Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada UMKM Kreasi Imah

Dini Hardianti Suherlan
Jurusan Manajemen, Univeritas Teknologi Digital, Bandung
Dini10120680@digitechuniversity.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di UMKM Kreasi Imah Kertas.

Dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif, data dikumpulkan dari observasi dan wawancara untuk memahami bagaimana pemimpin dapat berkontribusi pada perbaikan proses produksi dan kesejahteraan karyawan.

Kepemimpinan yang efektif, melalui pengawasan kualitas, motivasi non-materi, pelatihan dan mentorin, pemanfaatan program pemerintah, serta komunikasi terbuka, dapat menciptakan lingkungan yang lebih positif dan produktif.

Implikasi penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan keterampilan kepemimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di UMKM Kreasi Imah Kertas, serta menyediakan strategi praktis yang dapat diadopsi oleh UMKM lainnya dalam menghadapi tantangan serupa.

Penelitian ini menawarkan wawasan orisinal tentang integritas berbagai pendekatan untuk mengoptimalkan peran kepemimpinan di sektor UMKM.

Studi literatur.

***Kata Kunci** : Peran Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan UMKM*

Abstract

This study explores the role of leadership in enhancing product quality and employee motivation in the SME Kreasi Imah Kertas.
Using descriptive qualitative approach, data were colleted trhough observations and interviews to understand how leaders can contribute to improving production processes and employee well-being. The findings indicate that efective leadership, through quality supervision, non-material motivasion, training and mentoring, leveraging government programs, and open communication, can create a more positive and productive work environment. The implications of this research highlight the importance of developing leadership skills to increase employee motivation in SMEs, as well as providing practical strategies that can be adopted by other SMEs facing similar challenges. This study offers original insights into integrating various approaches to optimize the role of leadership in the SME sector. Literature review.

***The Key**: Leadership role, work motivation, and MSMEs*

I. Pendahuluan

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran yang sangat vital dalam perekonomian Indonesia. Salah satu UMKM yang berkembang di Kabupaten Bandung Barat adalah “Kreasi Imah Kertas”, sebuah usaha yang fokus pada produksi barang-barang kreatif

berbahan dasar kertas. Produk yang dihasilkan sangat beragam, mulai dari tas anyam dari kertas, paper bag, flashmate, gantungan kunci, casing korek, hampers box, tempat pensil, hingga kotak tisu. Produk-produk ini tidak hanya menawarkan keunikan dan kreativitas, tetapi juga mendukung konsep ramah lingkungan dengan memanfaatkan bahan dasar kertas.

Namun, ditengah potensi dan kreativitas tersebut, "Kreasi Imah Kertas" menghadapi beberapa tantangan dan operasional sehari-hari. Salah satu masalah utama yang dihadapi adalah perasaan jenuh dan demotivasi di kalangan karyawan. Karyawan seringkali merasa lelah dan kurang termotivasi karena usaha keras mereka dalam memproduksi barang-barang kreatif ini tidak selalu berbanding lurus dengan tingkat penjualan yang diharapkan. Hal ini diperparah dengan keterbatasan jumlah karyawan, yang membuat beban kerja menjadi lebih berat bagi setiap individu. Meskipun pasar untuk produk berbahan kertas di Kabupaten Bandung Barat masih terbuka lebar, dengan sedikitnya kompetitor yang menawarkan produk serupa, tingkat penjualan yang rendah tetap menjadi tantangan besar.

Kepemimpinan dalam suatu UMKM memainkan peran krusial dalam mengatasi masalah seperti ini. Pemimpin tidak hanya bertanggung jawab atas pengambilan keputusan strategis, tetapi juga memiliki peran penting dalam menjaga semangat dan motivasi kerja karyawan. Dalam konteks "Kreasi Imah Kertas", seorang pemimpin yang efektif dapat menjawab kunci untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Ini bisa dicapai dengan memberikan apresiasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Dari uraian tersebut, penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh pada UMKM Kreasi Imah Kertas sebagai objek penelitian dengan judul **"Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Pada UMKM Kreasi Imah Kertas."**

Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana cara peran pemimpin UMKM Kreasi Imah Kertas untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya.

