



Peran Pemimpin dalam Membangun Motivasi Kerja Karyawan di Tengah Persaingan Industri Rajut

Teofadli Mubaroq^{1*}, Agus Alamsyah²

¹⁻² Universitas Teknologi Digital, Indonesia

*Penulis Korespondensi: teofadli10121011@digitechuniversity.ac.id¹

Abstract. *This research aims to understand the role of leaders in building employee work motivation at CV Saung Rajut, particularly in the context of fierce competition in the knitting industry. As the industry constantly evolves, effective leadership becomes crucial for improving employee morale, loyalty, and productivity. This study uses a qualitative approach with data collection techniques including interviews, observations, and documentation. The findings indicate that the leader at CV Saung Rajut has successfully created a conducive and harmonious work environment. Leaders position employees as partners, lead by example, and foster humanistic and empathetic communication. These actions motivate employees to innovate and make deeper contributions toward achieving the company's goals, demonstrating the impact of transformational leadership. Additionally, the company's flexible work system and family-oriented work culture further strengthen both intrinsic and extrinsic motivation among employees. The research highlights that leadership at CV Saung Rajut goes beyond traditional methods, creating a work atmosphere that promotes collaboration, trust, and commitment. This, in turn, supports the company's competitiveness in the industry. Effective leadership not only boosts employee engagement but also contributes to the overall success and sustainability of the company in a highly competitive market.*

Keywords: CV Saung Rajut; Employees; Knitting Industry; Leadership; Work Motivation.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk memahami peran pemimpin dalam membangun motivasi kerja karyawan di CV Saung Rajut, khususnya dalam konteks persaingan yang ketat di industri rajut. Seiring dengan perkembangan industri yang terus berlanjut, kepemimpinan yang efektif menjadi krusial untuk meningkatkan moral, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pemimpin di CV Saung Rajut telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis. Pemimpin menempatkan karyawan sebagai mitra, memimpin dengan memberi contoh, dan membina komunikasi yang humanis dan empatik. Tindakan-tindakan ini memotivasi karyawan untuk berinovasi dan memberikan kontribusi yang lebih mendalam terhadap pencapaian tujuan perusahaan, yang menunjukkan dampak kepemimpinan transformasional. Selain itu, sistem kerja perusahaan yang fleksibel dan budaya kerja yang berorientasi kekeluargaan semakin memperkuat motivasi intrinsik dan ekstrinsik di antara karyawan. Penelitian ini menyoroti bahwa kepemimpinan di CV Saung Rajut melampaui metode tradisional, menciptakan suasana kerja yang mendorong kolaborasi, kepercayaan, dan komitmen. Hal ini, pada gilirannya, mendukung daya saing perusahaan di industri ini. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterlibatan karyawan tetapi juga berkontribusi terhadap keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan secara keseluruhan di pasar yang sangat kompetitif.

Kata kunci: CV Saung Rajut; Industri Rajut; Kata kunci; Karyawan; Kepemimpinan; Motivasi Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Dalam manajemen sebuah perusahaan, salah satu faktor keberhasilan operasional perusahaan tidak lepas dari peran dari seorang pemimpin, yang memiliki visi kedepan yang bagus sehingga mampu menhawab perubahan – perubahan yang terjadi dilingkungan organisasi (Juliani, 2016). Pada awalnya pemimpin di CV Saung Rajut memiliki kekurangan dalam sistem formal evaluasi kinerja dan komunikasi dua arah secara berkala. Dengan minimnya pembinaan yang terstruktur dalam pengembangan karyawan, pemimpin CV Saung Rajut memberikan keleluasaan dalam bekerja, tetapi belum sepenuhnya memberikan program

Naskah Masuk: 20 September, 2025; Revisi: 04 Oktober, 2025; Diterima: 18 Oktober, 2025; Terbit: 20 Oktober, 2025

pengembangan atau pelatihan formal yang bisa membantu mitra kerja meningkatkan keterampilan dan kompetensinya secara berkelanjutan.

Ketergantungan pada pendekatan informal dan kesadaran individu, gaya kepemimpinan yang mengandalkan pendekatan kesadaran diri dan contoh pribadi pemimpin membuat keberhasilan sangat tergantung pada inisiatif individu. Jika karyawan kurang atau tidak memiliki etos kerja yang kuat, maka hasil kerjanya dapat menurun tanpa kontrol yang jelas. Kepemimpinan yang baik dalam membangun motivasi kerja karyawan sangat penting. Pemimpin yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan arahan yang jelas, dan menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat memotivasi inovasi dan kontribusi karyawan untuk tujuan organisasi (Prasetyo, 2024). Dalam konteks CV Saung Rajut, pemimpin seharusnya memahami kebutuhan karyawan, memberikan pengakuan untuk pencapaian mereka, serta membangun hubungan baik dengan karyawan. (Hayatul Hafifa et al., 2024).

Motivasi kerja intrinsik dan ekstrinsik karyawan sangat dipengaruhi oleh cara pemimpin berinteraksi dengan timnya (Kurniawan, 2019). Pengakuan atas pencapaian individu, komunikasi yang terbuka, serta pendekatan personal adalah strategi yang dapat diterapkan oleh pemimpin untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan pendekatan personal, pemimpin dapat memahami karakter dan kepribadian setiap karyawan sehingga mampu memberikan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan individu mereka (Hadi & Sari, 2023). Meskipun suasana kerja di CV Saung Rajut terbangun dalam hubungan kekeluargaan dan pendekatan humanis dari pemimpin, motivasi kerja karyawan masih menghadapi beberapa permasalahan. Salah satu masalah utamanya adalah motivasi kerja yang sangat bergantung pada pendekatan personal pemimpin, tanpa adanya sistem penghargaan yang formal dan terukur. Karyawan yang berprestasi belum mendapatkan apresiasi berbasis kinerja secara objektif, sehingga dapat menurunkan semangat kerja dalam jangka panjang.

