

Implementasi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di Konveksi Ghumaisa Collection

Implementation Of Leadership In Increasing Employee Performance Motivation At Ghumaisa Collection Convection

Alinda Restu Fauji¹, Khusnul Heikal Irsyad²

¹. Universitas Teknologi Digital, Bandung, Indonesia,

Narahubung: Alinda Restu Fauji¹, email: alinda10121637@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Diajukan: 20/07/2025

Diterima: 21/07/2025

Diterbitkan: 31/07/2025

Kata Kunci:

Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Konveksi.

A B S T R A K

Penelitian ini mengungkap pendekatan baru dalam memahami peran kepemimpinan sebagai faktor kunci dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di Perusahaan Konveksi Ghumaisa Collection. Studi ini menyoroti bagaimana kepemimpinan yang efektif tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, tetapi juga secara langsung berdampak pada semangat dan produktivitas karyawan. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan metode deskriptif, data dikumpulkan melalui interaksi langsung, observasi, serta dokumentasi yang melibatkan pemimpin dan karyawan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pemilik perusahaan berperan sentral dalam membentuk motivasi kerja, melalui praktik-praktik inovatif seperti komunikasi yang terbuka, sistem penghargaan yang tepat sasaran, serta perhatian terhadap kesejahteraan karyawan. Salah satu elemen baru yang ditemukan adalah efektivitas pertemuan singkat harian dan sistem penghargaan berbasis capaian target dalam membangun budaya kerja yang positif. Selain itu, karakter kepemimpinan yang responsif dan berani mengambil keputusan menciptakan dinamika kerja yang lebih humanis dan produktif. Kesimpulan studi ini menekankan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang adaptif dan berorientasi pada kebutuhan karyawan dapat menjadi strategi yang berdampak signifikan dalam meningkatkan moral kerja.

A B S T R A C T

Keywords:

Leadership, Work Motivation, Convection,

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

This study reveals a new approach in understanding the role of leadership as a key factor in improving employee work motivation at the Ghumaisa Collection Convection Company. This study highlights how effective leadership not only creates a conducive work environment but also directly impacts employee morale and productivity. Using a qualitative approach and descriptive methods, data were collected through direct interactions, observations, and documentation involving leaders and employees. The findings of this study indicate that the leadership style of the company owner plays a central role in shaping work motivation, through innovative practices such as open communication, a targeted reward system, and attention to employee welfare. One new element discovered is the effectiveness of daily short meetings and a target-based reward system in building a positive work culture. In addition, responsive leadership characteristics and courage to make decisions create a more humanistic and productive work dynamic. The conclusion of this study emphasizes that the implementation of an adaptive leadership style oriented towards employee needs can be a strategy that has a significant impact on improving work morale.

©2025 Proceeding FRIMA, All rights reserved.

1. Pendahuluan

Menjadi seorang pemimpin sangat penting dalam sebuah organisasi mana pun, karena keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya bergantung pada segala sesuatu yang berjalan dan beroperasi, tetapi juga pada seberapa baik seorang pemimpin dapat membangkitkan semangat timnya. Kepemimpinan yang efektif tidak lagi sekadar soal memberi instruksi dan menjaga keteraturan, melainkan mencerminkan kemampuan untuk menginspirasi, memfasilitasi kolaborasi, dan menciptakan arah yang bermakna bagi seluruh tim, mereka juga dapat menginspirasi dan membantu anggota timnya menjadi yang terbaik. Hal ini sangat berkaitan dengan seberapa baik seorang pemimpin dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan mencapai tujuan organisasi. Dalam dunia bisnis yang sangat kompetitif, kemampuan untuk membuat karyawan lebih termotivasi merupakan bagian penting dari menjaga perusahaan tetap berkembang dan berkinerja dengan baik. Ketika melihat semua aspek manajemen, kepemimpinan mungkin merupakan hal yang paling penting untuk dipertimbangkan. Kepemimpinan adalah bagaimana orang yang bertanggung jawab mempengaruhi orang lain dalam kelompok tanpa memaksa mereka, sehingga mereka bekerja sama untuk kebaikan kelompok atau organisasi. Dalam banyak hal, kepemimpinan juga tentang mencoba membuat orang melakukan sesuatu dengan membimbing dan membantu mereka mencapai apa yang ingin dicapai organisasi tersebut. Sederhananya, memimpin berarti bekerja sama dengan orang-orang dalam kelompok atau organisasi setiap hari membantu mereka dengan memberikan nasihat dan arahan, serta menginspirasi mereka untuk mencapai tujuan bersama atau tujuan kelompok (Nurhizrah Gistituati, 2023).

