

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Krisis global yang terjadi telah mempengaruhi seluruh aspek kehidupan semua negara diseluruh penjuru dunia termasuk negara Indonesia. Keadaan perekonomian Indonesia sekarang ini kurang begitu menggembirakan untuk para bisnis di Indonesia. Pertumbuhan bisnis di Indonesia dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Selain itu tingkat pertumbuhan pengangguran tidak diimbangi dengan ketersediaan lapangan kerja. Data BPS (Badan Pusat Statistik) tahun 2009 mencatat jumlah angkatan tenaga kerja Indonesia telah mencapai 113,74 juta, dan 9,26 juta orang diantaranya adalah pengangguran.

Kondisi seperti ini menjadikan beban bagi perusahaan nasional ditambah berkembangnya perusahaan multinasional. Peranan perusahaan asing yang siap bersaing dengan perusahaan dalam negeri ditunjukkan dengan eksistensinya di Indonesia.

Industri yang terkena dampak tersebut salah satunya adalah industri jasa pengiriman barang. Industri ini merupakan salah satu industri yang berpengaruh dan sedang berkembang di Indonesia. Hingga saat ini, peningkatan jumlah industri jasa pengiriman kurang lebih sekitar 10-20%. Hal ini menyebabkan suasana persaingan akan menuntut perusahaan untuk lebih efektif dan efisien dalam mengelola sumber daya yang dimiliki guna meraih keunggulan yang kompetitif.

Asosiasi Perusahaan Jasa Pengiriman Ekspres Indonesia (Asprindo) pada tahun 2008 mencatat terdapat lebih dari 300 perusahaan logistik di Jakarta, sementara jasa titipan terdapat 635 perusahaan. Meningkatnya bisnis logistik di Indonesia tentunya berperan penting untuk perkembangan industri jasa pengiriman, kargo, ekspedisi, logistik, jasa angkutan barang dan sejenisnya, karena industri ini mampu memberikan kontribusi yang tidak sedikit pada pendapatan sebuah perusahaan. Baik pada perusahaan pengguna layanan logistik maupun perusahaan penyedia jasa layanan logistik. Pada Tabel 1.1 berikut ini adalah pengguna terbesar layanan logistik .

**TABEL 1.1**  
**DATA PENGGUNA LAYANAN LOGISTIK**

<b>Industri</b>	<b>Presentase</b>
Industri tekstil	37%
Industri manufaktur yang memproduksi produk konsumsi	21%
Otomotif	11%
Gas	10%

Sumber : Majalah SWA 09 Oktober 2008 Oleh A. Mohammad B.S.

Saat ini ada sekitar 940 perusahaan yang bergerak dalam bisnis jasa titipan. Dalam data Gabungan Forwarder dan Ekspedisi Indonesia (Gafeksi) tercatat 3.207 perusahaan. Namun, saat ini sekitar 75% dari total volume logistik masih dikuasai perusahaan asing. Selain itu, perusahaan asing itu menguasai 100% pasar di Batam, 95% di DKI Jakarta, 70% di Jawa Barat, 90% di Jawa Tengah, 75% di Jawa Timur, dan 70% Bali (Majalah SWA 09 Oktober 2008 Oleh A. Mohammad B.S.)

Hal ini merupakan permasalahan yang serius bagi perusahaan lokal untuk dapat bersaing dan mengelola perusahaannya agar dapat bertahan dan menandingi

pasar jasa pengiriman logistik asing. Jasa pengiriman barang, memiliki peranan penting dalam menunjang kelancaran perekonomian nasional. Pentingnya jasa pengiriman barang tercermin pada sarana dalam menunjang distribusi dan transportasi, sehingga dapat memperlancar arus barang secara efisien dengan kecepatan dan ketepatan dalam kegiatan ekspor dan import di perdagangan internasional maupun nasional. Dalam menghadapi globalisasi dan era perdagangan bebas, peranan perusahaan ekspediter yang mempunyai nilai lebih dalam jasa logistik dan mata rantai distribusi barang (*Logistics and Supply Chain*) semakin lebih penting lagi bagi para industri dan perusahaan yang mempunyai ketergantungan besar terhadap kecepatan dan ketepatan yang diperuntukkan kepada penerima barang. Namun seperti kita ketahui, perusahaan asing cenderung memiliki manajemen dan keunggulan yang baik, sehingga perusahaan lokal sulit untuk bersaing dan terancam tidak memiliki pasar untuk mempertahankan perusahaannya.

