



## **Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja di Roti Yu Bandung**

**Adinda Salma Safira<sup>1\*</sup>**

Universitas Muhammadiyah Bandung

E-mail: adindaslm04@gmail.com

**Cahya Cahya<sup>2</sup>**

Universitas Muhammadiyah Bandung

E-mail: Cahyacahya164@gmail.com

**Mustahgiridho Maulaya<sup>3</sup>**

Universitas Muhammadiyah Bandung

E-mail: mustahgiridhom@gmail.com

**Silmi Assani Rahman Surya<sup>4</sup>**

Universitas Muhammadiyah Bandung

E-mail: silmiassani04@gmail.com

**Taraska Putri Salsabilla<sup>5</sup>**

Universitas Muhammadiyah Bandung

E-mail: taraskasalsabilla@gmail.com

*Submitted : 13-01-2025    Reviewed: 02-02-2025    Accepted : 17-02-2025    Published : 20-03-2025*

### **Abstrak**

Penelitian ini mengkaji hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi karyawan, dan kinerja di Roti Yu Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan gaya kepemimpinan spesifik yang digunakan oleh Roti Yu, mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, dan menilai dampak faktor-faktor tersebut terhadap kinerja secara keseluruhan. Pendekatan penelitian kualitatif diadopsi, yang melibatkan wawancara mendalam dengan pendiri dan karyawan. Temuan menunjukkan bahwa Roti Yu terutama mengadopsi gaya kepemimpinan demokratis, menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan keterlibatan karyawan. Gaya ini, dikombinasikan dengan fokus pada pengembangan karyawan dan budaya seperti keluarga, telah berkontribusi pada peningkatan motivasi karyawan dan kinerja secara keseluruhan. Namun, tantangan seperti keseimbangan kehidupan kerja dan kebutuhan akan sistem evaluasi kinerja yang lebih formal juga diidentifikasi. Studi ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang demokratis, ditambah dengan lingkungan kerja yang mendukung, dapat secara signifikan meningkatkan motivasi karyawan. Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa perusahaan dengan struktur kepemimpinan serupa dapat mempertimbangkan penerapan gaya kepemimpinan demokratis untuk meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan; Kinerja Karyawan; Motivasi; Roti Yu

### **Abstract**

*This research examines the relationship between leadership style, employee motivation, and performance at Roti Yu Bandung. This research aims to determine the specific leadership style used by Roti Yu, identify the factors influencing employee motivation, and assess the impact of these factors on overall performance. A qualitative research approach was adopted, involving in-depth interviews with the founder and employees. The findings indicate that Roti Yu primarily adopts a democratic leadership style, fostering a positive work environment and employee engagement. This style, combined with a focus on employee development and a family-like culture, has*



*contributed to increased employee motivation and overall performance. However, challenges such as work-life balance and the need for a more formal performance evaluation system were also identified. This study concludes that a democratic leadership style, combined with a supportive work environment, can significantly enhance employee motivation. The implication of this research is that companies with similar leadership structures may consider implementing a democratic leadership style to enhance employee engagement and productivity.*

**Keywords:** Leadership Style; Employee Performance; Motivation; Roti Yu

## **Pendahuluan**

Dalam dunia bisnis, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Salah satu faktor kunci dalam pengelolaan SDM adalah gaya kepemimpinan, yang tidak hanya mempengaruhi produktivitas, tetapi juga motivasi kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan semangat kerja, dan memperkuat keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang tepat dapat menurunkan motivasi dan kinerja individu maupun tim.

Menurut (Fitri, dkk., 2023) gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendukung inovasi, dan memberikan pengakuan atas kontribusi karyawan. Kepemimpinan transformasional, misalnya, dinilai mampu memberikan motivasi intrinsik dengan menanamkan visi yang jelas, membangun komunikasi dua arah, dan memberikan penghargaan secara personal kepada anggota tim. Pada penelitian lain, (Sukadarma, 2022) menemukan bahwa motivasi kerja karyawan cenderung meningkat dalam organisasi yang menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif. Gaya ini memungkinkan karyawan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan, sehingga menciptakan rasa memiliki dan meningkatkan semangat kerja.

