



**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*

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja**  
**Pegawai CV. Sinar Cemerlang Jaya**

Skripsi

Diajukan untuk Ujian Sidang Jenjang Sarjana  
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Oleh

Vanessa Febriani

2012320041

Bandung

2018



**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*

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja**  
**Pegawai CV. Sinar Cemerlang Jaya**

Skripsi

Oleh

Vanessa Febriani

2012320041

Pembimbing

Dr. Nia Juliawati, Dra, M.Si.

Bandung

2018

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



**Tanda Pengesahan Skripsi**

Nama : Vanessa Febriani  
Nomor Pokok : 2012320041  
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai CV. Sinar Cemerlang Jaya

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana  
Pada ,Rabu 20 Desember 2017  
Dan dinyatakan **LULUS**

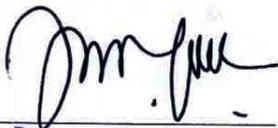
**Tim Penguji**

**Ketua sidang merangkap anggota**  
Marihhot Tua Effendi, Drs.,M.Si

:   
\_\_\_\_\_

**Sekretaris**

Dr. Nia Juliawati, Dra. M.Si

:   
\_\_\_\_\_

**Anggota**

Yoke Pribadi Kornarius, S.AB., 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 : Vanessa Febriani  
NPM : 2012320041  
Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis  
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai CV. Sinar Cemerlang Jaya

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 penelitian ilmiah yang berlaku.

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

Bandung, 15 Desember 2017



Vanessa Febriani

## ABSTRAK

Nama : Vanessa Febriani  
NPM : 2012320041  
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai CV. Sinar Cemerlang Jaya

---

Setiap perusahaan pasti menyadari bahwa seorang pemimpin merupakan peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Demikian pula dengan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai merupakan dua hal yang saling berpengaruh dimana seorang pegawai dapat mencapai tujuan yang akan dicapai. Apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan berpengaruh dengan baik.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai CV. Sinar Cemerlang Jaya Bandung.

Penelitian ini memakai teori Ohio State Studies dengan dua pandangan yaitu Inisiasi dan Konsiderasi. Penelitian ini juga dilakukan terhadap pegawai Divisi Produksi CV. Sinar Cemerlang Jaya Bandung, sebanyak 35 orang. Metode yang digunakan adalah metode survei. Teknik pengumpulan data yang digunakan kuesioner. Analisis data dilakukan secara kuantitatif dan menggunakan regresi berganda. Berdasarkan hasil data persamasanaan analisis, regresi yang di peroleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,626 + 0,680 X_1 + 0,139 X_2$$

Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji T bahwa Gaya Kepemimpinan Inisiasi yang pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Maka, gaya kepemimpinan Inisiasilah yang diterapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai R Square sebesar 0,880 yang dapat diartikan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja adalah sebesar 88% sedangkan sisanya 12% dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

## ABSTRACT

Name : Vanessa Febriani  
NPM : 2012320041  
Title : *The Influence of Leadership Style on employee performance CV. Sinar Cemerlang Jaya*

---

*Every company must realize that a leader is an important role in achieving organizational goals. Similarly, the performance of employees. Leadership style with employee performance are two things that influence each where an employee can achieve the goals to be achieved. If the style of leadership is applied well.*

*The purpose of this study is to determine the effect of leadership style on employee performance CV. Sinar Cemerlang Jaya Bandung.*

*This study uses the theory of Ohio State Studies with two views, namely Initiation and Consideration. This research was also conducted on employees of Production Division CV. Sinar Cemerlang Jaya Bandung, as many as 35 people. The method used is survey method. Data collection techniques used questionnaire. Data analysis was done quantitatively and using multiple regression. Based on the results of data analysis analysis, the regression obtained is as follows:*

$$Y = 0.626 + 0.680 X1 + 0.139 X2$$

*Based on hypothesis testing using T test that Leadership Style Initiation which positive and significant influence to Employee Performance. Thus, the Initiational leadership style applied by the company. The results showed that Leadership Style has a significant influence on Employee Performance. R Square value of 0.880 which can be interpreted that the influence of leadership style on the performance is 88% while the remaining 12% influenced by other variables outside the variables studied.*

*Keywords: Leadership Style, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Pertama-tama penulis ingin mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan hidayah yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis Perilaku Organisasi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai CV. Sinar Cemerlang Jaya Bandung”. Adapun maksud dan tujuan dari pembuatan karya tulis ini adalah sebagai syarat untuk menyelesaikan Pendidikan strata-1 (Sarjana) Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan, Bandung.

