

Analisis Strategi Gaya Kepemimpinan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan UMKM

Rayhan Ahmad Fahrezy¹, Muchammad Zaafril Lazuardi², dan Catharina Aprilia Hellyani³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Universitas Ma Chung
Jalan Villa Puncak Tidar N-01, Malang, Indonesia, 65151

Korespondensi: Rayhan Ahmad Fahrezy (112110053@student.machung.ac.id)

Received: 24 Juli 2024 – *Revised:* 31 Agustus 2024 - *Accepted:* 05 Sept 2024 - *Published:* 10 Sept 2024

Abstrak. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia memainkan peran penting dalam perekonomian nasional. Selain berkontribusi besar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan membuka lapangan kerja, UMKM juga membantu dalam menyelamatkan perekonomian masyarakat di masa krisis. Namun, dengan semakin ketatnya persaingan bisnis, kepemimpinan yang kuat dari para manajer UMKM menjadi kunci untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Karyawan sebagai penggerak utama perusahaan membutuhkan arahan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini mengidentifikasi strategi dari tiga gaya kepemimpinan yang umum di Indonesia, yaitu transformasional, transaksional, dan otoriter terhadap kinerja karyawan UMKM. Metode yang digunakan yaitu studi literatur review dari beberapa jurnal penelitian terdahulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap gaya kepemimpinan memiliki strateginya sendiri yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan untuk meningkatkan kinerja karyawan UMKM. Gaya kepemimpinan transformasional memotivasi karyawan melalui visi dan misi yang inspiratif, memberikan otonomi dan tanggung jawab, serta mendorong pembelajaran dan pengembangan. Gaya kepemimpinan transaksional memperjelas ekspektasi dan memberikan penghargaan atas kinerja yang baik, serta memberikan sanksi atas kinerja yang tidak memuaskan. Sedangkan gaya kepemimpinan otoriter menetapkan aturan dan ekspektasi yang jelas, memberikan instruksi yang tegas, dan memantau kinerja karyawan secara ketat. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat harus disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik UMKM. Penelitian ini memberikan wawasan bagi para manajer UMKM untuk memilih strategi kepemimpinan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan yang efektif, UMKM dapat terus berkembang dan berkontribusi pada kemajuan ekonomi nasional.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, kinerja karyawan, UMKM

Citation Format: Fahrezy, R.A., Lazuardi, M.Z., & Hellyani, C.A. (2024). Analisis Strategi Gaya Kepemimpinan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan UMKM. *Prosiding SENAM 2024: Seminar Nasional Ekonomi & Bisnis Universitas Ma Chung*. 4, 299-309. Malang: Ma Chung Press.

PENDAHULUAN

UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) memainkan tugas penting dalam perekonomian Indonesia. Dengan kontribusi kurang lebih 61,1% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) pada tahun 2020, UMKM menjadi tulang punggung perekonomian negara ini. Namun, meskipun jumlah UMKM mencapai angka sekitar 64 juta pada tahun yang sama, sebagian besar masih beroperasi dalam skala mikro dan kecil. Salah satu tantangan terbesar

yang dihadapi para pelaku UMKM adalah akses terhadap modal, mengingat minimnya jaminan dan data keuangan yang terbatas. Selain itu, keterbatasan dalam mengadopsi teknologi modern, kurangnya akses pasar, dan kendala dalam memasarkan produk juga menjadi hambatan. Pemerintah telah berupaya mendukung pertumbuhan UMKM melalui langkah-langkah seperti pengurangan biaya administrasi, pemangkasan regulasi, dan program-program pinjaman UMKM. Oleh karena itu, dukungan yang berkelanjutan dari masyarakat, sektor swasta, dan pemerintah sangat dibutuhkan guna untuk memperkuat akses keuangan, akses pasar, dan kemampuan inovasi UMKM agar dapat tumbuh dan berkontribusi secara maksimal terhadap perekonomian nasional.

