

KOMUNIKASI PIMPINAN MANAGER QUALITY ASSURANCE (QA) DALAM MEMOTIVASI KERJA KARYAWAN

Alvi Zahra Afrilianti¹, Ali Alamsyah Kusumadinata², Desi Hasbiyah³

¹Sains Komunikasi, FISIP, Universitas Djuanda, Indonesia, email:
alvyzahraafrili@gmail.com

²Sains Komunikasi, FISIP, Universitas Djuanda, Indonesia, email:
ali.alamsyah@unida.ac.id

³Sains Komunikasi, FISIP, Universitas Djuanda, Indonesia, email:
desi.hasbiyah@unida.ac.id

ABSTRAK

Komunikasi pimpinan merupakan elemen penting dalam memotivasi kerja karyawan, yang berdampak langsung pada produktivitas dan kepuasan kerja. Penelitian ini berfokus pada bagaimana gaya komunikasi pimpinan, termasuk penyampaian visi, umpan balik, dan keterlibatan dalam dialog, dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Komunikasi pimpinan memainkan peran krusial dalam memotivasi karyawan, yang menjadi faktor penting dalam mencapai kinerja organisasi yang optimal. Dalam konteks ini, kemampuan pimpinan untuk menyampaikan visi, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan mendengarkan masukan dari karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat motivasi dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana komunikasi pimpinan Manager Quality Assurance (QA) dalam memotivasi kerja karyawan. Pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data secara purposive sampling dengan melibatkan 8 karyawan divisi Quality Assurance (QA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pimpinan QA termasuk dalam kategori pimpinan Y, yang menekankan keterlibatan dan kolaborasi dengan karyawan. Kerangka konseptual yang digunakan mencakup asas komunikasi kepemimpinan yang terdiri dari pemahaman, perubahan sikap, hubungan yang baik, dan timbal balik, serta asas motivasi kerja yang meliputi keikutsertaan, komunikasi, pengakuan, dan wewenang. Metode kualitatif melalui wawancara dan observasi menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dari pimpinan berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja, menciptakan lingkungan yang positif dan produktif. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi manajemen untuk terus mengembangkan efektivitas komunikasi yang mendukung motivasi karyawan.

Kata Kunci: komunikasi pimpinan, Motivasi kerja, Manajer QA

PENDAHULUAN

Komunikasi kepemimpinan memainkan peran krusial dalam menentukan arah dan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang efektif tidak hanya bertugas untuk mengarahkan tim, tetapi juga untuk menginspirasi dan memotivasi anggotanya melalui komunikasi yang jelas dan transparan. Dalam konteks ini, kemampuan pemimpin untuk menyampaikan visi, menetapkan tujuan, dan memberikan umpan balik yang konstruktif sangat penting. Komunikasi yang baik membantu menciptakan suasana saling percaya dan menghargai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan mendorong mereka untuk memberikan kontribusi terbaik (Cahyati & Adelia, 2024; Syamsudin, Purnomo, & Kusumadinata, 2021).

Selain itu, komunikasi kepemimpinan juga berfungsi sebagai alat untuk mengatasi tantangan dan perubahan yang dihadapi oleh organisasi. Di tengah dinamika lingkungan kerja yang cepat berubah, pemimpin yang mampu beradaptasi dan menyampaikan informasi dengan tepat akan lebih berhasil dalam menjaga motivasi dan semangat kerja tim. Dengan membangun saluran komunikasi yang terbuka dan responsif, pimpinan dapat merespons kebutuhan dan aspirasi karyawan, serta mengatasi masalah secara efektif. Oleh karena itu, memahami dan mengimplementasikan strategi komunikasi yang tepat menjadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan membangun budaya organisasi yang positif (Ramadani, Ahmad, Marcellah, & Mukhtar, 2024).