PT. Panca Kobra Sakti adalah salah satu perusahaan jasa pengiriman untuk berbagai jenis barang. PT. Panca Kobra Sakti tersebar di 25 kota di pulau Jawa termasuk Bandung. Untuk cabang Bandung, sebagian besar konsumen yang menggunakan jasa perusahaan ini adalah pabrik-pabrik yang akan mengirimkan paket barang berupa obat-obatan, bahan pakaian, kain, atau barang jadi. Sistem pengiriman barang pada perusahaan ini lebih banyak menggunakan truk, karena seperti telah disebutkan tadi bahwa sebagian besar konsumen adalah pabrik dan sebagian besar adalah dalam jumlah besar. Pada Tabel 1.2 berikut ini adalah alamat cabang PT. Panca Kobra Sakti di seluruh pulau Jawa.

**Tabel 1.2**  
**DAFTAR CABANG PT. PANCA KOBRA SAKTI**

<b>Kota</b>	<b>Alamat</b>
Semarang	Jl. Moch.Suyudi No.5 (024-517453/3552464) Jl. Kokroso No.17 (024-3547783/3540023)
Jakarta	Jl. Alaydrus No.13 (021-6343344/6321325) Jl. Sosial No.54 (021-5603400/98142147)
Bandung	Jl. Kebon Kawung No.26 (022-4203661) Jl. Cicendo Jl. Megegirang No.14 (022-5211207/5211208)
Bogor	Jl. Gedong Sawah IV No.16 (0251-322882)
Cirebon	Jl. Basalamah No.4 (0231-207353)
Tegal	Jl. Piere Tendean No.10 (0283-356650)
Purwokerto	Jl. Kol.Sugiono No.18 (0281-633527)
Pemalang	Jl. Jend.Sudirman No.208 (0284-321158)
Pekalongan	Jl. Hayam Wuruk No.176 (0285-422466) Jl. Jend.Sudirman No.54 (0285-432180)
Ambarawa	Jl. Jend.Sudirman No.133 (0298-594088)
Ungaran	Jl. P.Diponegoro No.220 (024-6921562)
Salatiga	Jl. Kesambi No.17 (0298-325017/321446)
Magelang	Jl. Beringin I No.4 (0293-366970)
Muntilan	Jl. Pemuda No.95 (0293-587658)
Yogya	Jl. Mataram No.51 (0274-562648/512608) Jl. Pingit Kidul No.12 (0274-7499359)
Klaten	Jl. Pemuda Tengah No.2 (0272-321109)
Sangkal Putung	Jl. Ronggowarsito (0272-321811)
Besole	Jl. Ry Yogya-Solo Kios No.6 (0272-555583)
Delanggu	Jl. Ry Delanggu 290 (0272-551290)
Tegalondo	Jl. Ry Yogya-Solo No.7 (0272-551768)
Kartosuro	Jl. Ry Yogya-Solo
Solo	Jl. Veteran No. 337 (0271-713665) Jl. Mt.Haryono, Madegondo Grogol (0271-622078)
Kudus	Jl. Sunan Kudus No.55 (0291-434509) Jl. Kutilang No.8 (0291-441650)
Pati	Jl. Rogo Wongso 56-B (0295-381295)
Juana	Jl. Sunan Ngerang (0295-472120)

Sumber : Bagian Staf Administrasi PT. Panca Kobra Sakti Bandung Tahun 2010

PT. Panca Kobra Sakti tidak terlepas dari permasalahan yang ada yaitu rendahnya motivasi kerja karyawan. Bagaimanapun tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan memegang peranan yang sangat penting di dalam perusahaan.