Menurut Subroto & Amalia (2022) UMKM merupakan pelaku ekonomi skala kecil, Di sisi lain mereka memberikan kontribusi yang besar terhadap sektor perekonomian di Indonesia, mereka mampu bertahan ketika kondisi perekonomian sedang buruk dan banyak industri besar yang bangkrut. Indonesia memiliki banyak unit usaha di seluruh sektor perekonomian yang berkontribusi terhadap pendapatan nasional atau lapangan kerja. UMKM juga mempunyai peran yang besar dalam mendongkrak perekonomian nasional. Tidak hanya Indonesia, UMKM di banyak negara di dunia menjadi penggerak perekonomian, mereka sangat responsif terhadap kebijakan pemerintah yang bertujuan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang berorientasi ekspor. Pertumbuhan dan perkembangan UMKM dinilai penting untuk meningkatkan pengeluaran agregat dan kesempatan kerja.

Hubungan antara produktivitas dan kinerja perusahaan berkaitan erat dengan peran sumber daya manusia. Sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan dengan bekerja bersama dan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memiliki tenaga kerja yang berkualitas, dan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja adalah gaya kepemimpinan (Febrianti & Abdulah, 2022). Saat ini, banyak organisasi atau perusahaan menghadapi tantangan seperti tingginya tingkat pergantian staf, kurangnya komitmen dan stres terkait pekerjaan di kalangan karyawan. Hal ini mengakibatkan rendahnya produktivitas dan efisiensi untuk menyelaraskan atau mencapai tujuan organisasi. Faktanya, kepemimpinan memegang peran penting dalam menjamin keberhasilan suatu organisasi. Seorang pemimpin tidak hanya bertugas memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerja mereka, tetapi juga menginspirasi mereka untuk melampaui harapan yang ditetapkan dalam tugas pekerjaan mereka (Wen *et al.*, 2019).

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin menjadi hal yang penting dalam menentukan kesuksesan sebuah organisasi, dengan gaya kepemimpinan yang fleksibel, tujuan dapat dicapai dengan lebih mudah, terutama dalam era modern ini dan jika pemimpin tidak mampu memotivasi para karyawan secara efektif, karyawan akan merasa kurang dihargai dan kinerja mereka tidak akan optimal (Putri & Setyaningrum, 2019). Peran pemimpin sangat penting dalam meningkatkan kinerja UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah). Seorang pemimpin yang efektif memiliki dampak yang signifikan terhadap perkembangan dan kesuksesan UMKM. Pemimpin visioner mampu menciptakan visi yang terdefinisi dengan jelas dan memotivasi tim untuk bekerja menuju tujuan bersama. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan semangat karyawan untuk bekerja lebih keras, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja para karyawan (Agustin, 2020). Seorang pemimpin juga mempunyai peranan penting dalam berbagai fungsi dalam organisasi, terutama untuk bertahan dan mempertahankan entitasnya dalam persaingan bisnis. Organisasi dapat berjalan dengan baik jika terdapat ikatan positif antara karyawan dan pemimpin. Oleh karena itu, peran pemimpin menjadi sangat strategis dalam menentukan kinerja pegawai dan tujuan organisasi secara keseluruhan (Subroto & Amalia, 2022).

Di Indonesia, terdapat beberapa jenis gaya kepemimpinan yang umum ditemui. Beberapa di antaranya adalah:

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter
2. Gaya Kepemimpinan Partisipatif
3. Gaya Kepemimpinan Demokratis
4. Gaya Kepemimpinan Transaksional
5. Gaya Kepemimpinan Transformasional
6. Gaya Kepemimpinan Situasional

MASALAH

Peran yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia diemban oleh Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Kontribusi mereka terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan penyerapan tenaga kerja terus mengalami peningkatan. Namun, UMKM dihadapkan pada berbagai tantangan, termasuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam kesuksesan UMKM. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan menciptakan produktivitas yang tinggi. Hal ini akan berdampak positif pada

peningkatan profitabilitas dan daya saing UMKM. Selain kinerja karyawan, UMKM juga dihadapkan pada tantangan sumber daya manusia. Menurut Isbahi (2024) keterbatasan sumber daya manusia pada UMKM berasal dari kuantitas dan kualitas yang terbatas. Hal ini disebabkan oleh tingkat pendidikan, keterampilan, dan pengalaman bisnis yang rendah di kalangan aktor UMKM. Selain itu, UMKM tidak memiliki sumber daya manusia profesional seperti manajer, akuntan, pemasar, dan peneliti. Karena UMKM belum semua mampu merespons secara positif terhadap perkembangannya, keberadaan AI dan pasar masih perlu dibuat perhatian yang serius. Gaya kepemimpinan pada UMKM berperan penting dalam membentuk sumber daya manusia dalam hal kuantitas serta kualitasnya. Kemampuan pemimpin yang efektif dapat menarik, mengembangkan, dan mempertahankan SDM yang berkualitas tinggi, sehingga dapat berkontribusi pada kesuksesan UMKM. Pemimpin yang efektif juga dapat membantu karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, serta mendorong mereka untuk mencapai potensi terbaik mereka. Pemimpin juga dapat menciptakan budaya belajar yang berkelanjutan di dalam UMKM, yang memungkinkan karyawan untuk terus berkembang dan beradaptasi dengan perubahan. Penelitian mengenai analisis strategi gaya kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan UMKM masih terbatas. Faktor ini mengindikasikan adanya peluang yang signifikan dalam mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan UMKM melalui gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kepentingannya sendiri karena akan memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi gaya kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan UMKM.