Pada perusahaan yang ingin maju dan berkembang, mereka dihadapi dengan suatu tantangan dan persaingan dari perusahaan lain. Maka dari itu perusahaan membutuhkan adanya sebuah *skill* atau kemampuan kepemimpinan yang sangat baik dan cara berkomunikasi dari atasan atau pimpinan kepada bawahannya. Selain itu juga perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki skill tertentu sesuai dengan bidangnya. Dengan memiliki kemampuan komunikasi yang tepat, atasan akan lebih mudah berinteraksi dengan bawahannya saat memberikan arahan dan tugas yang

diperintahkan oleh atasan sehingga bawahan bisa memahami apa yang diperintahkan atasan dan akan meminimalisir terjadinya *miss* komunikasi (Purnomo & Sanjaya, 2020; Safitri, Kusumadinata, & Purnomo, 2024).

Masalah umum dalam perusahaan seringkali berasal dari hubungan yang tidak konsisten antara atasan dan bawahan atau manajer dan karyawan. Kurangnya kepercayaan antara atasan dan bawahan, kurangnya transparansi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan, serta kurangnya komunikasi menjadi penyebab ketimpangan tersebut. Hal-hal kecil yang luput dari perhatian kemungkinan besar akan menimbulkan hubungan sumbang dalam suatu perusahaan atau organisasi, terutama antara karyawan dan manajernya (Damayanti & Budiani, 2021).

Bentuk masalah yang terjadi pada divisi Quality Assurance (QA) PT. X yaitu ditemukannya permasalahan-permasalahan seperti pada divisi QA PT. X ditemukan pada beberapa karyawannya dipekerjakan untuk selalu siap dengan pekerjaan lain yang diberikan oleh atasan meskipun pekerjaan tersebut diluar dari tugasnya dan bukan merupakan tugas utama karyawan. Karyawan dituntut untuk bisa menyelesaikan tugas yang sudah jelas bukan bagian dari tugas karyawan tersebut, sehingga mau tidak mau jam kerja karyawan ditambah dan lembur untuk menyelesaikan tugasnya. Terlebih lagi apabila ditemukan produk atau barang yang rusak untuk diekspor (*reject*) maka akan semakin bertambahnya jam kerja karyawan untuk menyelesaikan dan mengulang kembali proses produksi barang yang rusak untuk diekspor.

Komunikasi merupakan jembatan yang menghubungkan keinginan dan tujuan bawahan dengan kebijakan atasan atau pemimpin. Oleh karena itu, peran komunikasi dan motivasi menjadi kunci keberhasilan proses pengelolaan organisasi (Rohayatun, 2020). Motivasi merupakan hasil interaksi antara individu dengan situasi. Setiap orang mempunyai motivasi yang berbeda-beda dan ketika perubahan terjadi hal tersebut karena motivasi dari situasi yang sedang dihadapinya. Setiap karyawan tentunya mempunyai tingkat motivasi yang berbeda-beda dan hal ini dapat berubah-

ubah. Proses motivasi dipengaruhi oleh banyak faktor, sehingga motivasi karyawan berubah secara perlahan atau kuat.

Pimpinan dalam memberikan motivasi kepada karyawannya tidak hanya memberikan kebutuhan yang penuh seperti kenaikan gaji, memberikan bonus dan tunjangan kepada karyawannya, melainkan juga memberikan motivasi dengan pendekatan yang lebih dekat lagi yaitu dengan cara kekeluargaan. Dengan cara seperti itu maka akan menghasilkan lingkungan dan suasana kerja yang baik dan menyenangkan bagi karyawan saat melakukan tugasnya masing-masing. Akan tetapi, untuk menciptakan motivasi bagi karyawan, pemimpin tidak bisa menyamaratakan semua karyawannya karena hal tersebut disebabkan adanya perbedaan latar belakang, pendidikan, dan pengalaman pekerjaan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan (Septiantri, 2022).

