



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis**

*Terakreditasi A*

*SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014*

**Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja**  
**Karyawan Divisi Inkaba Bidang Produksi di PT. Agronesia,**  
**Bandung**

Skripsi

Oleh

Rizky Ridhaka

2011320200

Bandung

2017



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis**

*Terakreditasi A*

*SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014*

**Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja**  
**Karyawan Divisi Inkaba Bidang Produksi di PT. Agronesia,**  
**Bandung**

Skripsi

Oleh

Rizky Ridhaka

2011320200

Pembimbing

Dr. Nia Juliawati, Dra, M.Si.

Bandung

2017

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



**Tanda Pengesahan Skripsi**



Nama : Rizky Ridhaka Setiawan  
Nomor Pokok : 2011320200  
Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Karyawan  
Divisi Inkaba Bidang Operator di PT. Agronesia, Bandung

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana  
Pada Selasa, 11 Juli 2017  
Dan dinyatakan **LULUS**

**Tim Penguji**

**Ketua sidang merangkap anggota**

Dr. Theresia Gunawan, M.M., M.Phil.

:   
\_\_\_\_\_

**Sekretaris**

Dr. Nia Juliawati, Dra. M.Si

:   
\_\_\_\_\_

**Anggota**

Marihot Tua Effendi, Drs., M.Si

:   
\_\_\_\_\_

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si



## Pernyataan

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rizky Ridhaka  
NPM : 2011320200  
Jurusan / Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis  
Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi  
Kerja Karyawan Divisi Inkaba Bidang Produksi  
di PT. Agronesia, Bandung

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 9 Mei 2017



Rizky Ridhaka

## Abstrak

Nama : Rizky Ridhaka Setiawan

NPM : 2011320200

Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Karyawan Divisi INKABA Bidang Produksi di PT. Agronesia, Bandung

---

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif akan memberikan pengaruh yang besar dan dapat memotivasi para karyawannya. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan, mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan PT.INKABA dan sejauh mana hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan.

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah survei, dengan jenis penelitian eksplanatori. Survei dilaksanakan dengan memberikan kuisisioner kepada karyawan PT. AGRONESIA divisi INKABA. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Simple Random Sampling* kepada 50 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah melalui wawancara, kuisisioner, dan studi dokumen. Data yang didapat kemudian dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif, berdasarkan rumus Pearson Product Moment dengan bantuan software SPSS 21.0.

Hasil penelitian di PT. Agronesia divisi INKABA menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dengan keeratan hubungan yang cukup kuat dengan tingkat korelasi sebesar 0,788 antara gaya kepemimpinan atasan consideration dengan motivasi kerja karyawan. Keeratan hubungan ini lebih tinggi daripada keeratan hubungan antara gaya kepemimpinan atasan initiating structure dengan motivasi kerja karyawannya yang mempunyai tingkat korelasi sebesar 0,598. Oleh sebab itu, pemimpin PT. AGRONESIA divisi INKABA selain menerapkan gaya kepemimpinan initiating structure juga perlu menerapkan gaya kepemimpinan consideration untuk meningkatkan motivasi pegawainya.

## Abstrak

Nama : Rizky Ridhaka Setiawan

NPM : 2011320200

Judul : Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Karyawan Divisi INKABA Bidang Produksi di PT. Agronesia, Bandung

---

Leadership is the way of a leader in influencing the behaviour of his subordinates in order to cooperate and work productively to achieve the organizational goals. By applying an effective style, organization will have a greater impact and motivate its employees. The purpose of this research is to know the leadership style that is applied by the leader, how PT. INKABA employee's motivation of work, and the extent of the relationship between leadership style with employee's work motivation

Survey is used in this research with explanatory research style. Survey was conducted by giving questionnaires to employees of PT. AGRONESIA INKABA division. Sampling technique in this research used simple random sampling to 50 employees. Data collection techniques used by the author is through interviews, questionnaires, and document studies. Then, data obtained are analyzed qualitatively and quantitatively based on the Person's Product Moment formula with the help of SPSS 21.0 software.