Roti yu, sebagai salah satu perusahaan roti di Indonesia, menghadapi tantangan dalam mengelola SDM untuk mempertahankan kualitas produk dan daya saing di pasar. Sebagai perusahaan yang terus berkembang, memahami hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja menjadi penting untuk memastikan tercapainya target bisnis secara berkelanjutan. Penelitian oleh (Yuliani & Suryati, 2021) juga menegaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga mengurangi tingkat turnover karyawan, yang menjadi salah satu indikator stabilitas organisasi

Dengan adanya pengelolaan SDM, anggota yang ada pada organisasi dapat dengan mudah mengatasi masalah-masalah yang ada dan cepat dalam beradaptasi akan perubahan baik internal maupun eksternal. Selain itu, tanpa adanya pengelolaan SDM tentu akan membuat anggota sulit untuk mengembangkan kemampuan serta prestasi-prestasi kerja yang dimilikinya. (Susan, 2019). Perencanaan SDM juga dirancang secara signifikan agar organisasi dapat jaminan akan ketersediaan anggota yang tepat di posisi yang tepat dan waktu yang tepat. Oleh karena itu, agar kemajuan organisasi dapat tercapai, perencanaan dan pengelolaan SDM harus dilakukan secara optimal (Noer dkk., 2017).

SDM tentu memiliki peran penting dalam memajukan organisasinya berdasarkan visi misi yang telah ditetapkan. Suksesnya suatu organisasi tidak akan pernah luput dari peran kinerja SDM itu sendiri dengan kualitas optimal yang diberikannya. SDM yang memiliki



kualitas dan kuantitas optimal pastinya diharapkan dapat membantu perusahaan mencapai keunggulan yang kompetitif (Budiasa, 2021).

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang individu untuk mempengaruhi orang-orang di sekitarnya, baik di dalam maupun diluar organisasi, supaya dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan (Rizaldi, 2017). Karakteristik seorang pemimpin memiliki pribadi yang berbeda menyebabkan gaya kepemimpinan yang berbeda untuk setiap eksekutif (Sukri, 2018). Setiap pemimpin memiliki sifat, watak, dan karakter yang unik yang dipengaruhi oleh faktor bawaan dan lingkungan tempat mereka tumbuh dan berkembang.

Gaya kepemimpinan memiliki beberapa jenis yaitu gaya kepemimpinan berwibawa (*authoritative style*) gaya kepemimpinan ini dapat menginspirasi orang lain untuk mencapai visi yang ditetapkan. Gaya kepemimpinan partisipatif (*democratic style*) yaitu pemimpin membangun rasa saling menghormati dan tanggung jawab dengan mendengarkan pendapat orang lain. Gaya kepemimpinan pacesetting (*pacesetting style*) yaitu pemimpin yang ambisius menuntut keberhasilan dan kesempurnaan dalam tugas yang diberikan kepada bawahannya. Gaya kepemimpinan memaksa (*coercive style*) yaitu pemimpin menekankan agar perintahnya segera dilaksanakan. Gaya kepemimpinan pembinaan (*coaching style*) yaitu pemimpin berperan sebagai pembimbing bagi bawahan.

Kepemimpinan positif mengacu pada jenis kepemimpinan dimana pemimpin terlibat dalam pemikiran positif untuk menciptakan lingkungan yang penuh dengan pemahaman, empati, dan kasih sayang. Pemimpin menentukan kebijakan dan perencanaan untuk bawahannya, membuat keputusan sendiri, dan mengharapkan tanggung jawab penuh. Bawahan diharapkan mematuhi dan mengikuti perintah pemimpin, sehingga pemimpin menentukan aktivitas yang dilakukan oleh bawahannya.

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek terpenting dalam manajemen SDM yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat digolongkan menjadi dua tipe utama, yakni motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik muncul dari dalam diri karyawan itu sendiri, misalnya rasa puas terhadap pencapaian pekerjaan, sementara motivasi ekstrinsik dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti gaji, tunjangan, dan penghargaan.

Motivasi kerja karyawan memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi mencakup gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, pengakuan, dan kompensasi. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, sementara motivasi rendah berisiko mengurangi kualitas kerja serta meningkatkan tingkat turnover (Wijayanto, dkk., 2021).

Di sektor makanan, yang sering kali sangat kompetitif dan berubah dengan cepat, mempertahankan karyawan yang memiliki motivasi tinggi sangatlah penting. Motivasi kerja karyawan mempengaruhi kemampuan mereka untuk bertahan dalam pekerjaan, meningkatkan efisiensi, dan berinovasi untuk memenuhi kebutuhan konsumen. Sebagai perusahaan makanan terkemuka di Indonesia, Roti Yu menghadapi tantangan dalam menjaga kualitas dan daya saing produk.

