

## Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Karyawan

Putri Amanda Shalsadila\*, Erik Setiawan

Prodi Hubungan Masyarakat, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*shalsadilaputriamanda@gmail.com, erik.setiawan@unisba.ac.id

**Abstract.** It cannot be denied that communication is important for humans and organizations. Without communication within an organization, it is very likely that any activities carried out will not be carried out according to the plans that have been determined. There are many components needed in managing an organization, one of which is leadership which can unite all elements to work together to achieve organizational goals. In carrying out work, a leader applies various leadership styles. The existence of a leadership style is often considered an important factor in determining the success or failure of an organization. A leadership style that focuses on tasks rather than employees can cause subordinates' work motivation to decrease. On the other hand, a leadership style that focuses more on subordinates can increase subordinates' work motivation. This is the background for researchers to conduct research on "The Relationship Between Leadership Style and Employee Work Motivation:". This research aims to find out how big the relationship is between leadership style and employee work motivation. This research uses leadership style theory according to Kartono. In this study, researchers used a positivism paradigm with a correlational approach. This method is used to explain the relationship between variable x and variable y. This research was conducted at PT Santosa Kurnia Jaya Textille Jl. Anyar No 68, Rancakasumba, Solokanjeruk District, Bandung Regency, West Java, 40376. Data collection techniques in this research used questionnaires and interviews. The results of this research show that there is a relationship between Leadership Style (X) and Employee Work Motivation (Y) with a correlation value of 0.784. This shows that there is a strong relationship between Leadership Style (X) and Employee Work Motivation (Y).

**Keywords:** *Leadership Style, Work Motivation, PT Santosa Kurnia Jaya Textille.*

**Abstrak.** Tidak dapat dipungkiri bahwa komunikasi penting bagi manusia dan organisasi. Tanpa adanya komunikasi dalam suatu organisasi, besar kemungkinan kegiatan apapun yang dilakukan tidak akan terlaksanakan sesuai dengan rancangan yang sudah ditetapkan. Banyak komponen yang diperlukan dalam mengelola sebuah organisasi, salah satunya adalah kepemimpinan yang dapat menyatukan semua elemen untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam melakukan pekerjaan, seorang pemimpin menerapkan berbagai gaya kepemimpinan. Adanya gaya kepemimpinan sering dianggap sebagai faktor penting untuk menjadi penentu sukses atau tidaknya suatu organisasi. Gaya kepemimpinan yang berfokus pada tugas daripada karyawan dapat menyebabkan motivasi kerja terhadap bawahan menurun. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang lebih berfokus pada bawahan dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan. Hal ini lah yang melatar belakangi peneliti melakukan penelitian mengenai "Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi kerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan teori gaya kepemimpinan menurut Kartono. Pada penelitian ini peneliti menggunakan paradigma positivisme dengan pendekatan korelasional. Metode ini digunakan untuk menjelaskan keterkaitan antara variabel x dan variabel y. Penelitian ini dilakukan di PT Santosa Kurnia Jaya Textille Jl. Anyar No 68, Rancakasumba, Kecamatan Solokanjeruk, Kabupaten Bandung, Jawa Barat, 40376. Teknik Pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan kuisisioner dan wawancara. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X) dengan Motivasi Kerja (Y) Karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,784. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara Gaya Kepemimpinan (X) dengan Motivasi Kerja (Y) Karyawan.

**Kata Kunci:** *Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, PT Santosa Kurnia Jaya Textille.*

## A. Pendahuluan

Secara naluri, manusia hidup dalam kelompok dari berkeluarga, berteman, bersahabat dan semacamnya agar satu sama lain dapat memahami pertukaran informasi dimana sangat penting untuk saling berhubungan. Tentu saja dalam mencapai hal ini, diperlukan komunikasi yang dapat mempercepat proses pertukaran informasi. Tidak dapat dipungkiri komunikasi penting bagi manusia dan organisasi. Tanpa adanya komunikasi dalam suatu organisasi, besar kemungkinan kegiatan apapun yang dilakukan tidak akan terlaksanakan sesuai dengan rancangan yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu, komunikasi akan membantu dalam membangun dan mempertahankan pencapaian tujuan organisasi ketika sistem organisasi berubah.

Banyak komponen yang diperlukan dalam mengelola sebuah organisasi, salah satunya adalah kepemimpinan yang dapat menyatukan semua elemen untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan mengacu pada atasan yang mengoordinasikan dan membimbing bawahan dalam meraih tujuan bersama dengan mendatangkan lingkungan kerja yang lebih kuat, efisien, terarah, dan terkendali. Keberhasilan akan tujuan yang diperoleh sangat bergantung pada sosok pemimpinnya karena keberhasilan organisasi diukur melalui sumber daya manusia. Dalam mendukung hal ini, seorang pemimpin memerlukan kemampuan komunikasi yang baik.