METODE PELAKSANAAN

Penelitian ini berlangsung selama satu semester perkuliahan sejak tanggal 4 April 2024 di Universitas Ma Chung. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur, di mana jurnal, buku, dan literatur lainnya digunakan sebagai sumber utama. Dalam penelitian ini, penulis memilih untuk melakukan tinjauan literatur dengan mencari studi yang relevan mengenai gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan UMKM. Studi literatur juga melibatkan analisis gaya kepemimpinan yang diterapkan pada UMKM. Dengan menganalisis literatur, peneliti dapat memperoleh pemahaman tentang bagaimana strategi gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan UMKM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut Burhanudin & Kurniawan (2020) kepemimpinan adalah elemen kunci dalam setiap organisasi, yang dibentuk untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut, faktor manusia memainkan tugas yang penting, dan faktor lain yang paling signifikan adalah pemimpin. Seorang pemimpin memiliki pengaruh besar terhadap anggota organisasi atau karyawan, mempengaruhi mereka untuk berkontribusi dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut Widarto (2013) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi individu atau kelompok lain agar bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Kemampuan ini dapat dimiliki oleh seseorang di berbagai situasi, asalkan mereka dapat mempengaruhi perilaku orang lain dan mengalahkannya menuju tujuan yang spesifik.

Berdasarkan hasil studi literasi peneliti, ditemukan tiga gaya kepemimpinan antara lain:

1. Teori Kepemimpinan Transaksional

Teori Kepemimpinan Transaksional adalah suatu pendekatan kepemimpinan yang memfokuskan perilaku pemimpin pada transaksi interpersonal antara pemimpin dan anggota, melibatkan pertukaran yang meliputi kesepakatan tujuan, standar kerja, tugas, dan penghargaan. Menurut Burhanudin & Kurniawan (2020) kepemimpinan transaksional (*transactional leadership*) adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada pengelolaan peran dan persyaratan karyawan serta memberikan penghargaan dan sanksi berdasarkan kinerja mereka. Ciri-ciri kepemimpinan transaksional meliputi: 1) Pemimpin menentukan tujuan organisasi dan mengomunikasikan kepada karyawan. 2) Pemimpin mengawasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan. 3) Pemimpin memberikan apresiasi atau *reward* kepada karyawan yang telah mencapai prestasi dan mencapai kinerja yang sesuai. 4) Pemimpin memberikan konsekuensi terhadap para karyawan yang tidak dapat mencapai kinerja yang sesuai.

2. Teori Kepemimpinan Transformasional

Teori Kepemimpinan Transformasional adalah suatu pendekatan kepemimpinan yang memungkinkan pemimpin untuk berintegrasi dengan anggotanya, memperhatikan kebutuhan kelompok, dan mempertimbangkan kemampuan kelompok dalam melaksanakan tugas. Menurut Burhanudin & Kurniawan (2020)

gaya kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) melibatkan upaya pemimpin untuk menginspirasi dan mengubah karyawan agar berfokus pada tujuan organisasi, bukan hanya tujuan pribadi. Gaya kepemimpinan transformasional diidentifikasi oleh upaya pemimpin untuk membangun kepercayaan, mengembangkan jiwa kepemimpinan dalam orang lain, menunjukkan pengorbanan diri, dan menjadi agen moral. Mereka berfokus pada diri sendiri dan pengikutnya, melampaui kebutuhan sehari-hari, serta membangun motivasi intrinsik yang lebih tinggi, kepercayaan, komitmen, dan kesetiaan dibandingkan dengan pendekatan kepemimpinan transaksional.