II. Kajian Teori

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Beberapa pengertian menurut para ahli, diantaranya yaitu Terry (2018):57) dalam (Intan Maharani Putri Setiawan, dkk, 2024:573) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah hubungan yang terjalin di antara orang-orang yang menjalankan kepemimpinan, secara aktif mempengaruhi orang lain untuk berkolaborasi dalam konteks suatu tugas, memprioritaskan tujuan kelompok sebagai fokus utama mereka. Pendapat lain yaitu menurut Sondang P. Siagian dalam (Ahmad Muktamar, dkk, 2024:127) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu keterampilan yang dimiliki oleh orang-orang, terutama yang menduduki posisi kepemimpinan di suatu perusahaan tertentu. Dan menurut Hasibuan (2010) dalam (Buku Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, 2023:4) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah pengelolaan tindakan pegawai dan bawahan oleh pemimpin dengan tujuan agar mereka dapat bekerja secara efisien, efektif, dan produktif guna mencapai tujuan bersama yang harus dicapai organisasi.

Dari pengertian-pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu hubungan dan keterampilan yang dimiliki oleh individu di posisi kepemimpinan, yang bertujuan untuk mencapai tujuan untuk mempengaruhi dan mengelola tindakan orang lain dalam upaya mencapai tujuan bersama dengan cara yang efisien, efektif, dan produktif.

2. Peran Kepemimpinan

Menurut Wijono (1997:213) dalam (Ahmad Muktamar, dkk, 2024:129) menyatakan bahwa peran kepemimpinan merupakan seseorang yang memegang peran manajemen dalam suatu organisasi untuk operasional internal dan interaksi dengan berbagai pemangku kepentingan eksternal, yang bertujuan untuk

meningkatkan. Pendapat lain yaitu menurut Maulana & Nugroho (2019) dalam (Desi Fitriyana, dkk, 2024:7837) menyatakan bahwa peran kepemimpinan adalah tindakan dan sikap yang diharapkan dari seseorang dalam posisi pemimpin untuk mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan individu atau kelompok dalam mencapai tujuan bersama, dengan mempertimbangkan status, peran sosial, dan kedudukannya dalam masyarakat.

Dari pengertian-pengertian diatas, dapat disimpilkan bahwa peran kepemimpinan merupakan serangkaian tindakan dan sikap yang diharapkan dari seorang pemimpin untuk memadu dan mengarahkan anggota kelompok dalam mencapai tujuan bersama, baik dalam konteks internal maupun eksternal.

Adapun peran seorang pemimpin atau kepemimpinan menurut Siagian (2002:66) dalam (Ar Rizal Ridwan Kinantaka, dkk, 2024:3) terdapat 3 (tiga) peran dalam suatu organisasi, yaitu:

1. Peran interpersonal

   Adalah pemimpin suatu organisasi yang merupakan simbol keberadaan organisasi, dan pemimpin tersebut bertanggung jawab. Pemimpin berperan sebagai pemberi instruksi, dan penghubung.
2. Peran informan

   Berarti bahwa pemimpin dalam suatu organisasi mempunyai peran sebagai penyedia informasi, penerima, dan analisis.
3. Peran pengambilan keputusan

   Artinya pemimpin berperan menentukan kebijakan-kebijakan yang akan diambil berupa strategis bisnis, peluang eksploitas yang melaluinya inovasi dapat dikembangkan.
4. Teori Kepemimpinan

   Pemimpin perlu memahami teori kepemimpinan untuk membantu membimbing mereka dalam memimpin organisasinya.

   Teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menurut buku dari Drs. H. Sofyan Tsauri, MM, (2013:281), teori kepemimpinan perilaku dan situasi. Teori ini memiliki kecenderungan 2 (dua) hal, yaitu:
   1. Konsiderasi adalah kecenderungan pemimpin untuk menggambarkan hubungan dekat dengan bawahannya.
   2. Struktur inisiasi yaitu kecenderungan pemimpin untuk menetapkan batasan bagi bawahannya.
5. Jenis Gaya Kepemimpinan

   Menurut Dr. Wendy Sepmady Hutahaean, SE.,M.Th. (2021:7) ada beberapa gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan oleh pemimpin dalam suatu organisasi, yaitu:
   1) Gaya kepemimpinan demokratis

