

Analisis Gaya Kepemimpinan *Path Goal* (Studi pada Karyawan di UMKM Sekka Shoes N Care Kecamatan Cimahi)

Rissalam Akmalu R¹, Moh Ramdani Hasbi², Mulani Nuryanti³, Lidya Fauziyah⁴
Universitas Muhammadiyah Bandung^{1,2,3,4}

*Email

rissalamakmalu@umbandung.ac.id; ramdanihasbi@umbandung.ac.id; mulaninuryanti@umbandung.ac.id;
liyafauziyah@umbandung.ac.id

Sejarah Artikel:

Diterima 01-02-2026
Disetujui 11-02-2026
Diterbitkan 12-02-2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of leadership styles on employee performance at Sekka Shoes n Care MSME using the Path-Goal theory perspective. The research method employed is descriptive qualitative, with data collection techniques involving observation and in-depth interviews with the business owner and four employees (admin, courier, and technicians). The results indicate that the owner applies a situational combination of directive, supportive, and participative leadership styles. The directive style is primarily used for technical instructions on handling difficult materials. The supportive style is proven to increase employee loyalty through a personal approach and empathy toward field constraints. Meanwhile, the participative style encourages technical innovation derived from employee suggestions. Overall, the owner's leadership flexibility fosters a high sense of responsibility and improves the quality of employee performance at Sekka Shoes n Care.

Keywords: Leadership Style, Path-Goal, Employee Performance, MSME, Sekka Shoes n Care.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di UMKM Sekka Shoes n Care dengan menggunakan perspektif teori Path-Goal. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara mendalam terhadap pemilik usaha dan empat orang karyawan (admin, kurir, dan teknisi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemilik menerapkan kombinasi gaya kepemimpinan direktif, suportif, dan partisipatif secara situasional. Gaya direktif digunakan terutama pada instruksi teknis pengerjaan material sulit. Gaya suportif terbukti meningkatkan loyalitas karyawan melalui pendekatan personal dan empati terhadap kendala lapangan. Sementara itu, gaya partisipatif mendorong inovasi teknis yang berasal dari saran karyawan. Secara keseluruhan, fleksibilitas gaya kepemimpinan pemilik mampu menciptakan rasa tanggung jawab yang tinggi dan meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan di Sekka Shoes n Care.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Path-Goal, Kinerja Karyawan, UMKM, Sekka Shoes n Care.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Akmalu R, R., Hasbi, M. R., Nuryanti, M., & Fauziyah, L. (2026). Analisis Gaya Kepemimpinan Path Goal (Studi pada Karyawan di UMKM Sekka Shoes N Care Kecamatan Cimahi). Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(2), 3151-3159. <https://doi.org/10.63822/b6mhdr69>

PENDAHULUAN

UMKM Sekka Shoes n Care menghadapi dinamika operasional yang berdampak langsung pada kinerja karyawan, salah satunya ditandai dengan terjadinya fluktuasi jumlah karyawan dalam periode tertentu. Fluktuasi tersebut disebabkan oleh tingginya tuntutan ketelitian kerja, tekanan penyelesaian pesanan dalam waktu singkat, serta perbedaan kemampuan adaptasi karyawan terhadap standar teknis perawatan sepatu berbahan sensitif seperti suede dan leather. Kondisi ini berdampak pada ketidakseimbangan beban kerja antar karyawan dan meningkatnya risiko keterlambatan penyelesaian serta pengiriman sepatu kepada pelanggan.

Selain itu, keterlambatan pengiriman juga dipicu oleh belum optimalnya koordinasi kerja ketika volume pesanan meningkat (*overload*), terutama pada periode ramai pelanggan. Kinerja karyawan yang belum sepenuhnya stabil dalam menghadapi tekanan operasional tersebut menunjukkan perlunya peran kepemimpinan yang mampu memberikan kejelasan instruksi, dukungan emosional, serta pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan teknis. Robbins (2007) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil interaksi antara kemampuan, motivasi, dan dukungan lingkungan kerja, sehingga kepemimpinan menjadi faktor krusial dalam membentuk perilaku dan performa kerja karyawan.