3. Teori Kepemimpinan Otoriter

Teori Kepemimpinan otoriter adalah suatu pendekatan kepemimpinan yang menekankan gaya kepemimpinan otoriter, diktator, dan mengendalikan hubungan antar individu yang disebabkan oleh aspek kekuasaan serta bersifat memaksa. Menurut Ony (2019) otoritarianisme atau otokrasi atau otoriter adalah suatu gaya yang berfokus pada keinginan sendiri, di mana setiap ide yang dihasilkan dipandang sebagai yang paling tepat dan cenderung memiliki sifat keras kepala. Pemimpin otoriter dikenal karena cara keras mengarahkan bawahan untuk melaksanakan pekerjaan. Akibatnya, mereka cenderung memandang ide mereka sebagai yang mutlak dan tidak memperbolehkan partisipasi bawahan dalam perumusan ide atau kebijakan.

Gaya Kepemimpinan Untuk UMKM

Di era saat ini, karyawan menginginkan gaya kepemimpinan yang memberikan kebebasan serta fleksibilitas agar mereka bisa mengembangkan potensinya. Gaya kepemimpinan situasional, karismatik, dan inovatif merupakan gaya yang umum diharapkan pada sektor UMKM. Pemimpin dengan gaya situasional sangat cocok untuk UMKM karena mereka lebih fokus pada kondisi lingkungan kerja, gaya komunikasi di tempat kerja, dan mampu beradaptasi dengan perubahan yang mendadak (Putri & Setyaningrum, 2019). Gaya kepemimpinan situasional merupakan gaya yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan UMKM di Indonesia. Hal ini didasari oleh pertimbangan skala usaha UMKM yang relatif kecil sehingga menimbulkan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dan karyawan. Kedekatan ini membuka peluang penerapan gaya kepemimpinan situasional yang dapat beradaptasi dengan situasi dan kebutuhan karyawan secara individu maupun kelompok (Putri & Setyaningrum, 2019).

Pemimpin yang gagal memuaskan, memotivasi, dan menggerakkan karyawannya dalam suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu dianggap tidak berhasil. Dalam UMKM, peran utama pemimpin adalah mendorong karyawan untuk mengembangkan kompetensi yang dimiliki dan membuka peluang bagi perkembangan diri. Tindakan ini penting untuk menghadapi berbagai tantangan dan peluang dalam pekerjaan (Agustin, 2020). Gaya kepemimpinan ini termasuk dalam gaya kepemimpinan transformasional, yang berfokus pada memotivasi dan menginspirasi bawahan untuk mencapai potensi penuh dan mengembangkan diri. Pemimpin transformasional berusaha mengubah paradigma dan visi bawahan, serta membantu dalam mengidentifikasi dan mencapai tujuan yang lebih tinggi. Selain itu, pemimpin transformasional juga membantu karyawan dalam mengembangkan keterampilan dan kompetensi baru (Agustin, 2020).

Kepemimpinan pemikiran adalah jenis kepemimpinan yang didasarkan pada kekuatan ide yang mengubah cara kita berpikir. Seorang pemimpin pemikiran mempromosikan ide-ide baru kepada atasan atau rekan kerja. Pemimpin Pemikiran adalah pemimpin yang menginspirasi orang lain dengan ide-ide inovatif dan mewujudkan ide tersebut menjadi kenyataan serta menciptakan jaringan untuk mereplikasi dan mengembangkan ide-ide tersebut menjadi perubahan yang berkelanjutan. Gagasan kepemimpinan pemikiran adalah promosi ide baru yang membawa perubahan melalui argumen logis, demonstrasi faktual, dan daya tarik yang menginspirasi (Wen *et al.*, 2019). Pemimpin yang inovatif serta memiliki rasa ingin tahu yang besar akan terus mencari informasi dan ide-ide baru untuk meningkatkan produk dan layanan mereka. Hal ini dapat membantu mereka tetap kompetitif dalam lingkungan bisnis yang selalu berubah (Febrianti & Abdulah, 2022).