Selain itu, pekerjaan yang bersifat monoton dan kurangnya program pelatihan atau pengembangan keterampilan menyebabkan karyawan merasa kurang tertantang. Meskipun fleksibilitas kerja menjadi keunggulan, hal ini tidak selalu diimbangi dengan kontrol dan disiplin yang memadai, sehingga berdampak pada ketidakstabilan produktivitas. Namun, dalam kenyataannya, masalah motivasi kerja karyawan masih sering terjadi di CV Saung Rajut. Beberapa gejala yang sering muncul antara lain rendahnya inisiatif kerja, tingginya ketergantungan pada instruksi, serta lemahnya rasa kepemilikan terhadap tugas yang diemban. Hal ini sering kali berakar dari pola kepemimpinannya yang kurang komunikatif, tidak

memberi ruang apresiasi, atau kurang dalam pemberdayaan individu. CV Saung Rajut adalah perusahaan yang ada di sektor rajut di Indonesia, yang terus menghadapi persaingan ketat akibat teknologi baru, inovasi produk, dan globalisasi pasar. Salah satu faktor penting bagi keberhasilan perusahaan adalah motivasi kerja karyawan. Motivasi yang baik tidak hanya berpengaruh pada produktivitas karyawan, tetapi juga meningkatkan kualitas hasil kerja dan kepuasan kerja, yang penting untuk kinerja perusahaan yang berkelanjutan. Persaingan ini tidak hanya datang dari pelaku usaha lokal, tetapi juga produk rajutan impor dengan harga murah dan desain variatif. Dalam situasi seperti ini, peran pemimpin dalam memotivasi tim kerja menjadi ujung tombak bagi keberlangsungan usaha.

Terlebih lagi, karyawan di CV Saung Rajut tidak sepenuhnya bersifat formal, mereka lebih banyak diposisikan sebagai mitra kerja, sehingga pendekatan kepemimpinan yang digunakan pun harus disesuaikan. Ditengah persaingan industri rajut yang semakin ketat, ketiadaan dorongan motivasi kompetitif dan internal perusahaan juga menjadi kendala, karena belum terlihat adanya sistem yang memacu inovasi, target kerja, atau semangat kolaboratif untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Melihat kenyataan tersebut, penulis menarik untuk meneliti bagaimana pemimpin di CV Saung Rajut menjalankan perannya dalam membangun dan mempertahankan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk menggali lebih dalam mengenai fenomena tersebut, menggunakan pendekatan kualitatif, dan mengedepankan data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dan praktis dalam pengembangan kepemimpinan di sektor UKM yang berbasis komunitas dan kreativitas seperti CV Saung Rajut.

Industri rajut di Indonesia, termasuk di wilayah Binong Jati Bandung, tengah menghadapi tekanan persaingan yang semakin kompleks. Meningkatnya jumlah pelaku usaha baru, perkembangan teknologi produksi, serta derasnya arus produk impor dari luar negeri membuat pasar semakin kompetitif. Tidak hanya itu, perubahan selera konsumen yang menuntut produk lebih inovatif, cepat, dan murah juga menjadi tantangan besar bagi pelaku industri lokal. CV Saung Rajut sebagai salah satu pelaku industri kreatif rajutan lokal harus mampu bertahan di tengah gempuran tersebut, terutama karena segmen pasar yang digarapnya bersifat umum dan tidak memiliki kekhasan tertentu yang membedakannya secara signifikan dari kompetitor. Tanpa strategi adaptasi yang baik, termasuk dari sisi manajerial, maka risiko kehilangan pasar sangat besar. Dalam kondisi tersebut, peran pemimpin menjadi krusial dalam mengarahkan organisasi agar mampu bersaing. Namun, berdasarkan hasil penelitian, pendekatan yang digunakan masih bersifat informal dan cenderung mengandalkan keakraban internal daripada strategi bisnis yang terstruktur. Di satu sisi, suasana kekeluargaan ini memang

menciptakan kenyamanan, namun di sisi lain, belum ada dorongan sistematis untuk membentuk keunggulan kompetitif, baik dari segi pengembangan produk, efisiensi kerja, maupun inovasi pemasaran.

Ketiadaan target atau orientasi jangka panjang dalam menghadapi kompetitor membuat CV Saung Rajut berisiko kehilangan daya saing. Jika tidak segera dibenahi, maka kekuatan internal perusahaan yang saat ini hanya bertumpu pada loyalitas karyawan dan kedekatan personal, bisa terkikis oleh tekanan pasar yang semakin agresif. Industri rajut di Indonesia telah tumbuh dengan baik sejak 2019, dengan kontribusi sekitar 5% dengan nilai perkiraan ditahun 2019 sebesar Rp. 163.3 triliun, tahun 2020 sebesar Rp. 161.2 triliun, tahun 2021 sebesar Rp. 176.5 triliun, tahun 2022 sebesar Rp. 199.2 triliun, tahun 2023 sebesar 216.7 triliun, tahun 2024 sebesar 233,1 triliun, dan pada tahun 2025 sebesar 250.5 triliun terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional pada tahun 2025 menurut Asosiasi Pertekstilan Indonesia (API). Namun, sektor ini juga menghadapi banyak tantangan, seperti meningkatnya produk impor dan perubahan dalam preferensi konsumen. Perusahaan yang dapat bertahan di industri ini adalah yang berhasil mengelola sumber daya manusia dengan baik, termasuk membangun motivasi kerja yang kuat di antara karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk menggali lebih dalam mengenai peran pemimpin dalam membangun motivasi kerja karyawan di CV Saung Rajut. Melalui wawancara mendalam dan observasi partisipatif, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi kepemimpinan yang efektif serta faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia (SDM) serta memberikan rekomendasi bagi CV Saung Rajut untuk meningkatkan daya saing di industri rajut yang terus berkembang.

