

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Dalam suatu sistem organisasi, sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor kunci yang menentukan dinamika dan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut di samping sumber daya lain. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Menurut Aulia dkk (2021) menyatakan “Dimensi kinerja adalah kualitas kualitas atau wajah suatu pekerjaan atau aktivitas- aktivitas yang terdapat di tempat kerja yang kondusif terhadap pengukuran”. Wilson Bangun (2012, p.231), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja (*performance appraisal*), juga disebut tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, atau penilaian karyawan, adalah upaya menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan maupun perusahaan. Penilaian kinerja biasanya merupakan proses tahunan di mana kinerja dan produktivitas karyawan dievaluasi dengan serangkaian standar yang telah ditentukan.

Penelitian ini dilakukan di CV.Hayat Handayani merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distributor barang berupa kain seragam guru, siswa dan lain sebagainya yang berkaitan dengan perlengkapan sekolah. Untuk bagian produksi CV. Hayat Handayani mempunyai tempat yang berbeda tetapi masih di kelola oleh CV. Hayat Handayani. Setelah barang selesai diproduksi barulah barang dikumpulkan semua di kantor pusat untuk selanjutnya didistribusikan

ke sekolah sekolah yang telah bekerja sama dengan perusahaan. yang beralamat di Jl. H. Komarudin No.8, Rajabasa Raya, Kec. Rajabasa, Kota Bandar Lampung, Lampung 35142. Dalam menjalankan kegiatan operasional, CV.Hayat Handayani didukung oleh 31 Karyawan. Jam kerja dimulai pada hari senin jumat pada pukul 09:00-17:00 sedangkan pada hari Minggu. Berikut data tentang kriteria penilaian kinerja CV. Hayat Handayani:

**Tabel 1.1**  
**Data Karyawan CV. Hayat Handayani Bandar Lampung 2022**

Bagian Jabatan	Jumlah karyawan
<b>Pemimpin</b>	
Direktur	1
<b>Fungsional</b>	
Bendahara	1
<b>Admin dan Marketing</b>	
Admin	2
Marketing	6
<b>Devisi Produksi</b>	
Produksi Bidang Jahit	10
Bidang Sablon	5
Bidang Bordir	6
<b>Jumlah</b>	<b>31</b>

*Sumber Data:* CV. Hayat Handayani Bandar Lampung

**Tabel 1.2**  
**Kriteria Penilaian Kinerja karyawan CV. Hayat Handayani**

Rentang Nilai	Kriteria Penilaian Kinerja Karyaawan
< 50	Penilaian kinerja dalam kategori buruk
51-60	Penilaian kinerja dalam kategori kurang
60-69	Penilaian kinerja dalam kategori cukup
70-90	Penilaian kinerja dalam kategori baik
91-100	Penilaian kinerja dalam kategori sangat baik

*Sumber data:* CV. Hayat Handayani 2021.

Tabel 1.2 adalah standar penilaian kinerja Karyawan CV. Hayat. dimana dijelaskan untuk penilaian kinerja dim Handayani di mulaii dari angka terendah yakni <50 dengan penilaian kinerja kategori buruk, dan kerja yang baik atau

mencapai standar dimulai dari angka 70-100 dalam kriteria hasil pencapaian positif berikut terdapat aspek-aspek yang dijadikan sebagai kriteria penilaian kinerja yaitu, Kualitas seperti hasil pekerjaan yang telah dikerjakan, Kuantitas seperti hasil pekerjaan yang dihasilkan, Tanggung jawab dalam pekerjaan, Kuantitas jumlah pekerjaan yang terelasi atau yang telah diselesaikan Inisiatif dalam melakukan tindakan pekerjaan selama proses penyelesaian pekerjaan yang telah diberikan dengan waktu yang tertentu, Kerjasama antara sesama karyawan dan dapat dilihat dari tabel 1.2 berikut data penilaian karyawan CV. Hayat Handayani Bandar Lampung 2021:

**Tabel 1.3**  
**Penilaian Kinerja Karyawan CV. Hayat Handayani Bandar Lampung 2020-2021**

No	Unsur Yang Dinilai	Rata-Rata Presentase		Kategori	
		Tahun		Tahun	
		2020	2021	2020	2021
1	Kualitas Pekerjaan	84,20%	82.37%	B	B
2	Kuantitas	85,70%	80.65%	B	B
3	Tanggung Jawab	73,50%	72.59%	C	C
4	Inisiatif	80,90%	76.85%	C	B
5	Kerjasama	77,50%	74.28%	C	C
<b>Total Rata-rata</b>		<b>80,36%</b>	<b>77.34%</b>		