Motivasi dipandang sebagai seberapa siap seseorang untuk berusaha sekuat tenaga mencapai tujuan kelompok. Konsep ini memiliki tiga bagian utama, seberapa keras Anda berusaha, apa yang ingin dicapai kelompok, dan apa yang dibutuhkan. Orang yang termotivasi biasanya bekerja sangat keras, tetapi penting untuk diingat bahwa berusaha keras tidak selalu berarti kelompok akan mendapatkan manfaat (Suhada, 2024).

Di tengah dinamika persaingan global yang semakin intens, organisasi dituntut untuk tidak hanya bekerja secara efisien dan efektif, tetapi juga terus berinovasi guna memperkuat daya saing demi menjaga keberlanjutan eksistensinya. Di Sektor industri, termasuk industri konveksi, tantangan untuk mempertahankan kinerja dan motivasi karyawan sangatlah besar. Persaingan pasar yang ketat, dan tekanan untuk menjaga kualitas produk serta efisiensi produksi menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan konveksi. Dalam situasi seperti ini, kepemimpinan yang efektif menjadi salah satu solusi penting untuk menjaga karyawan tetap termotivasi dan meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang merasa dihargai dan termotivasi cenderung bekerja lebih keras, lebih efisien, dan lebih loyal terhadap perusahaan. Konveksi Ghumaisha Collection merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri konveksi. Maka berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan di atas, peneliti ini melakukan penelitian dengan judul **"Implementasi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Di Konveksi Ghumaisa Collection"**.

2. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pendekatan strategis yang bertujuan mengelola dan mengembangkan potensi manusia secara terpadu guna memberikan kontribusi optimal bagi individu, organisasi, dan masyarakat luas (Anwar, 2020). Dalam lingkup organisasi, manajemen SDM berfokus secara khusus pada pengelolaan hubungan dan peran tenaga kerja sebagai unsur utama dalam struktur perusahaan (Khairani, 2021). Dengan kata lain, ruang lingkup manajemen SDM terpusat pada persoalan-persoalan yang berkaitan langsung dengan tenaga kerja manusia. Lebih jauh, manajemen SDM berperan sebagai proses strategis dalam menyelesaikan berbagai tantangan yang berkaitan dengan karyawan, manajer, dan seluruh pelaku kerja lainnya. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki sumber daya manusia yang tepat, pada posisi yang sesuai, dalam waktu yang tepat, serta memiliki kompetensi yang dibutuhkan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi (Amelia, 2022).

Melalui proses ini, efisiensi kerja dapat ditingkatkan, dan organisasi dapat membangun unit kerja yang lebih produktif dan berdaya saing. Studi manajemen SDM juga menekankan pentingnya perencanaan yang sistematis dalam memiliki, mengembangkan, mengevaluasi, dan mempertahankan tenaga kerja yang sesuai, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Hal ini mencakup kualifikasi seperti kecakapan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang relevan dengan tuntutan pekerjaan (Hidayat, 2021).

Oleh karena itu, SDM yang ideal bukan hanya sekadar individu yang cerdas, melainkan mereka yang secara menyeluruh memenuhi persyaratan pekerjaan yang diemban.

Adapun indikator manajemen sumber daya manusia menurut (Hamdani, 2022), adalah sebagai berikut :

1. Rekrutmen
2. Seleksi
3. Pengembangan
4. Penilaian kinerja
5. kompensasi

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan memainkan peran krusial dalam membentuk struktur dan dinamika organisasi. Fungsi seorang pemimpin tidak lagi terbatas pada pelaksanaan program semata, melainkan mencakup kemampuan strategis dalam menggerakkan partisipasi aktif seluruh elemen organisasi baik itu tim kerja, unit pelaksana, maupun komunitas yang terlibat. Keterlibatan ini menjadi kunci untuk menciptakan kontribusi yang bermakna dalam mencapai tujuan bersama, karena kepemimpinan yang partisipatif terbukti mampu meningkatkan komitmen dan kinerja kolektif (Irna, 2023).