      Adalah mampu memperhatikan segala kepentingan orang yang dipimpinnya, sehingga merasa keinginannya diperhatikan oleh pemimpinnya.
   2) Gaya kepemimpinan karismatik

      Adalah pemimpin yang terhormat karena kewibaannya dan perilakunya serta dapat memberi petunjuk dan teladan kepada orang yang dipimpinnya.
   3) Gaya kepemimpinan otoriter

      Adalah pemimpin yang ingin segala keinginan dan perintahnya terpenuhi tanpa memahami kepentingan bawahannya.
   4) Gaya kepemimpinan militer

      Adalah pemimpin yang dapat memberi perintah dan harus melaksanakan perintah atasannya berdasarkan asas komando.
   5) Gaya kepemimpinan paternalistis

Adalah pemimpin yang mengembangkan kemampuannya untuk memberikan contoh dan teladan bagi bawahannya dalam organisasi tersebut.

6) Gaya kepemimpinan birokratis
Adalah Kepemimpinan yang muncul dari hierarki pangkat dan posisi dalam suatu organisasi, sehingga memungkinkan mereka yang berada di puncak untuk memimpin mereka yang berada di bawah.

6. Indikator Kepemimpinan
Indikator yang digunaan dalam penelitian ini yaitu:
1) Kemampuan analistis
2) Keterampilan berkomunikasi
3) Kemampuan memotivasi
4) Tanggung jawab
5) Kemampuan mendengarkan

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi
Menurut (Sandika dan Andani, 2020) menyatakan bahwa motivasi yaitu memaikan peran penting dalam membangkitkan antusiasme dan dorongan di antara karyawan, mendorong mereka untuk bekerja mencapai kebutuhan mereka dan mencapai tujuan organisasi. Dan menurut (Robbins P, Stephen and Judge A, 2017) motivasi yaitu memiliki kemampuan untuk mengerahkan upaya mencapai tujuan organisasi, asalkan tujuan tersebut selaras dengan kebutuhan pribadinya (Catri Jintar, 2023:7694).
Dari pengertian-pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi yaitu mencakup dorongan internal dan eksternal yang memotivasi individu untuk bertindak, dengan fokus pada pencapaian tujuan yang dapat memenuhi kebutuhan pribadi dan suatu organisasi.

2. Pengertian Motivasi Kerja
Ada beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya dalam penelitian ini yaitu Hasibuan, (2009:141) dalam (Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, Siti Wahyuni, 2019:104) Motivasi kerja ada sesuatu yang menyebabkan, membimbing, dan menunjang perilaku manusia untuk bekerja dengan tekun dan semangat untuk mencapai hasil yang optimal. Begitu juga pendapat lain, Sondang P. Siagian, (2008:138) dalam (Heri Purwanto, 2020) Motivasi kerja adalah kesiapan pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan, tenaga dan waktu untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya serta mengerahkan kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya mampu dan mau mengerahkan kemampuannya. Dan menurut Ernest. J McCormick, Motivasi Kerja diartikan sebagai kondisi yang mempunyai pengaruh menghasilkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Dede Rosi, H. Dadang Suparman,S.Pdi.,SE.,MM, 2020:104).
Dilihat dari pengertian-pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang menyebabkan, membimbing, dan mendukung perilaku pegawai untuk bekerja dengan tekun dan semangat, mengembangkan keterampilan dan kemampuan, serta mengarahkan dan mempertahankan perilaku dalam konteks lingkungan kerja untuk mencapai hasil yang optimal.