Peningkatan motivasi kerja para karyawan selalu diupayakan oleh PT. Panca Kobra Sakti melalui pembinaan sumber daya manusia yang terarah dan berkesinambungan agar tingkat produktivitas karyawan semakin tinggi dan para karyawan tersebut memiliki kemampuan menangani berbagai permasalahan baru yang muncul. Namun, kenyataannya justru jumlah karyawan pada PT. Panca Kobra Sakti Bandung mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dari Tabel 1.3 di bawah ini :

**TABEL 1.3**  
**DATA KARYAWAN PT. PANCA KOBRA SAKTI BANDUNG**  
**TAHUN 2008-2010**

	Tahun		
	2008	2009	2010
<b>Jumlah Karyawan (Orang)</b>	59	57	56

Sumber : Bagian Staff Administrasi Tahun 2010

Terlihat pada Tabel 1.3 menunjukkan data karyawan PT. Panca Kobra Sakti yang mengalami penurunan jumlah karyawan pada setiap tahunnya. Berdasarkan data jumlah karyawan pada Tabel 1.3 dari tahun 2008 hingga 2010 PT. Panca Kobra Sakti mengalami jumlah penurunan karyawan sebesar 5,08%. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, menurut keterangan karyawan PT. Panca Kobra Sakti, hal ini disebabkan oleh sikap pemimpin yang kurang tepat dalam memeriksa kemajuan dan kualitas pekerja. Hal ini sangat penting dilakukan seorang pemimpin sebagai salah satu cara untuk mendorong

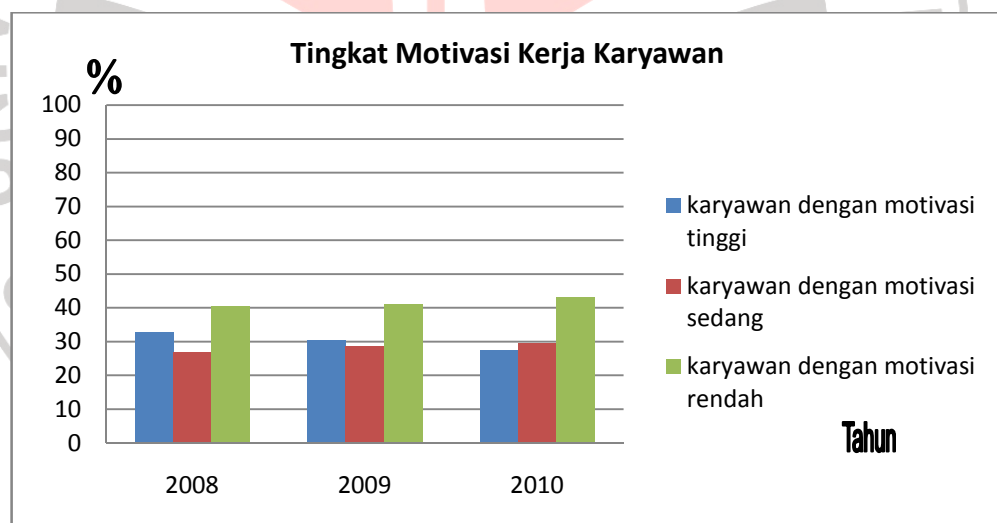
karyawan agar termotivasi dalam bekerja dan meningkatkan kualitas kerjanya. Mengingat bidang kerja yang dijalankan oleh PT. Panca Kobra Sakti bergerak dalam bidang pengiriman jasa penitipan barang, sehingga setiap karyawan dituntut untuk memiliki tanggung jawab yang penuh dalam melaksanakan tugasnya seperti teliti dalam penghitungan barang agar tidak terjadi kesalahan, menjaga keutuhan barang yang dikirim, dan tepat waktu dalam pengiriman.

PT. Panca Kobra Sakti selalu berupaya untuk berlaku adil terhadap seluruh karyawannya. Kewajiban bagi setiap karyawan antara lain yaitu setiap karyawan wajib menjalankan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab serta mentaati peraturan perusahaan yang berlaku, teliti dalam penghitungan barang, tepat waktu dalam pengiriman, dan setiap karyawan wajib menjaga nama baik perusahaan. Selain itu setiap karyawan mempunyai hak atas perlakuan yang adil dan tidak diskriminatif dalam pelaksanaan kebijakan perusahaan, menyangkut hak-hak dan kewajibannya serta sanksi yang mungkin diperolehnya, dan setiap karyawan berhak atas imbalan berupa gaji.

