

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini, aktivitas perekonomian dan teknologi secara terus menerus berkembang, dan bangsa Indonesia dituntut untuk meningkatkan kinerja disegala sektor usaha agar tercapai produktivitas kerja pegawai. Perkembangan ini membawa akibat kepada semakin kompleksnya permasalahan perusahaan serta mempengaruhi sasaran-sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh suatu perusahaan.

Selain itu, perusahaan juga akan menghadapi persaingan yang ketat, dan akan menghadapi masalah-masalah yang rumit sehingga manajemen perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam menjalankan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap setiap kegiatan yang terjadi di dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk mencapai sasaran dan tujuan tersebut, manajemen menggunakan beberapa sumber daya dan sistem kerja yang efektif dan efisien. Dari berbagai faktor penunjang tersebut, Sumber Daya Manusia harus mendapat perhatian utama. Peranan manusia amat penting artinya dalam usaha untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Oleh karena itu perlu adanya kemampuan dalam menggerakkan sekelompok manusia.

Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan prestasi yang baik ditentukan oleh unsur-unsur manusia itu sendiri, artinya apabila pemimpin di dalam

perusahaan tidak bisa melaksanakan perannya sebagai sumber daya manusia yang berkualitas, maka akan membawa perusahaannya semakin mundur.

Dalam menggerakkan sekelompok manusia tersebut, kesulitan-kesulitan akan timbul karena setiap manusia memiliki karakter, emosi, aspirasi, rasio, serta kepentingan dan keinginan yang berbeda-beda. Untuk mencapai sasaran yang dikehendaki, diperlukan adanya suatu kepemimpinan

Suatu perusahaan akan mengalami kesulitan untuk merealisasi tujuan tanpa adanya seorang pemimpin, karena pemimpin adalah faktor yang sangat menentukan di dalam setiap proses pengambilan keputusan. Kepemimpinan merupakan faktor yang paling penting dalam kegiatan untuk menggerakkan sekelompok manusia di dalam suatu perusahaan, karena pemimpinlah yang sangat menentukan sasaran dan tujuan suatu organisasi perusahaan, serta memberikan motivasi terhadap karyawan.

Kesalahan kepemimpinan dalam suatu perusahaan akan menimbulkan kurang efektivitasnya kerja karyawan. Dalam mencapai sasaran dan tujuan diperlukan suatu kerjasama yang baik dan tetap, seorang pemimpin harus dapat membuat sistim kerja dan tujuan organisasi perusahaan yang menarik bagi semua personil sehingga dapat tercipta kerjasama yang baik. Manajemen merupakan sebuah subjek yang sangat penting karena manajemen berhubungan erat dengan usaha penetapan dan pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

George R. Terry, didalam bukunya, ” *Principle of Management*” (thn 1977, hal 45) dalam upaya mencapai tujuan, perlu dipersatukannya sumber-sumber daya yang tersedia yaitu: *Man, Materials, Methods, Money, Machines, Market*. “ *Man* ” (

manusia) merupakan bagian yang terpenting karena tanpa adanya Sumber Daya Manusia, segala kegiatan perusahaan tidak mungkin ada, sehingga Sumber Daya Manusia harus mendapatkan perhatian yang khusus.

Jabatan sebagai seorang pemimpin mengharuskan adanya rasa kesadaran untuk bertanggung jawab atas kesempatan yang diberikan kepadanya, karena kedudukan pemimpin dalam suatu organisasi merupakan kunci penggerak di dalam seluruh kegiatan perusahaan.

Kepemimpinan harus mampu menciptakan suatu sistem yang lebih memberdayakan para karyawannya melalui proses pemberdayaan. Keberhasilan beberapa organisasi dalam mengkreasi pengetahuan dan kemampuan karyawan memberikan andil di dalam kesuksesan proses pemberdayaan itu sendiri. sehingga proses ini diharapkan akan menghasilkan perilaku pegawai yang kreatif, mandiri, serta memiliki motivasi kerja yang tinggi, sehingga peningkatan prestasi kerja dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

PT "X" adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri rotan. Dalam usahanya meningkatkan prestasi kerja karyawannya adalah dengan memberikan motivasi, dan faktor motivasi ini merupakan salah satu penggerak di dalam perusahaan untuk mencapai hasil yang terbaik. Oleh karena itu, untuk mencapai hal tersebut, maka seorang pemimpin harus tahu apa yang dimaksud motivasi, kepemimpinan, dan bagaimana cara pemimpin dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan tugas tertentu dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang spesifik.