3. Teori Motivasi Kerja
Teori yang mendukung tentang motivasi kerja menurut para ahli (Amrin Banne, Sukri, Dirham Latief, Indah Pratiwi, 2023:312) dan dalam buku Pengantar Manajemen (Teori dan Konsep) (2020:119) yaitu:

Teori Kebutuhan Maslow

Teori motivasi menurut Abraham Maslow (Stephen, 2010) menyatakan bahwa setiap individu mempunyai kebutuhan yang kemunculannya sangat bergantung pada kepentingan individu tersebut. Kemudian Abraham Maslow menciptakan "teori hierarki kebutuhan" untuk memenuhi tingkat kebutuhan manusia. Kebutuhan manusia menurut Abraham Maslow dalam (Stephen, 2010) digolongkan menjadi 5 (lima) kebutuhan, yaitu:

1) Kebutuhan fisiologis (*Physioloogical Needs*)
   Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan dasar yaitu sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu. Dengan meningkatkan kemampuan dalam memuaskan kebutuhan seseorang hingga mengarahkannya untuk mencoba meningkatkan kepuasan kebutuhan lain yang beralih dari kuantitatif ke kualitatif.
2) Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*)
   Kebutuhan akan rasa aman harus diperhatikan dalam arti luas, tidak diartikan hanya dari segi keamanan fisik, juga dari segi perasaan keamanan psikologis dan rasa keadilan dalam bekerja. Karena pemuasan kebutuhan psikis lebih diutamakan daripada pekerjaan seseorang, maka pengertian fisik mencakup perasaan rasa aman di tempat tinggalnya, perasaan aman dalam perjalanan menuju tempat kerja dan keselamatan di tempat kerja.
3) Kebutuhan sosial (*Social Needs*)
   Manusia pada hakikatnya adalah mahluk sosial, manusia tidak dapat memenuhi kebutuhannya sendiri dan membutuhkan bantuan orang lain, sehingga harus berinteraksi untuk memenuhi kebutuhan sosial tersebut.
4) Kebutuhan akan harga diri (*Esteem Needs*)
   Manusia membutuhkan orang lain untuk mengakui keberadaan status manusia tersebut. Situasi yang ideal adalah jika gengsi muncul, akan menimbulkan perasaan puas dalam diri individu. Hal ini tidak selalu terjadi, karena semakin tinggi kedudukannya, maka semakin banyak pula lambang yang dijadikan statusnya.
5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization Need*)
   Artinya dalam diri manusia terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, agar lebih berkontribusi terhadap kepentingan organisasi/ masyarakat/ kelompok. Berkat kemampuan yang semakin meningkat, masyarakat semakin mampu memenuhi berbagai kebutuhannya dan dalam kondisi ini masyarakat cenderung berkembang dan berbuat lebih baik.

4. Jenis Motivasi Kerja

   Menurut (Hasibuan, 2011:150) ada beberapa jenis-jenis motivasi yang umumnya diberikan kepada seorang individu dalam lingkup perusahaan adalah, sebagai berikut:

   a. Motivasi positif (insentif positif)
      Motivasi positif artinya manjer memotivasi karyawan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang melebihi standar. Dengan motivasi positif ini, semangat kerja akan meningkat karena masyarakat pada umumnya senang menerima yang baik.
   b. Motivasi negatif (insentif negatif)
      Motivasi negatif artinya manajer memotivasi karyawan dengan standar sehingga karyawan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini, semangat karyawan untu jangka pendek akan meningkat karena takut akan hal tersebut, namun dalam jangka panjang hal ini dapat menimbulkan konsekuensi.

5. Faktor Motivasi Kerja
   Menurut Sutrisno, (2016) dalam (Rina Elviana, dkk, 2023:94) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada dua, yaitu:
   1. Faktor intern
      Faktor internal yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang antara lain keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk memiliki, keinginan untuk mendapatkan persetujuan, dan keinginan untuk mempunyai kekuasaan.
   2. Faktor ekstern
      Faktor eksternal juga berperan besar dalam melemahkan motivasi kerja karyawan. Faktor eksternal tersebut meliputi kondisi lingkungan kerja, remunerasi yang sesuai, pengawasan yang sesuai, keamanan kerja, status dan tanggung jawab, serta pengaturan yang fleksibel.
6. Indikator Motivasi Kerja
   Indikator yang diambil dalam penelitian ini ,yaitu:
   1) Penghargaan
   2) Hubungan kerja
   3) Kesempatan

III. Metode Penelitian

1. Jenis penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pendekatan secara kualitatif dengan bersifat deskriptif.