Kepemimpinan ialah sesuatu yang dimiliki oleh seorang pemimpin secara alami dan muncul sebagai sifat khusus seperti bakat, keterampilan, dan kemampuan. Cara lain untuk melihat kepemimpinan adalah sebagai serangkaian tugas yang tidak terpisahkan dari posisi, sikap, dan gaya pemimpin. Ini adalah proses yang melibatkan dinamika dan pertukaran antara situasi, para pengikut atau anggota, dan pemimpin (Dewi, 2023).

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku/pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya nya. Sedangkan kekuasaan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mau melakukan apa yang diinginkan pihak lainnya (Lubis, 2020).

Adapun indikator kepemimpinan menurut (Sumardi, 2022), adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan memotivasi
2. Keterampilan berkomunikasi
3. Keberanian
4. Keterampilan mendengar

3. Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor fundamental yang mendorong individu untuk mengarahkan energinya dalam mencapai tujuan organisasi. Konsep ini terdiri dari tiga elemen utama: tingkat usaha, orientasi pada sasaran organisasi, dan pemenuhan kebutuhan individu. Tingkat usaha menggambarkan intensitas dorongan seseorang dalam bekerja, namun penting dicatat bahwa tingginya usaha tidak selalu secara otomatis menghasilkan kontribusi yang optimal terhadap kinerja organisasi (Suhada, 2024).

Dalam perspektif lain, motivasi juga dapat dipahami sebagai kekuatan internal yang mengarahkan seseorang untuk bertindak secara konsisten menuju suatu tujuan tertentu. Seluruh perilaku individu pada dasarnya dipengaruhi oleh dorongan motivasional yang muncul dari dalam dirinya. Oleh karena itu, untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan, organisasi perlu menciptakan sistem apresiasi yang relevan dan efektif. Salah satu bentuk konkret dari apresiasi tersebut adalah pemberian insentif. Pemberian insentif berfungsi tidak hanya sebagai penghargaan atas kinerja, tetapi juga sebagai strategi motivasional yang terbukti mampu menumbuhkan semangat kerja, ketekunan, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Ketika insentif diberikan secara adil dan proporsional, hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi individu, tetapi juga memperkuat hubungan antara perusahaan dan karyawan, menciptakan iklim kerja yang lebih produktif dan harmonis (Miranti, 2023).

Adapun indikator motivasi menurut (Anggraeni, 2020), adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan Dasar
2. Keamanan dan keselamatan kerja
3. Sosial

4. Penghargaan

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan secara rinci dan mendalam kondisi objek yang diteliti. Pendekatan kualitatif dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin mengeksplorasi fenomena secara alami dan menyeluruh, dengan mempertimbangkan kompleksitas konteks sosial yang melingkupinya (Rukin, 2019). Dalam penelitian kualitatif, data yang dikumpulkan umumnya berbentuk narasi, deskripsi, atau visual seperti gambar, yang kemudian dianalisis menggunakan pendekatan induktif.

Sebagaimana dijelaskan oleh Samiaji (2021), pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk menelaah fenomena secara holistik pada lingkungan alaminya, dengan penekanan pada pemaknaan yang mendalam dari sudut pandang subjek yang diteliti. Oleh karena itu, landasan teori digunakan tidak hanya sebagai kerangka rujukan, tetapi juga untuk memandu fokus analisis agar tetap relevan dengan realitas yang ditemukan di lapangan.

Teknik Pengumpulan Data untuk memperoleh data yang relevan dan mendalam, peneliti menggunakan tiga teknik utama, yaitu:

1. Observasi

Observasi dilakukan secara langsung terhadap fenomena yang terjadi di lapangan. Metode ini memungkinkan peneliti untuk memahami secara nyata suasana, perilaku, dan aktivitas subjek penelitian. Dengan demikian, observasi memberikan gambaran kontekstual yang kaya akan makna (Khodijah, 2023).

2. Wawancara Terstruktur

Wawancara dalam penelitian ini bersifat terstruktur, dengan pedoman pertanyaan yang telah disusun sebelumnya untuk mengungkap informasi secara sistematis. Teknik ini dipilih agar proses penggalian data dapat berjalan terarah sesuai dengan kebutuhan penelitian (Ropitasari, 2023). Wawancara dilakukan kepada Bapak Andri Effendi, selaku owner Ghumaisa Collection, sebagai narasumber utama.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data melalui dokumen tertulis seperti catatan harian, notula, arsip, serta bahan visual dan audio. Dokumentasi dalam penelitian ini meliputi foto kegiatan kunjungan ke konveksi, dokumentasi wawancara dengan narasumber, serta rekaman audio percakapan. Sebagaimana diungkapkan oleh Wahyuni (2021), dokumentasi berfungsi sebagai pelengkap untuk memperoleh data yang tidak bisa dijangkau melalui observasi atau wawancara secara langsung.