Dalam kondisi tersebut, penerapan gaya kepemimpinan Path-Goal menjadi relevan karena menekankan kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi kerja dan karakteristik bawahan. Melalui gaya direktif, suportif, dan partisipatif, pemimpin diharapkan mampu memperjelas jalur kerja, meningkatkan motivasi, serta mendorong tanggung jawab karyawan guna memperbaiki kinerja dan kualitas layanan di UMKM Sekka Shoes n Care.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis bagi setiap organisasi, termasuk sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), karena menjadi penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan yang optimal menjadi prasyarat mutlak bagi tercapainya efektivitas kerja. Menurut Robbins (2007, sebagaimana dikutip dalam Khairizah dkk., 2015), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Dalam konteks UMKM jasa seperti Sekka Shoes n Care, kinerja bukan hanya soal kuantitas, melainkan ketelitian dan kualitas restorasi yang menentukan tingkat kepuasan pelanggan.

Kinerja karyawan tersebut secara signifikan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai (Thoha, 2010). Mengacu pada teori *Path-Goal* dari Robert House, pemimpin harus mampu menyesuaikan perilakunya guna memperjelas jalur bagi bawahan dalam mencapai hasil kerja. Khairizah dkk. (2015) menekankan bahwa gaya kepemimpinan direktif, suportif, dan partisipatif merupakan instrumen krusial bagi pemimpin untuk memotivasi karyawan agar produktivitas tetap terjaga.

Meskipun teori kepemimpinan telah banyak diuji pada organisasi besar, fenomena di UMKM Sekka Shoes n Care menunjukkan dinamika yang berbeda. Sebagai usaha yang bergerak di bidang *shoe care*, ketelitian terhadap berbagai jenis material sepatu menjadi standar utama. Namun, tantangan muncul ketika terjadi penumpukan pesanan yang membebani ritme kerja karyawan. Di sini, gaya kepemimpinan pemilik usaha memegang peranan vital dalam menentukan apakah instruksi yang ketat (direktif), pendekatan kekeluargaan (suportif), atau diskusi teknis (partisipatif) yang lebih efektif dalam mendorong performa staf. Ketidakesuaian gaya kepemimpinan dalam merespons tekanan operasional dapat berdampak langsung pada penurunan kualitas layanan.

Penelitian terdahulu oleh Khairizah dkk. (2015) pada instansi formal menunjukkan bahwa gaya direktif memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja. Namun, terdapat celah penelitian karena lingkungan UMKM memiliki struktur yang lebih ramping dan hubungan

personal yang lebih intens. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara kualitatif bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan direktif, suportif, dan partisipatif terhadap kinerja karyawan di UMKM Sekka Shoes n Care. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi kepemimpinan pada skala usaha kecil.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mereplikasi kerangka teori dari penelitian Khairizah, Noor, & Suprpto (2015) yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan direktif, suportif, dan partisipatif terhadap kinerja karyawan. Perbedaan mendasar terletak pada objek dan metode penelitian. Jika penelitian terdahulu dilakukan di Perpustakaan Universitas Brawijaya dengan metode kuantitatif, penelitian ini berfokus pada UMKM Sekka Shoes n Care dengan pendekatan kualitatif. Hal ini dilakukan untuk melihat apakah teori *Path-Goal* memiliki manifestasi yang berbeda pada struktur organisasi yang lebih mikro dan informal.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam sebuah organisasi yang berfungsi sebagai pengarah dan penggerak bagi anggota untuk mencapai tujuan. Thoha (2010) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Dalam konteks organisasi, efektivitas seorang pemimpin tidak hanya diukur dari otoritas yang dimilikinya, tetapi juga dari kemampuannya memilih pendekatan yang sesuai dengan situasi kerja bawahannya (Khairizah dkk., 2015).

Teori Kepemimpinan Path-Goal

Penelitian ini mengadopsi teori Path-Goal yang dikemukakan oleh Robert House. Esensi dari teori ini adalah bahwa pemimpin bertugas membantu bawahan mencapai tujuan mereka dan memberikan pengarahan serta dukungan yang diperlukan untuk memastikan tujuan tersebut selaras dengan sasaran organisasi. Merujuk pada jurnal referensi Khairizah dkk. (2015), terdapat tiga dimensi gaya kepemimpinan dalam teori ini:

1. **Gaya Kepemimpinan Direktif:** Pemimpin memberikan petunjuk pelaksanaan yang jelas, menetapkan standar kinerja, dan membuat jadwal kerja yang spesifik. Gaya ini bertujuan mengurangi ketidakpastian tugas bagi karyawan.
2. **Gaya Kepemimpinan Suportif:** Pemimpin bersifat terbuka, bersahabat, dan menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan serta kesejahteraan bawahan. Hal ini menciptakan iklim kerja yang kondusif secara emosional.
3. **Gaya Kepemimpinan Partisipatif:** Pemimpin mengonsultasikan masalah dengan bawahan, meminta saran, dan mempertimbangkan ide-ide mereka sebelum mengambil keputusan akhir.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan cerminan dari keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Robbins (2007) dalam Khairizah dkk. (2015), kinerja adalah hasil dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan peluang. Dalam manajemen SDM, kinerja dievaluasi melalui beberapa

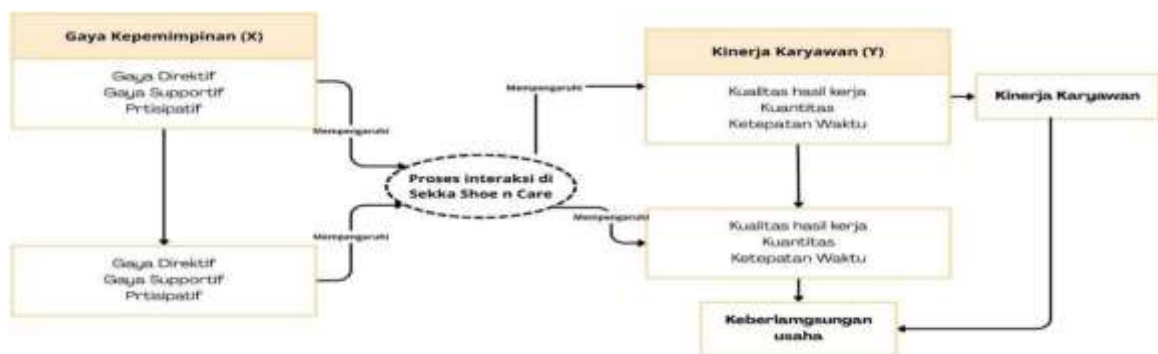
indikator meliputi kualitas hasil kerja, kuantitas atau volume pekerjaan, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, serta tanggung jawab terhadap mandat yang diberikan oleh organisasi.

Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja karyawan. Gaya direktif membantu teknis pekerjaan agar minim kesalahan, gaya suportif meningkatkan loyalitas dan semangat, sementara gaya partisipatif menumbuhkan rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap usaha. Di UMKM, keseimbangan ketiga gaya ini sangat menentukan seberapa produktif staf dalam menjalankan operasional harian.

Teori Path-Goal yang dikemukakan oleh House (1971) menjelaskan bahwa efektivitas kepemimpinan ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi kerja dan kebutuhan bawahan. Gaya kepemimpinan direktif berfungsi memperjelas prosedur dan standar kerja sehingga mengurangi kesalahan teknis. Gaya suportif berperan dalam menciptakan kenyamanan psikologis dan meningkatkan loyalitas kerja, sedangkan gaya partisipatif mendorong keterlibatan karyawan dalam pemecahan masalah operasional. Teori tersebut sejalan dengan pandangan Robbins (2007) yang menyatakan bahwa kepemimpinan memengaruhi motivasi dan perilaku kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja. Dalam penelitian ini, teori Path-Goal digunakan sebagai landasan untuk menganalisis implementasi kepemimpinan pemilik UMKM Sekka Shoes n Care dan keterkaitannya dengan peningkatan kualitas kerja, ketepatan waktu, serta tanggung jawab karyawan.

Model penelitian ini disusun untuk memberikan gambaran sistematis mengenai kerangka berpikir peneliti dalam menganalisis fenomena kepemimpinan di lokasi penelitian. Mengacu pada teori *Path-Goal* yang digunakan dalam penelitian Khairizah dkk. (2015), model ini memetakan bagaimana gaya kepemimpinan pemilik usaha berinteraksi dengan aktivitas kerja karyawan di Sekka Shoes n Care.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Berdasarkan Gambar 1 di atas, model penelitian kualitatif ini menjelaskan bahwa perilaku pemimpin di UMKM Sekka Shoes n Care dianalisis melalui tiga dimensi utama, yaitu gaya direktif, suportif, dan partisipatif. Dalam konteks kualitatif, garis panah pada model tersebut merepresentasikan proses pengaruh dan interaksi harian, di mana pemilik usaha memberikan instruksi teknis, dukungan moral, maupun ruang diskusi kepada karyawan. Proses tersebut kemudian dianalisis dampaknya terhadap output kerja karyawan yang diukur melalui indikator kualitas hasil cuci/restorasi, kuantitas penyelesaian tugas,

