

**PENERAPAN GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA UNTUK  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. NANI JAYA KABUPATEN  
MALANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



**Oleh :**

**FLAVIANUS HERDI**

**NIM : 2019120255**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI**

**MALANG**

**2023**

## **RINGKASAN**

Inisiatif adalah keterampilan yang mencakup kemampuan mengarahkan organisasi, memenuhi kewajibannya, membuat rencana kerja, dan mengarahkan perwakilan. Tujuan dari penyelidikan ini adalah untuk memastikan bagaimana menggunakan inspirasi kerja dan gaya inisiatif untuk meningkatkan eksekusi perwakilan di CV. Nani Jaya, Pemerintahan Malang. Para ilmuwan menggunakan teknik subjektif dalam penilaiannya dengan tujuan melukiskan gambaran artikel dan objek yang sedang dipertimbangkan. Sumber informasi yang digunakan antara lain pertemuan, persepsi, penelitian tertulis, dan dokumentasi. Penelitian pemeriksaan informasi ini memanfaatkan representasi visual untuk menganalisis informasi dengan mengilustrasikan apa yang telah dipelajari. Temuan pemeriksaan penelitian menunjukkan bagaimana Nani Jaya, Malang Rule, menggunakan gaya otoritatif dan inspirasi kerja untuk lebih mendorong eksekusi representasional di CV. Berdasarkan temuan penelitian ini, pemimpin mempunyai peranan yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pekerja di CV. Nani Jaya, penggunaan gaya inisiatif berbasis suara yang diterapkan dapat memberikan peluang peningkatan kinerja, dan melalui inspirasi yang diberikan dapat mendukung masa depan yang lebih baik.

**Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Mulai saat ini, SDM harus menjadi prioritas utama khususnya bagi pembangunan Indonesia. Salah satu siklus tambahan untuk mengatasi masalah kualitas agen dan mencapai tujuan otoritatif adalah upaya untuk lebih meningkatkan kemampuan sumber daya manusia (Trang, 2013). Berfokus pada berbagai kelompok, terutama para pendiri organisasi dan kantor afiliasinya sangatlah penting karena tindakan delegasi diperlukan agar hubungan dapat berjalan. SDM juga merupakan pegawai yang diangkat berdasarkan keterampilan yang ditransfer oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan hierarki sesuai dengan anggapan otoritatif (Ajabar, 2020).

Drive adalah keterampilan yang mencakup kemampuan menjalankan perusahaan dan memenuhi tugas seseorang terhadap rekanan. Sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan kepada perwakilan, penting juga untuk menyiapkan tempat kerja dan memberikan pengajaran (Mukthar, 2020). Seorang pemimpin akan memegang peranan penting dalam melaksanakan tugas-tugas yang akan diselesaikan oleh bawahannya. Seorang pionir berkembang menjadi seorang pemimpin melalui kerja yang terkoordinasi erat dengan para karyawannya (Pratiwi, 2022).

Dalam suatu kelompok atau afiliasi, pasti ada pionir yang menggunakan sikapnya yang khas dalam mengarahkan dan mendampingi anggotanya (Pratiwi, 2022). Gaya penggerak mengacu pada tindakan dan metode yang dilakukan pionir untuk mempengaruhi seberapa baik kinerja delegasi dan memajukan tujuan pertemuan atau asosiasi.

Kemampuan suatu afiliasi atau asosiasi untuk menjaga hubungan kerja yang ramah dari para perwakilannya dengan mengobarkan semangat kerja mereka bergantung pada motivasi. Derajat keberhasilan seorang delegasi juga ditentukan oleh intensitas dorongan pekerjaannya

(Setiawan, 2021). Motivasi ini juga memberikan arah atau tujuan yang sangat baik dalam menyelesaikan siklus kerja untuk mendorong tenaga dalam berusaha mencapai tujuan.