Results of this research shows that there is a strong relationship with 0,788 correlation number between leadership style with its employee's work motivation. This strong relationship is higher than the relationship between leadership style superior initiating structure with employee's work motivation with 0,599 correlation number. Therefore, in addition to implement a leadership style, the leader of PT. AGRONESIA INKABA division also need to apply leadership consideration style to improve employee's work motivation.

## **Kata Pengantar**

Puji syukur Alhamdulillah dipanjatkan atas kehadiran Allah SWT, Tuhan Semesta Alam, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul “*Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Karyawan Divisi Inkaba Bidang Produksi di PT. Agronesia, Bandung*”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat akademik dalam menyelesaikan studi tingkat S-1 di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan.

Pada penulisan skripsi ini, penulis mengalami banyak tantangan dan hambatan, namun berkat doa, saran, kritik yang membangun dan dorongan semangat dari banyak pihak skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh sebab itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nia Juliawati, Dra, M.Si. selaku pembimbing yang telah membimbing skripsi, memberikan ilmu pengetahuan baik yang formal maupun yang informal, meluangkan banyak waktu, pikiran dan tenaga.
2. Hibiya Azzahra Karbala yang selalu menemani penulis untuk dapat menyelesaikan penelitian.
3. Kepada yang tercinta orang tua saya yang selalu sabar dan memberikan doanya.
4. Batman Squad yang telah mendukung saya untuk dapat menyelesaikan penelitian ini.

5. Kepada PT. Agronesia yang sudah memberikan data-data yang diperlukan penulis untuk dapat menyelesaikan penelitian ini.



## Daftar Isi

Abstrak .....	ii
Abstrak .....	iii
Kata Pengantar .....	iv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Kegunaan Penelitian.....	5
<b>BAB II KERANGKA TEORI.....</b>	<b>7</b>
2.1 Definisi Motivasi.....	7
2.2 Teori-Teori Motivasi .....	8
2.2.1 Teori ekspentansi.....	8
2.2.2 Teori hierarki kebutuhan Maslow .....	9
2.2.3 Teori X dan Teori Y.....	11
2.2.4 Teori motivasi Alderfer ( <i>Alderfer's ERG Theory</i> ) .....	12
2.2.5 Teori tiga kebutuhan McClelland.....	13
2.2.6 Teori motivasi dua faktor Herzberg.....	14
2.3 Fungsi Motivasi.....	15
2.4 Faktor-Faktor Motivasi.....	15
2.5 Definisi Kepemimpinan.....	16
2.6 Teori-Teori Kepemimpinan.....	18
2.6.1 Studi Universitas Ohio .....	20
2.6.2 Telaah Universitas Michigan .....	21
2.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	22
2.8 Model-Model Pendekatan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja....	23
2.9 Penelitian Terdahulu.....	25
2.10 Hipotesis .....	27
2.11 Model penelitian.....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>29</b>
3.1 Metode Penelitian.....	29
3.2 Jenis Penelitian .....	29

3.3	Operasionalisasi Variabel .....	30
3.4	Populasi .....	32
3.5	Teknik Penarikan Sampel.....	33
3.6	Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.7	Metode Pengolahan Data.....	34
3.8	Skala Pengukuran .....	35
3.8.1	Bobot variabel gaya kepemimpinan dan Motivasi :.....	35
3.9	Teknik Analisis Data .....	36
BAB IV OBJEK PENELITIAN .....		37
4.1	Gambaran perusahaan .....	37
4.2	Sejarah singkat perusahaan.....	38
4.3	Visi dan Misi PT. Agronesia .....	39
4.4	Lingkup Penerapan Sistem Manajemen Mutu dan Sertifikasi .....	39
4.5	Struktur Organisasi .....	41
4.5.1	Pegawai sebagai manusia yang bersumber daya .....	42
4.5.2	Sumber Daya Mesin dan Alat .....	42
4.6	Uraian Tugas .....	44
4.7	Kapasitas Produksi dan Pemasaran .....	47
4.8	Produk.....	48
4.9	Aktivitas PT. Agronesia divisi Teknik Karet Inkaba .....	48
BAB V PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN .....		52
5.1	Pengujian Kualitas Alat Ukur Penelitian.....	53
5.1.1	Uji Validitas .....	53
5.1.2	Uji Reliabilitas.....	55
5.2	Profil Responden .....	55
5.3	Deskripsi Data Penelitian .....	58
5.3.1	Gambaran Penilaian Karyawan Mengenai Gaya Kepemimpinan di Divisi INKABA PT.AGRONESIA .....	58
5.3.2	Gambaran Gaya Kepemimpinan Consideration.....	61
5.4	Gambaran Mengenai Motivasi Karyawan di Divisi INKABA PT.AGRONESIA .....	66
5.5	Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi pada Karyawan di Divisi INKABA PT.AGRONESIA .....	76

