuai dengan kondisi person dan lebih ke kehidupan mereka.

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. "sebagai seorang pemimpin saya harus mengetahui fasilitas apa saja yang diperlukan unruk mendukung pekerjaan karyawan.

Motivasi merupakan motor penggerak perilaku individu dan kelompok dalam tiap organisasi. Semua organisasi dan pimpinan dalam organisasi apapun hendaknya dapat memperhatikan motivasi kerja karyawan karena pemahaman terhadap motivasi karyawan diharapkan dapat membantu memahami perilaku karyawan, misalnya apa yang mendorong karyawan bekerja rajin, malas atau asal-asalan, bagaimana cara menggairahkan semangat kerja dan sebagainya. Disamping itu, bila motivasi karyawan rendah dapat berpengaruh pada kinerja dan pada gilirannya berpengaruh pada keberlangsungan kehidupan organisasi.

Secara teoritis penilaian atau pengukuran prestasi kerja atau kinerja memberikan informasi yang dapat digunakan pimpinan untuk membuat keputusan tentang promosi jabatan. Penilaian prestasi kerja atau kinerja memberikan kesempatan kepada pemimpin dan orang yang dinilai. Pada umumnya, setiap orang menginginkan dan mengharapkan umpan balik mengenai prestasi kerjanya

### **Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi Pegawai Perusahaan Asuransi PT Sinar Mas**

Motivasi dapat berdampak signifikan terhadap semangat kerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Motivasi yang tinggi akan menghasilkan tingkat

produktivitas yang lebih tinggi, sementara motivasi yang rendah akan menurunkan produktivitas. Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi individu antara lain adalah:

- a. Faktor intrinsik, yang berasal dari dalam diri seseorang, mencakup dorongan untuk mencapai prestasi, pengakuan dari lingkungan, dorongan untuk kemajuan pribadi menuju kehidupan yang lebih baik, serta kesesuaian dunia kerja dengan minat dan keinginan individu.
- b. Faktor ekstrinsik, yang berasal dari luar diri individu dan memberikan dorongan untuk melakukan lebih baik, termasuk hubungan interpersonal yang baik antara atasan dan bawahan, kebijakan perusahaan, kondisi kerja, dan motivasi yang diberikan oleh orang-orang di sekitarnya.

### **Gaya Kepemimpinan yang harus Diterapkan dalam Memotivasi Karyawan**

Dalam konteks Perusahaan Asuransi PT Sinar Mas, pemimpin harus memperhatikan gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan secara efektif. Salah satu gaya yang efektif adalah kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin menginspirasi karyawan dengan visi yang kuat dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kepemimpinan pelayanan juga penting, di mana pemimpin mengutamakan kebutuhan karyawan dan membantu mereka untuk berkembang secara profesional dan pribadi. Kepemimpinan partisipatif juga berperan dalam membangun rasa memiliki dan memotivasi karyawan dengan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan. Tujuan akhirnya adalah menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, pemimpin Perusahaan Asuransi PT Sinar Mas harus memahami berbagai gaya kepemimpinan dan menerapkan yang sesuai dengan kebutuhan dan budaya perusahaan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Manajer Perusahaan Asuransi PT Sinar Mas tampaknya didasarkan pada hasil pengamatan dengan beberapa karyawan perusahaan. Pemimpin perusahaan ini nampaknya sering memberikan motivasi kepada pegawai dan mengarahkan mereka untuk mengutamakan kepentingan perusahaan demi memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah, dengan tujuan agar nasabah merasa puas. Manajer ini selalu berupaya memberikan masukan kepada karyawannya untuk meningkatkan kinerja, menghargai waktu, mendengarkan keluhan nasabah, mengingatkan nasabah tentang masa berlaku polis, dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Dalam memberikan motivasi kepada karyawan, Manajer Perusahaan Asuransi PT Sinar Mas menggunakan dua pendekatan: motivasi langsung dan tidak langsung. Motivasi langsung diberikan dengan cara menggunakan pendekatan persuasif kepada karyawan secara individual, dan terkadang pemimpin juga memberikan hadiah atau perlakuan istimewa kepada karyawannya. Namun, lebih seringnya, motivasi diberikan melalui komunikasi lisan.