Pemahaman yang mendalam mengenai hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja sangat relevan dalam era globalisasi saat ini. Perusahaan perlu menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan adaptasi terhadap perubahan pasar. Dengan pengelolaan SDM yang baik, CV Saung Rajut dapat mempertahankan kinerja optimal dan bersaing di pasar global.

Kajian pustaka mencakup definisi kepemimpinan sebagai kemampuan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan (Sugiyono, 2024), serta teori gaya kepemimpinan transformasional yang menekankan motivasi inspiratif, visi, dan inovasi (Bass & Riggio, 2006), dan gaya kepemimpinan partisipatif yang mengutamakan komunikasi dua arah dan partisipasi aktif karyawan (Wirawan, 2020). Penelitian terdahulu juga menunjukkan hubungan signifikan antara kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dalam berbagai konteks industri, menegaskan pentingnya peran pemimpin dalam mendorong

produktivitas dan inovasi karyawan (Robby Aldy, 2022; Baharsyah & Hasanudin, 2020). Dengan demikian, penelitian ini berlandaskan teori kepemimpinan transformasional dan partisipatif sebagai dasar untuk memahami fenomena motivasi kerja di CV Saung Rajut.

2. KAJIAN TEORITIS

Landasan Teori

Definisi Kepemimpinan

Salah satu aspek kompetensi yang sangat penting untuk keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan. Cara untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja dengan baik adalah dasar kepemimpinan, dan setiap orang dapat melakukannya dengan cara yang berbeda. Menurut Robby Aldy (2020), kepemimpinan merupakan suatu seni karena pendekatan yang diambil oleh setiap individu dalam posisi memimpin dapat berbeda – beda tergantung pada karakteristik pemimpin, tugas, dan individu yang dipimpinnya.

Menurut Sutikno (2015:16) mengatakan bahwa organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang yang dipimpinnya agar mau berbuat seperti yang diharapkan atau diarahkan oleh orang yang memimpinnya. Ini berbeda dengan definisi Katz dan Kahn, yang dikutip oleh Cepi Priatna (2015:30) : “Kepemimpinan adalah peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit berada diatas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan – pengarahan rutin organisasi.” Sedangkan menurut Hersey dan Blanchart dialih bahasakan oleh Sunyoto (2016:34) bahwa “Kepemimpinan adalah setiap upaya seseorang yang mencoba untuk mempengaruhi tingkah laku atau kelompok, upaya untuk mempengaruhi tingkah laku ini bertujuan mencapai tujuan perorangan, tujuan teman, atau bersama – sama dengan tujuan organisasi yang mungkin sama atau berbeda.”

Berdasarkan pemahaman ahli di atas tentang kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan erat terkait dengan kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor kepemimpinan adalah komponen penting yang menentukan keberadaan dan keberhasilan organisasi dalam menghadapi perubahan. Dalam proses perubahan organisasi, pemimpin yang mampu membangun komitmen dengan cara yang baik dan dapat menjadi contoh dalam menghadapi perubahan untuk kesuksesan organisasi adalah yang diharapkan. Dengan budaya organisasi, sebuah organisasi atau lembaga akan memiliki arah, sasaran target, dan tujuan yang jelas dan tepat. Ini disebabkan oleh yang ada dibudaya organisasi.

Jenis – Jenis Gaya Kepemimpinan

Dalam memimpin karyawanya, setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang unik. Gaya kepemimpinan ini ditujukan dalam tingkah laku atau kepribadian mereka untuk

mempengaruhi karyawannya. Seorang pemimpin memiliki program dan berperilaku dengan anggota kelompok dengan cara atau gaya tertentu.

Berikut adalah jenis – jenis gaya kepemimpinan menurut Siagian dalam Busro (2018:229), antara lain:

Kepemimpinan Transformasional

Secara leksikal, kata "kepemimpinan transformasional" terdiri dari dua suku kata, "transformasi" dan "kepmimpinan". Istilah "transformasi", atau "perubahan rupa", mengacu pada perubahn bentuk, sifat fungsi, dan sebagainya. Kepemimpinan transformasional didefinisikan oleh Northouse (2015:176) sebagai proses di mana seorang pemimpin berinteraksi dengan bawahannya dan membentuk hubungan yang dapat meningkatkan moralitas dan motivasi keduanya.

Pengaruh ideal seorang pemimpin berfungsi sebagai teladan yang kuat bagi para pegawainya, menurut Robbins & Judge (2014:91), yang terdiri dari empat dimensi kepemimpinan transformasional pertama. Pengaruh ideal ini didasarkan pada persepsi dan perilaku, yang merujuk pada bagaimana para pegawai melihat perilaku pemimpin mereka.