5.6	Koefisien Korelasi .....	77
5.6.1	Hubungan Gaya Kepemimpinan <i>Initating Structure</i> dengan Motivasi pada Karyawan di Divisi INKABA PT.AGRONESIA .....	77
5.6.2	Hubungan <i>Consideration</i> dengan Motivasi pada Karyawan di Divisi INKABA PT.AGRONESIA .....	81
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....		87
6.1	Kesimpulan.....	87
6.2	Saran .....	88
Daftar Pustaka .....		91
Lampiran .....		xi

## Daftar Tabel

Tabel 3.1 Variabel Gaya Kepemimpinan .....	30
Tabel 3.2 Variabel Motivasi Kerja .....	31
Tabel 3.3 Bobot Variabel Gaya Kepemimpinan .....	35
Tabel 3.4 Bobot Variabel Motivasi .....	36
Tabel 4.1 Periode Pendirian PT. Agronesia Divisi Industri Teknik Karet Inkaba	38
Tabel 4.2 Wilayah Pemasaran PT Agronesia Divisi Industri Teknik Karet Inkaba .....	47
Tabel 5.1 Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas .....	54
Tabel 5.2 Rekap Hasil Uji Reliabilitas .....	55
Tabel 5.3 Profil Responden Berdasarkan Usia .....	55
Tabel 5.4 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
Tabel 5.5 Profil Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	56
Tabel 5.6 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	57
Tabel 5.7 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	57
Tabel 5.8 Distribusi Frekuensi Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai <i>Initiating Structure</i> .....	59
Tabel 5.9 Distribusi Frekuensi Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai <i>Consideration</i> .....	62
Tabel 5.10 Rekapitulasi Skor Tanggapan Mengenai Gaya Kepemimpinan .....	65
Tabel 5.11 Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai <i>Expectancy</i> .....	67
Tabel 5.12 Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai <i>Instrumentality</i>	70
Tabel 5.13 Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Mengenai <i>Valance</i> .....	73
Tabel 5.14 Rekapitulasi Skor Tanggapan Mengenai Motivasi pada Karyawan di Divisi INKABA PT.AGRONESIA.....	75
Tabel 5.15 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	77
Tabel 5.16 Skor <i>Initiating Structure</i> dan Motivasi .....	78
Tabel 5.17 Hubungan <i>Initiating Structure</i> dengan Motivasi.....	78
Tabel 5.18 Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t) .....	80
Tabel 5.19 Skor <i>Consideration</i> dan Motivasi .....	82
Tabel 5.20 Hubungan <i>Consideration</i> dengan Motivasi .....	82
Tabel 5.21 Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t) .....	84
Tabel 5.22 Korelasi Gaya Kepemimpinan <i>Intitiating Structure</i> dan <i>Consideration</i> dengan motivasi Kerja.....	85