Sementara itu, untuk motivasi tidak langsung, Manajer perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan merasa semangat dalam bekerja. Kantor juga dilengkapi dengan fasilitas yang memadai untuk menunjang kelancaran pekerjaan karyawan. efektivitas kebijakan pemimpin a. Kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan

tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal Rivai : 2005). Sedangkan menurut Moehariono (2012: 95) kinerja atau performer merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diukur apabila individu telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi

## **SIMPULAN**

Gaya kepemimpinan memiliki dampak besar terhadap motivasi karyawan dan kinerja perusahaan. Pemimpin yang efektif mampu membentuk budaya perusahaan yang dinamis, memberikan arahan yang jelas, dan mendukung karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Gaya kepemimpinan yang tepat, seperti transformasional, partisipatif, pelayanan, atau otoriter, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi karyawan. Melalui pemberdayaan dan pembinaan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan, perusahaan dapat meningkatkan kinerja keseluruhan dengan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, faktor-faktor pendukung seperti kompensasi yang adil, pengembangan karir, dan budaya perusahaan yang inklusif juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi. Dengan memahami dan menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif serta faktor-faktor pendukung lainnya, Perusahaan Asuransi PT Sinar Mas dapat mencapai kesuksesan melalui kontribusi yang maksimal dari karyawan. Adapun berikut adalah beberapa poin yang dapat saya simpulkan dari hasil penelitian ini, :

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di Perusahaan Asuransi PT Sinar Mas cenderung mengarah pada gaya kepemimpinan transformasional. Pemimpin perusahaan ini berupaya memotivasi karyawan, mengubah lingkungan kerja menjadi lebih baik, dan mengarahkan mereka agar memprioritaskan kepentingan perusahaan demi mencapai tujuan bersama.
2. Dalam memberikan motivasi kepada karyawan, Manajer perusahaan menggunakan pendekatan persuasif terhadap masalah pribadi karyawan yang dapat mempengaruhi semangat mereka. Motivasi diberikan lebih sering secara lisan daripada melalui hadiah. Selain itu, motivasi tidak langsung diberikan melalui fasilitas yang mendukung kelancaran kerja karyawan, seperti sarana dan prasarana kantor yang lengkap. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan berasal dari dalam diri mereka dan dari lingkungan, dan keduanya berpengaruh besar terhadap semangat kerja karyawan.

Dalam hal ini dapat di simpulkan juga beberapa hal di antara lain terkait dengan, :

1. Gaya kepemimpinan transformasional yang sudah diterapkan dianggap cukup baik dan perlu dipertahankan. Namun, keberadaan pemimpin di lingkungan kerja juga perlu ditingkatkan untuk mengawasi kinerja staff bawahannya yang kadang-kadang kurang terantau karena keterbatasan waktu pemimpin.
2. Cara memotivasi karyawan yang sudah baik, baik secara langsung maupun tidak langsung, perlu ditingkatkan dengan memberikan variasi dalam memberikan motivasi langsung. Selain memberikan motivasi lisan, pemimpin juga disarankan untuk

memberikan reward kepada karyawan secara lebih konsisten untuk meningkatkan semangat kerja mereka.

Pentingnya Kepemimpinan yang Efektif, dalam kepemimpinan yang efektif memainkan peran kunci dalam membentuk budaya perusahaan dan memotivasi karyawan. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan arahan yang jelas, dan mendukung karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif. Sehingga hal ini dapat berpengaruh Terhadap Motivasi Karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan motivasi karyawan. Pemimpin yang berorientasi pada pemberdayaan, komunikasi terbuka, dan pengakuan atas kontribusi karyawan cenderung menciptakan iklim kerja yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, dengan beragam gaya kepemimpinan, beberapa ragam gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam Perusahaan Asuransi PT Sinar Mas, termasuk transformasional, partisipatif, pelayanan, dan otoriter. Setiap gaya memiliki karakteristik dan dampak yang berbeda terhadap motivasi karyawan, dan pemimpin perlu memilih gaya yang sesuai dengan kebutuhan dan budaya perusahaan. Selain itu Pemberdayaan dan Pembinaan Hubungan juga sangat penting di lakukan. Pemberdayaan karyawan melalui pemberian tanggung jawab dan dukungan yang tepat, serta pembinaan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan, merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.. Faktor-faktor Pendukung: Selain gaya kepemimpinan, terdapat faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi motivasi karyawan, seperti kompensasi yang adil, pengembangan karir, dan budaya perusahaan yang inklusif dan kolaboratif.