Penelitian tentang hubungan gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja relevan untuk memastikan SDM yang termotivasi, sehingga perusahaan dapat terus berinovasi dan bersaing di pasar industri makanan (Bahri, dkk., 2018; Wijayanto, dkk., 2021). Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, Roti Yu perlu terus berinovasi, baik dalam produk maupun dalam cara mereka mengelola SDM. Oleh karena itu, penting untuk memahami pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya akan



mempengaruhi kinerja tim dan daya saing perusahaan dalam industri makanan. Penelitian yang dilakukan oleh (Bahri dkk., 2018) mengungkapkan bahwa perusahaan yang menerapkan gaya kepemimpinan yang memberdayakan dan motivasional lebih berhasil dalam mempertahankan karyawan mereka dan meraih keuntungan kompetitif.

Manajemen talenta adalah sebagai proses mengidentifikasi, mengembangkan, merekrut, mempertahankan, dan menyebarkan orang-orang bertalenta serta proses yang dilakukan oleh perusahaan/ organisasi untuk memenuhi dan mengantisipasi kebutuhan perusahaan akan Sumber Daya Manusia (SDM). Nisa dkk., (2016) mengemukakan kesimpulan bahwa manajemen talenta adalah serangkaian inisiatif yang dilakukan perusahaan melalui proses mengidentifikasi, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang bertalenta untuk menyelaraskan karyawan yang tepat dengan pekerjaan dan waktu yang tepat berdasarkan tujuan strategis perusahaan dan prioritas kegiatan perusahaan dengan mengoptimalkan kinerja karyawan bertalenta sehingga tercipta keunggulan bisnis dan tercapainya visi perusahaan.

Manfaat gaya kepemimpinan terhadap perusahaan yaitu dapat membentuk budaya kerja yang sehat, membentuk nilai dan tujuan dengan baik, memotivasi anggota tim untuk bertumbuh. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan, memperbaiki proses bisnis, dan meningkatkan keseluruhan performansi perusahaan. Strategi kepemimpinan yang baik sangat penting untuk mencapai kesuksesan dalam perusahaan. Beberapa strategi yang dapat diterapkan oleh pemimpin untuk meningkatkan efektivitas yaitu komunikasi yang efektif, pemahaman terhadap anggota tim, fleksibilitas dalam gaya kepemimpinan, dan dapat mengatasi konflik dengan bijak. Hal ini dapat membantu perusahaan Roti Yu dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih baik.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah apa yang dilakukan pemimpin. Kepemimpinan merupakan proses memimpin sebuah kelompok dan mempengaruhi kelompok itu dalam mencapai tujuannya (Robbins & Coulter, 2010). Menurut Bass dan Avolio dalam (Suwatno & Priansa, 2014) Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang harus mampu untuk mengubah sebuah ide menjadi realita atau mengubah sebuah konsep menjadi tindakan nyata. Definisi paling sederhana memaknai tentang kepemimpinan adalah bagaimana menjadi seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi bawahan demi tercapainya suatu tujuan (Nurhalim, dkk., 2023).

Pengaruh sebagai inti dari kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mengubah sikap, perilaku orang atau kelompok dengan cara-cara yang spesifik. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya cukup memiliki kekuasaan, tetapi perlu pula mengkaji proses-proses mempengaruhi yang timbal balik yang terjadi antara pemimpin dengan yang dipimpin. Lebih lanjut, pengaruh adalah daya yang timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang (Nurhalim, dkk., 2023).

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Kumala & Agustina, 2018). Tiga pola dasar kepemimpinan menurut (Rivai & Mulyadi, 2011) yaitu:

1. Gaya kepemimpinan yang berpola pada Kepentingan pelaksanaan tugas.



2. Gaya kepemimpinan yang berpola pada pelaksanaan hubungan kerja sama.
3. Gaya kepemimpinan yang berpola pada Kepentingan hasil yang dicapai.

Berdasarkan tiga pola dasar tersebut terbentuk perilaku kepemimpinan yang berwujud pada kategori kepemimpinan yang terdiri dari tiga tipe pokok kepemimpinan, yaitu:

a. Tipe kepemimpinan Otoriter

Tipe kepemimpinan ini menerapkan kekuasaan di Tangan satu orang. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Kedudukan dan tugas anak buah semata-mata hanya sebagai pelaksana keputusan, perintah, dan bahkan kehendak pimpinan. Pimpinan Memandang Dirinya lebih dalam segala hal, dibandingkan dengan bawahannya. Kemampuan bawahan selalu dipandang rendah sehingga dianggap tidak mampu sesuatu tanpa diperintah.

b. Tipe kepemimpinan kendali bebas

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing baik secara perorangan maupun kelompok-kelompok kecil. Pemimpin hanya memfungsikan dirinya sebagai penasihat.

c. Tipe Kepemimpinan Demokratis

Tipe kepemimpinan ini merupakan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Pemimpin memandang dan menetapkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya, seperti dirinya juga kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreativitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe pemimpin ini selalu berusaha untuk memanfaatkan setiap orang yang dipimpin. Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kepemimpinan tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing.