*Sumber : CV. Hayat Handayani Bandar Lampung 2022*

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan mengalami fluktuatif yang cenderung mengalami penurunan yang cukup dari tahun ke tahun pada tahun 2020. CV. Hayat Handayani mengalami penurunan dikategori pada tanggung jawab sebesar 73,50%, dan kerja sama sebesar 77,50% dengan kategori cukup, serta jumlah rata-rata pertahun sebesar 80,36%. Dan pada tahun 2021. pada CV. Hayat Handayani Bandar Lampung. Mengalami penurunan hasil penilaian kinerja dari tahun sebelumnya yakni sebesar 3,02%. Dimana pada tahun 2021 penilaian kinerja pada Tanggung Jawab, inisiatif dan Kerja Sama masih di bawah standar yang telah ditetapkan oleh CV. Hayat Handayani Bandar Lampung yaitu di tingkat baik. Penilaian

dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh pihak perusahaan. CV. Hayat Handayani Bandar Lampung itu sendiri. Dari hasil tersebut penilaian kinerja karyawan pada Tanggung Jawab di kategorikan cukup yaitu 72,59%. dimana karyawan seringnya melakukan pelanggaran pekerjaan seperti bersantai-santai disaat jam kerja, dan karyawan seringnya melakukan penumpukan pekerjaan sehingga hal ini menghambat target produksi yang diberikan. Dan inisiatif berada pada kategori cukup yakni sebesar 76,85%, dimana inisiatif karyawan masih cenderung belum berani mengambil tindakan ketika pimpinan tidak berada ditempat, hal ini menjadi salah satu tidak tercapainya pekerjaan yang diberikan pimpinan oleh beberapa karyawan yang disebabkan oleh kurangnya inisiatif kerja karyawan. Serta Kerja Sama di kategorikan cukup yaitu 74,28%. Dimana kurangnya kerjasama antara karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini cenderung dengan kesenjangan antara karyawan baru dan karyawan senior sehingga pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dengan efektif namun yang terjadi pekerjaan kurang maksimal. Selain kerjasama adapun faktor lain yang mengalami penurunan yakni. Permasalahan yang terus berangsur-angsur terjadi dilokasi bekerja jika tidak direspon dengan baik oleh pimpinan maka hal ini akan berdampak negatif pada kinerja karyawan CV. Hayat Handayani Bandar Lampung karena adanya sanksi yang diberikan jika target yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Apabila hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi CV. Hayat Handayani Bandar Lampung.

Untuk menghindari hal yang tidak-tidak pihak perusahaan harus lebih cekatan dan lebih serius dalam menangani ataupun menaungi karyawan secara serius untuk meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan mampu bertahan, berkembang dan bersaing secara maksimal dalam dunia bisnis dunia bisnis saat

ini banyak mengalami tantangan melihat dari sebelumnya yang sempat membuat para pegelut bisnis kesulitan yang disebabkan oleh pandemic Covid-19 memberikan sedikit banyak kesulitan terutama dalam pencapaian target dan akan menjadi tantangan baru bagi pimpinan untuk terus mengembangkan kemampuan baik karyawannya maupun perusahaan yang dikelolanya agar mampu terus bersaing dan eksistensi dalam persaingan bisnis, sehingga perusahaan dapat menciptakan karyawan yang berkualitas dan mampu bersaing baik dibidang dunia pekerjaan maupun dibidang persaingan bisnis.

