

Analisis Gaya Kepemimpinan di CV.Edhemara Karya

Leadership Style Analysis At CV. Edhemara Karya

¹Ahmad Syarif Hidayat, Fizi Fauziya²

^{1,2} Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Ahmad Syarif Hidayat¹, email: ahmad10121119@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diajukan: 29/07/2025

Diterima: 29/07/2025

Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan

A B S T R A K

Gaya kepemimpinan memiliki peran strategis dalam menentukan efektivitas operasional dan tingkat kepuasan kerja karyawan, khususnya di sektor padat karya seperti industri konveksi CV. Edhemara Karya. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan gaya kepemimpinan di perusahaan tersebut melalui pendekatan deskriptif kualitatif. Data dikumpulkan melalui observasi langsung, wawancara mendalam, dan dokumentasi, lalu dianalisis melalui proses reduksi data, penyajian, serta penarikan kesimpulan. Hasil temuan menunjukkan bahwa perusahaan masih menerapkan gaya kepemimpinan otoriter dan transaksional, yang tercermin dari pola komunikasi satu arah, minimnya penghargaan non-material, serta perhatian yang terbatas terhadap aspek emosional dan psikologis karyawan. Meskipun terdapat beberapa inisiatif untuk memotivasi karyawan, pendekatan yang digunakan belum menyentuh aspek afektif dan partisipatif yang esensial bagi kesejahteraan tenaga kerja. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan pergeseran ke gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan transformasional, yang mendorong komunikasi dua arah, pemberdayaan karyawan, serta pengakuan terhadap kontribusi individu dan tim. Pendekatan ini dinilai lebih relevan untuk membangun sistem kepemimpinan yang humanistik, kolaboratif, dan adaptif dalam lingkungan UMKM konveksi.

A B S T R A C T

Leadership style plays a strategic role in determining operational effectiveness and employee job satisfaction, particularly in labor-intensive sectors such as the garment industry of CV. Edhemara Karya. This study aims to examine the implementation of leadership styles in the company through a qualitative descriptive approach. Data were collected through direct observation, in-depth interviews, and documentation, then analyzed through data reduction, presentation, and conclusion drawing. The findings indicate that the company still applies an authoritarian and transactional leadership style, reflected in one-way communication patterns, minimal non-material rewards, and limited attention to the emotional and psychological aspects of employees. Although there are several initiatives to motivate employees, the approaches used have not addressed the affective and participatory aspects that are essential for workforce well-being. Therefore, this study recommends a shift to a more participatory and transformational leadership style, which encourages two-way communication, employee empowerment, and recognition of individual and team contributions. This approach is considered more relevant for building a humanistic, collaborative, and adaptive leadership system in the garment MSME environment.

Keywords:
Leadership Style

This work is licensed under a
[Creative Commons Attribution
4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

<https://doi.org/10.55916/frima.v1i7>

e - ISSN: 2656-6362
p - ISSN: 2614-6681

1. Pendahuluan

CV. Edhemara Karya adalah perusahaan konveksi yang berdiri sejak 2003 di Kabupaten Bandung. Perusahaan ini awalnya merupakan usaha keluarga kecil, namun seiring waktu, berkembang menjadi produsen pakaian berskala menengah yang melayani berbagai kebutuhan lokal dan pesanan massal. Pertumbuhan tersebut tentu membawa tantangan baru, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Hasil temuan di lapangan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang dominan di perusahaan cenderung otoriter dan sangat fokus pada pencapaian target produksi. Kepemimpinan dijalankan secara top-down, di mana instruksi disampaikan secara satu arah tanpa melibatkan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan. Evaluasi kinerja lebih menitikberatkan pada hasil akhir, sementara proses kerja maupun aspek kesejahteraan karyawan kurang mendapat perhatian. Selain itu, karyawan memiliki keterbatasan ruang untuk menyampaikan ide, masukan, atau keluhan, sehingga partisipasi dan komunikasi dua arah belum terbangun secara optimal dalam lingkungan kerja.

Fenomena ini berdampak cukup besar terhadap dinamika kerja di perusahaan. Ketegangan dalam tim meningkat saat target produksi tidak tercapai, terutama jika disebabkan oleh faktor eksternal seperti keterlambatan bahan atau kerusakan mesin. Karyawan merasakan tekanan kerja tinggi, muncul rasa tidak dihargai, dan motivasi menurun. Akibatnya, produktivitas menjadi tidak stabil, muncul konflik internal, dan lingkungan kerja terasa tidak nyaman. Bahkan dalam jangka panjang, hal ini bisa memicu tingkat *turnover* yang tinggi dan menurunkan loyalitas terhadap perusahaan. Gaya kepemimpinan serta budaya organisasi yang tidak efektif dapat memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan menggambarkan sejauh mana seseorang mampu mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, melalui kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan sesuai dengan harapan atau standar yang ditetapkan oleh atasan. (Hegiarto dan Apriyani, 2024).