Kepemimpinan tidak sama dengan manajemen. Pada kepemimpinan membutuhkan *skill* atau suatu kemampuan yang memadai dan lebih tinggi dari bawahannya. Pemimpin yang bisa menentukan arah suatu organisasi yang akan dituju baik secara internal maupun eksternal. Seorang pemimpin juga yang mengimbangkan aset juga keterampilan pada organisasi dengan adanya kesempatan dan resiko yang dihadapkan oleh lingkungan. Pemimpin harus bisa menjadi ahli dalam menyusun strategi untuk menetapkan tujuan organisasi yang diinginkan (Dinarwati, 2021).

Pada setiap perusahaan atau organisasi banyak yang sudah menerapkan sistem organisasi yang tepat sesuai dengan prosedur dan sistem perusahaan yang sudah ditetapkan. Sistem organisasi tersebut seperti struktur organisasi yang jelas pada setiap pembagian kerja yang sudah sesuai dengan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya. Seperti pada PT. X yang sudah memiliki struktur organisasi yang jelas. Struktur organisasi tersebut dapat dilihat dari struktur manajemen yang sudah tertata dengan jelas dan tepat serta melibatkan pimpinan dengan koordinator perusahaan (Siswanto, 2003).

PT. X yang merupakan salah satu industri garment terbesar di Sukabumi Jawa Barat yang memproduksi pakaian seperti baju, celana, dan lain-lain. Banyaknya pabrik industri serupa mengakibatkan PT. Yongjin berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya secara terus menerus guna untuk menjaga reputasinya di kalangan publik internal dan eksternal. Untuk menciptakan hal tersebut memerlukan adanya skill atau kemampuan komunikasi yang baik dari atasan atau pimpinan dan kinerja karyawan yang baik.

Manager Quality Assurance (QA) merupakan orang yang mengelola kendali dan jaminan mutu pada sebuah produk serta memastikan bahwa produk sudah sesuai dengan persyaratan pelanggan, pada manager Quality Assurance tentunya memiliki peran yang terbilang penting jabatannya di industri garment. Kepuasan pelanggan, reputasi perusahaan sebagian besar bergantung pada manajer QA. Quality assurance bertanggung jawab untuk memastikan produk yang akan dipasarkan sudah memenuhi semua standar kualitas pada setiap komponennya. Maka dari itu seorang manager QA aktif melakukan monitoring dan pengujian dalam memberikan jaminan kualitas pada pembeli. Ditinjau dari perspektif komunikasi, pada divisi QA PT. X ditemukan adanya masalah komunikasi yang dilakukan oleh atasan dengan bawahannya, kurangnya peran komunikasi yang terjalin antara atasan kepada bawahannya begitu juga sebaliknya, karyawan seringkali tidak bisa mengkomunikasikan masalah yang terjadi di lapangan kepada atasannya. Misalnya seperti atasan seringkali memberikan instruksi atau arahan dengan bahasa yang tidak dimengerti oleh bawahan sehingga bawahan kurang memahami komunikasi yang diberikan oleh atasan saat atasan memberikan instruksi kepada bawahan mengenai masalah pekerjaan di lapangan. Sehingga proses produksi sering terhambat karena karyawan kurang memahami arahan yang diberikan oleh atasan maka seringkali atasan perlu mengulangi instruksi secara terus menerus kepada karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas, tujuan tulisan ini menganalisa komunikasi pimpinan Manager Quality Assurance (QA) dalam motivasi karyawan.