### **Motivasi Pekerja**

Motivasi dalam pandangan A.W Bernard adalah fenomena yang dilibatkan dalam perangsangan tindakan ke arah tujuan tertentu yang sebelumnya kecil atau tidak ada gerakan ke arah tujuan-tujuan tertentu. Motivasi merupakan usaha untuk memperbesar atau mengadakan gerakan untuk mencapai tujuan tertentu (Prawira, 2014). Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Dalam berbagai penelitian motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Mangkunegara, 2017).

Teori X dan Teori Y juga dikenal dengan Teori Motivasi Douglas McGregor. Teori ini dikembangkan oleh Douglas McGregor pada tahun 1960, dan telah digunakan dalam manajemen sumber daya manusia, perilaku organisasi, komunikasi organisasi dan pengembangan organisasi. Teori ini mengemukakan strategi kepemimpinan efektif dengan menggunakan konsep manajemen partisipasi. Teori ini populer dengan nama teori X dan teori Y karena dalam konsepnya menggunakan dua asumsi yang didasarkan pada sifat dasar manusia (McGregor, 2006).



Teori X terkait dengan asumsi traditional management, yaitu pemimpin lebih menyukai gaya otoriter dalam kepemimpinannya, sementara karyawan pada tipe ini adalah karyawan yang selalu menunggu perintah pimpinan dalam bekerja. Teori X cenderung banyak memiliki asumsi negatif yaitu:

1. Para pekerja akan menghindar dari tanggung jawabnya karena ada kecenderungan tidak menyukai pekerjaannya.
2. Para pekerja harus selalu diawasi dan diberikan peringatan akan adanya sanksi.
3. Para pekerja diasumsikan sebagai seorang yang oportunistis yang akan mengutamakan kepentingan dan kesenangan pribadi.

Manajer yang de mempercayai asumsi ini, akan mendesain sebuah sistem untuk mengawasi karyawan dengan ketat. Manajer memiliki pandangan bahwa pengawasan dari luar merupakan cara terbaik untuk memperlakukan karyawan yang tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Teori Y terkait dengan asumsi modern management, yaitu pemimpin lebih menyukai gaya demokratik dalam kepemimpinannya, sedangkan karyawan tipe ini adalah karyawan yang memiliki kesadaran akan tanggung jawab pekerjaannya, sehingga mereka akan bekerja tanpa menunggu perintah dan tanpa perlu pengawasan yang ketat. Teori Y cenderung banyak memiliki asumsi positif yaitu: Karyawan akan bekerja secara alami, mampu menentukan waktu untuk bekerja, dan waktu untuk bersantai.

1. Karyawan memiliki sikap bertanggung jawab
2. Karyawan mampu membuat keputusan yang inovatif.

Manajer dalam asumsi ini berpandangan bahwa karyawan tidak harus diawasi secara ketat dari atasannya.

## **Metode**

Beberapa metode penelitian kualitatif yang sering digunakan dalam penelitian ini antara lain. Wawancara mendalam melalui wawancara, peneliti dapat menggali pemahaman yang lebih mendalam tentang pengalaman, persepsi, dan motivasi individu terkait gaya kepemimpinan yang mereka alami. Observasi partisipatif Peneliti dapat terlibat langsung dalam lingkungan kerja untuk mengamati secara langsung interaksi antara pemimpin dan anggota tim, serta dinamika yang mempengaruhi motivasi kerja.

Beberapa metode penelitian deskriptif yang umum digunakan dalam penelitian ini antara lain: Survey dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang diberikan kepada responden (karyawan) untuk mengukur persepsi mereka tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Observasi, pengamatan langsung terhadap perilaku pemimpin dan karyawan untuk melihat bagaimana gaya kepemimpinan diterapkan dan bagaimana pengaruhnya terhadap motivasi kerja. Wawancara, pembicaraan mendalam dengan pemimpin dan karyawan untuk menggali informasi lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

Fokus penelitian tentang gaya kepemimpinan bisa sangat beragam, tergantung pada tujuan dan konteksnya. Tujuannya yaitu :1) Mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan roti yu dalam memotivasi pekerja? 2) Mengetahui faktor yang menjadi penghambat dan pendukung dalam meningkatkan hasil kinerja pekerja pada perusahaan roti yu. 3) Mengetahui terjadi peningkatan produktivitas pada pekerja dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan roti yu



Instrumen penelitian pada gaya kepemimpinan dirancang untuk mengukur dan mengevaluasi karakteristik, perilaku, atau metode yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memimpin suatu kelompok atau organisasi. Menggunakan metode wawancara. Wawancara ini digunakan untuk menggali informasi tentang bagaimana seorang pemimpin membuat keputusan, menyelesaikan konflik, dan memotivasi bawahan.