Dalam melakukan pekerjaan, pemimpin menerapkan berbagai gaya kepemimpinan. Adanya gaya kepemimpinan sering dianggap sebagai faktor penting untuk menjadi penentu sukses ataupun tidaknya suatu organisasi. Berdasarkan pendapat (Malayu Hasibuan, 2017) mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan yaitu metode seorang pemimpin dalam memengaruhi bawahannya agar bekerja dengan maksimal demi meraih suatu tujuan organisasi. Melalui pemimpin yang baik dapat mempengaruhi bawahan untuk berkontribusi pada organisasi secara efisien (Tristina, Widagdo. 2019).

Gaya kepemimpinan penting terutama pada kemajuan organisasi karena pimpinan bertanggungjawab dalam mengembangkan dan mengarahkan bawahan untuk memberikan dorongan motivasi kerja demi meraih tujuan organisasi (Kansaki, et al., 2021). Oleh karena itu, pemimpin harus mempertimbangkan gaya kepemimpinan pada tahap memberi petunjuk agar dapat memberikan motivasi aktivitas bawahan dan mengkoordinasikan tujuan organisasi dapat tercapai seperti yang seharusnya (Irfan Ardiansah & Anastasya Maharani, 2021)

Gaya kepemimpinan yang berfokus pada tugas daripada karyawan dapat menyebabkan motivasi kerja terhadap bawahan menurun. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang lebih berfokus pada bawahan dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan. Pendekatan komunikasi antara pemimpin dan bawahan dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan. Namun, jika pendekatan ini berhasil maka akan ada batasan antara pemimpin dan bawahan didukung oleh lingkungan kerja menjadi cukup kaku serta menegangkan karena pemimpin membatasi komunikasi dan tidak bersosialisasi dengan rekan kerja (Aditya dkk, 2023: 1-2). Gaya kepemimpinan tersebut disebut gaya kepemimpinan otoriter. Kepemimpinan otoriter mempunyai dampak buruk dan baik. Salah satu dampak baik adalah disiplin kerja dapat ditingkatkan melalui gaya kepemimpinan otoriter ini. Namun, dampak buruknya adalah bawahan akan menjadi lebih pasif dan tidak kreatif karena merasa tidak dapat membuat keputusan sendiri (Wahyuni, et al. 2022).

Peneliti menemukan fenomena gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh PT Santosa Kurnia Jaya Textile yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan yaitu gaya kepemimpinan otoriter. Gaya kepemimpinan ini terlihat dari perilaku pemimpin yang meskipun menghargai dan mendengarkan pendapat bawahannya, namun pemimpin tetap memegang kendali penuh atas keputusan akhir. Pemimpin dalam perusahaan seperti itu cenderung memusatkan kekuasaan dan tanggung jawab di tangan mereka sendiri, hal ini nantinya dapat membatasi partisipasi dan inisiatif bawahan. Hal ini dapat berdampak negatif pada motivasi, kreativitas, dan kerjasama tim, karena bawahan mungkin merasa bahwa kontribusi mereka tidak dihargai atau tidak berpengaruh pada tujuan yang dicapai.

Selain itu, peneliti menemukan bahwa terdapat permasalahan lain yang terjadi pada karyawan di perusahaan tersebut yaitu kurangnya kedisiplinan yang dilakukan oleh para

karyawan seperti bermalasan-malasan, suka menunda-nuda pekerjaan, pekerjaan yang menumpuk, serta ketidakhadiran yang tinggi dan kurangnya ketepatan waktu ketika menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak memenuhi target produksi. Dapat dilihat bahwa masih terdapat kurangnya tanggung jawab dan inisiatif yang dilaksanakan oleh karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya. Peristiwa di atas dapat merepresentasikan bahwa rendahnya motivasi kerja ketika melaksanakan peran dan tanggung jawabnya. Salah satu penyebab rendahnya motivasi kerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan.

