

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN  
EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN DI UD BUNGA SAKURA  
BANJARMLATI KEDIRI**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna

memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



**OLEH :**

**RIZQA SAFIRA**

NPM. 2012010360

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

**2024**

Skripsi Oleh

**RIZQA SAFIRA**

**NPM : 2012010360**

Judul

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN  
EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN DI UD BUNGA SAKURA  
BANJARMLATI KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada

Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Nusantara PGRI Kediri

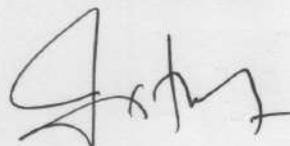
Tanggal : .....

**Pembimbing I**



**Zulistiani, S.Pd, M.M**  
NIDN. 071118603

**Pembimbing II**



**Sigit Ratnanto, M.M**  
NIDN. 0706067004

Skripsi Oleh

**RIZQA SAFIRA**

**NPM : 2012010360**

Judul

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN  
EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN DI UD BUNGA SAKURA  
BANJARMLATI KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

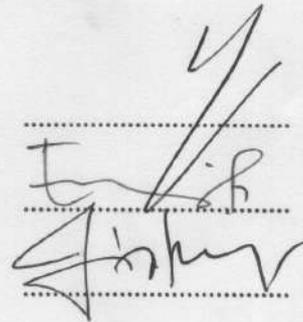
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : **11 Juli 2024**

**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

**Panitia Penguji:**

1. Ketua : Zulistiani,S.Pd.,M.M .
2. Penguji I : Dr. Ema Nurzainul Hakimah,M.M.
3. Penguji II : Sigit Ratnanto,M.M.



  
Mengetahui  
Dekan FEB  
**Dr. Amin Tohari, M.Si.**  
NIDN.0715078102

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Rizqa Safira  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/tgl. lahir : Kediri/ 10 Oktober 2001  
NPM : 2012010360  
Fak : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 09 Juli 2024

Yang Menyatakan



**Rizqa Safira**

NPM. 2012010360

## **Motto**

*Selesaikan apa yang sudah dimulai*

*Percayalah Setiap Masalah pasti ada jalan keluar*

*Kamu Punya orang –orang yang perlu kamu banggakan*

*Semangat.....*

## **Persembahan**

Skripsi ini persembahkan untuk kedua orang tua saya yang slalu  
memberikan dukungan dan doa

Serta untuk diri sendiri yang sudah kuat sampai di titik ini

Juga teman – teman yang slalu memberikan dukungan dan semangat

## ABSTRAK

Safira,Rizqa,2024. Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Di UDBunga Sakura Banjarmлатi Kediri,Skripsi,Jurusan Manajemen,Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri , Pembimbing Sigit Ratnanto,M.M

**Kata kunci** :Gaya Kepemimpinan, Dampak Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

UD Bunga Sakura Banjarmлатi Kediri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *Tools* dan *Jewellery* . Permasalahan muncul dari gaya kepemimpinan di UD Bunga Sakura Banjarmлатi Kediri yaitu kurang tegasnya pimpinan menyebabkan kedisiplinan karyawan yang masih kurang.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan bagaimana analisis gaya kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di UD Bunga Sakura Banjarmлатi Kediri dan dampak gaya kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di UD Bunga Sakura Banjarmлатi Kediri. Jenis penelitian yang digunakan ditinjau dari lokasi sumber datanya termasuk penelitian kasus dan penelitian lapangan (*field research*). Pendekatan penelitian ini menggunakan kualitatif study kasus. Penelitian dilakukan pada UD Bunga Sakura Banjarmлатi Kediri dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di UD Bunga Sakura Banjarmлатi Kediri menerapkan gaya kepemimpinan campuran yaitu gaya kolaboratif, partisipatif dan transaksional. Hal ini dinilai dari beberapa indikator seperti: kemampuan pengambilan keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan mengendalikan bawahan, kemampuan komunikasi, tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosi. Sedangkan dampak dari gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kinerja karyawan bisa dilihat dari lima indikator: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian. Dari kelima indikator tersebut kualitas, kuantitas, dan efektivitas sudah baik namun segi ketepatan waktu dan kemandirian .