Dampaknya terhadap perusahaan tidak hanya berupa ketidakharmonisan tim, tetapi juga terganggunya efektivitas operasional. Ketika karyawan merasa tidak dilibatkan, kreatifitas terhambat dan adaptasi terhadap perubahan pasar menjadi lambat. Perusahaan jadi berisiko kehilangan tenaga kerja yang potensial karena gaya kepemimpinan yang tidak mendukung pengembangan dan kenyamanan kerja. Dalam menjalankan perannya, seorang pimpinan perlu mempertimbangkan secara matang serta menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai kepada bawahannya. (Sari dan Sari, 2024).

Berdasarkan fenomena yang teridentifikasi, terlihat bahwa gaya kepemimpinan yang selama ini dominan di CV. Edhemara Karya memerlukan evaluasi mendalam serta peningkatan strategis. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan berkontribusi terhadap kinerja dan motivasi karyawan. Fokus utama dari studi ini tidak hanya pada pengaruh langsung kepemimpinan terhadap produktivitas, tetapi juga pada bagaimana pendekatan tersebut dapat mendorong keterlibatan aktif karyawan, menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif, serta mendukung proses pengembangan keterampilan dan potensi individu. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan mampu merumuskan model kepemimpinan yang lebih adaptif dan efektif, yang tidak hanya berorientasi pada hasil kerja, tetapi juga memperhatikan aspek psikologis dan partisipatif sebagai elemen penting dalam membangun organisasi konveksi yang berkelanjutan.

2. Kajian Teori

Gaya Kepemimpinan

Menurut Sanjani (2019), dalam Rachmadhani dan Manafe (2023) Gaya kepemimpinan adalah cara atau pendekatan yang digunakan seseorang untuk memengaruhi dan meyakinkan orang lain agar mau bekerja sama dengannya, sehingga tujuan bersama dapat tercapai dengan baik.

Menurut Irham Fahmi (2021:16-15) kepemimpinan ialah suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan.

Fungsi Kepemimpinan

Menurut Rivai (2017) dalam Arina et.al (2023) fungsi dari kepemimpinan yaitu sebagai berikut :

1. Perencanaan: Seorang pemimpin perlu menetapkan langkah-langkah strategis atau menyusun perencanaan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi, baik demi kemajuan lembaga maupun pengembangan dirinya secara pribadi.
2. Melihat ke depan: Pemimpin yang memiliki pola pikir visioner mampu memengaruhi arah kejadian di masa mendatang serta senantiasa siap menerima berbagai peluang baru.
3. Pengembangan Loyalitas: Pengembangan loyalitas atau peningkatan komitmen terhadap organisasi tidak hanya berlaku bagi bawahan, tetapi juga mencakup pemimpin pada tingkat menengah dan bawah.
4. Pengawasan: Salah satu tugas utama seorang pemimpin adalah memastikan setiap rencana dapat dijalankan dengan baik, dan hal ini tercermin melalui peran pentingnya dalam melakukan pengawasan secara efektif.
5. Mengambil Keputusan: Pengambilan keputusan merupakan salah satu tugas yang menantang bagi seorang pemimpin.
6. Memberi Motivasi : Dalam menjalankan fungsi motivasi, pemimpin harus memperhatikan timnya dengan mendorong, menginspirasi, dan membujuk mereka untuk mencapai kesuksesan.

Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter: Menurut Subroto dan Purba (2023) gaya kepemimpinan otoriter merupakan pemimpin sebagai pusat kekuasaan dan pengambilan keputusan tunggal.
2. Gaya Kepemimpinan Demokratis: Menurut Kamal dan Winarso (2019) Gaya kepemimpinan ini mengedepankan kolaborasi antara pemimpin dan bawahan.
3. Gaya Kepemimpinan *Trasnformasional*: Menurut Herwati & Ranteallo (2020) kepemimpinan *Trasnformasional* ini berfokus pada transformasi nilai dan inspirasi terhadap bawahannya. Tujuannya bukan hanya mencapai target, tapi juga mengembangkan potensi individu dalam jangka panjang.
4. Gaya Kepemimpinan Transaksional: Menurut erri et.al (2021) pemimpinan transaksional berlandaskan pada sistem imbalan dan hukuman. Pemimpin memberi instruksi dan mengevaluasi berdasarkan pencapaian target. Jika target tercapai, ada penghargaan dan jika gagal, ada sanksi.
5. Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*: Menurut Pujiasti (2021) Gaya kepemimpinan *laissez-faire* memberikan keleluasaan penuh kepada bawahan untuk mengelola pekerjaan mereka sendiri, dengan minimnya keterlibatan langsung dari atasan dalam proses pengambilan keputusan.
6. Gaya Kepemimpinan Partisipatif: Menurut Astuti (2023) gaya kepemimpinan partisipatif hampir serupa dengan gaya demokratis, namun lebih menekankan pada perlibatan bawahan dalam pengambilan keputusan strategis dan teknis.

Indikator Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2018) dalam Sanggalangi et al (2024) indikator kepemimpin adalah sebagai berikut: (1) Memberi dorongan, (2) Mendengarkan, (3) Memperhatikan, (4) Menghargai, (5) Memberi dukungan.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan mencerminkan sifat-sifat ideal yang seharusnya dimiliki oleh seorang pemimpin dalam organisasi. Indikator ini menjadi acuan teoritis dan praktis untuk menilai serta menentukan tipe kepemimpinan yang paling sesuai dengan karakter dan kebutuhan organisasi, sekaligus mendukung proses evaluasi dan pengembangan kepemimpinan yang efektif.

Menurut Sari dan Putra (2019:6) dalam Wulandari dan Harsono (2024) indikator gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut: (1) Kemampuan mengambil keputusan, (2) Kemampuan memberikan motivasi, (3) Kemampuan komunikasi yang baik, (4) Kemampuan mengontrol bawahan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif untuk mengkaji secara mendalam praktik gaya kepemimpinan di CV. Edhemara Karya dalam konteks alami. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Informan dipilih secara purposive, terdiri dari empat individu kunci yaitu; pemilik, manajer operasional, manajer pemasaran, dan staf produksi, yang dianggap memiliki pemahaman mendalam terhadap dinamika kepemimpinan di lingkungan kerja.

Data yang digunakan bersifat kualitatif, berupa narasi dan pernyataan lisan dari para informan yang diperoleh melalui interaksi langsung. Proses analisis dilakukan secara interaktif melalui tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Tahap reduksi bertujuan menyaring informasi yang relevan, kemudian data disusun secara sistematis untuk memudahkan pemahaman, dan diakhiri dengan penyimpulan untuk menjawab rumusan masalah. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman menyeluruh mengenai pola kepemimpinan yang diterapkan serta pengaruhnya terhadap dinamika organisasi.

4. Hasil Dan Pembahasan

A. Ketentuan Umum

CV. Edhemara Karya adalah perusahaan konveksi, Selama lebih dari dua dekade, perusahaan ini telah membangun rekam jejak yang kuat dalam menjalankan operasionalnya, dalam industri garmen, khususnya dalam memproduksi pakaian fashion untuk anak-anak dan dewasa. CV. Edhemara Karya secara eksklusif mengembangkan produk-produk fashion yang mengikuti tren pasar dan kebutuhan gaya hidup konsumen modern. Salah satu pencapaian penting perusahaan ini adalah kehadiran merek fashion miliknya yang bernama X-Urband, yang menghadirkan koleksi pakaian dengan desain kasual, stylish, dan nyaman dikenakan untuk berbagai kalangan usia. X-Urband dirancang untuk memenuhi selera konsumen urban yang menginginkan tampilan yang modis namun tetap fungsional, baik untuk aktivitas sehari-hari maupun acara santai. Dengan dukungan tim desain yang kreatif, tenaga kerja terampil, serta peralatan produksi yang memadai, CV. Edhemara Karya berkomitmen Untuk menciptakan produk unggulan yang tetap terjangkau secara ekonomis. Hingga saat ini, perusahaan terus mengembangkan jangkauan distribusinya dan memperkuat posisi merek X-Urband di pasar lokal maupun nasional sebagai pilihan utama untuk fashion anak dan dewasa yang terjangkau namun tetap tren.



Gambar 1. Logo Perusahaan

Kegiatan penelitian ini dilaksanakan untuk menganalisis gaya kepemimpinan di CV. Edhemara Karya. Data yang diperoleh melalui wawancara dengan 4 informan yang merupakan, pemilik, manajer operasional, manajer pemasaran dan staf produksi.