Ketika perwakilan bekerja dengan baik, tujuan pemerintah yang jelas akan tercapai; hal ini tidak lepas dari peran pionir. Eksekusi delegasi, sebagaimana ditentukan oleh proses perencanaan penting afiliasi, merupakan cerminan dari seberapa baik tugas diselesaikan dan seberapa baik tujuan, sasaran, visi, dan sasaran dipahami. Mengorganisir, menghormati karyawan yang sukses, dan memberikan bantuan atau dukungan untuk pengembangan harus memungkinkan penguatan eksekusi yang tulus (Pratiwi, 2022).

Tes ini akan diselesaikan di CV. "Nani Jaya Malang" Sistem Nani Jaya sudah benar, dan dengan inspirasinya juga dapat meningkatkan pelaksanaan delegasi. Untuk memastikan apakah gaya regulasi diterapkan di CV, digunakan gaya delegasi dalam dorongan dan motivasi kerja.

Gaya manajemen yang digunakan dalam CV kemungkinan besar akan ditentukan oleh penyidik. Nani Jaya memiliki banyak orang di daerah di bawah pengawasannya yang bertindak sebagai delegasi CV. Saat itu Nani Jaya bekerja di CV. Kesimpulannya, Nani Jaya memerlukan penyelidikan. Melihat gambaran di atas, maka penulis terpacu untuk menyelesaikan tes Pemanfaatan Gaya Kewenangan dan Inspirasi Kerja untuk Lebih Mengembangkan Eksekusi Representatif (Studi pada CV. Nani Jaya, Pemerintahan Malang).

## **1.2 Rumusan Masalah**

Kesulitan dalam penyelidikan ini adalah sebagai berikut berdasarkan gambaran mendasar di atas:

1. Mungkinkah CV. Rezim Nani Jaya Malang lebih meningkatkan pelaksanaan perwakilan melalui penggunaan inisiatif kapan saja?
2. Adakah ruang untuk berkembangnya inspirasi kerja di CV. Eksekusi representasional Rezim Nani Jaya Malang?
3. Mungkinkah CV. Rezim Nani Jaya Malang semakin memperluas eksekusi representasional dengan menggunakan otoritas pada titik mana pun dalam gaya dan inspirasi karya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dari peneliti ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana gaya wewenang digunakan untuk meningkatkan kinerja pekerja di CV. Nani Jaya, Pemerintahan Malang.
2. Untuk mengetahui apakah inspirasi kerja pada CV. Nani Jaya, Pemerintahan Malang dapat lebih mengembangkan eksekusi representasional.
3. Memilih bagaimana menggunakan filosofi manajemen dan inspirasi kerja untuk meningkatkan kinerja perwakilan di CV. Nani Jaya.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penilaian ini dapat menjadi pedoman dalam mencapai tujuan, seperti berikut ini:

1. Nani Jaya, Malang Rule, sehingga mahasiswa mempunyai pilihan pembelajaran tentang eksekusi pekerja melalui penggunaan gaya otoritas dan inspirasi di CV.
2. Mendistribusikan CV. Rezim Nani Jaya Malang sebagai sumber inspirasi atau informasi bagaimana memperkuat dan meningkatkan kinerja perwakilan melalui gaya dan inspirasi pemerintahan.
3. Bagi Perguruan Tinggi Tribhuwana Tungadewi Malang, analisis ini dapat menjadi titik acuan untuk penelitian lebih lanjut, terutama untuk penelitian dengan subjek yang cukup sebanding.
4. Agar pembaca atau masyarakat umum dapat memahami bagaimana penggunaan gaya manajemen dan inspirasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan digunakan dalam organisasi.

### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Pemeriksaan ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah CV. Rezim Nani Jaya Malang yang fokus pada penerapan gaya otoritas dan menginspirasi wakil-wakil untuk bekerja, hadir. Sebab, hasil pelaksanaan perwakilan ditentukan oleh penerapan gaya administrasi dan inspirasi pada masing-masing perwakilan. Wewenang yang digunakan

memberikan motivasi dan berpotensi untuk lebih meningkatkan eksekusi pekerja demi kemajuan CV. Nani Jaya, Pemerintahan Malang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Armadita, D. P., & Sitohang, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mercure Grand Mirama Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3).
- Benny, B., Nugroho, N., Hutabarat, F. A. M., Supriyanto, S., & Arwin, A. (2021, October). Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan. In *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)* (Vol. 3, No. 1, pp. 251-254).
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, Vol.5, No.1, 53-62.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33-54.
- Firman, F. (2018). Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif.
- Ikhwanuddin, A. (2021). *Peranan Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Toko Aneka Wangi Banjarmasin)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Indahsari, R., & Manafe, L. A. (2022). Peran Gaya Kepemimpinan Path Goal Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan: Gaya Kepemimpinan; Kepemimpinan; Motivasi; Teori Path Goal. *Jurnal Visionida*, 8(1), 60-71.
- Jaya, I., & Ningsih, S. (2018). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt Kao Indonesia. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 2(1), 20-29.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Rosdakarya.
- Makbul, M. (2021). Metode pengumpulan data dan instrumen penelitian.
- Mattayang, B. (2019). Tipe dan gaya kepemimpinan: suatu tinjauan teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 2(2), 45-52.
- Meilynda, I. (2021). *Analisis Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Telkom Property Banjarbaru* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Kalimantan Mab).
- Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Balanca: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Vol.2, No.1, 35-43.
- Munfarikhah, A., Minarsih, M. M., & Seputra, A. (2021). Implementasi Gaya Kepemimpinan Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan”(Studi Pada Area Produksi Factory 2 Di Pt. Semarang Garment). *Journal Of Management*, 7(1).
- Pratiwi, N. M., & Manafe, L. A. (2022). Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Memotivasi Kinerja Karyawan: Kepemimpinan; Kepemimpinan Demokratis; Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, Vol. 8, No.1. 1-12.
- Pratiwi, N. M., & Manafe, L. A. (2022). Gaya Kepemimpinan Demokratis Dalam Memotivasi Kinerja Karyawan: Kepemimpinan; Kepemimpinan Demokratis; Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, 8(1), 1-12.
- Prayudi, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai). *Jurnal Manajemen*, Vol.1, No.2, 63-72.

- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., & Ramdan, M. (2020). Gaya Kepemimpinan Di Madrasah Aliyah: Authentic, Transformational, Authoritarian Atau Transactional?. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 15-31.
- Puteri, N. A. (2021). *Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Yayasan Bhakti Bangsa Banjarbaru Pada Masa Pandemi Covid 19* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Kalimantan Mab).
- Putri, A. A. (2021). *Peranan Gaya Kepemimpinan Dalam Menopang Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Buana Indah Setia Banjarmasin)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Rifa'i, M., & Indrihastuti, P. (2018). Kompetensi Karyawan Dampaknyaterhadap Keunggulan Bersaing Organisasi Bisnis UMKM. *JURNAL EKBIS*, Vol.19 No.2, 1129-1140.
- Rina, L. A. (2022). *Analisis Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Favehotel Ahmad Yani Banjarmasin* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Safrizal, H. B. A. (2022). Monograf Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.
- Sembiring, H. F. B., & Marbun, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 167-175.
- Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, Vol.1, No.3, 372-389.
- Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 372-389.
- Sidiq, U., Choiri, M., & Mujahidin, A. (2019). Metode penelitian kualitatif di bidang pendidikan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1-228.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: ALFABETA
- Trang, D. S. (2013). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, Vol.1 No.3
- Triono, T., Agustang, A., Idkhan, A. M., & Rifdan, R. (2021). Motivasi Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4).
- Wulandari, W. R. (2021, September). Gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor kecamatan Tanjunganom kabupaten Nganjuk. In *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi* (Vol. 6, No. 1, pp. 1576-1582).