2. Objek Penelitian
   Objek penelitian ini adalah peran kepemimpinan dalam motivasi kerja karyawan pada UMKM Kreasi Imah Kertas
3. Teknik Pengumpulan Data
   Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut: (Zhahara Yusra, Rufran Zulkarnain, Sofino, 2021:4)

1) Teknik Wawancara
   Menurut Saroso (2017:47) Wawancara merupakan salah satu alat sebagai pengumpulan data untuk penelitian kualitatif. Wawancara memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang beragam dari responden dalam situasi dan konteks berbeda. Wawancara dilakukan oleh peneliti karena memungkinkan peneliti mengajukan pertanyaan kepada partisipan secara tatap muka. Penggunaan teknik wawancara memungkinkan partisipan menyampaikan informasi secara langsung dan memberikan jawaban yang lebih rinci atas pertanyaan yang peneliti ajukan kepada partisipan.
   Wawancara dalam penelitian ini dilakukan kepada 3 (tiga) orang narasumber yaitu selaku pemilik atau pemimpin UMKM Kreasi Imah Kerta dan pegawainya. Tujuan wawancara ini adalah untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai peran kepemimpinan dalam motivasi kerja karyawan pada UMKM Kreasi Imah Kertas.
2) Teknik Observasi
   Menurut Fuad & Sapto (2013:11) mengemukakan bahwa observasi dalam penelitian kualitatif adalah teknik dasar yang dapat dilakukan. Metode observasi yang digunakan berupa pengamatan atau persepsi langsung terhadap suatu objek, kondisi, situasi, proses, atau perilaku. Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan teknik observasi partisipatif untuk mengumpulkan data sehingga dapat melakukan observasi terhadap peristiwa yang terjadi dan ikut serta secara langsung dalam mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan yang saya pilih tersebut.

3) Teknik Dokumen
Menurut Fuad & Sapto (2013:61) Dokumentasi merupakan sumber data sekunder yang diperlukan untuk penelitian. Penelitian ini dibuat berdasarkan permintaan peneliti. Selain itu, penelitian kepustakaan juga dapat diartikan sebagai suatu metode pengumpulan data dari dokumen-dokumen yang diterbitkan oleh lembaga-lembaga yang menjadi subjek penelitian.

4. Analisis Data
Aktivitas dalam analisis data, yaitu pengumpulan data, redukasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dan verifikasi, yang disebut dengan Analisis Data Model Miles and Huberman (Sugiyono, 2019).
   1) Pengumpulan Data
   Langkah pertama yang dilakukan adalah mengumpulkan data. Hal ini dilakukan melalui observasi, wawancara ekstensif, dan dokumentasi. Pengumpulan data bisa memakan waktu berhari-hari atau bahkan berminggu-minggu untuk mengumpulkan data dalam jumlah besar.
   2) Reduksi Data
   Reduksi data artinya merangkum, memusatkan perhatian pada hal yang penting, memilih hal-hal yang pokok, mencari tema dan alur.
   3) Penyajian Data
   Diharapkan dengan disajikannya data maka akan lebih mudah untuk memahami apa yang terjadi dan dapat disusun rencana kerja selanjutnya berdasarkan apa yang dipahami Miles dan Huberman (Sugiyono, 2017).
   4) Kesimpulan dan Verifikasi Data
   Kesimpulan yang diambil pada awalnya bersifat tentatif dan dapat berubah jika tidak didukung oleh bukti-bukti yang ditemukan di tempat kejadian. Ini akan membantu pada tahap pengumpulan data berikutnya.

IV. Hasil Dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

Berdasarkan fakta di lapangan, Berdasarkan wawancara mendalam yang dilakukan oleh peneliti dengan owner, owner 2, dan marketing manager menyatakan sebagai berikut:

Pemimpin di UMKM Kreasi Imah Kertas, memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas produk dan motivasi kerja karyawan melalui berbagai strategi yang berfokus pada evaluasi proses produksi dan pengembangan sumber daya manusia. Dalam hal ini, pemimpin bertanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap produk yang dihasilkan, seperti tas anyam atau paper bag, memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan. Mereka melakukan evaluasi terhadap proses produksi untuk mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan atau pengembangan, misalnya dalam teknik anyaman dan efisiensi pemotongan kertas, sehingga memungkinkan peningkatan kualitas produk sekaligus efisiensi produksi.