Kedua, motivasi inspirasional berasal dari kemampuan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai dengan harapan tinggi, memberikan motivasi kepada mereka, dan menjadi bagian dari visi bersama organisasi. Ketiga, stimulasi intelektual yang diberikan oleh pemimpin harus mampu mendorong para pegawai untuk berpikir kreatif dan inovatif, serta memiliki keyakinan dan prinsip pada diri mereka sendiri, organisasi, dan pemimpin mereka. Selain itu, perhatian individu pemimpin sangat penting untuk memberikan pertimbangan melalui pengarahan individu kepada karyawan melalui konsultasi, nasihat, dan tuntunan. Istilah "kepemimpinan transformasional" mengacu pada gaya kepemimpinan yang mendorong pengikutnya untuk mencapai potensi mereka dan berdampak positif pada keberlangsungan organisasi. Fungsinya bukan hanya menuntut tugas sehari-hari; itu juga menghidupkan semangat dan visi, dan mendorong orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan trasnformasional adalah proses di mana pemimpin dan karuawan meningkatkan motivasi dan moralitas sebagai spirit dalam organisasi. Untuk menimbulkan kesadaran pengikutnya, para pemimpin menerapkan cia, atau cita-cita yang lebih tinggi, yang tidak didasarkan pada emosi, keserakahaan, kecemburuan, atau kebencian.

Bernard M bass (1990) yang dikutip dalam Roni Harsoyo (2020), ada empat komponen utama dari kepemimpinan transformasional:

- a. *Inspirational Motivation*: Pemimpin memberikan motivasi dan inspirasi kepada pengikut dengan menyampaikan visi yang jelas dan menarik.
- b. *Intellectual Stimulation*: Pemimpin mendorong pengikut untuk berpikir kreatif, dan inovatif.
- c. *Individualized Consideration*: Pemimpin memperhatikan kebutuhan individu dari setiap anggota tim, memberikan dukungan dan bimbingan yang sesuai.
- d. *Idealized Influence*: Pemimpin menjadi teladan bagi pengikutnya, menunjukkan perilaku yang etis dan konsisten dengan nilai – nilai organisasi.

Motivasi Kerja Karyawan

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dari dalam diri individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi ini dapat bersifat intrinsik, yang berasal dari dalam diri individu, atau ekstrinsik, yang dipicu oleh faktor – faktor eksternal seperti imbalan atau pengakuan (Kurniasari, 2018).

Motivasi kerja memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan, bahwa tingkat motivasi yang tinggi berhubungan positif dengan produktivitas kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, lebih kreatif, dan lebih berkomitmen terhadap tugas mereka. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan penurunan kinerja dan kepuasan kerja (Ismadinah, 2020).

Dalam konteks organisasi, penting bagi manajer untuk menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi kerja. Penilaian kinerja yang objektif dan adil juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi karyawan (Sutrisno, 2020). Penilaian ini tidak hanya memberikan umpan balik tentang kinerja tetapi juga menunjukkan kepada karyawan bahwa usaha mereka dihargai oleh pimpinan perusahaan.

Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dibagi menjadi dua yaitu:

- a. Faktor Internal: Ini termasuk kebutuhan psikologis individu seperti akan prestasi, pengakuan, dan pengembangan diri. Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka memberikan tantangan dan kesempatan untuk belajar cenderung memiliki motivasi yang tinggi (Salleh, 2016).
- b. Faktor Eksternal: Faktor – faktor ini mencakup imbalan finansial, lingkungan kerja, dan dukungan dari manajemen. Penelitian oleh Darvishmoevali & Ali (2020)

menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan motivasi karyawan secara signifikan.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Sugiono (2024:17) penelitian kualitatif merupakan penelitian naturalistik karena penelitian yang dilakukan pada kondisi alamiah. Dengan metode analisis deskriptif melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen yang digunakan di CV Saung Rajut. Menurut Sugiono (2016) metode analisis deskriptif merupakan penelitian yang digunakan untuk menganalisis informasi dengan cara mendeskripsikan informasi yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memberi gambaran tentang objek yang diteliti dengan menggunakan data yang terkumpul secara apa adanya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Pemimpin pada Karyawan CV Saung Rajut ditengah Persaingan Industri Rajut

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak pemilik CV Saung Rajut, dapat disimpulkan bahwa peran pemimpin di perusahaan ini memiliki karakteristik yang berbeda dari perusahaan konvensional pada umumnya. Pemimpin tidak memposisikan diri secara otoriter atau sebagai "majikan", melainkan membangun relasi kerja yang setara dengan karyawan yang disebut sebagai mitra kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan yang diterapkan bersifat transformasional dan humanis.

Pemimpin di CV Saung Rajut tidak bersikap dominan dalam mengatur semua bagian pekerjaan, melainkan lebih memberikan kepercayaan kepada mitra kerja untuk menjalankan tanggung jawabnya masing-masing. Pola kepemimpinan seperti ini lebih menekankan pentingnya kesadaran dan inisiatif pribadi dalam menyelesaikan tugas, menjaga kebersihan lingkungan kerja, serta menjaga kedisiplinan tanpa harus selalu diingatkan oleh atasan. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin lebih mengutamakan sikap tahu diri dan kedewasaan mitra kerja dalam membangun etos kerja yang baik. Selain itu, sikap pemimpin terhadap pelanggaran kecil seperti penggunaan ponsel saat jam kerja juga ditangani dengan cara yang tidak keras, melainkan melalui peringatan halus. Pendekatan ini menunjukkan bahwa pemimpin mengedepankan moral dan etika kerja yang dibangun dari kesadaran, bukan dari paksaan. Gaya kepemimpinan ini lebih bersifat membimbing dan mengarahkan, bukan menghukum, yang pada akhirnya menciptakan suasana kerja yang nyaman dan tidak menekan.