Sebutkan tujuan penelitian dan gambarkan latar belakang yang memadai, hindari survei literatur terperinci atau ringkasan hasil temuan. Jelaskan bagaimana Anda menangani masalah dan nyatakan dengan jelas tujuan studi Anda (**Palatino Linotype**, font size 12, spasi 1,5; **Justify**).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian deskriptif kualitatif. Data yang dikumpulkan dari penelitian deskriptif yaitu berupa kata-kata, gambar, dan bukan numeric atau angka-angka. Hal itu disebabkan karena adanya penerapan metode kualitatif. Semua data yang dikumpulkan memiliki kemungkinan untuk menjadi kunci terhadap apa yang sudah di teliti (Sugiyono, 2019). Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menghasilkan data deskriptif dengan penjabaran hasil temuan dalam bentuk kata-kata maupun gambar. Peneliti mendeskripsikan peran komunikasi pimpinan manager Quality Assurance (QA) dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. X. Melalui penelitian kualitatif maka peneliti lebih memungkinkan untuk mengenal lebih dekat pada subjek atau informan penelitian yaitu karyawan pada divisi Quality Assurance (QA) PT. X dan dapat melihat serta mengevaluasi secara langsung bagaimana permasalahan yang terdapat pada komunikasi kepemimpinan manager QA dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada divisi Quality Assurance (QA) PT. X.

Proses pengolahan data dilakukan melalui beberapa tahap, dimulai dengan reduksi data, yang mencakup pemilihan data yang relevan dengan fokus penelitian. Data yang tidak relevan dihilangkan untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas. Setelah itu, penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi untuk mendeskripsikan hasil temuan secara sistematis dan mudah dipahami. Akhirnya, penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan analisis menyeluruh terhadap data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian diorganisasikan secara tematik untuk mendukung pernyataan dan tujuan penelitian,

sehingga memberikan wawasan yang mendalam tentang komunikasi pimpinan dan dampaknya terhadap motivasi kerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Komunikasi dalam Memotivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, dapat dikatakan bahwa pimpinan manager QA menganggap bawahan atau karyawan sebagai orang yang penting dan merupakan aset pada divisi maupun perusahaan, serta juga merupakan kolega atau rekan saat mengambil suatu keputusan ataupun kebijakan yang akan diambil dalam rangka untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh divisi maupun perusahaan secara bersama-sama. Maka dari itu, hal ini sesuai dengan konsep teori Y yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2011) terlihat pada pimpinan manager QA melihat dan menganggap bahwa seluruh karyawan atau bawahan memiliki kemampuan untuk melakukan pengambilan suatu keputusan dengan adanya ide yang bersifat kebaruan dan inovatif juga efisien.

Pimpinan yang berasumsi dengan teori Y akan memotivasi karyawannya dengan cara meningkatkan partisipasi, kerjasama dan keterkaitan pada keputusan yang diambil oleh divisi atau perusahaan. Pernyataan dari pimpinan manager QA diatas ada keterkaitannya dengan pernyataan dan jawaban yang diberikan oleh ibu Vieke sebagai ADM

“kalo tanggung jawab dan keleluasaan pasti ngasih sih, contohnya kayak pekerjaan yang udah ditugasin masing-masing harus ada tanggungjawabnya masing-masing, apa yang dikerjakan harus diselesaikan nyampe akhir, terus kalo pun ada masalah, resikonya ditanggung masing-masing” (V, Karyawan).

Konsep kepemimpinan yang bertipe demokratik yang dikemukakan oleh (Harbani, Sari, & Alwi, 2021). Berdasarkan aspek pemahaman dari informasi yang didapatkan oleh peneliti dilihat dari pimpinan manager QA kepada bawahan atau karyawannya dalam hal memberikan arahan serta instruksi kerja, maka dari itu peneliti dapat menganalisa bahwa pimpinan manager QA saat memberikan arahan

dan instruksi kerja kepada karyawannya dapat berupa komunikasi yang dilakukan secara komunikasi verbal ataupun non verbal, baik secara langsung maupun melalui media tertentu seperti media WhatsApp Grup, tergantung pada saat kondisi dan situasi yang terjadi saat itu.

Jika dilihat dari apakah komunikasi yang diberikan oleh pimpinan manager QA dapat dipahami oleh karyawan, maka dari itu tentunya hal tersebut butuh proses bagi bawahan atau karyawan untuk bisa menjadi terbiasa dan mengerti serta menyesuaikan keadaan juga bisa beradaptasi terhadap apa yang dimaksud oleh arahan dan instruksi yang diberikan oleh pimpinan manager QA karena tentunya sangat dibutuhkan penyesuaian diri atau adaptasi guna untuk memahami karakter yang dimiliki oleh pimpinan manager QA PT. Yongjin Javasuka Garment.