Informasi penelitian ini yaitu kepada salah satu karyawan yang ada pada PT tersebut dan mewawancarai bagaimana gaya kepemimpinan yang ada pada PT tersebut. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang digunakan untuk memahami fenomena secara mendalam berdasarkan perspektif dan pengalaman partisipan. Dalam konteks penelitian gaya kepemimpinan, berikut adalah penjelasan berbagai metode yang dapat digunakan: Penelitian Deskriptif memiliki tujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan fenomena gaya kepemimpinan. Menggunakan metode survei dengan kuesioner atau observasi langsung. Penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Bandung yang dilakukan wawancara pada salah satu owner di PT Roti YU.

Sumber data yang diperlukan untuk penelitian. Sumber data yang diperlukan dalam penelitian dibagi dalam dua jenis, yaitu sebagai berikut: 1) Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber aslinya untuk tujuan penelitian yang spesifik. Data ini belum pernah dipublikasikan sebelumnya dan diambil langsung dari responden atau objek penelitian melalui metode pengumpulan data yang telah direncanakan. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugioyo, 2012). Penelitian ini menggunakan data primer karena peneliti mengumpulkan sendiri data-data yang dibutuhkan yang bersumber langsung dari objek pertama yang akan diteliti. Dalam penelitian ini data primer yang diambil langsung dari pekerja pada perusahaan roti yu. 2) Data Sekunder. Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan, diolah, dan dipublikasikan oleh pihak lain sebelum digunakan oleh peneliti. Data ini tidak diambil langsung dari sumber aslinya oleh peneliti saat itu, tetapi didapatkan dari sumber yang sudah ada. Sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data (Sugiyono, 2012) Penelitian ini menggunakan data sekunder, karena peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah oleh pihak lain, yaitu informasi mengenai data-data terkait dengan Speedtuner, berbagai literatur, situs internet, buku-buku dan catatan yang berkaitan erat dengan masalah yang sedang diteliti

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. teknik yang akan digunakan yaitu observasi partisipatif, wawancara mendalam (Interview), diskusi dengan kelompok dan wawancara terhadap salah satu karyawan yang ada di PT roti yu. Analisis data merupakan langkah yang terpenting dalam suatu penelitian. Data yang diperoleh akan dianalisis pada tahap ini sehingga dapat ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis model Miles and Hubbarman. 1) Reduksi data (Data Reduction). Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal yang penting. Data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah penulis untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya. 2) Penyajian data (Data display). Langkah selanjutnya setelah data direduksi adalah data display atau menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data biasa dilakukan dengan bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori dan sejenisnya, tetapi yang paling sering digunakan adalah teks yang bersifat naratif. Simpulan/Verifikasi (Conclusion drawing/verification). 3) Langkah yang terakhir dilakukan dalam analisis data kualitatif adalah



penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang akan dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah apabila tidak ditemukan bukti yang kuat yang mendukung dalam tahap pengumpulan data berikutnya. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang belum pernah ada sebelumnya. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya kurang jelas sehingga menjadi jelas setelah diteliti

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh perusahaan roti yu dalam memotivasi pekerja**

Roti Yu adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang agroindustri yang memproduksi berbagai macam roti dari tepung hanjeli. Produk Roti Yu memiliki ciri khas yang unik yaitu bahan baku yang digunakan berasal dari tepung hanjeli yang berpotensi tinggi dan penggunaan hanjeli pada roti membuat kandungan gluten pada roti rendah serta mengandung asam amino serta serat yang tinggi (Latifah, 2022).

Roti Yu adalah merek roti lokal yang cukup populer, terutama di wilayah Bandung dan sekitarnya. Roti Yu pelaku usaha UMKM yang telah berhasil memproduksi produk roti berbahan tepung local (beras hanjeli) disertai dengan campuran Sebagian tepung yang biasa dibuat untuk campuran roti. Roti yu berhasil dikembangkan dan dipasarkan oleh Pak Saepul Adnan sebagai founder dari Roti Yu ini.