PT “X” yang mana bergerak di bidang industri rotan memiliki masalah-masalah yang berhubungan dengan motivasi kerja karyawan, yaitu: kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan, rendahnya kinerja (*job performance*) karyawan dan juga tingkat absensi yang tinggi.

Motivasi mempengaruhi jenis penyesuaian yang dilakukan oleh para karyawan terhadap suatu organisasi. Produktivitas dipengaruhi oleh motif-motif khusus yang dimiliki oleh para karyawan dalam hal bekerja pada tempat tertentu, dan dalam hal melaksanakan pekerjaan tertentu. Dalam banyak hal, tugas pihak manajemen adalah menyalurkan motif-motif para karyawan mereka secara efektif kearah tujuan-tujuan organisasi.

Untuk memperoleh pengaruh yang kuat dan tahan lama, motivasi hendaknya harus bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat di dalamnya. Mereka yang terlibat didalam meningkatkan motivasi pasti ingin mendapatkan sesuatu dari motivasi tersebut, tetapi bukan hanya efisiensi atau hasil dengan mutu yang lebih baik, dan bukan juga merupakan suatu ketaatan kaku yang melaksanakan secara otomatis setiap kebijakan. Para pelaku motivasi menginginkan agar mereka yang sedang dimotivasi mendapatkan kepuasan nyata dari apa yang mereka perbuat. Motivasi yang benar-benar efektif tidak hanya memberikan janji-janji atas perasaan dan hasrat dari mereka yang sedang dimotivasi, tetapi haruslah juga memiliki kepedulian yang nyata pada penerima motivasi sebagai manusia.

Bertitik tolak dari pemikiran diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul tentang: “ **Peranan Kepemimpinan terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan di PT. “X”.** “

1.2 Identifikasi Masalah

Seorang pemimpin, tidak saja diartikan sebagai orang yang mampu mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan di suatu perusahaan, tetapi pengertian lebih jauhnya adalah sampai dimana kemampuan yang dimilikinya untuk memberi keuntungan bagi perusahaan, karyawan dan masyarakat pada umumnya.

Tanggung jawab seorang pemimpin harus dapat mencari sasaran dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya dan dapat meyakinkan kepada seluruh personil perusahaan bahwa tujuan perusahaan tersebut baik dan dapat memberikan keuntungan bagi karyawan, sehingga motivasi kerja akan meningkat.

Rasa kepastian karyawan merupakan dasar yang kuat untuk menggerakkan dan memberikan motivasi kepada personalia agar dapat berprestasi dan mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian diatas, maka penyusun mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. “X” ?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan di PT. “X” ?
3. Bagaimana peranan kepemimpinan terhadap peningkatan motivasi kinerja karyawan ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah diidentifikasi, maka maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi-informasi yang akan digunakan dalam penyusunan tugas akhir pada jurusan Manajemen Universitas Kristen Maranatha.

Sedangkan tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan yang diterapkan di PT. "X".
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan di PT. "X".
3. Untuk mengetahui bagaimana peranan kepemimpinan dalam usaha meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT "X".

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap melalui penelitian yang dilakukan dapat memberi manfaat, diantaranya:

1. Perusahaan; untuk memberikan masukan yang cukup berarti dalam menganalisa pelaksanaan kepemimpinan dikaitkan dengan motivasi kerja karyawan.
2. Penulis; untuk menambah wawasan pengetahuan dan pemahaman dalam bidang kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan, sekaligus sebagai bahan pembanding antara teori yang dipelajari di bangku kuliah dan praktek yang terjadi di lapangan.

3. Pembaca; diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai peranan kepemimpinan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan dan juga dapat berguna untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan, sebagai salah satu masukan dalam penelitian maupun sebagai bahan pembandingan,

1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Kepemimpinan merupakan unsur yang penting dalam melaksanakan rangkaian kerja perusahaan untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan diibaratkan merupakan suatu motor penggerak / sentral pengambilan kebijakan-kebijakan untuk mengarah pada tujuan yang diinginkan.

Ada beberapa ahli yang mengemukakan pendapatnya tentang pengertian atau definisi kepemimpinan, salah satunya dari Prof. DR. MR. S. Prajudi Atmosudiro dalam bukunya "*Business Administration*" (1981;45) sebagai berikut:

“ Pemimpin dalam arti luas adalah setiap orang yang karena kedudukannya menjadi pusat perhatian”. Pemimpin tersebut ada yang formal (*Formal Leader*) dan banyak yang informal (*Informal Leader*).