Dalam konteks persaingan industri rajut yang semakin kompetitif, pendekatan kepemimpinan seperti ini terbukti mampu menjaga stabilitas tim kerja, membangun rasa tanggung jawab bersama, serta memperkuat hubungan antar individu dalam perusahaan. Pemimpin tidak hanya fokus pada hasil kerja, tetapi juga pada kenyamanan psikologis mitra kerja sebagai bagian dari strategi mempertahankan produktivitas di tengah tekanan pasar.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang dijalankan dalam CV Saung Rajut memiliki ciri khas yang berbeda dan berbeda dari pendekatan kepemimpinan konvensional. Pemimpin perusahaan ini mengikuti gaya kepemimpinan transformasional dan humanis, yang menekankan tumpang tindih setara antara pemimpin dan karyawan, yang merujuk kepada istilah mitra kerja. Dengan memberikan kepercayaan pada mitra kerja untuk menjalankan tanggung jawab mereka, pemimpin membangkitkan kesadaran, inisiatif pribadi, dan disiplin tanpa paksaan.

Sistem Kepemimpinan yang Ada Pada CV Saung Rajut ditengah Persaingan Industri Rajut

Berdasarkan hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di CV Saung Rajut mengarah pada kepemimpinan transformasional. Gaya ini ditandai dengan kemampuan pemimpin dalam memberikan pengaruh positif melalui keteladanan, komunikasi yang inspiratif, pemberdayaan individu, serta empati terhadap kondisi personal mitra kerja. Hal ini didukung oleh pendapat Northouse (2015:176) sebagai proses di mana seorang pemimpin berinteraksi dengan bawahannya dan membentuk hubungan yang dapat meningkatkan moralitas dan motivasi keduanya.

Gaya kepemimpinan ini juga memberikan kesempatan kepada mitra kerja untuk berkembang di berbagai bidang dan tidak hanya terpaku pada satu tugas spesifik. Sistem rotasi kerja yang diterapkan bertujuan agar setiap individu memiliki kemampuan yang fleksibel, serta dapat saling menggantikan dalam alur produksi. Ini menjadi strategi penting dalam menjaga efisiensi kerja sekaligus meningkatkan kapasitas individu.

Selain itu, pemimpin berperan dalam membangun budaya inovasi dan kreativitas, di mana para mitra kerja diberi ruang untuk memberikan masukan dan ide dalam pengembangan produk. Sikap terbuka pemimpin terhadap saran dan kritik menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan kompetitif di tengah tekanan industri rajut. Dengan demikian, gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan di CV Saung Rajut terbukti mampu meningkatkan semangat kerja, kolaborasi tim, serta menciptakan stabilitas organisasi di tengah persaingan industri yang semakin ketat.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada pemilik CV Saung Raju, komponen kepemimpinan transformasional yang sesuai dengan teori Bernard M.Bass (1990) yang dikutip dalam Roni Harsoyo (2020) meliputi:

a. Inspirational Motivation

Pemimpin CV. Saung Rajut mendorong semangat kerja melalui pendekatan positif kekeluargaan melalui komunikasi yang baik.

b. Intellectual Stimulation

Pemimpin CV. Saung Rajut menciptakan budaya kerja yang terbuka untuk mendorong karyawan untuk berinovasi terhadap produk, serta tidak takut untuk menyampaikan ide baru.

c. Individualized Consideration

Pemimpin CV. Saung Rajut tidak hanya fokus pada hasil, akan tetapi juga memahami aspek personal karyawan, seperti adanya rasa empati terhadap kondisi pribadi karyawan baik keluarga maupun pada kesehatan karyawan itu sendiri.

d. Idealized Influence

Pemimpin CV. Saung Rajut lebih mengedepankan contoh nyata dalam bekerja, bersikap santun dan bertanggung jawab daripada memberikan perintah kepada karyawan. Hal ini menciptakan rasa hormat dan kepercayaan dari karyawan karena pemimpin tidak hanya memberikan perintah, tetapi juga turut menjalani nilai-nilai kerja yang dijalankan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di CV Saung Rajut reflektif prinsip – prinsip kepemimpinan transformasional berpengaruh. Pemimpin di perusahaan ini berhasil meninggalkan dorongan positif melalui keteladanan, komunikasi inspiratif, pemberdayaan individu, serta empati terhadap kondisi personal mitra kerja. Ini serupa dengan teori yang disampaikan oleh Bernard M.Bass (1990) yang dikutip dalam Roni Harsoyo (2020), yang menekankan betapa pentingnya interaksi dan hubungan yang saling menguntungkan antara pemimpin dan bawahan dalam meningkatkan moralitas dan motivasi

Komponen – komponen kepemimpinan transformasional yang diimplikasikan, yaitu Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation, Individualized Consideration, dan Idealized Influence, menunjukkan bahwa pemimpin tidak hanya memperhatikan hasil pekerjaan, tetapi juga perkembangan individu dan budaya inovasi. Sistem rotasi pekerjaan yang diimplikasikan memungkinkan karyawan memiliki kemampuan yang fleksibel, meningkatkan efisiensi, serta menciptakan lingkungan pekerjaan yang adaptif.

Dengan kepemimpinan yang terbuka terhadap rekomendasi dan keritikan, pemilik CV Saung Rajut berhasil menciptakan kultural kerja kolabratif dan inovatif, yang benar – benar efektif dalam menghadapi persaingan industri rajut yang semakin meningkat. Uraian ini membenarkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak hanya menambahkan semangat kerja dan kerja sama, melainkan juga turut mendukung stabilitas organisais dan keberangsungan usaha perusahaan pendekatannya dalam jangka panjang.