serta ketepatan waktu dalam melayani pelanggan. Model ini berfungsi sebagai panduan dalam proses pengumpulan data di lapangan agar tetap fokus pada variabel yang telah ditentukan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Berbeda dengan penelitian Khairizah dkk. (2015) penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena kepemimpinan dan kinerja melalui perspektif subjek penelitian. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menangkap kompleksitas interaksi antara pemilik dan karyawan di UMKM Sekka Shoes n Care yang tidak dapat digambarkan hanya melalui angka statistik.

Menurut Sugiyono (2022:509), penelitian kualitatif merupakan payungnya semua jenis metode penelitian yang digunakan untuk meneliti kehidupan social yang natural/alamiah. Dalam penelitian ini, informasi yang diperoleh dianalisis secara kualitatif (non kuantitatif). Informasi dapat berupa transkrip hasil wawancara, catatan lapangan, dokumen atau bahan-bahan yang bersifat visual seperti foto, video, bahan dari internet, dan dokumen-dokumen lain tentang kehidupan manusia secara individual atau kelompok.

Sementara Menurut Sugiyono (2022:111), pendekatan deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap nilai variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri).

Pendekatan kualitatif sangat tepat digunakan untuk mengkaji fenomena sosial yang bersifat kontekstual dan kompleks, seperti hubungan kepemimpinan dan perilaku kerja yang tidak dapat diukur hanya melalui data kuantitatif. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat menggali pengalaman, persepsi, serta makna yang dirasakan karyawan terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan pemilik usaha (Moleong 2017).

Fokus Penelitian

Fokus dalam penelitian ini adalah perilaku kepemimpinan yang merujuk pada teori Path-Goal, yang mencakup tiga indikator utama: gaya direktif (pemberian instruksi), gaya suportif (dukungan emosional), dan gaya partisipatif (pelibatan dalam keputusan). Variabel terikat yang diteliti adalah kinerja karyawan yang meliputi kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam operasional perawatan sepatu.

Lokasi dan Informan Penelitian

Penelitian dilaksanakan di UMKM Sekka Shoes n Care, Jl. Permana Utara No.126, Citeureup, Kec. Cimahi Utara, Kota Cimahi, Jawa Barat 40512. Penentuan informan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu memilih informan yang dianggap paling mengetahui masalah yang diteliti. Informan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Pemilik/Manajer Sekka Shoes n Care (sebagai informan kunci/pemberi gaya kepemimpinan).
2. Karyawan bagian teknis/operasional (sebagai informan utama/penerima dampak gaya kepemimpinan).

Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui tiga cara (triangulasi metode):

1. **Wawancara** digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti telah memiliki gambaran yang jelas mengenai informasi yang ingin diperoleh (Sugiyono, 2024). Teknik ini dilakukan melalui proses tanya jawab secara langsung dengan responden terkait permasalahan penelitian. Penggunaan wawancara memungkinkan peneliti berinteraksi secara langsung dengan responden sehingga data yang diperoleh menjadi lebih mendalam, jelas, dan dapat melengkapi informasi yang diperoleh dari teknik pengumpulan data lainnya.
2. **Observasi** sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain (Sugiyono, 2024). Observasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, peneliti melakukan pengamatan langsung di lokasi usaha untuk melihat interaksi nyata antara atasan dan bawahan serta bagaimana kinerja harian karyawan di lapangan.
3. **Dokumentasi:** Teknik dokumentasi digunakan sebagai salah satu metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara mengumpulkan, mempelajari, dan mencatat berbagai dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian. Menurut Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan mempelajari dokumen yang telah tersedia, seperti catatan tertulis, arsip, laporan, dan dokumen resmi yang relevan dengan penelitian (Sugiyono, 2019)

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus hingga tuntas. Teknik analisis data mengikuti model Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2014) yang terdiri dari:

1. **Reduksi Data:** Merangkum, memilih hal-hal pokok, dan memfokuskan pada data hasil wawancara yang relevan dengan gaya kepemimpinan dan kinerja.
2. **Penyajian Data (Data Display):** Menyajikan data dalam bentuk teks naratif dan matriks untuk mempermudah pemahaman pola hubungan antar variabel.
3. **Penarikan Kesimpulan:** Melakukan verifikasi terhadap temuan di lapangan untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Sekka Shoes n Care merupakan UMKM yang bergerak di bidang jasa perawatan sepatu. Berdasarkan hasil observasi, usaha ini memiliki alur kerja yang spesifik, mulai dari penerimaan pesanan oleh Admin, penjemputan oleh Kurir, hingga proses inti oleh Teknisi. Struktur organisasi yang ramping memungkinkan interaksi langsung yang intens antara pemilik dan karyawan.