B. Indikator Kepemimpinan

a) Memberikan Dorongan

Bentuk motivasi yang diberikan oleh pimpinan di CV. Edhemara Karya umumnya disampaikan melalui pengarahan singkat atau briefing yang dilakukan secara rutin. Pemilik dan manajer operasional cenderung menekankan pentingnya semangat tim melalui pendekatan verbal, namun pendekatan ini masih bersifat umum dan belum menyentuh aspek emosional individu. Di sisi lain, manajer pemasaran memberikan ruang yang lebih terbuka bagi anggota timnya untuk berkreasi, yang secara tidak langsung membangkitkan semangat kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya dorongan yang diterapkan masih dominan dalam pendekatan konvensional yang berorientasi pada pencapaian target, meskipun ada indikasi awal penerapan pendekatan yang lebih transformatif dalam divisi tertentu.

b) Mendengarkan

Pemilik perusahaan mengakui belum memiliki waktu khusus untuk mendengar aspirasi dari karyawan, sementara manajer operasional dan pemasaran berusaha membuka ruang diskusi, namun terkendala oleh struktur organisasi yang cenderung hierarkis. Staf produksi pun merasa kurang leluasa menyampaikan saran karena anggapan bahwa masukan mereka kurang mendapatkan perhatian serius. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya mendengarkan belum menjadi bagian yang melekat dalam pola kepemimpinan di perusahaan, sehingga aspirasi bawahan belum sepenuhnya terakomodasi dalam pengambilan keputusan.

c) Memperhatikan

Perhatian pimpinan terhadap kondisi emosional maupun kesejahteraan kerja karyawan masih tergolong rendah. Fokus utama tetap diarahkan pada pencapaian hasil kerja, sementara faktor-faktor non-produktif seperti beban psikologis dan kenyamanan kerja cenderung diabaikan. Beberapa manajer menunjukkan kepedulian secara informal, seperti memperhatikan ekspresi atau kondisi fisik karyawan, namun upaya tersebut belum menjadi bagian dari sistem kerja yang konsisten. Situasi ini menunjukkan bahwa aspek perhatian dalam kepemimpinan masih belum menjadi prioritas yang strategis di lingkungan.

d) Menghargai

Bentuk penghargaan yang umum diterapkan di perusahaan berupa insentif finansial seperti bonus saat target kerja tercapai. Namun, penghargaan non-materi seperti pengakuan verbal atau pujian secara langsung masih jarang diberikan secara rutin. Hanya manajer pemasaran yang terlihat konsisten menunjukkan apresiasi terhadap kontribusi tim, baik melalui interaksi langsung maupun lewat saluran komunikasi internal.

Hal ini memperlihatkan adanya ketimpangan dalam pemberian penghargaan, di mana nilai-nilai penguatan psikologis belum sepenuhnya dimanfaatkan sebagai alat untuk meningkatkan loyalitas dan semangat kerja karyawan.

e) Memberi Dukungan

Dukungan yang diberikan oleh pimpinan lebih banyak bersifat teknis dan situasional, yakni muncul ketika terjadi permasalahan di lapangan. Dukungan emosional kepada karyawan belum menjadi bagian dari kebiasaan kepemimpinan yang dijalankan. Staf produksi merasakan bahwa perhatian dari atasan baru muncul ketika situasi sudah cukup genting. Berbeda halnya dengan manajer pemasaran yang cenderung aktif mendampingi tim dalam menghadapi kesulitan, baik dari segi teknis maupun emosional. Secara umum, budaya memberi dukungan di lingkungan kerja ini masih belum merata, dan cenderung bergantung pada inisiatif pribadi pemimpin masing-masing divisi.

C. Indikator Gaya Kepemimpinan**a) Kemampuan Mengambil Keputusan**

Pengambilan keputusan di perusahaan ini bersifat situasional. Pemilik perusahaan memegang kendali penuh atas keputusan strategis, namun tetap membuka ruang dialog dengan manajemen lain. Di sisi lain, para manajer dituntut untuk mengambil keputusan teknis secara cepat, terutama saat menghadapi hambatan di lapangan. Sedangkan staf produksi cenderung hanya diberi kewenangan terbatas dan tetap menunggu arahan atasan. Hal ini menggambarkan adanya kombinasi antara pendekatan otoritatif dan partisipatif dalam proses pengambilan keputusan, tergantung pada tingkat urgensi dan posisi jabatan.