Sama halnya dengan pendapat yang dinyatakan oleh Ibu Riri sebagai ADM, terkadang pimpinan manager QA dalam memberikan arahan dan instruksi kerja yang kurang jelas, namun setelah dilakukan review ulang dan karyawan menanyakan kembali dengan memberikan timbal balik secara langsung pimpinan manager akan menjelaskan arahan dan instruksinya kembali dengan lebih mudah untuk dipahami oleh bawahan. Adapun menurut Ibu Isna sebagai QA Inline, pimpinan perusahaan dalam memberikan arahan serta intruksinya seringkali disertai dengan contoh mengenai arahan dan instruksi yang diberikan, sehingga lebih memudahkan bawahan atau karyawan dalam memahami apa yang diinstruksikan oleh pimpinan manager.

Hal lainnya yaitu mengacu pada aspek perubahan sikap, komunikasi yang dilakukan pimpinan manager yang dilakukan dengan tujuan untuk merubah karyawan baik pada pendapat, sikap dan tindakan yang sudah tepat dengan yang apa yang diinginkan guna untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dan mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, pimpinan manager QA memberikan tanggung jawab kepada karyawannya dan mengikutsertakan karyawannya dalam hal pengambilan keputusan perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan konsep asas mengikutsertakan dari Hasibuan (2011:146). Selain itu pimpinan manager QA juga

memberikan keleluasaan kepada bawahan atau karyawannya saat menerima masukan, ide dan kritik mengenai keputusan yang diambil oleh pimpinan manager QA. Seperti yang disampaikan oleh Ibu Riri sebagai ADM:

“ibu selalu memberikan keleluasaan kepada bawahannya saat menerima masukan atau ide terbaru dari karyawan, sejauh ini ibu kalo misalnya dari kita ada saran dan masukan buat ngambil Keputusan, selama bagi ibu itu baik untuk tim kita, itu sih ya kenapa engga, dan sama ibu juga biasanya suka langsung diterapin” (RR, Karyawan)

Selain pada asas mengikutsertakan, peneliti menganalisa bahwa pimpinan manager juga menggunakan asas wewenang yang konsepnya dinyatakan oleh Hasibuan. Pimpinan manager QA PT. Yongjin Javasuka Garment seringkali memberikan wewenang kepada bawahan atau karyawannya yang dianggap sanggup dan mampu untuk mewakili kepentingan perusahaan dalam menjalankan suatu pekerjaan dan tugas tertentu. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan informasi yang didapatkan peneliti dari hasil wawancara dengan Ibu Isna sebagai QA .

“ibu memberikan keleluasaan untuk mengambil barang sendiri, dan itu juga ga diwaktu. Supaya saya gak dikasih waktu tapi barang tersebut harus bisa dipertanggung jawabkan dan harus sudah ada ditas supaya Ketika mau ekspor itu ga terlambat.” Dan ibu Itoh sebagai QA Inline “iya sih, ibu itu selalu memberikan tanggung jawab misalnya kayak QA Inline itu setiap hari kan kita checking ya, dan disitu kita bener bener dikasih intruksi sama ibu untuk checking sesuai dengan SOP” (Isna, Karyawan)

Peneliti menganalisa bahwa pimpinan perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawannya menggunakan konsep kedua asas ini yaitu mengikutsertakan dan pemberian wewenang kepada karyawannya. oleh karena itu, dari hal tersebut dapat dilihat juga bahwa pimpinan manager dalam upayanya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan menggunakan konsep komunikasi pimpinan terhadap karyawan melalui aspek perubahan sikap (Tubbs & Moss, 2005).