Motivasi kerja karyawan pada perusahaan merupakan tolok ukur keberhasilan perusahaan. Tingkat keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari motivasi kerja karyawan. Untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan, sikap dan perilaku karyawan yang sesuai dengan nilai-nilai perusahaan serta kontribusi yang optimal dari para pegawainya mutlak dibutuhkan. Permasalahan motivasi kerja pada sumber daya manusia merupakan salah satu kunci utama yang harus menjadi perhatian perusahaan agar para karyawan dapat menampilkan perilaku

dan kinerja terbaiknya sebagaimana dicerminkan pada meningkatnya nilai riil yang secara langsung diberikan kepada perusahaan, atau nilai tambah lain yang dapat dirasakan secara langsung ataupun tidak langsung oleh konsumen dan masyarakat dalam artian luas.

Motivasi dan kemampuan yang merupakan unsur dari kinerja harus menjadi perhatian perusahaan, karena kedua unsur tersebut merupakan faktor yang menentukan kinerja perusahaan. Dengan demikian motivasi dan kemampuan kerja karyawan harus menjadi perhatian pimpinan perusahaan. Namun berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan pada PT. Panca Kobra Sakti Bandung bahwa tingkat motivasi karyawan tampak pada gambar 1.1 berikut:



Sumber : Bagian Staff Administrasi Tahun 2010

**GAMBAR 1.1**  
**GRAFIK TINGKAT MOTIVASI KERJA KARYAWAN**  
**PT PANCA KOBRA SAKTI BANDUNG**  
**PERIODE 2008-2010**

Berdasarkan Gambar 1.1 tampak jelas bahwa tingkat motivasi kerja karyawan perusahaan rendah, sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Peningkatan jumlah karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang rendah tampak dari tahun 2008 hingga 2010. Pada tahun 2008 jumlah karyawan yang memiliki motivasi rendah sebanyak 40,41% dan pada tahun 2009 – 2010 naik menjadi 41,07% dan 43,02%.

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai kepuasan dirinya. Seseorang yang sangat termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi kerja individu (Winardi, 2001: 2).

Pengelolaan karyawan dalam perusahaan ini perlu dilakukan dengan semaksimal mungkin untuk mengatasi masalah yang dialami. Jika motivasi kerja karyawan dibiarkan maka akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan perusahaan perlu memperhatikan beberapa upaya seperti lingkungan kerja, perilaku kepemimpinannya, dorongan atau bimbingan dari atasan dan tuntutan perkembangan organisasi dan tugas (Wahjosumidjo, 1987:175).

Indikator lainnya yang dapat dijadikan tolok ukur tinggi rendahnya motivasi yaitu dari angka ketidakhadiran atau absensi karyawan karena keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan merupakan hal yang cukup penting bagi proses



produksi dalam suatu perusahaan. Tabel 1.4 berikut menyajikan data absensi karyawan PT. Panca Kobra Sakti pada tahun 2008-2009.

**Tabel 1.4**  
**Data Rata-Rata Absensi karyawan**  
**PT. Panca Kobra Sakti Bandung Tahun 2008-2010**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Tingkat Ketidakhadiran (%)</b>
2008	59	8,45
2009	57	8,69
2010	56	8,98

Sumber: Bagian Staf Administrasi PT. Panca Kobra Sakti Bandung Tahun 2011

Berdasarkan Tabel 1.4 terlihat bahwa, tingkat ketidakhadiran mengalami peningkatan secara persentase, ketidakhadiran karyawan mengalami peningkatan pada setiap tahunnya.

Menurut salah seorang karyawan Bagian Administrasi, meningkatnya jumlah absensi karyawan diduga disebabkan oleh banyak faktor diantaranya faktor kesehatan karyawan, faktor kepentingan keluarga, dan faktor lain seperti minimnya usaha karyawan dalam mencapai sesuatu. Absensi kehadiran karyawan tidak hanya berpengaruh terhadap tingkat motivasi perusahaan tetapi akan mempengaruhi pula perkembangan kinerja perusahaan. Oleh sebab itu PT. Panca Kobra Sakti Bandung akan melakukan strategi untuk memperbaiki permasalahan penurunan absensi yang terjadi pada karyawan.