b) Kemampuan Memberikan Motivasi

Pendekatan motivasi di perusahaan ini bersifat fleksibel dan personal. Pimpinan memberikan motivasi melalui penekanan pada pencapaian bersama dan penghargaan seperti bonus. Manajer operasional dan pemasaran memilih pendekatan yang lebih dekat secara emosional, seperti memberikan semangat langsung, mendengarkan keluhan, serta memberikan tanggung jawab sebagai bentuk kepercayaan. Sementara itu, staf produksi mengaku termotivasi oleh apresiasi sederhana dan perhatian langsung dari atasan. Ini menunjukkan bahwa motivasi tidak selalu harus dalam bentuk materi, melainkan juga bisa muncul dari komunikasi dan kepedulian antar level jabatan.

c) Kemampuan Komunikasi Yang Baik

Arus komunikasi di perusahaan berlangsung dua arah, meskipun belum sepenuhnya terstruktur secara formal. Pimpinan berupaya menyampaikan kebijakan secara langsung dan membuka ruang bagi masukan dari bawahan. Manajer operasional memberikan instruksi dengan pendekatan lisan dan praktik langsung, serta memberi ruang bagi klarifikasi. Tim pemasaran menjaga komunikasi terbuka melalui diskusi dan umpan balik yang bersifat membangun. Namun, di tingkat pelaksana, komunikasi dirasakan berbeda tergantung gaya kepemimpinan masing-masing atasan. Hal ini menunjukkan pentingnya konsistensi dalam pendekatan komunikasi di semua lini.

d) Kemampuan Mengontrol Bawahan

Kemampuan mengontrol bawahan menjadi refleksi nyata dari fungsi pengawasan manajerial. Berdasarkan temuan lapangan, kontrol dilakukan melalui kombinasi antara pengawasan rutin dan evaluasi berkala. Pemilik memanfaatkan laporan manajerial serta inspeksi mendadak untuk memantau kinerja. Di level manajerial, pengawasan dilakukan lewat *briefing*, kunjungan langsung ke area kerja, serta penggunaan indikator kinerja harian dan mingguan. Sementara itu, staf pelaksana merasa arahan yang diterima umumnya jelas, dan koreksi dari atasan dilakukan secara langsung jika terjadi kesalahan. Pola ini menunjukkan bahwa fungsi kontrol tidak hanya berkaitan dengan target, tetapi juga membentuk budaya kerja yang disiplin dan tanggap terhadap dinamika operasional.

5. Penutup

Kesimpulan

Hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan di CV. Edhemara Karya menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan yang paling menonjol adalah otoriter dan transaksional, yang tercermin dari komunikasi yang bersifat satu arah, sentralisasi dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan utama, serta fokus yang tinggi terhadap pencapaian target produksi. Meskipun terdapat upaya motivasi dan pengarahan teknis, pendekatan emosional dan partisipatif masih belum menjadi budaya yang melekat. Temuan lapangan juga menunjukkan bahwa sebagian besar indikator kepemimpinan menurut Hasibuan, seperti mendengarkan, memperhatikan, menghargai, dan memberi dukungan, belum dijalankan secara optimal. Aspirasi karyawan kurang tertampung, perhatian terhadap kesejahteraan emosional masih minim, dan bentuk penghargaan cenderung bersifat material. Namun demikian, terdapat indikasi gaya kepemimpinan transformasional pada level manajerial, khususnya dalam divisi pemasaran, yang menunjukkan pendekatan lebih partisipatif dan humanis.

Gaya kepemimpinan di CV. Edhemara Karya belum sepenuhnya mendukung iklim kerja kolaboratif dan sehat. Model kepemimpinan yang terlalu berorientasi pada hasil tanpa diimbangi aspek relasional berisiko menurunkan motivasi dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, dibutuhkan transformasi kepemimpinan menuju sumber pendekatan yang lebih inklusif, adaptif, dan berfokus pada pemberdayaan daya manusia.