Proses analisis data dalam penelitian ini mengikuti model interaktif yang terdiri dari tiga tahapan utama sebagaimana dikemukakan oleh Rijali (2018), yaitu:

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses seleksi, penyederhanaan, dan transformasi data mentah yang diperoleh dari lapangan. Proses ini dilakukan secara berkelanjutan sejak awal penelitian hingga seluruh data terkumpul. Reduksi membantu peneliti memusatkan perhatian pada hal-hal penting yang relevan dengan fokus studi.

2. Penyajian Data

Setelah data direduksi, langkah berikutnya adalah menyajikannya dalam bentuk yang sistematis agar dapat ditarik kesimpulan. Penyajian dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif, tabel, bagan, atau matriks yang memudahkan pembaca memahami pola-pola dan hubungan antarkomponen data.

3. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif tidak hanya muncul di akhir penelitian, tetapi juga berkembang seiring proses pengumpulan dan analisis data. Peneliti secara bertahap mengidentifikasi pola, makna, dan hubungan sebab-akibat berdasarkan temuan di lapangan. Kesimpulan yang dihasilkan bersifat terbuka dan dapat mengalami penyempurnaan selama proses refleksi dan validasi berlangsung.

4. Hasil Dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Implementasi kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di Konveksi Ghumaisa Collection ini telah diketahui bahwa upaya untuk meningkatkan

motivasi kerja agar berdampak positif pada kinerja karyawan ini dilakukan dengan berbagai pendekatan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara kepada owner Konveksi Ghumaisa Collection, serta dengan melakukan observasi langsung terhadap kegiatan yang dilakukan di tempat produksi yaitu konveksi. Dari hasil wawancara penelitian ini menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan oleh pemimpin untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sangat beragam dan mencakup beberapa aspek penting. Implementasi kepemimpinan yang dilakukan oleh pemilik memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, dengan meningkatkan semangat dan produktivitas kerja, upaya ini dilakukan oleh owner untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Sebagai seorang pemimpin owner ghumaisa collection ini selalu memberikan sebuah reward kepada karyawannya hal ini bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Dari hasil observasi ini mengungkapkan bahwa upaya pemimpin Gumaisha Collection dalam menciptakan lingkungan kerja yang komunikatif, aman, dan penuh motivasi sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian reward, perhatian terhadap keselamatan, serta pendekatan kolaboratif dalam menyelesaikan masalah adalah beberapa faktor yang terlihat nyata dan berdampak positif pada motivasi kerja karyawan. Dengan adanya dukungan dari pemimpin yang responsif terhadap kebutuhan dan aspirasi karyawan, serta tantangan pasar yang dihadapi dengan inovasi, perusahaan ini berhasil menciptakan suasana kerja yang produktif dan penuh semangat.

Selama observasi di Gumaisha Collection, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi oleh perusahaan dalam usaha meningkatkan motivasi kerja karyawan dan kinerja seperti keterbatasan pasar. Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi Gumaisha Collection adalah keterbatasan pasar. Perusahaan ini memproduksi produk fashion syar'i yang lebih ditujukan untuk kalangan tertentu, seperti wanita yang menggunakan cadar atau busana sesuai dengan syariat Islam. Meskipun memiliki kualitas produk yang baik, Gumaisha Collection hanya dapat menjangkau pasar terbatas, yang mempengaruhi volume penjualan dan kemampuan untuk berkembang lebih luas, upaya yang dilakukan oleh Ghumaisa Collection mencoba untuk terus berinovasi dalam desain produk agar tetap relevan dengan kebutuhan pasar. Pemimpin perusahaan juga menggali peluang untuk memperluas pasar dengan menambah variasi produk atau menggali potensi pasar baru yang mungkin lebih luas. Selain itu, perusahaan meningkatkan upaya pemasaran melalui media sosial dan strategi digital lainnya untuk menjangkau lebih banyak pelanggan potensial baik lokal maupun internasional. Karyawan juga diajak untuk berkontribusi dalam proses ini, yang meningkatkan rasa kepemilikan mereka terhadap tujuan perusahaan. Dari hasil penelitian ini tentang kepemimpinan di konveksi ghumaisa collection ini meninjau dengan fokus pada empat indikator utama menurut (Sumardi,2022) yaitu kemampuan memotivasi, keterampilan berkomunikasi, keberanian, serta kemampuan mendengar. Berikut pembahasan penelitian tersebut berdasarkan wawancara dengan owner ghumaisa :