Menurut Rivai & Basri dalam Masram yang dikemukakan oleh pradana dkk (2021) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di CV.Hayat Handayani dimana ditemukan adanya beberapa masalah karyawan dalam melakukan pekerjaan dimana masih adanya kurang kerjasama antar sesama karyawan baik karyawan baru maupun karyawan lama, sedangkan pihak perusahaan selalu menuntuk karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah diberikan oleh pihak perusahaan agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan efektif dan sesuai dengan target yang diterapkan. Berikut beberapa fenomena dan indikator yang terjadi diperusahaan CV. Hayat Handayani. Kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan, akan tetapi yang terjadi sebagian karyawan belum mampu

menunjukkan kualitas pekerjaan karyawan yang baik dan sesuai dengan ketentuan dari pihak perusahaan CV. Hayat Handayani seperti hasil pekerjaan belum terelasi dengan baik, sehingga membuat pekerjaan harus dilakukan dua kali. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan dalam hal ini kuantitas pekerjaan yang dimaksud ialah hasil atau jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan target dan ketentuan yang telah diberikan oleh pimpinan akan tetapi dalam hal ini masih adanya sebagian karyawan yang belum mampu mencapai target pekerjaan yang telah diberikan. CV. Hayat Handayani. Tanggung jawab menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari dimana karyawan belum sepenuhnya melakukan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh pimpinannya, dalam hal ini seperti penunpukan pekerjaan dan pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu sesuai dengan yang dihapakan oleh CV. Hayat Handayani. Kerja sama kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik namun dimana masih adanya sebagian karyawan yang belum mampu menjalankan kerja sama team seperti antara karyawan senior dan junia, karyawan lebih memilih menyelesaikan pekerjaan secara mandiri dari harus dengan team, hal ini menjadi salah satu penghambat tidak tercapainya pekerjaan yang telah diberikan.

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang

karyawan dalam hal ini karyawan belum mampu mengambil langkah atau tindakan pekerjaan disaat pimpinan tidak berada dilokasi pekerjaan sehingga hal ini menjadi salah satu faktor penghambat tidak terelasinya target pekerjaan atau hasil kerja yang diinginkan oleh pihak CV. Hayat Handayani. Jika hal ini terus terjadi maka akan menjadi faktor sering tidak tercapainya target-target yang telah ditetapkan oleh pihak CV. Hayat Handayani. Berikut data hasil capaian target penjualan dan produksi CV. Hayat Handayani selama 1 tahun.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah Gaya Kepemimpinan, dimana gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor paling utama dalam memberikan dampak terbesar terhadap tercapai tidaknya suatu kinerja karyawan yang diberikan oleh pimpinan dalam suatu perusahaan. Menurut Sutrisno (2009, p.213), kepemimpinan yaitu suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Thamrin dkk (2021) Gaya kepemimpinan merupakan “Norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat” Seorang pemimpin dapat dikatakan baik apabila dapat membuat karyawannya mengikuti apa yang diarahkannya demi tujuan perusahaan.

Gaya Kepemimpinan merupakan bagian terpenting dalam melakukan pekerjaan disetiap perusahaan, Sikap pemimpin yang loyal terhadap karyawannya mampu memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan, salah cara untuk pimpinan dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya ialah dengan melakukan komunikasi langsung terhadap bawahannya dan memberikan arahan-arahan sesuai dengan tugasnya masing-masing. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan terhadap beberapa karyawan diemukan adanya beberapa

masalah terkait dengan sikap atau gaya kepemimpinan yang terjadi di CV. Hayat Handayani. Adapun beberapa masalah dan indikator yang terjadi Sifat, sifateat seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang berhasil, serta ditentukan oleh kemampuan pribadi pemimpin dalam hal ini sikap pemimpin yang terjadi di CV. Hayat Handayani dimana adanya beberapa karyawan yang yang mengeluhkan dengan sikap pemimpin terutama dalam menaungi keluhan-keluhan bahwannya dan susah nya untuk di ajak komunikasi secara langsung terhadap bawahannya, dan memimpin kurang memiliki sifat empati kepada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam bekerja, dalam hal ini sikap pemimpin seharusnya cenderung mampu memberikan arahan dan pengaruh besar agar dapat terelasinya pekerjaan yang telah diberikan. CV. Hayat Handayani. Kebiasaan kepemimpinan sebagai penentu pergerakan perilaku seorang pemimpin yang menggambarkan segala tindakan yang dilakukan sebagai pemimpin yang baik dalam hal ini kebiasaan pemimpin perlu diterapkan terutama dalam memberikan arahan dan bimbingan secara langsung terhadap bawahannya nya, sehingga bawahan dapatt terangsang atau termotivasi dalam melakukan pekerjaan nya dan pekerjaan dalam berjalan dengan efektif.