Pemimpin formal : Setiap orang dipilih secara resmi, dan ditunjuk menurut formalitas tertentu atau oleh pejabat yang berwenang.

Pemimpin informal : Seseorang yang karena suatu sebab dianggap sebagai pelindung, pembimbing atau sebagainya.

Menurut Stephen P. Robin dalam buku *Perilaku Organisasi* (1996,85) seorang pemimpin memiliki kekuasaan (*power*) yang memungkinkan seorang pemimpin

mendapatkan hak untuk mempengaruhi orang lain. Sumber-sumber kekuasaan tersebut adalah:

1. **Coercive power** (kekuasaan paksaan); merupakan kekuasaan yang timbul karena bawahan merasa takut.
2. **Legitimate power** (kekuasaan sah); merupakan kekuasaan yang berasal secara formal atau legal dalam perusahaan.
3. **Expert power** (kekuasaan pakar); merupakan kekuasaan yang didapat karena seorang pemimpin mempunyai keahlian.
4. **Reward power** (kekuasaan imbalan); merupakan kekuasaan untuk memberikan balas jasa atau penghargaan.
5. **Referent power** (kekuasaan rujukan); merupakan kekuasaan yang bersumber dari pribadi sehingga pemimpin dapat mempengaruhi bawahan.

Dalam studi kepemimpinan Universitas Iowa yang dikemukakan oleh Ronald Lippitt dan Ralph K. White yang telah dialihbahasakan oleh Sutarto dalam buku yang berjudul Dasar-Dasar Kepemimpinan Administratif (1995,72) ada 3 gaya kepemimpinan yaitu:

1. Gaya Otokratis.

Kepemimpinan gaya otokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang akan dilakukan, diputuskan oleh pemimpin semata-mata.

2. Gaya Demokratis.

Kepemimpinan gaya demokratis adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan, ditentukan bersama-sama antara pimpinan dan bawahan.

3. Kepemimpinan Gaya Kebebasan.

Kepemimpinan gaya kebebasan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan.

Masalah yang dipersoalkan didalam kepemimpinan adalah sampai seberapa besar kemampuan seorang pemimpin didalam usahanya membawa perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Nilai seorang pemimpin bukanlah ditentukan oleh hasil yang dicapai, melainkan kemampuannya untuk memperoleh hasil dari pihak-pihak orang yang berada dibawah dan sampai seberapa besar pengaruh yang dilakukan terhadap orang-orang yang berhubungan dengannya.

Selain itu pemimpin juga harus dapat mengimprovisasi gaya kepemimpinan yang dipunyai agar tercapai kata sepakat dengan berbagai pihak yaitu diantaranya, karyawan yang dipimpinnya.

Pemimpin yang baik harus memperhatikan kebutuhan pegawainya sehingga pegawai tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi karena, bila pegawai

mempunyai semangat dan motivasi yang rendah, akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga dapat merugikan perusahaan.

Dalam hal ini pemimpin dituntut memiliki kecakapan dan mempunyai gaya serta tipe kepemimpinan yang sesuai dengan lingkungan kerjanya sehingga kerjasama antara bawahan dan pimpinan dapat terjalin baik agar motivasi pada diri karyawan akan meningkat, sehingga hasil kerja baik.

Definisi motivasi yang diungkapkan oleh Winardi, yang dikutip ulang oleh Pandji Anoraga, S.E.,M.M. dalam buku Perilaku Keorganisasian (1995,85):

“Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan”.

Menurut E. Herawati S, yang dikutip ulang oleh Pandji Anoraga, S.E., M.M. dalam buku Perilaku Keorganisasian (1995,86):

“Motivasi kerja merupakan faktor inti dalam usaha melahirkan suatu kemajuan serta karya-karya kreatif dalam suatu kelompok kerja”.

Untuk berfungsi sebagai pemimpin, seseorang harus memiliki daya tarik emosional yang membangkitkan hasrat dalam diri orang lain untuk mengikuti mereka. Para pemimpin akan sanggup memimpin hanyalah bila mereka mampu mempengaruhi orang secara efektif.