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Di UD Bunga Sakura Banjarmhati Kediri” ini ditulis guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus tulusnya kepada:

1. Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya.
2. Kedua orang tua penulis yang selalu mendukung penulis baik moril maupun materil.
3. Dr. Zainal Afandi selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
5. Restin Meilina, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen.
6. Zulistiani, S.Pd, M.M dan Sigit Ratnanto, M.M selaku Dosen Pembimbing.
7. Seluruh Dosen yang telah memberikan ilmu dan wawasannya secara ikhlas di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
8. Bpk. Abdul Kholiq selaku Pembimbing lapangan yang telah memberikan kesempatan dan petunjuk pelaksanaan Penelitian yang penulis laksanakan di UD Bunga Sakura Kediri.
9. Seluruh karyawan UD Bunga Sakura Banjarmhati Kediri.

10. Semua teman-temanku yang telah meembantu pemikiran dan waktu luang.
11. Terkhusus sahabat saya Nike Wulandari , Isnaini Sakbania, dan Mega Selvira yang telah menemani dan memberi semangat selama penulisan skripsi ini

Disadari bahwa Skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan..

Kediri, 9 Juli 2024

**Rizqa Safira**  
NPM. 2012010360

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Fokus Penelitian .....	4
D. Rumusan Masalah .....	5
E. Tujuan Penelitian .....	5
F. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>7</b>
A. Kajian Teori .....	7
1. Teori Gaya Kepemimpinan .....	7

2. Teori Efektivitas .....	15
3. Teori Kinerja Karyawan.....	18
B. Penelitian Terdahulu .....	22
C. Kerangka Berpikir.....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	26
B. Kehadiran Peneliti.....	27
C. Situs Penelitian.....	28
D. Tahapan Penelitian .....	28
E. Sumber Data dan Teknik Pemilihan Informan .....	29
F. Prosedur Pengumpulan Data .....	31
G. Teknik Analisis Data.....	35
H. Uji Keabsahan Temuan .....	37
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>41</b>
A. Gambaran Umum Informan dan Situs Penelitian .....	41
B. Deskripsi Data dan Hasil Penelitian.....	44
1. Data Informan .....	44
2. Analisis Data .....	45
a. Pengumpulan Data .....	45
b. Reduksi Data .....	54
c. Penyajian Data.....	66

d. Kesimpulan dan Verifikasi.....	68
C. Uji Keabsahan Data.....	68
1. Triangulasi Data Sumber.....	68
2. Triangulasi Data Teknik.....	73
D. Interpretasi dan Pembahasan.....	75
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>77</b>
A. Temuan.....	77
B. Implikasi.....	78
C. Rekomendasi.....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>83</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel.....</b>	<b>Halaman</b>
<b>Tabel 1.1.....</b>	<b>2</b>
<b>Tabel 2.1.....</b>	<b>20</b>
<b>Tabel 3.1.....</b>	<b>28</b>
<b>Tabel 4.1.....</b>	<b>36</b>
<b>Tabel 4.2.....</b>	<b>40</b>
<b>Tabel 4.3 .....</b>	<b>60</b>
<b>Tabel 4.4.....</b>	<b>64</b>
<b>Tabel 4.5.....</b>	<b>72</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar .....</b>	<b>halaman</b>
<b>Gambar 2.1 .....</b>	<b>23</b>
<b>Gambar 3.1 .....</b>	<b>33</b>
<b>Gambar 4.1 .....</b>	<b>38</b>
<b>Gambar 4.2 .....</b>	<b>68</b>
<b>Gambar 4.3 .....</b>	<b>69</b>
<b>Gambar 4.4 .....</b>	<b>70</b>