## Daftar Gambar

Gambar 2.1 Teori Ekspentasi .....	9
Gambar 2.2 Gaya Kepemimpinan Ohio State .....	21
Gambar 2.3 Model Penelitian.....	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Agronesia Unit Inkaba.....	41
Gambar 5.1 Garis Kontinum <i>Initiating Structure</i> .....	61
Gambar 5.2 Garis Kontinum <i>Consideration</i> .....	65
Gambar 5.3 Garis Kontinum <i>Expectancy</i> .....	69
Gambar 5.4 Garis Kontinum <i>Expectancy</i> .....	72
Gambar 5.5 Garis Kontinum <i>Valance</i> .....	75
Gambar 5.6 Garis Kontinum <i>Motivasi pada Karyawan di Divisi INKABA</i> .....	76
Gambar 5.7 Kurva Pengujian Hipotesis Hubungan <i>Initating Structure</i> dengan Motivasi Karyawan di divisi INKABA PT.AGRONESIA .....	81
Gambar 5.8 Kurva Pengujian Hipotesis Hubungan <i>Consideration</i> dengan Motivasi Karyawan di divisi INKABA PT.AGRONESIA .....	85

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pegawai sebagai manusia yang bersumber daya merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh pegawai yang mempunyai kinerja yang optimum. Douglas (2000) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Agar perusahaan dapat bersaing di era globalisasi saat ini maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya, yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan.

Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas pegawainya adalah dengan meningkatkan motivasi terhadap karyawan, agar mereka dapat bekerja dengan baik, dan meningkatkan kinerja. Motivasi sangatlah penting dimiliki oleh pegawai, karena dengan termotivasinya pegawai dalam bekerja maka pegawai tersebut akan memberikan yang terbaik untuk pekerjaannya. Menurut Gitusudarmo yang dikutip dari Sutrisno (2009: 111) “apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya”.

Pada hakekatnya seorang pemimpin adalah sumber semangat bagi para bawahannya. Oleh karena itu, setiap pemimpin harus selalu dapat membangkitkan

semangat bawahan, sehingga para bawahan menerima dan memahami tujuan organisasi secara antusias dan bekerja secara efektif ke arah tercapainya tujuan organisasi. Menurut Ahmad Rusli dalam kertas kerjanya *Pemimpin Dalam Kepemimpinan Pendidikan* (1999) menyatakan pemimpin adalah individu manusia yang diamanahkan memimpin subordinat (pegikutnya) ke arah mencapai tujuan yang ditetapkan.

Pada dasarnya, masing-masing gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing. Tidak ada suatu gaya kepemimpinan mana pun yang lebih baik, karena gaya kepemimpinan merupakan sesuatu yang bersifat situasional, bergantung pada waktu dan situasi yang terjadi. Mungkin saja seorang pemimpin dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda pada situasi yang berbeda. Dalam menerapkan gaya kepemimpinannya, ia harus mampu menganalisa situasi yang dihadapi, kemudian menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dengan situasi yang ada.

Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan yang tepat dalam perusahaan, salah satunya dengan menjadi motivator bagi bawahannya sehingga memahami kebutuhan bawahannya dalam bekerja agar dapat bekerja dengan maksimal. Motivasi adalah suatu dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sehingga karyawan di PT. AGRONESIA divisi INKABA bidang Produksi dapat bekerja secara optimal dan dapat terpenuhi kebutuhannya sesuai dengan harapan karyawan.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Seorang pemimpin memiliki peranan yang penting dalam mengelola pegawai-pegawainya. Oleh karena itu, pemimpin harus memerhatikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan situasi dan kondisi dari lingkungan kerja. Tujuan perusahaan akan tercapai jika terjalin kerjasama yang baik antara atasan dan bawahannya. Gaya kepemimpinan di suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya tentu memiliki perbedaan.

Tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan dapat disebabkan redahnya tingkat motivasi karyawan itu sendiri. Untuk meningkatkan produktivitas diperlukan motivasi lebih selain gaji yang biasa mereka terima. Motivasi juga tidak selalu dengan uang. Perusahaan harus lebih kreatif dalam memberikan motivasi bagi karyawannya. Kadang, hal yang sederhana dan gratis bisa meningkatkan motivasi karyawan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh karyawannya. Karena setiap orang memiliki kemauan atau tujuan yang berbeda-beda, disinilah seorang pemimpin di uji gaya kepemimpinannya untuk dapat meningkatkan motivasi setiap karyawannya.