Bagaimana Motivasi Karyawan Pada CV Saung Rajut ditengah Persaingan Industri

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada Pemimpin CV. Saung Rajut, bahwasannya motivasi karyawan pada CV. Saung Rajut terjaga secara positif, meskipun berada dibawah tekanan persaingan industri yang cukup ketat.

Pertama, gaya kepemimpinan di CV. Saung Rajut sangat berpengaruh terhadap motivasi karyawan. Pemilik perusahaan tidak hanya berperan sebagai pemberi intruksi saja, tetapi juga sebagai teladan yang aktif dalam menunjukkan kreativitas, inovatif dan semangat dalam pengembangan produk. Dengan adanya sikap keteladanan ini menumbuhkan semangat bagi mitra kerja untuk ikut terlibat dalam proses untuk mengeluarkan inovasi, karena karyawan merasa dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkontribusi pada perusahaan.

Kedua, budaya yang diterapkan oleh CV. Saung Rajut bersifat menjunjung tinggi sifat kekeluargaan tidak membedakan satu sama lainnya, tidak membedakan antara atasan dan bawahan, yang menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, terbuka, dan terbebas dari tekanan atasan. Dengan adanya hal tersebut, lingkungan kerja dapat meningkatkan loyalitas dan rasa memiliki terhadap perusahaan yang dimana pada akhirnya dapat memperkuat motivasi kerja karyawan dengan lingkungan kerja yang nyaman.

Ketiga, sistem kerja yang fleksibel melalui rotasi tugas menjadi salah satu faktor yang turut mendorong peningkatan motivasi kerja mitra. Dalam pelaksanaanya, mitra kerja didorong untuk menguasai berbagai keterampilan, sehingga tidak hanya menambah wawasan dan kemampuan, tetapi juga membuka peluang untuk memperoleh penghasilan tambahan. Dengan adanya sistem ini, mitra kerja merasa memiliki ruang untuk terus berkembang dan tidak terjebak dalam pekerjaan yang sifatnya monoton.

Terakhir, persaingan di industri rajut justru tidak dianggap sebagai ancaman, melainkan motivasi untuk terus berkembang. Pihak manajemen CV. Saung Rajut memandang tantangan eksternal tersebut sebagai peluang untuk mendorong kreativitas serta meningkatkan kinerja tim. Dengan adanya tekanan dari luar, perusahaan justru semakin terpacu untuk menghasilkan produk yang lebih inovatif. Dalam praktiknya, mitra kerja diberi ruang untuk menyampaikan ide, saran, maupun masukan dalam proses produksi. Hal ini membuat mitra kerja tidak hanya

merasa bekerja sebagai pelaksana tugas, tetapi juga dilibatkan secara aktif dalam proses pengambilan keputusan terkait pengembangan produk. Adanya keterlibatan tersebut, menciptakan rasa memiliki terhadap perusahaan dan memunculkan semangat untuk berkontribusi. Dengan begitu, motivasi kerja meningkat karena mitra merasa bahwa keberadaan dan pendapat mereka dihargai dan memberikan dampak langsung terhadap kemajuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan di CV Saung Rajut menunjukkan tetap terjaga secara positif meskipun menghadapi tekanan persaingan industri rajut yang ketat. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemilik perusahaan berperan signifikan dalam meningkatkan motivasi karyawan, dimana pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pemberi instruksi, tetapi juga sebagai teladan yang aktif dalam menunjukkan kreativitas dan semangat inovasi. Keteladanan ini mendorong mitra kerja untuk berpartisipasi dalam inovasi, sehingga mereka merasa dihargai dan memiliki kontribusi terhadap perusahaan.

Budaya kerja yang menjunjung tinggi sifat kekeluargaan dan menciptakan lingkungan yang nyaman dan terbuka juga berkontribusi pada peningkatan loyalitas dan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan. Sistem kerja yang fleksibel melalui rotasi tugas memberikan kesempatan bagi mitra kerja untuk mengembangkan berbagai keterampilan yang tidak hanya meningkatkan wawasan tetapi juga membuka peluang untuk penghasilan tambahan. Selain itu, tantangan dari persaingan industri tidak dianggap sebagai ancaman, melainkan sebagai motivasi untuk terus berinovasi dan meningkatkan kinerja tim. Manajemen CV Saung Rajut memanfaatkan tekanan eksternal sebagai peluang untuk mendorong kreativitas, dengan memberikan ruang bagi mitra kerja untuk menyampaikan ide dan masukan dalam proses produksi. Keterlibatan aktif ini menciptakan rasa memiliki dan semangat untuk berkontribusi, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi kerja.

Secara keseluruhan, menegaskan bahwa pendekatan kepemimpinan yang humanis, budaya kerja yang inklusif, dan sistem kerja yang fleksibel berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi karyawan di CV Saung Rajut, menjadikannya sebagai model yang efektif dalam menghadapi tantangan industri rajut yang kompetitif.