## DAFTAR LAMPIRAN

1 : Lampiran Transkrip Teks Wawancara.....	89
2 : Lampiran Hasil Wawancara .....	92
3 : Dokumentasi .....	115
4 : Berita Acara .....	117
5 : Surat pengantar/ijin Penelitian .....	118
6 : Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian .....	119

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Menjalankan suatu organisasi memerlukan banyak sumber daya seperti manusia, mesin, dan material. Sumber daya manusia suatu organisasi adalah pegawai atau pegawainya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting karena mereka mempunyai bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaannya. Dibuktikan dengan penelitian dengan judul *The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance: Progress and Prospects* (Hamid et al., 2017) yang menunjukkan bahwa Sumber daya Manusia yang progresif dan fokus pada karyawan mampu meningkatkan keunggulan kompetitif dan mencapai tujuan usaha.

Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, faktor kepemimpinan memegang peranan penting. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian pada PT Graha Seribu Satu Jaya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis efektif meningkatkan kinerja karyawan.

Para ahli mempunyai definisi yang berbeda-beda tentang kepemimpinan. Menurut Warren Bennis Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mengarahkan dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu usaha. (Husain et al., 2022)

Dalam penelitian “Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT Graha Seribu Satu Jaya” oleh Mochamad Fatchurrohman, M. Syamsul Ma’arif, Fanny Dwi Puspitasari. Penelitian ini di

temukan bahwa gaya kepemimpinan demokratis efektif meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun begitu, variasi dalam kinerja karyawan dan perlunya peran kepemimpinan yang positif juga diungkapkan. Kesimpulannya, pentingnya strategi kepemimpinan yang tepat untuk meningkatkan efektivitas organisasi ditekankan. Penelitian tersebut telah memberikan wawasan yang luas, namun ada ruang untuk penelitian lebih lanjut mengenai mengetahui seberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Dalam hal ini Peneliti hendak meneliti UD Bunga Sakura yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *Tools* dan *Jewellery*, pengerjaan jasa pencucian emas, peleburan(pemisahan antara emas, perak, tembaga), , dan lain-lain yang berhubungan dengan perhiasan emas.

Alamat toko berada di Jl. KH. Hasyim As'ari Gg Mawar No 31 Kel. Banjarmlati Kec. Mojoroto Kota Kediri.

Berdasarkan observasi awal dengan 3 karyawan di UD Bunga Sakura diketahui bahwa pimpinan menggunakan sistem kepemimpinan yang cukup baik namun kurang tegas dalam memberikan sanksi atas tindakan yang dilakukan karyawan sehingga menimbulkan kedisiplinan pekerja menjadi rendah. Hal ini didasari pada data absensi karyawan UD Bunga Sakura yang berhasil diteliti peneliti.

**Tabel 1.1**  
**Daftar Absensi Karyawan UD Bunga Sakura**  
**Periode 2023**

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				Jml (Orang)	Per(%)
		Cuti	Sakit	Izin	Alpha		
Januari	10	1	1	2	0	4	40%
Februari	10	2	0	3	0	5	50%
Maret	10	1	3	0	0	4	40%
April	10	0	4	1	0	5	50%
Mei	10	0	0	1	0	1	10%
Juni	10	1	2	1	0	4	40%
Juli	10	2	3	1	0	6	60%
Agustus	10	0	0	0	0	0	00%
September	10	1	3	1	0	4	40%
Oktober	10	2	1	1	0	4	40%
November	10	2	0	0	0	2	20%
Desember	10	1	2	1	0	4	40%