Implementasi Gaya Kepemimpinan Path-Goal di Sekka Shoes n Care

Penelitian ini menemukan bahwa pemilik Sekka Shoes n Care menerapkan kombinasi tiga gaya kepemimpinan secara situasional:

- **Gaya Kepemimpinan Direktif (Instruksi):** Gaya ini diterapkan secara kuat pada aspek teknis material sulit seperti *suede* dan *leather*. Pemilik tidak hanya memberi instruksi lisan, tetapi juga

demonstrasi langsung. Hal ini diakui oleh Teknisi 2 yang merasa terbantu karena instruksi disertai contoh nyata. diterapkan terutama pada pekerjaan teknis yang memiliki tingkat risiko tinggi, seperti penanganan sepatu berbahan suede dan leather. Pemilik memberikan instruksi yang jelas, detail, dan sering kali disertai demonstrasi langsung. Pendekatan ini bertujuan untuk meminimalkan kesalahan teknis dan menjaga standar kualitas hasil kerja. Temuan ini sejalan dengan teori Path-Goal yang menekankan pentingnya kejelasan prosedur dalam mengurangi ketidakpastian tugas bagi karyawan.

- **Gaya Kepemimpinan Suportif (Dukungan):** Pemilik menunjukkan dukungan emosional yang tinggi, terutama saat terjadi kesalahan operasional. Alih-alih memberikan sanksi keras, pemilik mengutamakan diskusi "empat mata" dan evaluasi belajar. Admin dan Kurir juga merasakan dukungan ini melalui sikap pemilik yang memaklumi kendala di luar kontrol seperti cuaca atau penumpukan pesanan. tercermin melalui sikap empati dan perhatian pemilik terhadap kondisi kerja serta permasalahan karyawan. Ketika terjadi kesalahan operasional, pemilik lebih mengedepankan pendekatan evaluatif dan pembelajaran daripada pemberian sanksi. Selain itu, dukungan emosional juga ditunjukkan melalui pemakluman terhadap kendala lapangan, seperti keterlambatan akibat cuaca atau lonjakan pesanan. Pendekatan ini menciptakan iklim kerja yang kondusif dan meningkatkan kenyamanan psikologis karyawan.
- **Gaya Kepemimpinan Partisipatif (Pelibatan):** Pemilik sangat terbuka terhadap inovasi dari bawah. Hal ini dibuktikan dengan adanya teknik *brushing* dan penggunaan cairan baru yang berasal dari saran teknisi. Admin juga dilibatkan dalam memperbaiki sistem antrean dan estimasi waktu ke pelanggan. diwujudkan melalui keterbukaan pemilik dalam menerima saran dan ide dari karyawan, baik terkait teknik pengerjaan maupun pengelolaan operasional. Beberapa inovasi teknis dan perbaikan sistem kerja di Sekka Shoes n Care berasal dari masukan karyawan yang kemudian diimplementasikan oleh pemilik. Hal ini menunjukkan adanya pelibatan aktif karyawan dalam proses pengambilan keputusan, yang berdampak pada meningkatnya rasa memiliki terhadap usaha.

Analisis Kinerja Karyawan Sekka Shoes n Care

Kinerja karyawan di Sekka Shoes n Care tidak hanya diukur dari kuantitas, tetapi lebih pada kualitas dan tanggung jawab.