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti terkait sejauhmana Hubungan Antara Gaya Kepimpinan dengan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Santosa Kurnia Jaya Textille. Untuk mengetahui seberapa besar Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi kerja Karyawan. Adapun alat ukur yang digunakan peneliti untuk mengukur gaya kepemimpinan pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan Teori Gaya Kepemimpinan menurut (Kartono, 2016) dengan 5 indikator yaitu kemampuan pengambilan keputusan, kemampuan motivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan dan kemampuan mengendalikan emosi. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Seberapa besar Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Karyawan?”. Berdasarkan rumusan masalah di atas identifikasi masalah yang akan diajukan adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar hubungan antara Kemampuan Pengambilan Keputusan Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Karyawan?
2. Seberapa besar hubungan antara Kemampuan Motivasi Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Karyawan?
3. Seberapa besar hubungan antara Kemampuan Komunikasi Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Karyawan?
4. Seberapa besar hubungan antara Kemampuan Mengendalikan Bawahan Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Karyawan?
5. Seberapa besar hubungan antara Kemampuan Mengendalikan Emosi Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Karyawan?

## **B. Metodologi Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan paradigma positivisme. Menurut (Sugiyono, 2015) paradigma positivisme memandang fenomena atau realitas dapat dikelompokkan, relatif tetap, spesifik, dapat diamati, dapat diukur dan adanya hubungan sebab dan akibat. Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) data kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang dilandasi filsafat positivisme, yang dimana data penelitian berbentuk angka (numemeric) yang kemudian diukur dengan memakai statistik sebagai alat uji untuk menghasilkan sebuah kesimpulan. Peneliti menggunakan pendekatan non-eksperimental. Menurut (Maksum, 2012) mengatakan bahwa non-eksperimen adalah penelitian yang mana peneliti sama sekali tidak mempunyai peluang dalam memberikan suatu tindakan atau memanipulasi terhadap variabel-variabel yang terlibat pada sebuah fenomena, sebab fenomena yang diteliti telah terjadi. Pendekatan non-eksperimental berkaitan dengan penelitian korelasional. Penelitian korelasional yaitu penelitian yang dimana dilaksanakan guna untuk mengukur sejauh mana keterkaitan antara hubungan sebuah variabel dengan variabel lain. Adapun jumlah populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Santosa Kurnia Jaya Textille yaitu sebanyak 300 orang. Jumlah sampel pada penelitian ini diambil menggunakan rumus slovin, sehingga didapatkan jumlah sampel sebanyak 75 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik Random Sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner dan wawancara. Lalu teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan uji korelasi spearman.

## **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan (X) dengan Motivasi Kerja Karyawan (Y)**

Pada penelitian ini untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X) dengan Motivasi Kerja Karyawan (Y), peneliti menggunakan uji korelasi

Spearman Rank untuk mengetahui tingkat hubungan korelasi antar variabel. Berikut dibawah ini merupakan hasil pengujian yang dijelaskan pada tabel 1.

**Tabel 1.** Hubungan Gaya Kepemimpinan (X) dengan Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Variabel	Rs	Nilai Signifikansi	Kekuatan Hubungan	Arah Hubungan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X) dengan Motivasi Kerja (Y)	0,784	0,001	Kuat	Positif dan Searah	<ul style="list-style-type: none"> <li>• H0 ditolak</li> <li>• Memiliki Korelasi</li> <li>• Signifikan</li> </ul>

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 4.32 diatas, nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja (Y) dengan variabel Gaya Kepemimpinan (X) sebesar 0,001 yang artinya nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X) dengan Motivasi Kerja (Y) Karyawan. Angka korelasi antara Gaya Kepemimpinan (X) dengan Motivasi Kerja (X) karyawan didapat sebesar 0,784. Hal ini membuktikan adanya hubungan yang kuat antara Gaya Kepemimpinan (X) dengan Motivasi Kerja (Y) Karyawan. Kemudian, tanda positif dan searah menandakan bahwa semakin tinggi Gaya Kepemimpinan, maka akan semakin pula juga tinggi Motivasi Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini selaras, dengan hasil penelitian terdahulu menurut (Rendi Gunadi, 2018) menyatakan bahwa hubungan gaya komunikasi pimpinan sangat kuat dengan motivasi kerja karyawan.

### **Hubungan Antara Kemampuan Pengambilan Keputusan dengan Motivasi Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji korelasi Rank Spearman yang peneliti lakukan, hubungan variabel X1 dengan variabel Y didapatkan nilai korelasi sebesar 0,598 dengan kategori sedang namun bernilai positif. Responden menyetujui mengenai pimpinan selalu membuat keputusan sendiri untuk mencapai suatu keberhasilan dan pimpinan juga dapat bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sendiri. Dari hasil tersebut dinyatakan bahwa adanya suatu keyakinan bahwa pengambilan keputusan yang dibuat oleh atasan akan berhubungan langsung dengan sikap karyawan dalam menyikapi perintah yang diberikan disertai dengan kepercayaan bahwa atasan harus memiliki tanggung jawab tersendiri terhadap keputusan yang dibuatnya. Berdasarkan teori gaya kepemimpinan (Kartono, 2016) mengatakan bahwa pengambilan keputusan pemimpin yang efektif sangat berkaitan dengan motivasi kerja karyawan. Teori ini menekankan bahwa gaya kepemimpinan yang melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja. Dengan demikian, kemampuan dalam mengambil keputusan menjadi pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pemimpin, maka akan setinggi juga motivasi kerja karyawan.