Selain itu, pemimpin juga memberikan motivasi non-materi kepada karyawan dengan menyediakan cemilan, rokok, dan kopi selama jam kerja. pendekatan ini terbukti efektif dalam menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan santai, serta meningkatkan rasa dihargai dan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada motivasi dan produktivitas mereka. Pemimpin juga berperan dalam meningkatkan keterampilan karyawan melalui pelatihan dan mentoring, seperti menonton mentor seperti pak Didi. Langkah ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis karyawan tetapi juga memberikan motivasi tambahan dengan menunjukkan dukungan terhadap pengembangan karir mereka.

Lebih lanjut, partisipasi dalam program pemerintah seperti Biometrik Quiz Art memeberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pengalaman baru dan mengembangkan keterampilan baru. Ini menjadi cara efektif untuk meningkatkan kreatifitas dan keterampilan, sekaligus meningkatkan motivasi kerja melalui pembelajaran dan inovasi.

Pemimpin juga menerapkan komunikasi terbuka dan memberikan apresiasi kepada karyawan, memungkinkan mereka untuk menyampaikan ide dan keluhan tanpa rasa takut. Umpan balik yang seimbang antara positif dan kontruktif membantu karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus memperbaiki kinerja mereka.

2. Pembahasan

Hasil penelitian di atas merupakan proses pengumpulan data dari informan yang dilakukan peneliti sebagai prosedur penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif tentang peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada UMKM Kreasi Imah Kertas. Dari fakta lapangan menunjukan bahwa UMKM Kreasi Imah Kertas memproduksi beberapa craft kerajinan tangan yaitu placemate, tas anyam kertas, paperbag, gantungan kunci, casing corek, hampers box, tempat pensil dan kotak tisu.

Situasi lapangan terkini di UMKM Kreasi Imah Kertas menunjukkan bahwa kondisi kerja di UMKM tersebut masih menghadapi beberapa tantangan. Karyawan di UMKM tersebut umumnya menghadapi beban kerja yang cukup tinggi, terutama karena proses pembuatan tas anyam dari kertas memerlukan ketelitian dan ketekunan. Selain itu, terdapat kendala dalam hal pengelolaan waktu dan distribusi tugas, yang sering kali menyebabkan ketidak puasan di antara karyawan. Adapun beberapa karyawan merasa termotivasi karena ikatan sosial, pemberian non-materi, apresiasi secara verbal dan dalam melihat hasil akhir produk. Masalah utama yang perlu dipecahkan adalah bagaimana kepemimpinan di UMKM tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pendekatan yang lebih terstruktur dan efektif, baik dalam pemberian penghargaan maupun menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif.

Penting untuk mengidentifikasi dan menjelaskan teori kepemimpinan yang relevan dengan situasi di UMKM Kreasi Imah Kertas. Teori kepemimpinan perilaku dan situasional ataupun dengan gaya kepemimpinan demokratis sepertinya sesuai dengan penelitian ini, karena owner atau pemimpin Kreasi Imah Kertas selalu memberikan masukan kepada bawahannya dan bersedia untuk saling terbuka dengan cara menjaga komunikasi. Walaupun bisa dibilang cukup dekat dengan bawahan, owner juga sering memberikan intruksi kepada bawahannya kapan mereka harus bertindak dan kapan untuk tidak bertindak. Dan owner kreasi imah kertas tersebut selalu menjaga komunikasi, memberikan motivasi, bertanggung jawab, selalu mendengarkan saran atau masukan dari bawahannya, menciptakan suasana kerja yang lebih santai, dan melibatkan karyawan dalam diskusi untuk mencari solusi kreatif dan inovaitif.