Bagaimana Peran Pemimpin Dalam Membangun Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Saung Rajut ditengah Persaingan Industri

Peran pemimpin merupakan salah satu peran yang sangat penting dalam membangun motivasi kerja karyawan, khususnya di CV Saung Rajut karena merupakan faktor utama dalam menjaga semangat kerja mitra ditengah ketatnya persaingan industri rajut. Gaya kepemimpinan yang diterapkan lebih menekankan pada pendekatan transformasional, dimana hubungan

antara pemimpin dan karyawan dibangun atas dasar kemitraan, bukan struktur hierarki antara atasan dan bawahan. Pemimpin berusaha menjadi teladan dengan langsung terlibat dalam proses inovasi produk, sehingga mampu memicu semangat kreativitas dan keterlibatan para mitra kerja. Ketimbang memberi perintah secara kaku, pemimpin di Saung Rajut lebih memilih untuk merangkul dan memberi contoh, menciptakan suasana kerja yang saling percaya dan nyaman secara psikologis. Selain itu, pendekatan yang empatik terhadap kondisi pribadi karyawan, seperti memberi toleransi ketika ada urusan keluarga atau kesehatan, turut memperkuat ikatan emosional antara pemimpin dan tim. Pemimpin juga mendorong pemberdayaan mitra melalui sistem kerja yang fleksibel, di mana setiap mitra didorong untuk menguasai berbagai bidang pekerjaan agar memiliki peluang peningkatan pendapatan dan tidak merasa stagnan. Pendekatan ini berhasil menjaga motivasi kerja tetap tinggi, karena setiap mitra merasa dihargai, didukung, dan diberi ruang untuk berkembang secara profesional. Maka, di tengah persaingan industri, pemimpin CV Saung Rajut mampu membangun lingkungan kerja yang sehat dan kolaboratif melalui kepemimpinan yang memanusiakan dan menginspirasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa peran pemimpin di CV Saung Rajut sangat krusial dalam membangun dan menjaga motivasi kerja karyawan, terutama ditengah persaingan industri rajut yang ketat. Gaya kepemimpinan transformasional yang ditetapkan, yang berfokus pada kemitraan dan kolaborasi, menciptakan hubungan yang saling percaya antara pemimpin dan mitra kerja. Dengan menjadi teladan dan terlibat langsung dalam proses inovasi, pemimpin mampu memicu semangat kreativitas dan ketrelibatan karyawan. Pendekatan empatik terhadap kondisi pribadi karyawan, serta pemberdayaan melalui sistem kerja yang fleksibel, memperkuat ikatan emosional dan memberikan ruang bagi mitra untuk berkembang secara profesional. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan kolaboratif, di mana setiap mitra merasa dihargai dan didukung. Dengan demikian, pemimpin CV Saung Rajut berhasil menjaga motivasi kerja yang tinggi, menjadikan perusahaan ini sebagai contoh yang inspiratif dalam menghadapi tantangan industri.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan di CV Saung Rajut mengadopsi gaya transformasional dan humanis yang menciptakan hubungan kerja yang setara antara pemimpin dan karyawan sebagai mitra kerja, dengan memberikan kepercayaan serta ruang tanggung jawab yang luas dan menekankan pembinaan moral melalui pendekatan yang

lembut dan inspiratif, bukan otoriter, sehingga mampu menciptakan kenyamanan psikologis dan etos kerja positif di tengah persaingan industri. Sistem kepemimpinan ini mengimplementasikan empat komponen utama kepemimpinan transformasional, yaitu *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, *Individualized Consideration*, dan *Idealized Influence*, yang bersama dengan sistem rotasi kerja mendorong budaya kerja yang adaptif, inovatif, dan kolaboratif, sekaligus meningkatkan pengembangan keterampilan individu dan ketahanan organisasi menghadapi persaingan di industri rajut.

Motivasi karyawan tetap tinggi karena gaya kepemimpinan yang meneladani, fleksibilitas sistem kerja, dan budaya kekeluargaan yang inklusif, di mana mitra kerja merasa dihargai melalui keterlibatan dalam inovasi dan pengambilan keputusan sehingga membentuk rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan, menjadikan persaingan sebagai pemicu pengembangan, bukan ancaman. Pemimpin berperan penting dalam menjaga motivasi kerja dengan pendekatan transformasional yang fokus pada kemitraan, keteladanan, empati, dan pemberdayaan, memberikan dukungan emosional dan profesional agar karyawan dapat berkembang dalam lingkungan kerja yang sehat dan kolaboratif, sehingga motivasi tetap terjaga meski menghadapi tantangan industri yang kompetitif.

Saran

Penulis menyarankan agar pimpinan CV Saung Rajut memperkuat gaya kepemimpinan transformasional yang sudah berjalan dengan melakukan evaluasi komunikasi dua arah secara berkala untuk memastikan setiap mitra kerja merasa didengar dan dihargai serta mengidentifikasi potensi masalah dalam hubungan kerja yang setara; melengkapi sistem rotasi kerja dengan program pelatihan dan pengembangan keterampilan rutin agar karyawan siap menghadapi rotasi dan terus meningkatkan kapasitas di berbagai bidang; mempertimbangkan pemberian penghargaan atau insentif berbasis inovasi guna menjaga dan meningkatkan motivasi kerja sekaligus mengapresiasi kontribusi karyawan dalam ide-ide atau solusi yang membawa dampak positif bagi perusahaan; serta terus memperkuat pendekatan empatik dan personal dengan menyediakan ruang konsultasi informal atau sesi mentoring sehingga mitra kerja merasa mendapat perhatian tidak hanya dalam aspek pekerjaan, tetapi juga dalam keseimbangan kehidupan pribadi dan profesional.