Penulis juga menyadari bahwa karya tulis ini dapat disusun atas dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah membantu dan berkontribusi dalam penyusunan karya tulis ini, yaitu :

1. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan, Bandung.
2. Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrai Bisnis.
3. Ibu Dr. Nia Juliawati, Dra., M.Si., selaku dosen pembimbing seminar maupun skripsi yang senantiasa memberikan waktu dan tenaganya untuk membimbing dan mengarahkan selama mengerjakan skripsi ini hingga selesai.

4. Seluruh Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, yang telah memberikan ilmu yang sangat berguna selama masa perkuliahan dan selama proses pengerjaan karya tulis ini hingga saya dapat menyelesaikannya dengan baik.
5. Segenap Karyawan dan Pimpinan CV. Sinar Cemerlang Jaya Bandung, yang telah memberikan informasi yang sangat berguna dalam proses pengerjaan karya tulis ini.
6. Orang tua beserta keluarga besar, Mamah, Papah, A Rio, Teh Acut, Mba Marisa, A Ipang, Mba Chika, A Barkah yang selalu memberikan doa, dukungan, serta semangat kepada saya.
7. Seluruh keluarga besar Sambas Hidayat yang selalu memberikan doa, dukungan dan semangat kepada saya.
8. Sahabat Kim, Rere, Anil, Gita, Ega, Andy, Farhan dan Widdy yang selalu memberikan semangat serta doa.
9. Teman-teman Indah, Kim, Grace, Ovi, Pranigita, Desita, Devi, Daiva, Erlangga, Ghifari, Gavin Arifin, Dhanu yang menjadi teman yang selalu mendoakan, teman tertawa, berbagi cerita, dan penyemangat.
10. Teman-teman Universitas lainnya yang namanya tidak dapat disebutkan satu-persatu. Terimakasih atas dukungan dan doanya.\

Dalam pembuatan maupun penulisan karya tulis ini, Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam karya tulis ini, mungkin karena adanya keterbatasan waktu, pengalaman, dan ilmu yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, mohon maaf

apabila dalam penyusunan karya tulis ini banyak hal yang belum sempurna. Penulis dengan besar hati menerima kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak demi meningkatkan kualitas karya tulis ini dimasa yang akan datang.

Bandung, 15 Desember 2017

Penulis

## DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Tujuan.....	7
BAB II KERANGKA TEORI.....	10
2.1 Definisi Kepemimpinan.....	10
2.2.1 Tipe Gaya Kepemimpinan.....	12
2.1.2 Jenis Gaya Kepemimpinan.....	14
2.1.3 Teori dan Model Gaya Kepemimpinan.....	19
2.2 Definisi Kinerja.....	32
2.2.1 Tujuan Penilaian Kinerja.....	33
2.2.2 Tahap -Tahap Penilaian Kerja.....	36
2.2.3 Faktor – Faktor Mempengaruhi Kinerja.....	37
2.2.4 Kriteria atau Indikator Ukuran – Ukuran Kinerja.....	39
3.3 Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan.....	41
2.4 Hipotesis.....	43