### **Hubungan Antara Kemampuan Motivasi dengan Motivasi Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji korelasi Rank Spearman yang peneliti lakukan, hubungan variabel X2 dengan variabel Y didapatkan nilai korelasi sebesar 0,715 dengan kategori kuat namun bernilai positif. Responden menyetujui mengenai bahwa pimpinan selalu memberikan motivasi kerja

supaya giat dalam bekerja, dan pimpinan selalu memberikan perhatian secara langsung kepada karyawan. Serta pimpinan selalu mendorong para karyawannya untuk tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya kemampuan motivasi yang dilakukan oleh pimpinan dalam memotivasi karyawannya. Ketika pimpinan dapat memotivasi karyawannya secara efektif, maka karyawan cenderung lebih giat untuk bekerja serta lebih semangat dalam mencapai tujuan perusahaan.

### **Hubungan Antara Kemampuan Komunikasi dengan Motivasi Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji korelasi Rank Spearman yang peneliti lakukan, hubungan variabel X3 dengan variabel Y didapatkan nilai korelasi sebesar 0,609 dengan kategori kuat namun bernilai positif. Responden menyetujui mengenai pimpinan mampu menyampaikan tujuan yang ingin dicapai secara jelas dan terperinci sehingga dipahami oleh karyawan. Serta pimpinan mampu berkomunikasi dengan baik kepada karyawannya mengenai pekerjaan yang dilakukan. Hal ini menandakan bahwa pentingnya komunikasi dalam suatu perusahaan, komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan dapat mendatangkan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan dan produktif, sehingga karyawan lebih termotivasi dan antusias terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi kemampuan komunikasi yang dilakukan oleh pemimpin, maka akan semakin pula juga tinggi motivasi karyawan dalam bekerja. Sejalan dengan penelitian dari (Siti Nurjanna Ayu Lestari *et al.*, 2023) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pada CV. Persaudaraan OKE SEKALI” menunjukkan bahwa variabel Komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja pada karyawan CV. Persaudaraan Oke Sekali. Hal ini selaras dengan penelitian ini, bahwa terdapat hubungan antara kemampuan komunikasi dengan motivasi kerja karyawan.

### **Hubungan Antara Kemampuan Mengendalikan Bawahan dengan Motivasi Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji korelasi Rank Spearman yang peneliti lakukan, hubungan variabel X4 dengan variabel Y didapatkan nilai korelasi sebesar 0,735 dengan kategori kuat namun bernilai positif. Responden menyetujui bahwa pimpinan selalu melakukan pengawasan secara langsung dan ketat, serta pimpinan bersikap tegas sesuai dengan aturannya. Hal ini menandakan bahwa pimpinan terlibat secara langsung dan ketat dalam melakukan pengawasan untuk membuktikan bahwa pekerjaan yang dilakukan diselesaikan dengan baik dan efisien sehingga nantinya karyawan akan merasa lebih tanggung jawab atas pekerjaan yang dikerjakan karena mengetahui bahwa kinerja mereka diawasi secara langsung dan di evaluasi oleh pimpinan, sehingga dapat memotivasi karyawannya supaya bekerja lebih maksimal lagi.

### **Hubungan Antara Kemampuan Mengendalikan Emosi dengan Motivasi Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji korelasi Rank Spearman yang peneliti lakukan, hubungan variabel X5 dengan variabel Y didapatkan nilai korelasi sebesar 0,695 dengan kategori kuat namun bernilai positif. Responden menyetujui mengenai sikap pimpinannya yang memiliki kemampuan dalam mengatur emosinya, serta pimpinan meminta maaf setelah melakukan kesalahan. Hal ini menandakan adanya kecerdasan emosional yang dimiliki oleh pimpinan, sehingga dapat mendatangkan ekosistem kerja yang lebih nyaman serta dapat meningkatkan motivasi kerja dan kepercayaan karyawan. Kemampuan mengendalikan emosi sangat penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karyawan akan cenderung memberikan dorongan yang baik jika kemampuan pengendalian diri pada atasan dapat dikeluarkan dengan baik pula. Sehingga nantinya akan menimbulkan dampak baik terhadap kinerja nantinya. Sejalan dengan pendapat (Kartono, 2016) menyatakan bahwa pemimpin yang dapat mengontrol diri cenderung menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan positif, sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawannya.