PT. Agronesia mempunyai sistem atau kebijakan yang sudah ada dari direktur utama, tetapi setiap divisi mempunyai General Manager yang akan memimpin dan membuat kebijakan-kebijakan yang berbeda dari kebijakan yang sudah ada. Oleh sebab itu setiap general manager di PT. Agronesia mempunyai



gaya kepemimpinannya yang berbeda yang berpengaruh langsung terhadap karyawan di setiap divisi.

Disinilah penulis ingin meneliti lebih jauh lagi tentang penerapan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawan yang ada di PT. Agronesia divisi INKABA. Apakah gaya kepemimpinan general manager di divisi INKABA sudah meningkatkan motivasi kerja karyawannya dan gaya kepemimpinan seperti apa yang diterapkan di perusahaan tersebut.

Pemimpin di divisi INKABA sebaiknya mengetahui tingkat motivasi pegawai-pegawainya agar dapat menerapkan gaya kepemimpinan apa yang dapat membuat motivasi para pegawainya meningkat yang berpengaruh kepada kinerja para pegawainya. Berdasarkan hal-hal tersebut, maka dirumuskan beberapa pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan apa yang diterapkan oleh general manager di divisi INKABA PT. AGRONESIA?
2. Bagaimana Tingkat motivasi kerja karyawan di divisi INKABA PT. AGRONESIA?
3. Bagaimana hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi pegawai di divisi INKABA PT. Agronesia?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan gambaran permasalahan yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, maka tujuan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan yang diterapkan di divisi INKABA PT Agronesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis tingkat motivasi kerja di divisi INKABA PT Agronesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, maka kegunaan penelitian adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana administrasi bisnis di Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Kegunaan bagi peneliti yaitu peneliti dapat mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan yang ada di suatu perusahaan, berdasarkan gaya kepemimpinan yang diciptakan di suatu perusahaan.

Kegunaan bagi perusahaan yang bersangkutan, diharapkan dapat mengetahui kondisi motivasi kerja karyawannya yang melekat dan dijalani sehari-hari oleh pegawai, kepemimpinan seperti apa yang diharapkan oleh para pegawai, khususnya di departemen sumber daya manusia.

Kegunaan bagi pihak lain adalah dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat membantu para pelaku bisnis dan usaha untuk dapat mengetahui gaya

kepemimpinan seperti apa yang bisa diterapkan untuk membangun motivasi kerja karyawan yang baik di suatu perusahaan, yang mana tujuannya adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi para pegawai, agar tercipta kinerja yang maksimal pula dari para pegawai.

Dengan kasus yang diilustrasikan, saya sebagai penulis tertarik untuk meneliti PT. Agronesia untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya pada bagian divisi Inkaba yang seperti disebutkan di atas divisi inkaba sudah dapat mencapai pasar luar Indonesia, yang menuntut para pegawainya akan lebih meningkatkan kinerjanya, pada dasarnya yang menjadi masalah disini adalah meningkatkan gairah kerja atau motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan kunci dari prestasi kerja, dan produktifitas kerja adalah tujuan dari segala organisasi atau manajemen. Motivasi kerja berhubungan erat dengan kepuasan kerja, produktifitas kerja dan pemuasan kebutuhan. Divisi Inkaba menggunakan tenaga kerja yang cukup banyak, yang populasinya cukup untuk diteliti tentang motivasi tenaga kerjanya, dengan apa yang penulis lihat dilapangan bagaimana PT. Agronesia memiliki strategi untuk membangun motivasi kerja setiap karyawannya.

Dengan fenomena masalah yang terjadi di PT. Agronesia maka dibuatlah penelitian yang berjudul “Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Agronesia”, yang diharapkan judul ini bisa bermanfaat baik perusahaan ataupun orang yang membaca penelitian ini.