BAB III METODE PENELITIAN .....	44
3.1 Jenis Penelitian .....	44
3.2 Metode Penelitian.....	44
3.3 Model Penelitian .....	45
3.4 Operasional Variabel.....	46
3.4.1 Pengukuran Variabel .....	47
3.4 Populasi dan Sampel .....	48
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	49
3.6 Teknik Analisis Data .....	51
3.7.1 Uji Validitas.....	52
3.7.2 Uji Reabilitas .....	53
3.7.3 Uji Asumsi Klasik .....	54
3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
3.7.5 Persamaan Regresi Linier Berganda .....	55
3.7.6 Analisis Korelasi <i>Pearson Product Moment</i> .....	56
3.7.7 Analisis Koefisien Determinasi .....	56
3.7.8 Pengujian Hipotesis .....	57
 BAB IV PROFIL PERUSAHAAN .....	 59
4.1 Sejarah Perusahaan.....	59
4.2 Lokasi Perusahaan.....	60
4.3 Visi dan Misi .....	61
4.4.1 Visi CV.Sinar Cemerlang Jaya .....	61
4.4 Kegiatan dan Prospek Usaha.....	61
4.4.1 Proses Pelapisan Ni-Cr .....	61
4.4.2 Proses Pelapisan <i>Anodize</i> .....	62
4.5 Struktur Organisasi Perusahaan CV. Sinar Cemerlang Jaya .....	63
4.6 Data Jam Kerja dan Hari Kerja .....	69
4.7 Ruang Lingkup .....	69
4.8 Kebijakan Umum Perusahaan CV. Sinar Cemerlang Jaya.....	70
4.9 Layout Perusahaan .....	72

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	74
5.1 Profil Responden .....	74
5.2 Uji Validitas dan Reabilitas.....	80
5.2.1 Uji Validitas.....	80
5.5.1 Uji Reliabilitas.....	83
5.3 Analisis Deskriptif Data Peneliti .....	84
5.3.1 Variabel Inisiasi.....	84
5.5.2 Variabel Konsiderasi .....	95
5.4 Uji Asumsi Klasik .....	110
5.4.1 Uji Normalitas .....	110
5.4.2 Uji Heteroskedastisitas .....	111
5.5.4 Uji Multikolinieritas .....	112
5.5 Regresi Linier Berganda.....	113
5.5.1 Persamaan Regresi Linier Berganda .....	113
5.5.2 Analisis Kolerasi <i>Pearson Product Moment</i> .....	115
5.5.3 Analisis Koefisien Determinasi .....	116
5.5.4 Pengujian Hipotesis .....	118
 BAB VI KESIMPULAN .....	 123
6.1 Kesimpulan.....	123
6.2 Saran .....	125
 Daftar Pusaka .....	 127
 LAMPIRAN .....	 130

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Operasional Variabel .....	48
Tabel 3.2	Interprestasi Koefisien Korelasi .....	57
Tabel 5.1	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin .....	76
Tabel 5.2	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia .....	77
Tabel 5.3	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Status Pernikahan .....	78
Tabel 5.4	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan .....	79
Tabel 5.5	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lama Kerja .....	80
Tabel 5.6	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Inisiasi .....	82
Tabel 5.7	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Konsiderasi .....	83
Tabel 5.8	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai .....	84
Tabel 5.9	Hasil Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian .....	85
Tabel 5.10	Skor Jawaban Responden Terhadap Item-item Pertanyaan Variabel Inisiai .....	86
Tabel 5.11	Tabel Distribusi Frekuensi atasan berdasarkan pemahaman mengenai visi dan misi .....	88
Tabel 5.12	Tabel Distribusi Frekuensi Atasan berdasarkan diskusi untuk mencapai tujuan perusahaan .....	88
Tabel 5.13	Tabel Distribusi Frekuensi Atasan Berdasarkan Intruksi Cara Mengerjakan Tugas Secara Rinci .....	89
Tabel 5.14	Tabel Distribusi Frekuensi Atasan Berdasarkan Memberi Contoh Praktik Mengenai Cara Menyelesaikan Pekerjaan .....	90