Setelah melakukan wawancara dengan pak Saepul Adnan sebagai founder dari Roti Yu, Menurutnya pemimpin gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi motivasi pekerja yaitu tipe demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya seorang pemimpin yang partisipatif, yang seorang pemimpin itu menyadari bahwa tugasnya adalah mengkoordinasi pekerjaan dan tugas dari semua anggotanya, dengan menekankan rasa tanggung jawab dan kerjasama yang baik kepada setiap anggota (Irdyanti, 2021). Pemimpin perusahaan selalu berusaha turun tangan langsung dan mencontohkan terlebih dahulu sebelum para karyawan melakukannya.

Pemimpin termasuk orang yang tidak mau menyuruh, tetapi pemimpin lebih ingin mencontohkan terlebih dahulu sebelum dicontoh. Gaya kepemimpinan demokratis dilakukan dengan memberikan kesempatan luas bagi anggota perusahaan untuk dapat berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang sesuai dengan posisi dan wewenang dari masing-masing anggota. Gaya kepemimpinan ini akan menciptakan lingkungan kerja yang positif yang saling menghormati dan mendukung antara atasan dan bawahan.

Menurut founder, peran kepemimpinan dalam pengembangan SDM pekerja itu harus memanusiakan manusia. Pendekatan ini menandakan bahwa karyawan tidak hanya dilihat sebagai aset perusahaan, tetapi juga sebagai individu yang memiliki kebutuhan, perasaan, dan potensi yang unik. Perlunya saling menghargai dan menyesuaikan jika karyawannya sakit atau izin jangan dipersulit. Memberikan fleksibilitas dalam bekerja, seperti opsi bekerja dari rumah atau pengaturan waktu kerja yang fleksibel, terutama dalam situasi yang membutuhkan penyesuaian.

Peningkatan skill para karyawan harus dilakukan dengan menyediakan program pelatihan yang relevan dan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Urgensi memperluas dan membagikan selalu ilmu untuk melihat perkembangan selama bekerja, kemudian setelah itu dapat melakukan evaluasi jika dilihat masih ada yang



kurang. Evaluasi ini akan melahirkan kebersamaan dalam pengembangan rencana aksi untuk meningkatkan kualitas perusahaan dan kinerja di masa depan.

Hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja pekerja sangat erat ketika memosisikan menjadi keluarga namun tetap ada aturan-aturan yang harus ditaati. Konsep ini mengintegrasikan aspek emosional (kekeluargaan) dengan aspek rasional (aturan) dalam dunia kerja. Hal itu lebih nyaman untuk dijalani menurut pemimpin daripada harus menganggap bos dengan karyawan. Pada perusahaan Roti Yu ini diperbolehkan untuk saling bercerita jika memiliki suatu masalah. Komunikasi yang terbuka akan membangun saluran komunikasi yang terbuka di mana setiap karyawan merasa nyaman untuk berbagi ide, pendapat, atau masalah.

Dalam membangun prinsip kekeluargaan ini, perusahaan pernah melaksanakan kegiatan outbound bersama karyawan, membangun budaya kerja yang berorientasi pada keluarga tidak hanya sekadar menciptakan suasana yang menyenangkan, namun juga membawa dampak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Karyawan yang merasa menjadi bagian dari keluarga besar perusahaan akan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, lebih kreatif dalam memberikan ide-ide baru, dan cenderung lebih jarang absen. Selain itu, rasa dihargai dan didukung akan menumbuhkan rasa loyalitas yang kuat pada perusahaan. Hal ini pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas, inovasi, dan keberlangsungan perusahaan dalam jangka panjang.

Strategi kepemimpinan untuk mencapai kesuksesan dalam perusahaan yaitu pemimpin harus dapat mendengar seperti keluhan. Pemimpin dapat melakukan aturan-aturan yang ada, melakukan pengawasan, kemudian evaluasi. Perlunya manajemen yang baik untuk dapat mengetahui kesalahankesalahan sehingga dapat diperbaiki.

### **Faktor yang menjadi penghambat dan pendukung dalam meningkatkan hasil kinerja pekerja pada perusahaan roti yu**

Kinerja pekerja dalam sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang mendukung maupun menghambat. Dalam konteks Islami, peningkatan kinerja pekerja tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada nilai-nilai moral dan spiritual. Salah satu faktor yang dapat menghambat kinerja adalah ketika karyawan membawa masalah pribadi ke tempat kerja. Hal ini dapat mengganggu konsentrasi dan mengurangi produktivitas. Dalam ajaran Islam, seorang muslim diajarkan untuk bertawakal kepada Allah dan memohon petunjuk agar dapat menyelesaikan permasalahan tanpa mengorbankan tanggung jawab pekerjaannya. Selain itu, kurangnya komunikasi yang efektif antara pimpinan dan pekerja juga dapat menjadi penghambat. Islam mengajarkan pentingnya syura atau musyawarah untuk menyelesaikan persoalan bersama secara adil dan bijaksana.