Berdasarkan konsep, motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor (<http://janetniez.blogspot.com/2009/12/faktor-faktor-yang-mempengaruhi.html>).

Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Faktor Ekstern

- a) Lingkungan kerja
- b) Pemimpin dan kepemimpinannya
- c) Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas
- d) Dorongan atau bimbingan atasan

## 2. Faktor Intern

- a) Pembawaan individu
- b) Tingkat pendidikan
- c) Pengalaman masa lampau
- d) Keinginan atau harapan masa depan

Pada penelitian kali ini, penulis membatasi penelitian pada faktor eksternal yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan tumbuh secara alami diantara orang-orang yang dihimpun untuk mencapai suatu tujuan dalam suatu kelompok. Beberapa dari anggota kelompok akan memimpin, sedangkan sebagian besar akan mengikuti. Menurut hasil survey pada PT. Panca Kobra Sakti, permasalahan ditemukan pula pada sistem manajerial perusahaan yang masih belum tersusun dengan rapi sehingga menyebabkan pemimpin mengalami kesulitan untuk memberikan dorongan pada seluruh karyawannya dan membangun hubungan sehingga tercapainya tujuan organisasi. Sebenarnya, kebanyakan orang menginginkan seseorang untuk menentukan hal-hal yang perlu dikerjakan dan cara mengerjakannya, pimpinan memikul tanggung jawab dan berusaha untuk memahami masalah yang mereka hadapi. Pimpinan tersebut mengidentifikasi dan memahami keinginan dari bawahannya. Seorang pemimpin harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya yang juga termasuk

dalam membina kerja sama, mengarah dan mendorong semangat kerja karyawan sehingga tercipta motivasi positif yang menimbulkan niat dan usaha untuk meningkatkan kinerja.

Kepemimpinan dalam sebuah perusahaan berfungsi untuk memandu, menuntun, membimbing, membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin komunikasi yang baik, melakukan pengawasan secara teratur, dan mengarahkan pada bawahannya kepada sasaran yang ingin dituju. Bawahan dalam sebuah perusahaan akan mampu bekerja dengan baik jika pemimpin dapat menjalankan perannya secara baik. Keberhasilan kepemimpinan pada sebuah perusahaan dapat dilihat dari kemampuan pemimpin memotivasi bawahannya untuk dapat bekerja dengan baik. Kepemimpinan efektif dan produktif merupakan kekuatan dinamis yang dapat menumbuhkan motivasi, aspirasi, koordinasi dan integrasi pada perusahaan dalam pencapaian tujuan bersama yang telah ditetapkan (Kartono, 2003:31)

Kepemimpinan secara langsung maupun tidak langsung mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan motivasi kerja bawahannya. Kepemimpinan yang termasuk di dalam lingkungan organisasi merupakan faktor potensi dalam meningkatkan motivasi kerja (Sinungan,2003:21). Kepemimpinan sebagai sumber motivasi dalam bekerja sehingga seorang pemimpin diharapkan dapat menguasai atau mempengaruhi serta memotivasi karyawannya (Arep dan Tanjung, 2003:93).

Seorang pemimpin memiliki cara tersendiri dalam memotivasi karyawannya. Kepemimpinan mempunyai peran yang penting dalam

mempengaruhi cara kerja bawahan. Karena kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka konform dengan keinginan pemimpin.

Keadaan motivasi karyawan PT. Panca Kobra Sakti Bandung yang mengalami kemunduran, secara tidak langsung membuat pemasukan PT. Panca Kobra Sakti berkurang dan banyak hak-hak karyawan yang dikurangi. Setelah PT. Panca Kobra Sakti melakukan beberapa penilaian, perusahaan menyimpulkan bahwa ada beberapa karyawan yang memberikan kontribusi yang tinggi bagi organisasi. Oleh sebab itu PT. Panca Kobra Sakti perlu menerapkan strategi dalam masalah penerapan kepemimpinan untuk meningkatkan motivasi karyawan untuk berprestasi.