DAFTAR REFERENSI

Affandi, A., & Guspul, A. (2023). Peran kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dimediasi oleh keterlibatan kerja: Studi kasus pada CV. Mekar Abadi. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 5(1), 2715. <https://doi.org/10.32500/jebe.v5i1.5577>

- Almajid, R. (2024). Peran kepemimpinan dalam membentuk budaya organisasi yang efektif. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(3), 1208-12094.
- Ambarwati, P., Bachtiar, M., & Muslihah, E. (2024). Pengertian pemimpin, manajer, kepemimpinan, peran dan fungsi kepemimpinan serta kepemimpinan yang efektif dalam lembaga pendidikan. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 7(11), 12511-12516. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i11.6171>
- Aulia, N., & Isa, M. A. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kreatif pemimpin sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan KSPPS BMT NU Jawa Timur di Kec. Gapura Kabupaten Sumenep). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 2(3), 316-325. <https://doi.org/10.21107/jkim.v2i3.17361>
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2020). *Mengembangkan kepemimpinan Anda: Penelitian dan praktik terbaik*. Publikasi Sage.
- Badeni, Z. A. (2019). *Manajemen organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2019). *Kuesioner kepemimpinan multifaktor (MLQ): Mengukur kepemimpinan transformasional dan transaksional*. Publikasi Sage.
- Burhanuddin, B., & Kurniawan, R. A. (2018). Hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Burhanuddin, B., & Kurniawan, R. A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Chaidir, A. B., Bunga, & dkk. (2024). Analisis peran kepemimpinan terhadap kinerja perusahaan dalam perspektif budaya organisasi: Studi kasus pada skandal perusahaan Toshiba. *Journal of Social and Economics Research*, 6(1), 2715. <https://doi.org/10.54783/jsr.v6i1.446>
- Darvishmotevali, M., & Ali, A. (2020). The role of intrinsic and extrinsic motivation in employee performance. *International Journal of Management Studies*.
- Djoko, S. S. (2020). Analisis efektivitas implementasi manajemen partisipatif. *Skripsi Universitas Veteran Republik Indonesia*.
- Elenkov, D. S., Judge, W. Q., & Wright, P. C. (2002). Strategic leadership and executive innovation influence: An empirical investigation. *Leadership Quarterly*, 13(5), 585-607.
- Fathasena, Y. A., & dkk. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada RSUD Arosuka Solok. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE)*, 2(1), 3026. <https://doi.org/10.70248/jmie.v2i1.1155>
- Hasibuan, S. P. M. (2020). Pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan di perusahaan. *Jurnal Manajemen*.
- Ismadinah, N., Rahmawati, S., & Sari, D. P. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Kamila Umri & Sukriadi. (2024). Kontribusi kepemimpinan transformasional terhadap peningkatan kinerja organisasi. *Jurnal Administrasi Kebijakan dan Kepemimpinan Pendidikan [JAK2P]*. <https://doi.org/10.26858/jak2p.v5i1.61377>
- Karsiman, P., Saputra, I. P., & Mayasari, E. (2024). Studi kepemimpinan transaksional dan pengembangan karir yang berbasis pada komitmen organisasional. *Jurnal Inovatif*.

- Kurniawan, M. Y. (2019). Peran kepemimpinan dalam memotivasi kinerja karyawan di Meubel UD Gembira Dalopo Madiun. *Skripsi*.
- Manurung, V., & Yeyen, K. (2022). Peran kepemimpinan dalam membangun motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Prosiding SINTESA*, 5.
- Parisuda, I. M. M., & Ni, W. M. (2019). Peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 2302. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p24>
- Permado, K. O., & Ni, K. N. R. (2023). Peran motivasi kerja dalam memoderasi hubungan antara kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan. *Jurnal Maneksi*, 12(4), 738. <https://doi.org/10.31959/jm.v12i4.1896>
- Putra, I. C., & Sartika, Y. (2020). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan LPP RRI Pekanbaru. *Jurnal Al-Iqtishad*, 16(1). <https://doi.org/10.24014/jiq.v16i1.9747>
- Qoyim, Z., Askafi, E., & Talkah, A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai di IAN Kediri. *Otonomi*, 23(2). <https://doi.org/10.32503/otonomi.v23i2.4443>
- Riggio, R. E. (2018). *Introduction to leadership: Concepts and practice* (4th ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- Rohmah, M. (2024). Teknik analisis data kualitatif: Definisi hingga langkahnya. *Dibimbing.id*. Link.
- Romadhona, W. S., & Anif, F. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan kepercayaan kepada pemimpin terhadap work engagement pada pegawai Puskesmas Kwadungan Ngawi. *JIRMA (Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi)*, 10(1), 11-14. <https://doi.org/10.33508/jrma.v10i1.1092>
- Setiawan, J. (2024). Peran pemimpin dalam membangun budaya organisasi inovatif. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(3).
- Sugiyanti, N. W. A., & Ni, W. M. (2022). Peran motivasi kerja memediasi kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Inspektorat Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, 11(2), 277-296. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i02.p04>
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sumarsid, E., & Asti, E. G. (2024). Tinjauan penelitian gaya kepemimpinan. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(1). <https://doi.org/10.35968/m-pu.v14i1.1185>
- Surya, R. A. B., & Christina, Y. S. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Surya Jaya Makmur. *Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, 6(1). <https://doi.org/10.37715/jp.v6i1.1905>
- Vera, F. (2024). Peran pemimpin dalam memotivasi kerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Cabang Syariah Palembang. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 1. <https://doi.org/10.59066/jmae.v3i1.624>
- Wirawan, A. B. (2020). Implementasi gaya kepemimpinan partisipatif untuk meningkatkan profesionalisme guru. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*.

- Wirawan, A. B. (2020). Implementasi gaya kepemimpinan partisipatif untuk meningkatkan profesionalisme guru. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, Vol VII No I.
- Yohanita, Y. (2018, January 15). Peranan gaya kepemimpinan dan pengambilan keputusan yang efektif dalam upaya meningkatkan semangat kerja karyawan di Toko Murti Jaya. <https://doi.org/10.31219/osf.io/xesd9>
- Zaky, M. (2020). Peran kompetensi dan motivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2). <https://doi.org/10.15575/jim.v1i2.25248>