Untuk memperoleh pengaruh yang kuat dan bertahan lama, motivasi harus bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat di dalamnya. Mereka yang terlibat dalam meningkatkan motivasi pasti ingin mendapatkan sesuatu dari motivasi tersebut. Tetapi bukan hanya efisiensi atau hasil dengan mutu yang lebih baik dan bukan juga

merupakan suatu ketaatan kaku yang melaksanakan secara otomatis setiap kebijaksanaan. Para pelaku motivasi menginginkan agar mereka yang sedang dimotivasi mendapatkan kepuasan nyata dari apa yang mereka perbuat. Suka atau tidak, motivasi yang benar-benar efektif tidak hanya memberikan janji-janji atas perasaan dan hasrat dari mereka yang sedang dimotivasi, tetapi haruslah juga memiliki kepedulian yang nyata pada penerima motivasi sebagai manusia. Gaya kepemimpinan dan manajemen harus ditetapkan pada kondisi yang berbeda untuk memberikan pengaruh yang positif pada motivasi yang diberikan kepada karyawannya.

Esensi kepemimpinan adalah kepengikutan. Dengan kata lain berarti adanya keinginan orang-orang untuk mengikut akan membuat seseorang menjadi pemimpin. Selain itu orang-orang cenderung mengikuti mereka yang dipandang dapat menyediakan sarana untuk mencapai tujuan, keinginan, dan kebutuhan mereka sendiri. Konsekuensinya, adalah diketahui bahwa hubungan antara kepemimpinan dan motivasi sangat erat. Dengan memahami motivasi, pemimpin dapat lebih mengetahui hal-hal yang diinginkan karyawannya dan menjelaskan perilaku karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka penulis mengemukakan hipotesis:

“Apabila gaya kepemimpinan yang dimiliki perusahaan dapat disesuaikan dan diterapkan dalam kondisi tertentu, maka diharapkan pemimpin mampu untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya agar aktivitas karyawan dapat berjalan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.”

1.6 Objek Penelitian, Metodologi, & Operasional Variabel

1.6.1 Objek Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT.X, sebuah perusahaan yang berlokasi di Cirebon, Jawa Barat.

Penelitian yang dilakukan adalah peranan kepemimpinan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan.

1.6.2 Metodologi Penelitian

1.6.2.1 Metodologi Pengumpulan Data

Adapun metode yang dipakai/digunakan penulis di dalam pengumpulan data yang berguna bagi penulisan seminar ini, penulis menggunakan penelitian sebagai berikut:

1. Riset kepustakaan (*Library research*)

Riset ini dilakukan dengan cara penyelidikan kepustakaan, yaitu dengan membaca buku-buku, diktat, catatan perkuliahan, dan tulisan-tulisan lainnya yang berhubungan dengan penulisan tugas seminar ini.

2. Riset lapangan (*Field research*)

Riset ini dilakukan dengan pada perusahaan tersebut, dengan memperoleh data yang diperlukan. Adapun cara yang digunakan adalah dengan melakukan:

a. Wawancara

Dengan mengadakan dialog untuk mendapatkan data-data dan informasi, mengajukan pertanyaan kepada pimpinan tersebut sehingga objek penelitian didalam kepeimpinannya serta dengan para bawahan sebagai partisipasi meliputi bidang yang menjadi pokok permasalahan.

b. Observasi

Dengan melakukan peninjauan langsung ditempat mengadakan penelitian terhadap masalah yang diselidiki. Keadaan ini sangat membantu guna mengadakan penyesuaian dengan data data dari riset lain.

c. Kuesioner / Angket

Lembaran yang berupa suatu pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mewawancarai serta memudahkan dalam menarik kesimpulan dari data yang ada di perusahaan.

1.6.2.2 Teknik Penentuan Sampel

Teknik penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti adalah dengan sampel *random* atau sampel acak seperti yang dinyatakan oleh DR Suharsini Arikunto (1996) dalam bukunya “Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”, dimana peneliti memberi hak yang sama kepada setiap subjek untuk memperoleh kesempatan yang dipilih sebagai sampel. Adapun penentuannya adalah:

1. Jika populasi berjumlah kurang dari 100 orang, maka semuanya diambil sebagai sampel penelitian.

2. Jika populasi berjumlah lebih dari 100 orang, maka jumlah sampel yang diambil berdasarkan persentase 10% sampai dengan 15% atau 20% sampai dengan 25%.