## **D. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai “Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Karyawan (Studi Korelasional Hubungan Antara Gaya

Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Santosa Kurnia Jaya Textille, jika disimpulkan antar sub variabel, peneliti menarik kesimpulannya sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan, terdapat hubungan yang signifikan dan positif mengenai “hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,784 dengan kategori hubungan kuat.
2. Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat hubungan yang signifikan dan positif mengenai “hubungan antara kemampuan pengambilan keputusan dengan motivasi kerja karyawan” dengan nilai korelasi sebesar 0,598 dengan kategori hubungan sedang.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat hubungan yang signifikan dan positif mengenai “hubungan antara kemampuan motivasi dengan motivasi kerja” dengan nilai korelasi sebesar 0,715 dengan kategori hubungan kuat.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat hubungan yang signifikan dan positif mengenai “hubungan antara kemampuan komunikasi dengan motivasi kerja” dengan nilai korelasi sebesar 0,609 dengan kategori hubungan kuat.
5. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat hubungan yang signifikan dan positif mengenai “hubungan antara kemampuan mengendalikan bawahan dengan motivasi kerja” dengan nilai korelasi sebesar 0,735 dengan kategori hubungan kuat.
6. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat hubungan yang signifikan dan positif mengenai “hubungan antara kemampuan mengendalikan emosi dengan motivasi kerja” dengan nilai korelasi sebesar 0,695 dengan kategori hubungan kuat.

### **Acknowledge**

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat, rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Karyawan (Studi Korelasional Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt Santosa Kurnia Jaya Textille). Skripsi ini merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana Ilmu Komunikasi. Hal ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Berkat bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, akhirnya Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada Orangtua tercinta, yang selalu memberikan doa, dukungan yang tak terhingga besarnya.
2. Terimakasih kepada Prof. Dr. Atie Rachmatie, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Islam Bandung.
3. Ibu Dr. Ani Yuningsih, Dra., M.Si, selaku Ketua Prodi Ilmu Komunikasi Universitas Islam Bandung.
4. Ibu Indri Rachmawati, S.Sos., M. yang telah membantu selama berlangsungnya proses pengerjaan skripsi ini.
5. Bapak Erik Setiawan, S.Sos., M.I.Kom. selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar meluangkan waktu untuk memberikan bimbingannya dan arahan selama penelitian ini.
6. Seluruh pengajar di lingkungan Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Islam Bandung yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
7. Seluruh jajaran dan staff PT Santosa Kurnia Jaya Textille yang senantiasa telah membantu dalam proses penelitian ini.

### **Daftar Pustaka**

- [1] Irfan Ardiansyah, & Anatasya Maharani. (2021). *Optimalisasi Instagram Sebagai Media Pemasaran Online Pada Industri UKM*. CV. Cendekia Press.
- [2] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta, CV.
- [3] Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta, CV.
- [4] Timori Kansaki, Ngajudin Nugroho, Fauzi Akbar Maulana Hutabarat, Elsera Siemin

- Ciamas, & Arwin. (2021). Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Gen-Z (Studi Kasus pada Mahasiswa Politeknik Cendana Medan). *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 2(2), 46–50.
- [5] Tristina, D. N., & Widagdo, S. (2019). KEPEMIMPINAN DAN KINERJA Seri Praktis Peningkatan Kinerja Guru. In Repo.Stie-Mandala.Ac.Id. [http://repo.stie-mandala.ac.id/191/2/daftar\\_isi.pdf](http://repo.stie-mandala.ac.id/191/2/daftar_isi.pdf).
- [6] Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali Press.
- [7] S. P. Mardianti and M. Suherman, “Hubungan Personal Branding pada Instagram @Ganjar\_Pranowo dengan Minat Memilih Ganjar sebagai Presiden,” *Jurnal Riset Public Relations*, vol. 4, no. 1, pp. 49–56, 2024, doi: 10.29313/jrpr.v4i1.3826.
- [8] A. Iskandar, M. Ryanto, and T. Patrianti, “Strategi Digital Public Relations PT MAP Boga dalam Industri FnB,” *Jurnal Riset Public Relations*, vol. 4, no. 1, pp. 1–6, 2024, doi: 10.29313/jrpr.v4i1.3302.
- [9] S. S. Nurzaman and S. Novita, “Program Corporate Social Responsibility pada Perusahaan BUMN,” *Jurnal Riset Public Relations*, pp. 101–108, Dec. 2023, doi: 10.29313/jrpr.v3i2.3112.