1. Kemampuan memotivasi

Berdasarkan hasil wawancara dengan Owner Konveksi Ghumaisa Collection, Bapak Andri Effendi, diketahui bahwa kemampuan memotivasi karyawannya yaitu dengan cara memberikan penghargaan berupa reward. Hal ini berdasarkan jawaban responden yang merupakan owner ghumaisa collection. "Untuk mencapai tujuan bersama kita kasih reward ketika misalkan salah satu karyawan ada yang mencapai target bersama target nya misalnya ingin memproduksi ini, kan kita punya planning misalnya pengen tercapai pengiriman tanggal sekian, ketika itu mencapai target ya ada reward nya untuk karyawan biar menambah semangat", (wawancara pada hari Minggu 19 Januari 2025). Pentingnya penghargaan dalam meningkatkan motivasi karyawan. Setiap kali karyawan mencapai target produksi atau menyelesaikan pekerjaan dengan baik, diberikan penghargaan berupa reward yang diberikan. Reward ini bisa berupa bonus finansial, penghargaan non-finansial, atau pengakuan publik. Penghargaan ini tidak hanya berlaku untuk karyawan yang paling menonjol, tetapi juga untuk karyawan yang bekerja keras untuk mencapai tujuan bersama. Ini memberikan dorongan kepada seluruh tim untuk berusaha lebih baik dan merasa dihargai atas kontribusi mereka.

Maka berdasarkan hasil wawancara di atas, Bapak Andri Effendi diketahui bahwa beliau memotivasi karyawan dengan cara memberikan penghargaan atau reward bagi karyawan yang berhasil mencapai target produksi. Reward ini diberikan dalam berbagai bentuk, baik berupa bonus finansial maupun pengakuan secara langsung, sebagai bentuk apresiasi atas kinerja mereka. Temuan ini diperkuat oleh hasil observasi di lapangan, di mana terlihat adanya papan informasi yang menampilkan target produksi dan nama-nama karyawan yang berprestasi, yang menunjukkan

bahwa sistem penghargaan ini benar-benar diterapkan dan diapresiasi oleh seluruh tim kerja. Selain itu, dokumentasi internal perusahaan seperti notulen rapat mingguan, laporan pencapaian target, serta daftar penerima bonus menjadi bukti bahwa penghargaan ini diberikan secara terstruktur dan rutin. Pendekatan ini sesuai dengan teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh (Sumardi,2022), menyatakan bahwa salah satu indikator kepemimpinan yang efektif adalah kemampuan untuk memotivasi anggota tim dalam mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kemampuan memotivasi yang dimiliki oleh pimpinan Ghumaisa Collection telah memenuhi unsur teori dan terbukti efektif dalam praktik kerja sehari-hari.

2. Keterampilan berkomunikasi

Berdasarkan jawaban responden upaya yang dilakukan oleh owner ghumaisa collection dalam keterampilan berkomunikasi ini "*Menampung aspirasi karyawan mungkin setiap kerja itu selalu ada masalah yang dihadapi tetapi kita selalu briefing bahkan di gumaisha collection itu setiap pagi nya sebelum kerja selalu briefing sekitar 15-30 menit dan disana permasalahan yang ada selalu diselesaikan dan kita cari solusi bersama dan pokonya setiap ada masalah kita rundingkan untuk diskusi bersama, begitu mungkin*" (wawancara pada hari Minggu19 Januari 2025). Dari pernyataan tersebut dengan komunikasi yang terbuka dan jelas salah satu keterampilan berkomunikasi utama yang dimiliki oleh pemiliknya adalah kemampuan untuk menyampaikan informasi secara jelas dan terbuka. Setiap pagi, sebelum memulai pekerjaan, pemilik melakukan sesi kerja dengan karyawan untuk menyampaikan visi dan misi perusahaan, serta membahas masalah atau tantangan yang dihadapi. Komunikasi yang terbuka ini membantu karyawan untuk selalu memahami arah perusahaan dan mengetahui bagaimana kontribusi mereka penting dalam mencapai tujuan tersebut. Owner juga mampu menjelaskan dengan rinci dan mudah Dipahami, sehingga tidak ada kebingungan atau kesalahpahaman di antara karyawan.