- **Kualitas dan Ketelitian:** Motivasi utama karyawan (terutama teknisi) adalah menjaga kepercayaan pemilik dan reputasi usaha. hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi utama karyawan, khususnya teknisi, adalah menjaga kepercayaan pemilik serta mempertahankan reputasi usaha. Kesadaran akan risiko kerusakan sepatu pelanggan mendorong karyawan untuk bekerja secara hati-hati dan mengikuti standar pengerjaan yang telah ditetapkan. Rasa tanggung jawab tersebut terbentuk melalui arahan yang jelas serta hubungan kerja yang dilandasi kepercayaan antara pemilik dan karyawan.
- **Ketepatan Waktu:** Meskipun terdapat SOP waktu, pemilik memberikan fleksibilitas demi menjaga kualitas pengerjaan material sensitif, sehingga karyawan tidak merasa tertekan secara berlebihan. terutama pada sepatu dengan material sensitif seperti suede dan leather. Fleksibilitas ini bertujuan untuk menjaga kualitas hasil kerja tanpa memberikan tekanan berlebihan kepada karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal tanpa

mengorbankan kualitas demi mengejar target waktu semata.

Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Temuan di lapangan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pemilik secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Pendekatan direktif yang detail memberikan kepastian prosedur (kejelasan peran), sehingga meminimalisir kesalahan teknis. Sementara itu, gaya suportif dan partisipatif membangun rasa memiliki (sense of belonging) dan tanggung jawab yang besar.

Berbeda dengan beberapa penelitian kuantitatif yang seringkali menonjolkan satu gaya dominan, di Sekka Shoes n Care, **fleksibilitas pemimpin** dalam beralih antar gaya (sesuai kondisi sepatu atau beban kerja) adalah kunci utama terjaganya kualitas layanan. Dukungan moril seperti "traktir makan/minum" dan perhatian pada masalah pribadi terbukti efektif menjaga loyalitas dan semangat kerja saat kondisi *overload*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan utama sebagai berikut:

1. **Implementasi Gaya Kepemimpinan:** Pemilik Sekka Shoes n Care telah menerapkan teori kepemimpinan *Path-Goal* secara efektif melalui tiga gaya utama. Gaya **direktif** diterapkan melalui instruksi detail dan demonstrasi langsung untuk menjaga standar kualitas material sulit. Gaya **suportif** diwujudkan melalui empati terhadap kesalahan karyawan dan perhatian pada kesejahteraan personal. Gaya **partisipatif** terlihat dari keterbukaan pemimpin terhadap inovasi teknik dan alat kerja yang diusulkan oleh karyawan.
2. **Dampak terhadap Kinerja:** Kepemimpinan yang fleksibel terbukti meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Instruksi yang jelas (direktif) menurunkan tingkat keraguan teknis dalam bekerja, sementara dukungan emosional (suportif) meningkatkan rasa tanggung jawab dan loyalitas karyawan terhadap nama baik usaha.
3. **Kesesuaian dengan Teori:** Berbeda dengan penelitian kuantitatif pada umumnya, dalam konteks UMKM ini, keberhasilan kepemimpinan tidak bergantung pada satu gaya dominan, melainkan pada kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan gaya komunikasinya dengan latar belakang peran karyawan (Admin, Kurir, dan Teknisi) serta kompleksitas tugas yang dihadapi.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan bagi pemilik usaha dan peneliti selanjutnya:

1. **Bagi Pemilik Sekka Shoes n Care:** Disarankan untuk mulai mendokumentasikan instruksi-instruksi teknis (gaya direktif) ke dalam bentuk SOP tertulis yang lebih sistematis. Hal ini penting untuk menjaga konsistensi kualitas seiring dengan potensi bertambahnya jumlah karyawan baru di masa depan.
2. **Bagi Karyawan:** Terus mempertahankan budaya komunikasi dua arah (partisipatif) yang sudah berjalan baik, karena terbukti mampu melahirkan inovasi teknis yang meningkatkan efisiensi kerja.

Bagi Peneliti Selanjutnya: Mengingat penelitian ini bersifat kualitatif pada satu objek, peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan studi komparatif pada UMKM sejenis dengan struktur organisasi yang lebih

besar atau menggunakan metode *Mixed Methods* untuk mengukur secara numerik efektivitas gaya kepemimpinan tertentu terhadap

DAFTAR PUSTAKA

- House, R. J. (1971). A Path Goal Theory of Leader Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 321–339.
- Khairizah, A., Musadieg, M., & Handayani, S. R. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pelaksana PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 22(1).
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia (kuantitatif, kualitatif, dan Studi Kasus)*
- Sugiyono. (2024). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. RajaGrafindo Persada.
- Sekka Shoes n Care. (2024). *Hasil Wawancara Mendalam dengan Pemilik dan Karyawan mengenai Implementasi Gaya Kepemimpinan dan Kinerja*.