Sebaliknya, faktor pendukung kinerja pekerja dapat berasal dari lingkungan internal maupun eksternal. Secara internal, lingkungan kerja yang Islami, seperti suasana yang menjunjung nilai-nilai kejujuran, saling menghormati, dan memberikan kesempatan untuk melaksanakan ibadah, dapat meningkatkan semangat dan kenyamanan karyawan. Kepemimpinan yang amanah juga menjadi faktor penting dalam mendukung kinerja. Pemimpin yang adil dan bertanggung jawab sesuai prinsip Islam dapat menjadi teladan yang baik bagi pekerja. Sementara itu, secara eksternal, dukungan dari keluarga dan kesadaran akan keberkahan rezeki menjadi motivasi penting bagi pekerja. Seorang muslim yang memahami



bahwa pekerjaannya adalah bagian dari ibadah akan lebih terdorong untuk bekerja dengan ikhlas dan penuh tanggung jawab.

Selain itu, evaluasi secara berkala juga diperlukan untuk meningkatkan kinerja pekerja. Dalam Islam, evaluasi tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada proses kerja yang sesuai dengan nilai-nilai Islami, seperti kejujuran, disiplin, dan kerja sama. Apabila terjadi kesalahan, pimpinan atau manajer diharapkan dapat mengingatkan pekerja dengan cara yang bijaksana, sesuai firman Allah dalam QS. An-Nahl (16:125): “Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pelajaran yang baik.” Dengan menerapkan pendekatan Islami ini, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan penuh keberkahan.

### **Mengetahui terjadi peningkatan produktivitas pada pekerja dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan roti yu**

Gaya kepemimpinan yang efektif memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas pekerja di sebuah perusahaan. Salah satu pendekatan yang diterapkan pada perusahaan roti yu adalah dengan menggunakan sistem kerja yang terstruktur melalui penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP). Dalam pendekatan ini, pimpinan tidak hanya memberikan instruksi secara langsung, tetapi memastikan bahwa pekerja memahami dan melaksanakan tugas sesuai dengan SOP yang telah disiapkan. Hal ini menciptakan suasana kerja yang terorganisasi, sehingga pekerja dapat menjalankan tanggung jawabnya secara mandiri dan efektif. Prinsip ini sejalan dengan ajaran Islam yang menekankan pentingnya perencanaan dan pengelolaan kerja yang baik. Rasulullah SAW bersabda, “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, ia menyempurnakan pekerjaannya.” (HR. Thabrani).

Dalam kepemimpinan Islami, pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pemberi perintah, tetapi juga sebagai pembimbing dan teladan yang mengarahkan pekerja menuju tujuan yang diharapkan. Dengan adanya SOP, proses kerja seperti penyimpanan bahan baku, produksi, hingga pengemasan dapat berjalan dengan tertib dan sesuai standar yang telah ditetapkan. Hal ini mencegah terjadinya kesalahan yang tidak perlu serta meningkatkan efisiensi kerja. Selain itu, pemimpin yang menerapkan SOP juga mencerminkan prinsip amanah dalam Islam, yaitu memastikan bahwa segala sesuatu telah direncanakan dengan matang demi keberhasilan bersama. Sebagaimana firman Allah dalam QS. Al-Baqarah (2:286), “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.” Dengan demikian, SOP membantu meringankan beban pekerja karena tugas telah terstruktur dengan jelas.

Pendekatan ini juga menciptakan suasana kerja yang adil dan penuh keberkahan. Kepemimpinan yang tidak hanya “menyuruh” tetapi memberikan panduan yang jelas sesuai dengan SOP mencerminkan nilai rahmatan lil alamin dalam Islam, yakni memberikan kemudahan bagi orang lain. Selain itu, penerapan SOP yang baik juga menjadi bentuk tanggung jawab perusahaan dalam menjaga kualitas produk dan kepuasan pelanggan. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan berbasis SOP yang Islami, perusahaan tidak hanya meningkatkan produktivitas pekerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, penuh nilai kebaikan, dan mendukung kesejahteraan bersama.



## **Kesimpulan**

Gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan oleh perusahaan Roti Yu terbukti mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Gaya kepemimpinan ini mengutamakan komunikasi yang terbuka, kerjasama, dan rasa tanggung jawab bersama, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan harmonis. Pendekatan kekeluargaan yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan menumbuhkan rasa saling menghargai dan mendukung, sehingga karyawan merasa lebih nyaman dan dihargai. Selain itu, pelaksanaan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang terstruktur memastikan setiap proses kerja berjalan efisien dan terorganisasi dengan baik, mendukung peningkatan kinerja dan kualitas produk.