Di Indonesia saat ini, gaya kepemimpinan yang cocok adalah kombinasi dari kepemimpinan situasional, transformasional, dan pemikiran. Dalam sektor UMKM, gaya kepemimpinan situasional memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengembangkan potensi mereka, sementara kepemimpinan transformasional memotivasi dan menginspirasi bawahan untuk mencapai potensi penuh dan mengembangkan diri. Selain itu, kepemimpinan pemikiran diperlukan untuk menciptakan inovasi dan perubahan yang berkelanjutan dalam lingkungan bisnis yang terus berubah. Dengan menggabungkan ketiga gaya kepemimpinan ini, pemimpin di Indonesia dapat menjadi fleksibel, karismatik, dan inovatif, serta mampu memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk berkembang, sehingga dapat menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang dalam dunia bisnis yang dinamis.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UMKM

Menurut Subroto & Amalia (2022) pemimpin yang efektif memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Mereka mampu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, memberikan transparansi yang baik, dan memotivasi karyawan untuk berinovasi dalam pekerjaan. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif berdampak positif pada kinerja karyawan.

Menurut Febrianti & Abdulah (2022) gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut didapati bahwa pemimpin yang inovatif dan memiliki rasa ingin tahu yang tinggi akan terus mencari informasi serta ide-ide baru untuk meningkatkan produk dan layanan mereka. Hal ini dapat menjadi bekal mereka untuk tetap bersaing dalam lingkungan bisnis yang terus berubah. Wen *et al.*, (2019) menemukan bahwa pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan pemikiran mampu menghasilkan ide-ide inovatif dan mendapatkan rasa hormat serta kepercayaan dari karyawannya. Kepercayaan dan transparansi yang diberikan oleh pemimpin menjadikan karyawan lebih dihargai dan ikut terlibat dalam pengambilan keputusan, sehingga mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih kreatif.

Pemimpin yang efektif memiliki pengaruh yang tinggi terhadap kinerja karyawan. Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, memberikan transparansi yang baik, dan memotivasi karyawan untuk melakukan inovasi merupakan faktor penting dalam kepemimpinan yang efektif. Selain itu, gaya kepemimpinan inovatif, rasa ingin tahu yang tinggi, dan kepemimpinan pemikiran juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memfasilitasi ide-ide inovatif, menciptakan kepercayaan dan transparansi, serta melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan dapat memperoleh rasa hormat dan kepercayaan dari karyawan, yang pada akhirnya mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan kreatif. Kepemimpinan berpengaruh untuk peningkatan kinerja UMKM, sehingga peningkatan literasi di bidang kepemimpinan untuk pelaku usaha UMKM penting ditingkatkan. Untuk meningkatkan literasi pelaku UMKM di bidang kepemimpinan, dapat dilakukan dengan cara menyediakan pelatihan, program pengembangan kepemimpinan, serta memfasilitasi pertukaran pengetahuan dan kolaborasi antara pelaku UMKM dalam hal kepemimpinan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan UMKM

Menurut Pangestu *et al.* (2022) kontribusi karyawan dalam UMKM diukur melalui kinerja, yang mencakup pada hasil yang dicapai dan kualitas penyelesaian pekerjaan.

Penilaian ini didasarkan pada tolak ukur kualitatif dan kuantitatif, serta mempertimbangkan tanggung jawab, pendidikan, inisiatif, inspirasi, dan motivasi kerja individu. Umpan balik dari hasil kerja dapat memberikan evaluasi berkelanjutan dan peningkatan performa bagi karyawan juga UMKM. Kinerja yang baik dapat menjadi keuntungan bersama, yaitu citra positif karyawan sebagai individu yang berkomitmen dan loyal, serta kemajuan UMKM secara keseluruhan.

Menurut Subroto & Amalia (2022) menunjukkan bahwa selain gaya kepemimpinan, faktor lain seperti pengalaman positif dan lingkungan kerja yang kondusif juga berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dan aman dalam bekerja akan termotivasi untuk memberikan performa terbaik. Hubungan yang positif antara pimpinan dan karyawan pun menjadi faktor penting dalam membangun lingkungan kerja yang suportif dan mendorong kinerja yang optimal.

Menurut Putri & Setyaningrum (2019) motivasi melalui kalimat pemimpin berperan sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai target kerja. Dengan meningkatkan motivasi karyawan melalui kalimat pemimpin, kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara efektif. Selain itu, metode ini juga dapat menghemat waktu dan tenaga pemimpin dalam proses pengelolaan karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti tanggung jawab, pendidikan, inisiatif, inspirasi, motivasi kerja, pengalaman yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman, hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan, serta motivasi melalui kalimat pemimpin. Kinerja karyawan yang baik, yang diukur melalui kinerja kualitatif dan kuantitatif, memberikan umpan balik yang positif dan memperkuat citra diri sebagai karyawan yang komitmen dan loyal. Faktor-faktor tersebut berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai target kerja, serta dapat menghemat waktu dan tenaga pemimpin dalam pengelolaan karyawan.