Aspek selanjutnya yang digunakan oleh pimpinan manager PT. Yongjin Javasuka Garment yang sesuai dengan aspek hubungan sosial. Artinya dapat menimbulkan kepercayaan antar kedua pihak dan tidak terjadi kesalahpahaman. Hal

ini dilakukan pimpinan perusahaan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Berdasarkan keterangan yang didapatkan dari pimpinan manager penulis menganalisa bahwa pimpinan manager PT. Yongjin jasvasuka Garment memosisikan dirinya sebagai rekan kerja dengan para karyawannya jika terdapat kepentingan dalam luar pekerjaan, dimana pimpinan manager menganggap bahwa karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan Perusahaan (Tubbs & Moss, 2005).

Selain itu daripada informasi yang didapat oleh peneliti di lapangan, jika dilihat dari pimpinan manager QA seringkali memberikan masukan, saran, dan bantuan maupun solusi dan jalan keluarnya kepada bawahan atau karyawannya untuk hal-hal yang ada hubungannya dengan diluar daripada perusahaan PT. Yongjin Javasuka Garment. maka dari itu, Hal ini pun menjadi salah satu sumber dari motivasi untuk bawahan atau karyawan dalam menuntaskan pekerjaan yang sudah ditugaskan.

Jika dilihat pada aspek tindakan, pimpinan manager QA memberikan penghargaan atau apresiasi yang berupa reward baik berupa ucapan secara verbal maupun non verbal, serta pemberian materi dengan jumlah tertentu dan mengadakan acara Bersama dengan bawahan atau karyawan yang sudah berkontribusi positif bagi divisi dan juga perusahaan guna untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan (Winardi, 2002). Maka dari tu hal ini berdasarkan pada keterangan yang disampaikan oleh key informant ke tujuh informant. Diantaranya keterangan dari Ibu Itoh sebagai QA Inline.

“ibu itu suka ngasih penghargaan buat bawahan atau karyawan sih, misalnya seperti dikasih motivasi buat kedepannya juga, dan lebih semangat lagi supaya bisa semangat bekerja” (Itoh, Karyawan)

Penghargaan yang diberikan itu berupa ucapan dan bentuk materi, pimpinan manager juga kerap memberikan reward dalam bentuk mengadakan acara Bersama-sama dengan bawahan atau karyawannya, hal ini dilakukan guna untuk menciptakan keharmonisan dan kekeluargaan serta kenyamanan antara atasan dengan bawahan.

Hal tersebut berhubungan dengan konsep metode motivasi secara tidak langsung (Harbani, Sari, & Alwi, 2021).

Dampak Komunikasi Kepemimpinan Terhadap Karyawan

Proses komunikasi pimpinan Manager QA, terdapat dampak dari komunikasi yang dilakukan pimpinan manager Quality Assurance (QA) dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. X. Mengenai hal tersebut, Ibu Yulianah memberikan pernyataan sebagai berikut.

“Dampak komunikasi dengan lancar yang saya lakukan itu sangat mendukung untuk pekerjaan dalam tim saya dan departemen lain dalam hal komunikasi secara verbal itu akan menghambat selain bekerja dengan praktik tangan dan mesin, bagi saya komunikasi adalah faktor paling penting yang paling utama dan paling mendukung dengan menggunakan komunikasi yang lancar, terarah dan tepat sasaran dan yang sportif” (Yn, Karyawan).

Dari jawaban tersebut peneliti menganalisis terdapat dampak dari komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan manager QA saat memberikan intruksi atau arahan kepada karyawannya. Pimpinan manager QA menyatakan bahwa dampak dari komunikasi yang dilakukan secara langsung yang diberikan kepada karyawannya itu memberikan dampak yang positif bagi karyawannya dalam tim divisi Quality Assurance (QA) dan dampaknya juga terasa bagi departemen atau divisi lain. Bagi pimpinan manager QA komunikasi yang terarah, lancar dan tepat sasaran merupakan hal yang paling penting dalam memberikan arahan, intruksi kerja, dan motivasi bagi tim atau karyawannya (Harbani, Sari, & Alwi, 2021; Maesaroh, 2023).