Sumber data UD Bunga Sakura,2023

**Tabel 1.2**  
**Penurunan Kinerja Karyawan UD Bunga Sakura**

Indikator Penurunan Kinerja	Penyebab Potensial	Dampak yang Diamati	Tindakan yang Diambil
Keterlambatan Masuk Kerja	Kurangnya kedisiplinan dalam waktu	Pekerjaan tertunda, penurunan produktivitas	Penerapan sistem absensi otomatis, pemberian sanksi tegas
Sering Tidak Masuk Tanpa Izin	Ketidakpatuhan terhadap kebijakan perusahaan	Beban kerja meningkat untuk rekan kerja, penurunan kinerja tim	Konseling, pengawasan lebih ketat, pengenalan cuti fleksibel
Tidak Memenuhi Tenggat Waktu	Kurangnya manajemen waktu dan prioritas	Proyek tertunda, ketidakpuasan pelanggan	Pelatihan manajemen waktu, pengawasan rutin

Oleh sebab itu, peneliti berniat untuk melakukan penelitian ini dikarenakan pentingnya mengetahui seberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai UD Bunga Sakura . Selain itu peneliti juga ingin mengetahui seberapa

besar variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Di Ud Bunga Sakura Banjarmali Kediri”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka identifikasi masalah dalam penelitian adalah :

1. Kurangnya Kedisiplinan Karyawan. Karyawan di UD Bunga Sakura menunjukkan tingkat kedisiplinan yang rendah, terutama tercermin dari tingkat ketidakhadiran yang tinggi pada bulan Juli. Ini disebabkan oleh kurangnya ketegasan dalam memberikan sanksi atas tindakan yang dilakukan oleh karyawan.
2. Ketidakjelasan dalam Penerapan Sistem Kepemimpinan: Meskipun sistem kepemimpinan dianggap baik, kurangnya ketegasan dalam menerapkan aturan dan standar kerja mengakibatkan kebingungan di antara karyawan. Hal ini berdampak negatif pada kedisiplinan dan efektivitas kinerja karyawan.
3. Kurangnya Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja: Karyawan belum mencapai kinerja maksimal karena kurangnya dorongan dan ketegasan dalam penerapan gaya kepemimpinan. Kekurangan motivasi ini mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan.

## **C. Fokus Penelitian**

Berdasarkan Identifikasi masalah diatas maka dapat diambil pembatasan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan hanyalah pada karyawan UD BUNGA SAKURA BANJARMLATI, Kediri
2. Variabel yang diteliti dibatasi untuk Gaya Kepemimpinan dan efektivitas kinerja karyawan
3. Lokasi penelitian ini hanya dilakukan di UD BUNGA SAKURA BANJARMLATI, Kediri

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan fokus penelitian terkait penelitian ini, sebagai berikut :

1. Bagaimana analisis gaya kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di UD Bunga Sakura Banjarmati Kediri?
2. Bagaimana dampak gaya kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di UD Bunga Sakura Banjarmati Kediri?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Fokus Penelitian yang hendak peneliti dalami, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Model Kepemimpinan di UD Bunga Sakura Banjarmati Kediri
2. Untuk mengetahui dan menganalisis dampak gaya kepemimpinan yang sudah dilaksanakan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di UD Bunga Sakura Banjarmati Kediri.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan pemaparan tujuan di atas, penelitian ini berharap dapat memberikan manfaat, baik manfaat teoritis maupun teori praktis:

1. Secara teoritis dengan adanya penelitian ini penulis berharap dapat memberikan informasi mengenai analisis gaya kepemimpinan yang sudah dilaksanakan dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan di UD Bunga Sakura Banjarmlati Kediri
2. Secara praktis peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi rujukan UD Bunga Sakura untuk lebih meningkatkan efektivitas dan produktifitas kinerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Hamid, M., Maheen, S., Cheem, A., & Yaseen, R. (2017). Impact of Human Resource Management on Organizational Performance. *Journal of Accounting & Marketing, 06*(01), 1–7. <https://doi.org/10.4172/2168-9601.1000213>
- Husain, B. A., Novendri, I., Sunarsi, D., & Sutrisno, S. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan. *JHIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 5*(1), 374–379. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.428>