Temuan ini diperkuat oleh hasil observasi di lingkungan kerja, yang menunjukkan bahwa setiap pagi seluruh karyawan berkumpul bersama pemilik untuk berdiskusi secara langsung. Proses ini berjalan dalam suasana informal namun tetap terarah, sehingga memungkinkan semua pihak menyampaikan pendapat dengan nyaman. Selain itu, dokumentasi internal seperti agenda briefing harian dan catatan evaluasi harian menunjukkan bahwa komunikasi ini bukan sekadar aktivitas rutin, tetapi dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan dan perbaikan kerja. Pendekatan ini sesuai dengan teori (Sumardi,2022), yang menyatakan bahwa keterampilan berkomunikasi seorang pemimpin itu terlihat dari kemampuannya menyampaikan informasi secara jelas dan mampu menciptakan ruang dialog bersama tim. Dengan demikian, keterampilan komunikasi yang diterapkan oleh owner Ghumaisa collection ini telah memenuhi prinsip-prinsip komunikasi efektif dalam kepemimpinan, yang berdampak langsung pada kelancaran operasional dan kenyamanan kerja karyawan.

3. Keberanian

Adapun keberanian yang dilakukan oleh seorang owner ghumaisa collection dalam mengatasi rasa takut atau keraguan dalam mengambil langkah baru untuk mengembangkan bisnisnya ini, "*Rasa takut itu selalu ada yang namanya di dunia bisnis itu ada resiko yang harus diambil ya kalo misalkan kita ingin maju ya kita harus berani ngambil resiko itu, meskipun kita tau resiko yg diambil kita itu rada lumayan tetapi kita harus berani biar lebih percaya diri ya harus ada planning semisal ih ini resiko nya seperti ini nah kita harus ada planning cadangan gitu*" (wawancara pada hari Minggu 19 Januari 2025). Sebagai seorang pemimpin, owner memahami bahwa dunia bisnis selalu penuh dengan risiko. Namun, pemilik menunjukkan keberanian untuk mengambil risiko yang diukur demi kemajuan perusahaan. Misalnya, ketika harus mengambil keputusan untuk mengembangkan bisnis atau mencoba inovasi baru, pemilik tidak ragu untuk melangkah maju meskipun menyadari kemungkinan kegagalan. Hal ini mencerminkan mentalitas seorang pemimpin yang berani.

Berdasarkan hasil dari wawancara diatas maka diperoleh gambaran bahwa keberanian owner ghunaisa collection ini menjadi salah satu aspek penting dalam kepemimpinannya. Beliau menyadari bahwa dalam dunia bisnis selalu ada risiko yang harus dihadapi, namun sebagai pemimpin, beliau tidak membiarkan rasa takut menghalangi langkahnya untuk mengembangkan usaha. Pernyataan beliau menegaskan bahwa keberanian dalam mengambil keputusan merupakan bagian dari strategi bisnis yang matang, karena setiap keputusan yang diambil selalu disertai dengan perencanaan

cadangan. Hal ini menunjukkan bahwa keberanian pemilik bukan bersifat impulsif, melainkan disertai perhitungan dan kesiapan terhadap berbagai kemungkinan. Hasil observasi di lapangan menunjukkan adanya beberapa inovasi yang diterapkan oleh Ghumaisa Collection, seperti penambahan produk dan perluasan pasar online, yang mengindikasikan bahwa perusahaan terus bergerak maju meski di tengah ketidak pastian pasar. Dokumentasi internal seperti rencana ekspansi usaha dan laporan evaluasi risiko juga memperkuat bahwa setiap keputusan besar yang diambil dilandasi oleh pertimbangan dan analisis risiko yang matang. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan menurut (Sumardi,2022), yang menyatakan bahwa keberanian adalah indikator penting dalam kepemimpinan, terutama dalam hal pengambilan keputusan di situasi yang penuh ketidak pastian. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa owner Ghumaisa Collection memiliki keberanian yang terukur dalam menjalankan bisnis, dan hal ini menjadi kekuatan tersendiri dalam mengembangkan usaha secara berkelanjutan.