KESIMPULAN & SARAN

Berdasarkan pada hasil studi literatur yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif untuk UMKM di Indonesia adalah kombinasi dari kepemimpinan situasional, transformasional, dan inovatif. Gaya kepemimpinan ini tidak hanya memberikan kebebasan dan memotivasi karyawan, tetapi juga mendorong inovasi dan perubahan berkelanjutan dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Kepemimpinan yang efektif, yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, memberikan

transparansi, dan memotivasi inovasi, memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Selain itu, faktor-faktor seperti tanggung jawab, pendidikan, inisiatif, inspirasi, motivasi kerja, pengalaman yang menyenangkan, dan hubungan baik antara pimpinan dan karyawan juga mempengaruhi kinerja karyawan UMKM. Untuk itu, peningkatan literasi kepemimpinan bagi pelaku usaha UMKM melalui pelatihan, program pengembangan, dan kolaborasi sangat penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan dan pencapaian target usaha.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas penelitian dengan mencari variabel-variabel lain yang dapat memediasi antara gaya kepemimpinan dan kinerja UMKM, seperti budaya organisasi, karakteristik karyawan, dan kondisi pasar. Sementara itu, bagi pelaku UMKM, disarankan untuk mengadopsi pendekatan kepemimpinan yang adaptif, menggabungkan elemen-elemen dari gaya kepemimpinan situasional, transformasional, dan inovatif sesuai situasi dan kebutuhan spesifik UMKM. Selain itu, pelaku UMKM juga disarankan untuk aktif mengikuti pelatihan dan program pengembangan kepemimpinan, serta membangun jaringan dan berkolaborasi dengan pelaku UMKM lainnya untuk bertukar pengalaman dan pengetahuan guna meningkatkan keterampilan kepemimpinan dan kinerja karyawan. Dengan demikian, Pelaku UMKM dapat memaksimalkan kinerja karyawan dan memastikan pertumbuhan yang berkelanjutan dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, D. S. (2020). Analisis pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UMKM dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 8–18. <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v1i1.4>
- Burhanudin, & Kurniawan, A. (2020). Gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan Bank BRI Purworejo. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 7–18.
- Febrianti, W., & Abdulah, B. (2022). The effect of leadership towards the performance of MSME employees in Cirebon Regency. *Journal Research of Social Science, Economics, and Management*, 2(2), 149–158. <https://doi.org/10.59141/jrssem.v2i02.250>
- Isbahi, M. B. (2024). Teropong UMKM Indonesia tantangan dan strategi menghadapi tahun 2024 - Ekonomi Syariah UAC. *Ekonomi Syariah Universitas KH. Abdul Chalim*. Retrieved July 30, 2024, from <https://es.uac.ac.id/tahun-2024/>
- Ony, J. G. (2019). Kepemimpinan otokratis dalam capaian kinerja bisnis (Studi pada industri kecil dan menengah kuliner khas Palembang). In *Seminar dan Konferensi Nasional IDEC.*, 2014, 2–3.
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan: Perencanaan, kualitas dan kepemimpinan (Literature review manajemen kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.

- Putri, S. A., & Setyaningrum, F. (2019). Pengaruh kalimat motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Optima*, 3(1). <https://doi.org/10.33366/optima.v3i1.1817>
- Subroto, S., & Amalia, M. R. (2022). Leadership and work environment: The impact on the performance of MSME employees in Tegal City. In *Proceedings of the 2nd International Conference on Social Science, Humanities, Education and Society Development (ICONS 2021)*, 629(ICONS 2021), 202–207. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.220101.030>
- Wen, T. B., Theresa, C. F. H., Kelana, B. W. Y., Othman, R., & Syed, O. R. (2019). Leadership styles in influencing employees' job performances. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(9), 55–65. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v9-i9/6269>
- Widarto. (2013). Kepemimpinan (Leadership). *Universitas Negeri Yogyakarta*, 1–11.



© 2024 by authors. Content on this article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International license. (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).