Dengan hadirnya gaya kepemimpinan yang efektif dan faktor-faktor pendukung lainnya, Perusahaan Asuransi PT Sinar Mas dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Dalam konteks Perusahaan Asuransi PT Sinar Mas, penting bagi pemimpin untuk mengadopsi gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan secara efektif. Salah satu pendekatan yang efektif adalah kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin mampu menginspirasi karyawan dengan visi yang jelas dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, pendekatan kepemimpinan pelayanan juga diperlukan, di mana pemimpin fokus pada kebutuhan dan perkembangan karyawan serta memberikan dukungan yang diperlukan untuk membantu mereka tumbuh secara profesional dan pribadi.

Pemimpin juga perlu memperhatikan gaya kepemimpinan partisipatif yang melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Dengan memberikan ruang bagi karyawan untuk berkontribusi dan merasa memiliki dalam pengambilan keputusan, motivasi dan keterlibatan karyawan dapat ditingkatkan. Selain itu, pendekatan yang responsif terhadap kebutuhan individu dan membangun budaya kerja yang inklusif juga penting. Hal ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi mereka untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adipapo, H. (2015). Peran Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Wawotobiabdul . *Ekonomi dan Bisnis* Vol 16.
- Kasse, I., Didiharyono, D., & Maulidina, M. (2019). Metode Markov Chain untuk Menghitung Premi Asuransi pada Pasien Penderita Penyakit Demam Berdarah Dengue. *Al-Khwarizmi: Jurnal Pendidikan Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam*, 7(2), 151-160.
- Kasse, I., Mariani, A., Utari, S., & Top, M., Akdere, M., & Tarcan, M. (2015). Examining transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment and organizational trust in Turkish hospitals:public servants versus private sector employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(9), 1259-1282.
- Budi, Setiyawan dan Waridin. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang: *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198
- Kuddy, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua. *Jumabis: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2). Papua
- Mukhtar, A. (2020). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai.: *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), 35-43. *BALANCA*
- Putri, A. H. W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Aceh (Doctoral dissertation, UIN AR-RANIRY).
- Sinar Mas. (2024) Profil Perusahaan PT Sinar Mas
- Rivai, Veithzal, Mansyur, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*
- Sari, Y. K. (2014). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. *Jurnal tepak manajemen bisnis*, 6(2), 119-127.
- Yuli Yantika, Toni Herlambang, yusron R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.
- Sundari, Sri, 2017, Pengukuran Kinerja Organisasi Dengan Wawasan Tujuan Organisasi, *Proceeding National Conference on Applied Business* ISBN: 978-602-19568-8- 5.
- Yuli Yantika, Toni Herlambang, yusron R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.
- Belkaoui, A.R. 2005. Intellectual Capital and Firm Performances of US Multinational Firms: A Study of The Resource-Based and Stakeholder Views, *Journal of Intellectual Capital*, vol. 4 iss: 2, h. 215-226.
- Putra, Brahma Sakra. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pt Bank OCBC NISP Tbk. KCP Bekasi). *Journal Of Management*. Vol 4, Issue 1: pp 1-13.
- Taghipour, Azin dan Reihane Dejban. 2013. Job Performance: Mediate Mechanism of Work Motivation. *Journal Of Social And Behavioral Sciences*. Vol 84: pp 1601-1605

- Mahmud, Amir, Bakhtiar Abbas, Rahmatia. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Pengembangan Karir yang di Mediasi oleh Motivasi pada Bidang Persidangan Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal Economic and Business*, vol 1 Issue (1): Pp 1-23.
- Bontis, N. (2005). Assessing knowledge assets: a review of the models used to measure intellectual capital. *International Journal of Technology Management*. Vol. 3 No. 1. pp. 41-60.
- Peter Rex Massingham, Leona Tam, (2015) "The relationship between human capital, value creation and employee reward", *Journal of Intellectual Capital*, Vol. 16 Issue: 2, pp.390-418, doi: 10.1108/ JIC-06-2014-0075 <http://dx.doi.org/10.1108/JIC-06-2014-0075>.
- Sukarman Purba. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Modal Intelektual dan Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pemimpin Jurusan di Universitas Negeri Medan. *Jurnal : Kinerja*, Volume 13, No.2, Th. 2009: Hal.150-167
- Marko. G. (2013). Human capital and knowledge audit as the competitive advantage of companies. *Net Journal of Social Sciences*, 1(1), pp. 1-4.
- Trisilo, R. G. (2017). Penerapan Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kepuasan Karyawan. *Kiat BISNIS*, 6(5), 418–425.