4. Kemampuan mendengar

Kemampuan mendengar yang baik sebagai salah satu aspek penting dalam kepemimpinannya. Kemampuan ini memungkinkan pemimpin untuk memahami kebutuhan, aspirasi, dan masalah karyawan dengan lebih mendalam, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Beliau menjelaskan "*Setiap ada keluh kesah kita tanggapi, setelah kita tanggapi mungkin kita kasih semangat pada karyawan nya misalkan si karyawan nya ada selek sama divisi lain, kita kan yang namanya kerja tim itu beberapa kepala, beberapa otak, berarti selalu ada masalah, dan setiap ada pengaduan nya kita respon dan kita cari solusi nya*" (wawancara pada hari Minggu 19 Januari 2025). Owner menunjukkan empati dalam mendengar setiap keluhan dan aspirasi karyawan. Ketika karyawan mengungkapkan masalah atau kesulitan yang mereka hadapi, pemilik tidak hanya mendengarkan, tetapi juga mencoba memahami perasaan mereka. Empati ini membantu karyawan merasa dihargai dan didukung, sehingga mereka lebih nyaman untuk berbicara terbuka tentang apa yang mereka alami. Kemampuan mendengarkan pemilik tidak berhenti pada penerimaan informasi, tetapi dilanjutkan dengan tindakan nyata untuk menyelesaikan masalah. Dalam sesi pagi hari, pemilik secara aktif mendengarkan masalah yang dihadapi oleh tim dan bekerja bersama untuk mencari solusi terbaik. Pendekatan ini menciptakan suasana kerja yang kolaboratif, di mana karyawan merasa bahwa suara mereka mempengaruhi pengambilan keputusan. Dalam setiap interaksi, pemilik memastikan bahwa karyawan memiliki kesempatan untuk berbicara dan menyampaikan pendapat mereka. Misalnya, dalam diskusi tim atau saat menangani konflik antar karyawan, pemilik memberikan waktu yang cukup bagi semua pihak untuk menyampaikan pandangan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa owner menghargai setiap masukan, baik dari karyawan baru maupun yang sudah berpengalaman.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di Gumaisha Collection, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam menciptakan motivasi kerja yang tinggi di antara karyawan. Owner Gumaisha Collection berhasil menerapkan berbagai strategi kepemimpinan yang berorientasi pada peningkatan semangat kerja, kepuasan, dan loyalitas karyawan. Strategi-strategi tersebut mencakup komunikasi yang baik, pemberian penghargaan, empati dalam menyelesaikan masalah, dan perhatian terhadap keselamatan kerja.

Salah satu langkah penting yang dilakukan adalah pemberian *reward* sebagai bentuk apresiasi atas kinerja karyawan. *Reward* ini tidak hanya memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat, tetapi juga menciptakan rasa kebanggaan dan pencapaian di dalam tim. Selain itu, *breafing* pagi yang rutin dilakukan sebelum memulai pekerjaan menjadi momen penting untuk menyampaikan visi perusahaan, mendengar aspirasi karyawan, dan menyelesaikan masalah secara bersama-sama. Komunikasi yang terbuka ini menciptakan rasa kepercayaan dan kedekatan antara pemimpin dan karyawan, sehingga karyawan merasa dihargai dan didukung. Dalam hal penanganan konflik, owner menunjukkan pendekatan empati dengan mendengarkan secara aktif setiap keluhan karyawan dan mencari solusi yang adil. Sikap ini menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif untuk kerja sama tim. Selain itu, perhatian terhadap keselamatan kerja juga menjadi prioritas utama. Owner memastikan semua alat produksi berada dalam kondisi aman dan layak pakai, sehingga risiko kecelakaan dapat diminimalkan. Langkah ini menunjukkan perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan.