Tabel 5.15	Tabel Distribusi Frekuensi Atasan Berdasarkan Penetapan Batas Waktu Penyelesaian Tugas .....	90
Tabel 5.16	Tabel Distribusi Frekuensi Atasan Berdasarkan Penuntutan Penyelesaian Tugas Tepat Waktu.....	91
Tabel 5.17	Tabel Distribusi Frekuensi Atasan Berdasarkan Pemberian Tugas Sesuai dengan Bidang Kerja .....	92
Tabel 5.18	Tabel Distribusi Frekuensi Atasan Berdasarkan Penerapan Peraturan Secara Tegas.....	92
Tabel 5.19	Tabel Distribusi Frekuensi Atasan Berdasarkan Pemeriksaan Tugas Bawahan dengan Cermat .....	93
Tabel 5.20	Tabel Distribusi Frekuensi Atasan Berdasarkan Melakukan Tugas dengan Prosedur Operasional yang Benar .....	94
Tabel 5.21	Tabel Distribusi Frekuensi Atasan Berdasarkan Pengambilan Keputusan Oleh Sendiri.....	94
Tabel 5.22	Tabel Distribusi Frekuensi Atasan Berdasarkan Mengikutsertakan Bawahan dalam Mengambil Keputusan .....	95
Tabel 5.23	Tabel Distribusi Frekuensi Atasan Berdasarkan Peneguran Pegawai yang Melakukan Kesalahan Pada Saat Bekerja .....	96
Tabel 5.24	Skor Jawaban Responden Terhadap Item-item Pernyataan Pada VariabelKonsiderasi .....	97

Tabel 5.25	Tabel Distrinusi Frekuensi Atasan Berdasarkan Menciptakan SuasanaKerja yang Saling Percaya.....	98
Tabel 5.26	Tabel Distribusi Frekuensi Atasan Berdasarkan Penekanan Pentingnys Kejujuran Dalam Bekerja .....	99
Tabel 5.27	Tabel Distribusi Frekuensi Atasan Berdasarkan Meluangkan Waktu Untuk Bergaul Dengan Bawahan.....	99
Tabel 5.28	Tabel Distribusi Frekuensi Atasan Berdasarkan Dapat Menjadi Teman Sekaligus Atasan .....	100
Tabel 5.29	Tabel Distribusi Frekuensi Atasan Berdasarkan Memberikan Apresiasi Kepada Pegawai Yang Berprestasi.....	100
Tabel 5.30	Tabel Distribusi Frekuensi Atasan Berdasarkan Menghargai Usaha Yang Telah Dilakukan Oleh Pegawai.....	101
Tabel 5.31	Tabel Distribusi Frekuensi Atasan Berdasarkan Peduli Terhadap Kebutuhan Pegawai. ....	102
Tabel 5.32	Tabel Distribusi Frekuensi Atasan Berdasarkan Mengutamakan Kebutuhan Pegawai. ....	103
Tabel 5.33	Tabel Distribusi Frekuensi Atasan Berdasarkan Memahami Kesulitan Kerja Pegawai .....	103
Tabel 5.34	Tabel Distribusi Frekuensi Atasan Berdasarkan Memberikan Bantuan Jika Pegawai Mengalami Masalah Pekerjaan. ....	103

Tabel 5.35	Tabel Distribusi Frekuensi Berdasarkan Skor Jawaban Responden Terhadap Item-item Pernyataan Pada Variabel Kinerja Pegawai.....	104
Tabel 5.36	Tabel Distribusi Frekuensi Pegawai Berdasarkan Kualitas Kerja Yang Dihasilkan Pegawai di Tahun Ini .....	106
Tabel 5.37	Tabel Distribusi Frekuensi Pegawai Berdasarkan Kemampuan Pegawai Dalam Menjalankan Pekerjaan .....	106
Tabel 5.38	Tabel Distribusi Frekuensi Pegawai Berdasarkan Pencapaian Target Kerja Pegawai .....	107
Tabel 5.39	Tabel Distribusi Frekuensi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pencapaian Volume Kerja Pegawai Dibandingkan Dengan Harapan.....	107
Tabel 5.40	Tabel Distribusi Frekuensi Pegawai Berdasarkan Ketaatan Pegawai Dalam Menjalankan Aturan Perusahaan .....	108
Tabel 5.41	Tabel Distrbusi Frekuensi Pegawai Berdasarkan Tingkat Kehadiran Pegawai Di Tempat Kerja .....	108
Tabel 5.42	Tabel Distribusi Frekuensi Pegawai Berdasarkan Kemampuan Pegawai Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Kerja Sesuai Dengan Kapasitas Produksi .....	109
Tabel 5.43	Tabel Distribusi Frekuensi Pegawai Berdasarkan Kesesuaian Pelaksanaan Kerja dengan Standar Mutu yang Telah di Tetapkan.	110