Saran

Berdasarkan hasil wawancara dan temuan lapangan, beberapa saran yang dapat diberikan kepada CV. Edhemara Karya dalam penerapan Gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Perkuat komunikasi dua arah : Perusahaan perlu membuka ruang yang lebih luas bagi karyawan untuk menyampaikan gagasan atau keluhan.
2. Berikan penghargaan yang lebih beragam : Selain bonus finansial, bentuk apresiasi lain seperti ucapan terima kasih, puji langsung, atau pengakuan dalam forum kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan motivasi dan rasa dihargai.
3. Latih pemimpin agar lebih peka secara emosional : Perlu ada pelatihan bagi pimpinan dan manajer agar mereka tidak hanya fokus pada teknis pekerjaan, tetapi juga memahami kebutuhan psikologis karyawan, seperti rasa dihargai, didukung, dan didengar.
4. Tingkatkan peran manajer sebagai jembatan : Manajer sebaiknya tidak hanya menjadi penyampai instruksi, tetapi juga fasilitator yang mampu menghubungkan kebijakan perusahaan dengan realitas yang dihadapi tim di lapangan.
5. Evaluasi ulang pola kepemimpinan yang ada : Dengan adanya indikasi positif dari divisi pemasaran, perusahaan bisa menjadikan itu sebagai contoh untuk membentuk budaya kepemimpinan baru yang lebih terbuka, partisipatif, dan adaptif di seluruh lini organisasi.

6. Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah mendukung dan berkontribusi selama pelaksanaan penelitian ini. Apresiasi khusus disampaikan kepada pimpinan dan seluruh karyawan CV. Edhemara Karya atas kerja sama dan keterbukaannya dalam memberikan data serta informasi yang diperlukan. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada dosen pembimbing atas arahan dan bimbingan yang sangat berarti. Selain itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada keluarga dan rekan-rekan yang telah memberikan semangat dan dorongan moral. Seluruh bentuk dukungan tersebut menjadi bagian penting dalam keberhasilan penyusunan penelitian ini.

7. Referensi

- Arina, Y., Febrianti, H., Sabandi, A., & Alkadri, H. (2023). Peran Pemimpin dalam Pengambilan Keputusan. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 747-753
- Apriyani, N., & Santo Hegiarto, A. (2024). Peran Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di CV. Zinnia Indonesia. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 12(1), 551-562.
- Astuti, W. (2023). *Analisis perubahan gaya kepemimpinan atas motivasi kerja karyawan di Klinik Miracle*. Repository STEI.
- Dartiningsih, B. E., Rakhmawati, Y., Suratnoaji, C., Wahyudi, M., Handaka, T., Julijanti, D. M., ... & Camelia, A. (2016). *Riset komunikasi: Strategi praktis bagi peneliti pemula*. Madura: Pusat Kajian Komunikasi Publik, Prodi Ilmu Komunikasi FISIB-UTM & Aspikom Jawa Timurs.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asyimar, H. H. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta*. Jurnal Inovasi Penelitian.
- Gunawan, H., & Dewi, F. (2020). Pendekatan kualitatif dalam studi kepemimpinan di UKM: Studi kasus pada pengusaha konveksi. *Jurnal Kepemimpinan dan Organisasi*, 5(2), 112–123.
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT JMS Jakarta*. Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora.
- 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. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 374-379.

- Hutahaean, W. S., & SE, M. T. (2021). *Filsafat dan teori kepemimpinan*. Ahlimedia Book.
- Kamal, F., & Winarso, W. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen*.
- Prasetyo, A., & Kristiawan, M. (2021). Pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan UMKM. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Indonesia*, 3(1), 34–45.
- Pujiastuti, M. (2021). Hubungan gaya kepemimpinan kepala ruangan dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2020. *Jurnal Darma Agung Husada*.
- Rachmadhani, S., & Manafe, L. A. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis. *Digital Economic, Management and Accounting Knowledge Development (DEMAnD)*, 5(1), 82-98.
- Sanggalangi, S., & Biringkanae, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Lakipadada Kabupaten Tana Toraja. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(6), 2220-2228.indikator pemimpin
- Sari, A. N., & Sari, M. P. (2024). Peran Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Jsky Energy Indonesia. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(1), 469-481.v
- Subroto, M., & Purba, J. A. (2023). Analisis tipe-tipe kepemimpinan di lembaga pemasyarakatan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*.
- Suharti, L., Handayani, A., & Wulandari, S. (2019). Kepemimpinan dan loyalitas karyawan: Studi pada sektor manufaktur di Indonesia. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 8(1), 21–30.
- Wulandari, F., & Harsono, R. D. M. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Berdasarkan: Sektor Bisnis, Kepemimpinan Perempuan, Institusi Pendidikan dan Institusi Pemerintahan (Literature Review). *YUME: Journal of Management*, 7(1), 842-855.
- Zhou, Y., & Lee, J. (2020). Transformational leadership and organizational commitment: A meta-analytic review and implications for research and practice. *Leadership & Organization Development Journal*, 41(4), 499-516