Dalam kepemimpinan, motivasi merupakan sesuatu yang esensial dalam kepemimpinan, karena memimpin adalah memotivasi. Seorang pemimpin harus bekerja bersama-sama dengan orang lain atau bawahannya, untuk itu diperlukan kemampuan memberikan motivasi kepada bawahan. Menurut Wahjosumidjo (2007:197), kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi, sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi di dalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan tersebut, menyatakan bahwa kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat memberikan dan

memelihara motivasi kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, untuk penelitian kali ini penulis tertarik untuk membuktikan apakah kepemimpinan berpengaruh pada motivasi kerja karyawan dengan melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan PT. Panca Kobra Sakti Bandung”**.

### 1.2 Identifikasi Masalah

Sebagaimana latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, penulis mengidentifikasi masalah bahwa sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat berperan bagi perusahaan. Sumber daya manusia menduduki posisi yang strategis dalam keberhasilan suatu perusahaan, sehingga dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan harapan perusahaan.

Setiap perusahaan harus memiliki seorang pemimpin yang memiliki perilaku kepemimpinan yang dapat memandu, menuntun, membimbing, membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin komunikasi yang baik, melakukan pengawasan secara teratur, dan mengarahkan pada bawahannya kepada sasaran yang ingin dituju. Tujuan penerapan kepemimpinan yang baik adalah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam bekerja. Permasalahan muncul ketika seorang pemimpin tidak dapat menerapkan kepemimpinan yang sesuai untuk meningkatkan motivasi para karyawannya, karena tidak semua karyawan yang memiliki prestasi yang baik, akan tetapi perusahaan perlu memberikan penghargaan bagi karyawan yang benar-benar memberikan kontribusi besar pada perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara pemimpin untuk meningkatkan motivasi adalah dengan menggunakan Kepemimpinan yang tepat. Kepemimpinan yang tepat dapat memberikan suatu dorongan dan semangat dalam bekerja, sehingga

karyawan mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan sungguh-sungguh, penuh tanggung jawab serta dengan motivasi tinggi.

Tema sentral penelitian ini berkenaan dengan kepemimpinan pada PT. Panca Kobra Sakti Bandung dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan pada PT. Panca Kobra Sakti Bandung
2. Bagaimana gambaran tingkat motivasi kerja karyawan pada PT. Panca Kobra Sakti Bandung
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan pada PT. Panca Kobra Sakti Bandung

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah memperoleh data, mengolah, menganalisis, dan kemudian menarik kesimpulan yang didasarkan atas hasil analisis data dan teori yang dikemukakan oleh para ahli atau ilmuwan yang menguasai bidangnya. Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui gambaran kepemimpinan pada PT. Panca Kobra Sakti Bandung.
2. Untuk mengetahui gambaran tingkat motivasi kerja karyawan pada PT. Panca Kobra Sakti Bandung.

3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan pada PT. Panca Kobra Sakti Bandung.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian yang merupakan jawaban atas masalah-masalah yang dibahas dapat berguna bagi perusahaan sebagai subjek yang diteliti, untuk pengembangan ilmu pengetahuan maupun bagi peneliti sendiri, selain itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) yaitu bagi perkembangan ilmu Ekonomi Manajemen khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, melalui pendekatan serta metode-metode yang digunakan terutama dalam upaya menggali pendekatan-pendekatan baru dalam aspek manajemen sumber daya manusia yang menyangkut Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi para akademisi dalam mengembangkan teori MSDM.
2. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis (guna laksana) yaitu untuk memberikan sumbangan pemikiran kepada PT. Panca Kobra Sakti Bandung dalam mengelola manajemen sumber daya manusia melalui pendekatan dan metode-metode yang digunakan terutama dalam upaya menggali pendekatan baru dalam strategi sumber daya manusia yang menyangkut pengaruh kepemimpinan terhadap tingkat motivasi kerja karyawan.

3. Hasil penelitian ini diharapkan juga sebagai informasi atau acuan dan sekaligus untuk memberikan rangsangan dalam melakukan penelitian selanjutnya tentang pengaruh Kepemimpinan mengingat masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan yang belum terungkap dalam penelitian ini.