KESIMPULAN

Komunikasi pimpinan Manager Quality Assurance (QA) dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan termasuk dalam kepemimpinan demokratis dan tergolong sebagai pemimpin tipe Y. Kepemimpinan ini ditandai dengan upaya mendorong

partisipasi karyawan, meningkatkan kerja sama, dan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang dibuat oleh pimpinan Manager QA dan perusahaan. Kedua, komunikasi dari atasan ke bawahan mencakup aspek pemahaman, perubahan sikap, hubungan sosial, dan tindakan. Prinsip-prinsip motivasi, partisipasi, komunikasi, pengakuan, wewenang, dan timbal balik, juga terlihat dalam praktik manajerial ini. Ketiga, dampak dari komunikasi kepemimpinan Manager QA dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karyawan merasakan bahwa komunikasi berjalan efektif, terutama saat mereka diberi kesempatan untuk memberikan masukan, saran, dan ide baru. Selain itu, karyawan juga merasakan apresiasi yang mereka terima, seperti penghargaan dan motivasi dari pimpinan yang semakin meningkatkan semangat kerja mereka. Hal ini berdampak positif pada karyawan, yang semakin berkomitmen untuk memberikan kontribusi yang maksimal bagi divisi dan perusahaan.

REFERENSI

- Cahyati, I. K., & Adelia, M. (2024). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 14-14.
- Damayanti, D. A., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan Antara Persepsi Kepemimpinan Otokratis dengan Workplace Well-Being pada Karyawan PT X di Kabupaten Ponorogo. . *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(3), 137-150.
- Dinarwati, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Provinsi Gorontalo. *Jurnal inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 18-24.
- Harbani, P., Sari, S., & Alwi, M. R. (2021). Gaya Kepemimpinan Kepala Biro Inventory pada PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkajene Kepulauan. *Journal of Business Administration (JBA)*, 1(1), 49-63.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Askara.
- Maesaroh. (2023). Pengaruh model project based learning terhadap motivasi belajar siswa. *JM2PI : Jurnal Mediakarya Mahasiswa Pendidikan Islam*, 84-99.

- Purnomo, A., & Sanjaya, Y. (2020). Tantangan Dan Strategi Gereja Menjalankan Misi Allah Dalam Menghadapi Penerapan Industri 4.0 Di Indonesia. . *DIEGESIS: Jurnal Teologi Kharismatika*, 3(2), 91-106.
- Ramadani, T. F., Ahmad, A., Marcellah, A., & Muktamar, A. (2024). Eksplorasi Konsep dan Model Kepemimpinan dalam Manajemen Strategik. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 2(2), 243-264.
- Rohayatun, A. (2020). Peran Ketua Program Studi Dalam Membentuk Karakter Kepemimpinan Mahasiswa Melalui Kegiatan Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS). *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 4.
- Safitri, S., Kusumadinata, A., & Purnomo, A. (2024). Komunikasi Korporasi dalam Menjalin Hubungan dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI) untuk Meningkatkan Kualitas Peserta Didik. . *JURNAL KOMUNIKATIO* , 10 (1), 30–44. <https://doi.org/10.30997/jk.v10i1>.
- Septiantri, L. A. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Timur Medika Gianyar. *EMAS*, 136-149.
- Siswanto, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsudin, M., Purnomo, A. M., & Kusumadinata, A. A. (2021). Kemampuan Komunikasi Karyawan Kantor Depan dan Kepuasan Tamu di Wisma DPR RI Bogor. *Jurnal Sains Sosio Humaniora* 5 (1) , 591-602.
- Tubbs, S. L., & Moss, S. (2005). *Human Communication: Konteks-Konteks* . Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Winardi, J. (2002). *Motivasi dan Pemo티브asian dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo persada.