1.6.2.3 Metodologi Pengolahan Data

Setelah semua data yang dibutuhkan terkumpul, data tersebut diolah dan dianalisis. Dalam pengolahan dan analisis data, penulis membagi kedalam 2 tahap;

1. Pengolahan dan penganalisan data kuesioner untuk menentukan tipe dan gaya kepemimpinan dan motivasi.
2. Kemudian memberikan bobot pada kuesioner sebagai berikut: a = 5; b = 4; c = 3; d = 2; e = 1. Adapun dasar pembobotan ini adalah menurut Masri Singarimbun dan Soffian Effendi dalam bukunya yang berjudul “Metode Penelitian Survei” (edisi revisi: 219). Setelah memperoleh variabel X dan Y maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan alat analisis koefisien korelasi rank Spearman yang menurut Prof. DR. Sudjana. M.A., M.Sc. dalam bukunya “Statistik Untuk Ekonomi dan Niaga II (1993:253) dengan rumus:

$$r = 1 - \frac{6(\sum D^2)}{n(n^2 - 1)}$$

Dimana:

n = Jumlah populasi

D = Selisih rank x dan y yang berurutan

Besarnya koefisien korelasi adalah $-1 \leq r \leq 1$

Interpretasi dari koefisien korelasi tersebut adalah:

- $r = -1$ atau mendekati -1 , maka korelasi negatif sempurna. Artinya hubungan variabel X dan Y sangat kuat dan mempunyai hubungan yang berbalikan yaitu jika hasil variabel X besar, maka menyebabkan hasil variabel Y kecil.
- $r = 0$, maka tidak ada hubungan sama sekali antara kedua variabel tersebut.
- $r = 1$ atau mendekati 1 , maka korelasinya positif. Artinya hubungan variabel X dan Y sangat kuat dan mempunyai hubungan searah, yaitu bila hasil variabel X besar, maka variabel Y juga besar.

Berdasarkan perhitungan analisis koefisien korelasi diatas, dapat diperoleh hasil perhitungan analisis determinasinya dengan rumus :

$$KD = r * 100 \%$$

Dimana:

KD = Koefisien Determinan

r = Koefisien korelasi.

Pada tahap ini, penulis mengadakan uji hipotesa yaitu untuk menguji apakah benar antara variabel X dan Y mempunyai korelasi. Untuk itu dipergunakan distribusi t dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = distribusi t

r = koefisien korelasi

n = jumlah data yang diteliti

Maka untuk mengetahui sifat hubungan tersebut dikembangkan hipotesis statistik.

1.6.2.4 Analisis data yang sudah diperoleh

Hasil dari pengolahan data kemudian diuraikan bagian-bagiannya oleh penulis sehingga dapat ditarik satu kesimpulan dari hasil pengolahan data tersebut.

1.6.3 Operasional Variabel

Tabel Operasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator
Kepemimpinan Variable bebas (X)	Proses pengaruh dimana individu-individu melalui tindakan mereka, mempermudah gerak suatu kelompok ke arah sasaran umum/ sasaran bersama.	- Dorongan; - Kehendak; - Kejujuran; - Integritas; - Percaya diri; - Kecerdasan; - Pengetahuan.
Motivasi kerja Variabel terikat (Y)	Faktor penggerak di dalam diri seseorang dalam berperilaku dan dalam berprestasi kerja, sehingga menghasilkan prestasi yang terbaik yang akan menimbulkan keefektifan bagi perusahaan.	- Loyalitas; - <i>Job performance</i> ; - Tingkat absensi.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data dalam membuat tugas seminar ini, penulis mengadakan penelitian di PT. “X”, yang bertempat di Jalan x no: x. Penelitian dilakukan dari bulan Maret 2005 sampai bulan Mei 2005.

1.8 Sistematika

Adapun sistematika penulisan skripsi yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Dalam bab I ini, penulis menggambarkan latar belakang dilakukannya penelitian ini. Alasan pemilihan judul, kendala yang dihadapi perusahaan dalam hal kepemimpinan dan motivasi, tujuan dilakukannya penelitian, serta kerangka pemikiran dalam upaya untuk memecahkan masalah tersebut.

Bab II Tinjauan Pustaka

Memberi gambaran mengenai landasan teori-teori apa yang digunakan dalam membahas dan memecahkan masalah yang ada di dalam suatu perusahaan, khususnya yang menyangkut aspek-aspek dalam gaya kepemimpinan dan produktivitas kerja karyawan.

Bab III Objek Penelitian

Menjelaskan uraian singkat mengenai sejarah perusahaan yang dijadikan objek penelitian, keadaan perusahaan, serta kegiatan-kegiatan yang dilakukan perusahaan.

Bab IV Analisis Pembahasan

Memberi gambaran mengenai analisis yang digunakan dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan, sehingga kita dapat mengetahui probabilitas antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan.

Bab V Kesimpulan dan Saran

Merupakan kesimpulan dari hasil analisa pembahasan mengenai perusahaan tersebut, serta penelitian yang dilakukan dan saran yang dapat digunakan untuk mendukung kemajuan perusahaan.