Dalam hal ini, teori motivasi Maslow juga dapat diterapkan untuk memahami kebutuhan karyawan di UMKM tersebut, mulai dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, dan aktualisasi diri. Owner selalu memenuhi kebutuhan fisiologisnya dengan cara menyediakan cemilan, rokok atau kopi, yang menunjukkan perhatian dan kenyamanan terhadap karyawan. Serta memberikan penghargaan secara verbal atas ide-idenya untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Serta karyawan yang terlibat dalam pengembangan produk dan mendapatkan pelatihan dari mentor seperti pak Didi memiliki kesempatan untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri mereka dengan memperoleh pengetahuan baru dan meningkatkan keterampilan.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara dengan karyawan dan pemilik UMKM tersebut, ditemukan bahwa ada hubungan yang kuat antara gaya kepemimpinan yang diterapkan dan tingkat motivasi kerja karyawan. Kepemimpinan yang partisipatif dan mendukung cenderung meningkatkan motivasi dan kinerja, sesuai dengan teori yang ada, menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan yang adaptif dan fokus pada kebutuhan karyawan dapat secara efektif meningkatkan motivasi kerja.

Adapun dampak dari peran kepemimpinan di UMKM Kreasi Imah Kertas ini yaitu karyawan dapat mempercepat pengerjaan produk-produk tersebut, seperti pembuatan tas

anyam pada awalnya dalam sehari bisa menghabiskan waktu 6 (enam) jam, namun setelah mendapatkan motivasi dapat menghabiskan waktu 3 (tiga) jam saja untuk mendapatkan satu tas, paper bag dapat menghabiskan waktu 3 (tiga) jam 50 paperbag menjadi 80 paperbag perhari, casing korek dan gantungan kunci yang awalnya 3 (tiga) jam pengerjaan mendapatkan 30 perhari menjadi 40 perhari, hampers box, tempat pensil dan kotak tisu pengerjaannya memakan waktu 3 (tiga) jam mendapatkan 20 perhari menjadi 35 perhari. Selain dapat mempercepat pekerjaannya, peran kepemimpinan juga berdampak pada motivasi kerja dalam penjualannya. Oleh karena itu, peran kepemimpinan sangatlah penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kepemimpinan yang baik tidak hanya memberikan arahan dan tujuan yang jelas saja, tetapi juga menunjukkan perhatian dan empati terhadap kesejahteraan karyawan. Seperti yang telah dilakukan oleh owner atau pemimpin UMKM Kreasi Imah Kertas tersebut yang memberikan apresiasi, umpan balik kontruksi, dan kesempatan pengembangan melalui mentor luar dan dibantu dengan program yang diberikan oleh pemerintah seperti Biometrik Quiz Art. Biometrik Quiz Art yaitu menggabungkan teknologi dan seni yang dapat memberikan akses pada pengembangan produk dan pemasaran. Juga ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, mereka cenderung lebih bersemangat dalam bekerja, lebih produktif, dan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Oleh karena itu, peran kepemimpinan yang kuat dan terarah menjadi salahsatu faktor kunci untuk mencapai keberhasilan jangka panjang dan keberlanjutan usaha dalam UMKM.

Dalam hal ini juga pemimpin UMKM kreasi Imah kertas menunjukkan peran interpersonal, di mana pemimpin menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, misalnya dengan memberikan motivasi secara verbal dan non-materi seperti apresiasi langsung, kopi, rokok, dan cemilan. Tindakan ini menunjukkan perhatian dan keperdulian terhadap kebutuhan sehari-hari karyawan yang dapat memperkuat hubungan antara pemimpin dan karyawan serta membangun loyalitas dan semangat kerja. pemimpin juga dapat bertindak sebagai penghubung dengan pihak eksternal, termasuk program pemerintah seperti Biometrik Quiz Art. Dengan memanfaatkan program ini, pemimpin dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang. Kemudian menunjukkan peran informasional, seperti menyebarkan informasi yang jelas dan tepat waktu dapat membantu mengurangi kebingungan. Dan menunjukkan peran pengambilan keputusan, seperti pemimpin harus berperan sebagai inovator yang selalu mencari cara baru untuk meningkatkan proses kerja dan produk yang dihasilkan.