Kebiasaan pemimpin belum mencerminkan kepemimpinan yang baik yaitu pemimpin tidak mau kalah selalu ingin menang sendiri dengan bawahannya dalam merencanakan strategi yang akan dijalankan dan belum mampu dikatakan bisa memberikan arahan dan tindakan secara langsung terhadap karyawannya. Tempramen, adalah gaya perilaku yang cara khasnya dalam memberi tanggapan dalam berinteraksi dengan orang lain dalam hal ini Pemimpin mempunyai sikap yang cukup tempramen kepada sebagian karyawannya yang apabila karyawan melakukan kesalahan kecil pemimpin

memarahi diluar koridor yang seharusnya tidak dilakukan seorang pemimpin, hal ini membuat karyawan tidak merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Watak. Watak seorang pemimpin yang lebih subyektif dapat menjadi penentu bagi keunggulan seorang pemimpin dalam mempengaruhi keyakinan, ketekunan, daya tahan dan keberanian. dimana hal yang terjadi pimpinan susah untuk diajak berkomunikasi dan ditemui secara langsung hal ini mengakibatkan sebagian karyawan mengeluhkan dengan sifat pimpinannya dikarnakan untuk menyampaikan masalah ataupun yang sedang terjadi sering terhambat sehingga mengakibatkan pekerjaan tidak slesai dengan tepat waktu Kepribadian. kepribadian seorang pemimpin menentukan keberhasilannya yang ditentukan oleh sifat-sifat atau karakteristik kepribadian yang dimilikinya, akan tetapi dimana kepribadian dirasa masih kurang, hal ini karna kurangnya pendekatan pimpinan terhadap bawahannya terutama dalam pemberian dorongan motivisasi secara langsung. Jika hal ini terus terjadi akan memberikan dampak negatif terhadap pencapaian kinerja yang diharapkan oleh perusahaan sesuai dengan ketetapan waktu yang diberikan oleh pihak perusahaan CV. Hayat Handayani.

Selain Gaya Kepemimpinan banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi hasil Kinerja yakni *Reward*. Menurut Suci dkk (2020) *Reward* adalah penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya yang berprestasi atau menunjukkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Menurut Sanjaya dkk (2021) menjelaskan *Reward* adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan terima kasih dan perhatian kita. *Reward* merupakan suatu bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseimbangan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan,

pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian *reward* karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di CV. Hayat Handayani dimana seharusnya memberikan penghargaan kerja sebagai balas jasa untuk karyan berprestasi dan tercapainya manfaat sumber daya manusia secara efisien dan efektif. Untuk membantu karyawan mencapai kinerja yang efektif, perusahaan perlu memperhatikan beberapa hal salah satunya adalah memberi *reward* atau penghargaan. Dari sudut pandang organisasi *reward* merupakan sarana yang penting dalam mencapai tujuan strategis organisasi karena dapat mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan, menarik karyawan serta sarana mempertemukan kepentingan berbagai kepentingan dalam organisasi. Berikut ditemukan beberapa masalah dan fenomena yang terjadi pada CV. Hayat Handayani yakni. Gaji dan bonus merupakan tambahan dari upah yang diterima karyawan setiap bulannya karena kinerjanya bagus dan mencapai target tertentu dalam hal ini dimana gaji yang diterima karyawan terkadang tidak sesuai dengan pekerjaan yang di berikan dan sering keterlambatan nya pemberian gaji dari pihak perusahaan.

Kesejahteraan untuk meningkatkan kesetiaan dan keterikatan karyawan kepada karyawan lainnya. dengan tujuan memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan, memotivasi gairah kerja disiplin dan produktifitas kerja bagi karyawan dimana sebgaiian karyawan mengeluhkan dengan tingkat kesejahteraan karyawan baik kesejahteraan kehidupan sehari-hari maupun dimasa tua, dalam hal ini pihak perusahaan kurang memperhatikan jaminan masa tua dan tingkat keselamatan kerja karyawan, seperti biaya pengobatan dan

uang pesangon dari perusahaan kurang di perhatikan oleh pihak perusahaan. Pengembangan karir diartikan sebagai kegiatan karyawan guna membantu para karyawan merencanakan karir masa depan ditempat kerja mereka bekerja dalam hal ini pengembangan karir yang didapat oleh karyawan berdasarkan otodidak dan hamper tidak pernah dilakukan pelatihan oleh pihak perusahaan yang diberikan terhadap karyawannya, sehingga hal ini membuat karyawan merasa kurang nyaman dan kurang loyalnya kinerja karyawan.