Tidak kalah penting, keberanian owner dalam mengambil risiko dan membuat perencanaan alternatif mencerminkan kepemimpinan yang visoner. Dengan keberanian ini, owner mampu menginspirasi karyawan untuk menghadapi tantangan tanpa rasa takut dan terus berinovasi. Selain itu, budaya kerja yang positif, di mana kolaborasi dan kerja sama tim menjadi prioritas, telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Keseluruhan upaya ini berdampak signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

6. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, Adapun saran-saran yang dapat penulis kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Saran Bagi Konveksi Ghumaisa Collection

Konveksi Gumaisha Collection disarankan untuk mengembangkan sistem penghargaan yang lebih bervariasi. Selain pemberian *reward* untuk individu dan tim, perusahaan dapat mempertimbangkan penghargaan seperti pelatihan pengembangan keterampilan, bonus kinerja, atau kegiatan rekreasi bersama. Hal ini dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan secara berkelanjutan. Perusahaan sebaiknya menyediakan program pelatihan teknis dan *soft skills* untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Dengan pelatihan rutin, karyawan dapat lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan dan meningkatkan produktivitas mereka.

2. Saran bagi penulis selanjutnya

Penulis dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai dasar untuk penelitian lanjutan, misalnya dengan mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan tertentu terhadap kinerja perusahaan atau mengevaluasi efektivitas metode penghargaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian lanjutan ini dapat memperluas wawasan tentang hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja. Melalui saran-saran ini, diharapkan baik perusahaan maupun penulis dapat terus mengembangkan pendekatan yang lebih baik dalam bidang kepemimpinan dan motivasi kerja, sehingga manfaat penelitian ini dapat dirasakan secara praktis maupun teoritis.

7. Referensi

BUKU

- Anwar, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Polibran pres
 Khairani, T. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: Tahta Media Group
 Novia. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Media Utama
 Nurhizrah Gistituati. (2023). *Psikolog Manajemen Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
 Rukin. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Sulawesi Selatan: Yayasan Ahmar Cendikia Indonesia.
 Samiaji. (2021). *Analisis Penelitian Data Kualitatif*. Yogyakarta: PT Kanisius.
 Mustafa, p. s. (2024). *Metodelogi penelitian kuantitatif,kualitatif, dan penelitian tindakan kelas dalam pendidikan olahraga*. jawa timur: insight mediatama.

JURNAL

- Amelia. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 7.
 Amelia, A. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 1.
 Anggraeni, F. n. (2020). Survey Motivasi Kerja Driver ojek online Grab. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi, Manajemen dan Bisnis*, 5.
 Dewi. (2023). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, 4.
 Hamdani, H. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan di Koperasi Syariah 212 Sentul. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2-3.
 Hidayat, W. (2021). Peran Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SMPN 2 Parepare. *Jurnal Pendidikan Islam*, 3.
 Irna. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju. *Jurnal nuansa*, 3.
 Khodijah, S. (2023). Upaya guru meningkatkan kemampuan berbicara siswa melalui penerapan metode role playing pada pembelajaran Bahasa Indonesia. *Jurnal Ekonomi Syariah, Perbankan Syari'ah,Pendidikan Agama Islam,Manajemen*, 7.

- Lubis, I. (2020). Pelatihan Organisasi, Kepemimpinan, dan Kewirausahaan Karang Taruna Kelurahan Pondok Cabe Udik. *Jurnal Of Society Engagement*, 3.
- Maharani, i. (2024). Kunci keberhasilan :Bagaimana kepemimpinan manajer menavigasi karyawan menuju puncak kinerja. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 3-4.
- Miranti, m. (2023). Pengaruh inentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Rhido sejahtera Jaya. *Jurnal Ekonomi,Manajemen dan Akuntansi*, 4.
- Rijali, A. (2018). Analisis Data Kualitatif. *Jurnal Ilmu Dakwah*, 12-14.
- rizky, m. (2022). faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi. *jurnal ilmu manajemen terapan*, 2-3.
- Samiaji. (2021). *Analisis Penelitian Data Kualitatif*. Yogyakarta: PT Kanisius.
- Suhada. (2024). Motivasi dalam Organisasi ;Pengertian Motivasi dan Proses Motivasi; Teori-Teori Motivasi; Penerapan Motivasi dalam Organisasi; Motivasi dan Kinerja. *Muttaadib Islamic Education Journal*, 6.
- Suhada. (2024). Motivasi dalam Organisasi ;Pengertian Motivasi dan Proses Motivasi; Teori-Teori Motivasi; Penerapan Motivasi dalam Organisasi; Motivasi dan Kinerja. *Jurnal Muttaadib*, 5.
- Sumardi. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap ketenangan kerja pegawai. *Jurnal Investasi*, 3.