Tabel 5.44	Tabel Distribusi Frekuensi Pegawai Berdasarkan Kejujuran Pegawai Dalam Melaksanakan Pekerjaan .....	110
Tabel 5.45	Tabel Distribusi Frekuensi Pegawai Berdasarkan Tingkat Kepercayaan Diri Yang Dimiliki Pegawai Dalam Menjalankan Tugasnya.....	111
Tabel 5.46	Koefisien Korelasi dan Taksirannya.....	117
Tabel 5.47	<i>Tabel Coefficients<sup>a</sup></i> .....	118
Tabel 5.48	Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-F) .....	119
Tabel 5.49	Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t) .....	120

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Model Dimensional Perilaku Pemimpin dari Universitas Ohio .....	26
Gambar 2.2	Tahapan-tahapan Penilaian Kerja .....	36
Gambar 3.1	Model Penelitian .....	46
Gambar 4.1	Struktur Organisasi .....	65
Gambar 4.2	Layout Perusahaan .....	74
Gambar 5.1	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin .....	76
Gambar 5.2	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia .....	77
Gambar 5.3	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pernikahan .....	78
Gambar 5.4	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan .....	79
Gambar 5.5	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lama Kerja .....	80
Gambar 5.6	Gambar Uji Normalisasi .....	112
Gambar 5.7	Gambar Hasil Uji Heterokedastisitas .....	113
Gambar 5.8	Nilai VIF Uji Multikolinieritas .....	114
Gambar 5.9	Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Persamaan Regresi .....	115
Gambar 5.10	Nilai Koefisien Korelasi <i>Pearson Product Moment</i> .....	116
Gambar 5.11	Analisis Koefisien Determinasi .....	117
Gambar 5.12	Kurva Pengujian Hipotesis parsial Variabel Inisiasi .....	121
Gambar 5.13	Kurva Pengujian Hipotesis Parsial Variabel Konsiderasi .....	122

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	130
Lampiran 2 Validitas dan Reabilitas .....	136
Lampiran 3 Regresi Berganda .....	140
Lampiran 4 Tabel Induk.....	143

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam kehidupan saat ini yang serba modern setiap perusahaan dituntut untuk memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik. Agar dapat mengatasi persaingan yang semakin ketat dan tuntutan konsumen yang semakin tinggi. Dalam kehidupan sehari-hari, manusia tidak lepas dari sekumpulan orang yang akan terbentuk organisasi. Hal ini dikarenakan setiap orang cenderung untuk hidup bermasyarakat. Oleh karena itu, bisa dilihat dalam kehidupan keluarga, organisasi, dan masyarakat. Setiap orang dapat melakukan interaksi terhadap lingkungannya.

Setiap perusahaan harus mempunyai tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Perkembangan sumber daya manusia sangat diperhatikan dalam suatu perusahaan demi tercapainya tujuan. Manusia sebagai sumber daya yang paling potensial dengan kemampuan dan keterampilannya dapat menggerakkan jalannya perusahaan. Aktivitas perusahaan dipengaruhi oleh sistem pola hubungan yang terjadi di dalamnya, yaitu hubungan dengan sesama karyawan maupun dengan atasan. Setiap perusahaan menginginkan tenaga kerja yang memiliki kualitas yang baik, maka perusahaan harus memperlakukan pegawainya dengan baik.

Didalam perusahaan harus ada struktur organisasi yang akan membentuk *top*, *middle* dan *low*. Dari terbentuknya organisasi dengan tiga level tersebut akan ada

interaksi antara ketiganya. Pada *level top* biasanya seorang pemimpin yang akan menjadi pedoman untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan mendorong motivasi kerja *level* di bawahnya.

Seorang pemimpin dalam perusahaan biasanya di sebut direktur atau manajer yang dapat mengelola karyawannya. Seorang pemimpin memegang peran yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Menjadi seorang pemimpin dalam perusahaan tentu saja tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku pengikutnya yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien.