Faktor pendukung lain, seperti pelatihan keterampilan, evaluasi berkala, serta budaya kerja yang berbasis nilai-nilai Islami, semakin memperkuat semangat kerja dan loyalitas karyawan. Sementara itu, faktor penghambat, seperti kurangnya komunikasi yang efektif dan masalah pribadi yang terbawa ke tempat kerja, dapat diminimalkan dengan pendekatan yang bijaksana dan solusi berbasis musyawarah.

Melalui implementasi gaya kepemimpinan yang humanis, perusahaan tidak hanya berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif tetapi juga membangun budaya kerja yang mendukung keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang. Pendekatan Islami yang menitikberatkan pada nilai-nilai kejujuran, tanggung jawab, dan kerja sama, membawa dampak positif terhadap kinerja karyawan serta kesejahteraan bersama. Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya cakupan sampel yang terbatas pada satu perusahaan, sehingga hasil penelitian ini mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasikan ke organisasi lain dengan struktur dan budaya kerja yang berbeda. Selain itu, metode penelitian kualitatif yang digunakan dapat memiliki subjektivitas dalam interpretasi data, yang bergantung pada pengalaman dan sudut pandang informan. Adapun saran dalam penelitian ini meliputi, Perusahaan dapat meningkatkan program pelatihan yang berkelanjutan untuk memperkuat keterampilan karyawan serta memperluas wawasan kerja mereka. Pemimpin diharapkan untuk terus mendorong komunikasi terbuka, baik antar karyawan maupun antara pemimpin dan karyawan, guna menciptakan solusi bersama atas berbagai kendala. Penelitian lanjutan yang mendalam tentang hubungan gaya kepemimpinan dengan berbagai aspek produktivitas, seperti inovasi dan loyalitas karyawan, dapat dilakukan untuk memperkaya strategi pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian dapat mengintegrasikan nilai-nilai Islami lebih jauh dalam manajemen kerja, seperti pengelolaan waktu yang baik untuk pelaksanaan ibadah, sehingga keseimbangan antara produktivitas dan spiritualitas dapat tercapai.

## **Daftar Pustaka**

- Bahri, A., & Silvianita, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Motivasi Kerja Karyawan Generasi Milenial (Studi di Mindshare Indonesia). *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(1).
- Budiasa. I. K (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. CV. Pena Persada.
- Fahmi, Irham. (2014). *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Fitri, N. A., Basri, H., & Andriyani, I. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Karyawan di PT. Bank Syariah Indonesia. *Jurnal Ekombis Review*, 11(2), 1087-1094.
- Irdayanti. (2021). *KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS (Studi pada Kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan Kota Makassar)*. Thesis, 6-16.



- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Jurnal Widya Cipta*, 2(1).
- Latifah, S. (2022). Analisis Pengaruh Social Media Marketing dan Electronic Word Of Mouth (E-Wom) Pada Instagram Terhadap Minat Beli Konsumen Menggunakan Metode AISAS (Studi Kasus Pada Instagram @Rotiyu.Id). *Thesis*, 3.
- Mangkunegara, P. A. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (8 ed.). Bandung: PT Refika Aditama.
- McGregor, D. (2006). *The Human Side of Enterprise*. The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Nisa, R. C., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 39(2), 141–148.
- Noer, S.W. P., Trang, I., Uhing, Y. (2017). Pengaruh perencanaan sdm, rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada pt.pln (persero) wilayah suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 5(2). 2303-1174.
- Nurhalim, Saputra, M. Z., Ningsih, N. S., Amirullah, Musli, & Jamrizal. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2).
- Prawira, P. A. (2014). *Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (3 ed.). Jakarta Utara: Rajawali Pers.
- Rizaldi, A. (2017). Peningkatan Motivasi Kerja Melalui Gaya Kepemimpinan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 11 (2), 151-170.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen Jilid 1* (10 ed.). (B. Sabran, Trans.) Jakarta : Erlangga.
- Sukadarma, I. (2022). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Motivasi Kerja di Sektor Retail. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(4),
- Sukri, K. (2018). Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Religiusitas Dengan Kinerja Karyawan. *Psikoislamedia: Jurnal Psikologi*, 2(2), 116-130.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adara Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2).
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Suwatno, & Priansa, D. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Wijayanto, S., Abdullah, G., & Wuryandini, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Comal. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1).
- Yuliani, D., & Suryati, E. (2021). Analisis Hubungan Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Motivasi Kerja pada Industri Makanan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(3), 2