Penghargaan psikologis dan sosial, merupakan penghargaan intrinsik yang datang dari dalam diri seseorang, seperti pujian, sanjungan, dan ucapan selamat. Sedangkan penghargaan sosial berkaitan dengan pujian dan pengakuan diri yang diperoleh baik dari dalam maupun luar organisasi, dapat berupa materi finansial dan piagam penghargaan dimana adanya beberapa karyawan yang mengeluhkan dengan penghargaan yang diberikan oleh pihak perusahaan terhadap karyawannya, seperti tidak meratanya pemberian penghargaan yang diberikan, oleh pimpinan terhadap karyawan yang memiliki prestasi, sehingga hal ini membuat karyawan kurang puas terhadap system yang diberlakukan oleh pihak perusahaan. Permasalahan-permasalahan yang terjadi tentunya menjadi indikasi kurang baiknya lingkungan kerja di CV. Hayat Handayani yakni terlihat dari kondisi pada saat ini yang menjadi indikasi kurang kondusif lingkungan kerja yang ada pada CV. Hayat Handayani yakni. Jika permasalahan ini terus menerus terjadi akan memberikan dampak yang tidak baik dalam perusahaan yang mengakibatkan penurunan hasil kerja yang berimbas pada kinerja yang tidak maksimal dan tidak tercapainya target pekerjaan CV. Hayat Handayani yakni.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. HAYAT HANDAYANI BANDAR LAMPUNG”**.

## **1.2 Rumusan Masalahan**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disebutkan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan Pada Cv. Hayat Handayani Bandar Lampung?
2. Apakah *Reward* berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan Pada Cv. Hayat Handayani Bandar Lampung?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan *Reward* berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan Pada Cv. Hayat Handayani Bandar Lampung?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian**

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di dalam perusahaan Cv. Hayat Handayani Bandar Lampung. Jl. H. Khomarudin No 9 Raja Basa Bandar Lampung.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian**

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Reward* Terhadap Kinerja karyawan Pada Cv. Hayat Handayani Bandar Lampung.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian**

Jl. H. Khomarudin No 9 Raja Basa Bandar Lampung 35142.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2022 – September 2022.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu dalam penelitian yang diambil yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Reward* Terhadap Kinerja karyawan Pada Cv. Hayat Handayani Bandar Lampung.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan permasalahan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan Pada Cv. Hayat Handayani Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja karyawan Pada Cv. Hayat Handayani Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Reward* Terhadap Kinerja karyawan Pada Cv. Hayat Handayani Bandar Lampung.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperdalam pemahaman penulis terhadap teori Gaya Kepemimpinan dan *Reward* Terhadap Kinerja karyawan Pada Cv. Hayat Handayani Bandar Lampung sehingga dapat bermanfaat dan menjadi bekal dalam mengembangkan karir peneliti di bidang SDM di masa yang akan datang.

### **1.5.2 Manfaat Bagi IIB Darmajaya**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dibidang ekonomi, khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Reward* Terhadap Kinerja karyawan Pada Cv. Hayat Handayani Bandar Lampung. Sehingga dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin melanjutkan penelitian serupa di masa yang akan datang.

### **1.5.3 Manfaat Bagi Objek Penelitian**

Diharapkan agar penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat dan dapat membantu dalam melaksanakan dan meningkatkan kinerja tenaga karyawan, pengoptimalan Gaya Kepemimpinan dan *Reward*.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini terbagi dalam beberapa bagian yang masing – masing terbagi dalam beberapa sub bagian, yaitu:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan *Reward* Terhadap Kinerja karyawan Pada Cv. Hayat Handayani Bandar Lampung.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang Gaya Kepemimpinan dan *Reward* Terhadap Kinerja karyawan Pada Cv. Hayat Handayani Bandar Lampung.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi uraian tentang operasional variabel komponen /faktor pengambilan kasus, karakteristik kasus, desain penelitian, teknik pengumpulan data, validitas, reliabilitas metode analisis dan tahap penelitian.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisis Gaya Kepemimpinan dan *Reward* Terhadap Kinerja karyawan Pada Cv. Hayat Handayani Bandar Lampung.

**BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi uraian tentang pokok – pokok kesimpulan dan saran – saran yang perlu disampaikan kepada pihak – pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian.

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**