Pemimpin juga bertanggung jawab atas menjalankan perusahaan, baik didalamnya terdapat sebuah rintangan, hambatan dan masalah. Jika adanya sebuah rintangan atau hambatan itu, dikarenakan kinerja sumber daya manusianya kurang baik. Oleh karena itu hubungan antara pemimpin akan berpengaruh buruk. Maka, pemimpin adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain, untuk melakukan pencapaian tujuan yang di harapkan.

Siagian (2002) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengetahui orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak kepemimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Pemimpin harus memahami dan menyadari bahwa tantangan terpenting yang dihadapi adalah bagian menerapkan ketiga aspek tersebut secara tepat dalam situasi tertentu untuk mencapai hasil optimum berupa mutu sumber daya manusia yang memuaskan.

Sikap dan gaya perilaku pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpinnya, hal ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas organisasi. Setiap pemimpin pasti memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin para bawahannya hal ini diartikan oleh bawahannya sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpinan untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian.

Seorang pemimpin harus memiliki suatu perencanaan dan berperilaku secara bersama – sama dengan para karyawannya untuk menggunakan cara atau gaya kepemimpinan tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting sebagai kekuatan dinamika yang mendorong motivasi dan mengkoordinasikan para karyawan dalam mencapai tujuan .

Salah satu tujuan dalam rangka manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja setiap anggota karyawan yang bersangkutan yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerjanya. Dalam perusahaan perlu mengetahui kinerja karyawannya apakah sudah sesuai dengan standar kinerja perusahaan atau tidak. Perusahaan yang mengetahui kinerja perusahaan itu bagaimana maka akan lebih mudah untuk mengetahui seberapa efektif dan berhasilnya pemimpin mengembangkan karyawannya.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai ukuran keberhasilan dari karyawannya sendiri. DR. Ulber Silalahi (2011 : 408) kinerja manajer adalah satu ukuran tentang bagaimana manajer secara efektif melaksanakan tugas-tugas dan

secara efisien menggunakan sumber-sumber untuk mencapai tujuan-tujuan organisasional melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen.

Dengan mengetahui kinerja perusahaan maka akan lebih mudah untuk mengetahui seberapa efektif dan berhasilnya pengembangan karyawan. Dengan itu, dapat diketahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja, baik ditinjau dari sisi intrinsik maupun ekstrinsik karyawan. Kinerja dapat dikonsepsikan sebagai perilaku seseorang dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian target sasaran kerja, cara kerja dan sikap pribadi seseorang.

Sebuah organisasi akan tercapai tujuannya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi untuk berkinerja dengan baik. Jika seorang karyawan yang memiliki kinerja baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Selain itu karyawan juga harus memiliki rasa nyaman dalam perusahaan dalam bekerja.

Namun kadangkala dalam perusahaan seorang pemimpin melakukan penugasan kepada karyawan dengan memerintah sesuka hati atau dengan semena-mena tanpa memberikan hubungan interaksi yang baik antara pemimpin dengan karyawan. Karyawan yang memiliki hubungan dengan pimpinan kurang baik biasanya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang kurang baik.

Ketidak-mampuan karyawan menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab mereka bukan disebabkan karena karyawan tersebut tidak mampu

mengerjakan tugas tersebut dengan baik. Namun hal ini dapat terjadi karena karyawan tersebut tidak bisa menyesuaikan gaya kepemimpinan para pemimpinnya sendiri sehingga karyawan tersebut merasa kurang dihargai oleh pemimpin yang ada di perusahaan atau organisasi.

Apabila kinerja karyawan kurang baik maka hal tersebut akan berdampak pada tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan yang sudah menjadi tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus merubah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan.