Setelah memahami betapa pentingnya peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, penting juga untuk melihat bagaimana hal ini tercermin dalam data penjualan produk-produk dari kertas tersebut. Data penjualan dapat memberikan gambaran konkret mengenai dampak motivasi dan kepemimpinan yang efektif terhadap performa bisnis UMKM, menunjukkan apakah upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan berhasil mendorong peningkatan penjualan dan memperkuat posisi pasar perusahaan. Adapun dalam penjualan tas anyam tersebut, dalam 3 (tiga) tahun terakhir penjualan produk-produk tersebut menunjukkan tren yang fluktuatif, seperti berikut:

Gambar Diagram 4.1 Penjualan Produksi di UMKM Kreasi Imah Kertas



Sumber: Tahun 2024

Berdasarkan data penjualan tersebut, pada tahun 2021 ke tahun 2022 mengalami penurunan 20,56%. Sedangkan pada tahun 2023 penjualan produk tersebut mengalami kenaikan 31,61%. Diagram yang menyajikan data tersebut menunjukkan adanya kenaikan yang cukup signifikan antara tahun 2022 dan 2023, yang dapat diinterpretasikan sebagai hasil dari upaya peningkatan motivasi dan peran kepemimpinan yang efektif. Perbandingan ini dapat digunakan untuk mengevaluasi strategi kepemimpinan yang diterapkan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan dan bagaimana hal ini berdampak pada kinerja penjualan.

1) Penutup

Berdasarkan hasil penelitian studi kualitatif kasus tentang UMKM Kreasi Imah Kertas, dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan pada UMKM Kreasi Imah Kertas dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif, suportif, dan adaptif. Pemimpin UMKM ini mengedepankan komunikasi terbuka, memberikan apresiasi, dan menawarkan penghargaan non-materi kepada karyawan. Selain itu, pemimpin juga memastikan lingkungan kerja yang suportif dan memberikan kesempatan pengembangan diri melalui pelatihan dan mentor. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan motivasi kerja karyawan tetapi juga mempercepat proses produksi dan dampak positif pada peningkatan penjualan, menunjukkan pentingnya kepemimpinan yang kuat dan berfokus pada kebutuhan karyawan dalam mencapai keberhasilan jangka panjang.

Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menggunakan metode kuantitatif, untuk mendapatkan data yang lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

Ahmad Muktamar, E. S. (2024). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Journal Of International Multidisciplinary Research 2 (1)*, 124-131.

Angga Dika Taufik Rochim, B. S. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PR. Dua Dewi Cabang Kediri. *Jurnal Penelitian Mahasiswa 2 (4), 49-61, 2023*, 50-61.

Ayu Anggraini, F. R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja UMKM Frozen Food . *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bangsa*, 1669-1673.

Dr. H. Zuchri Abdussamad, S. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif.* Syakir Media Press.

Eka Rachmawati, A. R. (2023). Gaya Kepemimpinan Adaptive Leadership Seorang Pemimpin; Studi Literatur. *Jurnal of Management and Social Sciences 1 (3)*, 195-210.

Fenny, A. S. (2024). Peran Kepuasan Kerja Dalam Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan UMKM Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA) 8 (1), 372-388, 2024*, 372-388.

Gayatri, N. G. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan . 1-32.

Hastin Umi Anisah, S. A. (2023). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi.* Cijerah Kota Bandung: Media Sains Indonesia.

M Surobil Ilmi, A. R. (2023). Kepemimpinan Dan Motivasi Dalam Organisasi Filantropi. *Jurnal Manajemen Zakat Dan Wakaf 4 (1)*, 27-41.

Mia Miranti, D. H. (2023). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ridho Sejahtera Jaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi 1 (1), 35-52, 2023*, 35-52.

Muhammad Irfan Nasution, M. A. (2023). Peran Kepemimpinan Demokratis dan Dukungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dimedasi Motivasi Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah) 6 (2), 1636-1646, 2023*, 1636-1646.

Rizqi Amalya, A. S. (2024). Corporate Governance (GCG), Gaya Kepemimpinan Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada UMKM Singkong Keju D-9 Salatiga. *Sanskara Akuntansi dan Keuangan 2 (03), 184-193, 2024*, 185-193.

Simbolon, H. S. (2023). Pengaruh Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grande Valore Cikarang. *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi 3 (3)*, 423-434.

Waruwu, M. (2023). Pendekatan penelitian pendidikan: metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai 7 (1)*, 2896-2910.

Daftar Link:

https://ekon.go.id/publikasi/detail/3180/dukungan-pemerintah-untuk-mendorong-umkm-go-digital-dan-go-global

https://diskopukm.batubarakab.go.id/profile/detail/dekranasda