Dengan merubah gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh karyawan, maka karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik lagi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Gaya kepemimpinan yang dapat dikatakan baik jika kepemimpinan tersebut dapat diterapkan oleh seorang pemimpin dengan baik dan dapat diterima oleh karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Apabila kinerja karyawan dapat dijalankan dengan baik maka hal ini akan berdampak baik pada pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu gaya kepemimpinan sangat berperan penting dan perlu diperhatikan oleh seorang pemimpin. Dengan gaya kepemimpinan yang sesuai maka seorang pemimpin harus dapat memperhatikan karyawannya dengan berkomunikasi yang baik dan dapat bekerja sama dalam hal tugas mungkin dengan cara berdiskusi dan tanggung jawab.

Peneliti tertarik untuk meneliti sebuah perusahaan manufaktur yang bernama CV. Sinar Cemerlang Jaya Bandung. Perusahaan tersebut sudah dikenal oleh banyak perusahaan manufaktur dan bekerja sama dengan perusahaan-perusahaan ternama di Indonesia. Perusahaan ini selalu menghasilkan produksi barang setiap harinya dengan jumlah yang sangat banyak. Sulit rasanya perusahaan mempertahankan kualitas produk yang dihasilkan dengan pengerjaan yang begitu banyak akan tetapi perusahaan ini selalu memberikan kepuasan dan kepercayaan terhadap pelanggannya sehingga, sampai saat ini banyak perusahaan yang bekerja sama dengan CV. Sinar Cemerlang Jaya.

Namun dari itu semua yang terpenting dari perusahaan adalah sumber daya manusia walaupun dengan proses bekerja dibantu oleh teknologi mesin. Sumber daya manusia di perusahaan ini sangat penting untuk biasa menjalankan perusahaan dengan baik. Tentu saja perusahaan ini memiliki seorang pemimpin yang berperan dan sebagai penggerak perusahaan. Seorang pemimpin akan menggerakkan, memonitor, mempengaruhi dan memberikan intruksi terhadap tugas kerja yang akan dilaksanakan. Sehingga dapat Membuat pegawai akan mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan bias menghasilkan kualitas produk yang baik.

Dalam suatu perusahaan atasan harus mampu menggunakan gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh pegawai sehingga pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Apabila tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan baik maka kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Namun, dengan adanya seorang pemimpin manajer produksi di perusahaan ini masih sering terjadi keluar masuk pegawai yang bekerja pada bagian produksi

dan masih sering terjadi kegagalan atau cacat dalam produksinya. Mengingat pentingnya pengaruh gaya kepemimpinan dalam proses kerja perusahaan. Maka, peneliti ingin meneliti tentang gaya kepemimpinan di perusahaan CV. Sinar Cemerlang Jaya Bandung terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai CV. Sinar Cemerlang Jaya Bandung**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan apa yang diterapkan pada CV. Sinar Cemerlang Jaya?
2. Bagaimana Kinerja Pegawai pada CV. Sinar Cemerlang Jaya Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai CV. Sinar Cemerlang Jaya Bandung?

## **1.3 Tujuan**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan sebagai bahan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana. Adapun tujuan diadakannya penelitian ini untuk mengetahui:

1. Gaya Kepemimpinan pada CV. Sinar Cemerlang Jaya Bandung.

2. Kinerja Karyawan pada CV. Sinar Cemerlang Jaya Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Sinar Cemerlang Jaya Bandung.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat dipergunakan oleh beberapa pihak sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Penulis sendiri, dengan melakukan penelitian langsung pada kondisi yang sebenarnya maka penulis akan lebih dapat memahami masalah kepemimpinan sebagai salah satu unsur utama yang menentukan suksesnya manajemen suatu perusahaan sehingga dapat menambah wawasan, kemampuan dan pengetahuan dengan menerapkan *leadership skill* untuk bekal dalam menjalankan suatu pekerjaan pada suatu perusahaan.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan berupa informasi untuk melakukan perbaikan setiap pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang akan menunjang pada keberhasilan organisasi dalam menjalankan perusahaan.

3. Bagi ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai.

#### 4. Bagi peneliti yang akan datang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang sejenis terutama yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan.

### **1.5 Objek penelitian**

CV. Sinar Cemerlang Jaya Bandung merupakan perusahaan manufaktur yang berada di Balai Pengembangan Industri Logam Gedebage Blok A1. Bandung.