

## **PERAN GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENGAMBILAN KEPUTUSAN PADA UMKM DI INDONESIA**

**Ardi Susanto Hulu<sup>1</sup>, M.Chaerul Rizky<sup>2</sup>, Fikhan Dendy Harfanzae<sup>3</sup>, Yusuf Franlee<sup>4</sup>, Indri Kartica<sup>5</sup>**

[ardihulu4@gmail.com](mailto:ardihulu4@gmail.com)<sup>1</sup>, [mchaerulrizky@dosen.pancabudi.ac.id](mailto:mchaerulrizky@dosen.pancabudi.ac.id)<sup>2</sup>,  
[fikhandendy2006@gmail.com](mailto:fikhandendy2006@gmail.com)<sup>3</sup>, [yusuffranlee123@gmail.com](mailto:yusuffranlee123@gmail.com)<sup>4</sup>, [indrikartica704@gmail.com](mailto:indrikartica704@gmail.com)<sup>5</sup>

**Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas pengambilan keputusan pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia. UMKM sebagai tulang punggung perekonomian nasional menghadapi tantangan yang semakin kompleks akibat dinamika lingkungan bisnis, perkembangan teknologi digital, globalisasi, serta perubahan preferensi konsumen. Kondisi tersebut menuntut pemimpin UMKM untuk memiliki kemampuan kepemimpinan yang adaptif, partisipatif, dan visioner agar mampu menghasilkan keputusan yang tepat, cepat, dan berkualitas. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur dengan menelaah berbagai jurnal ilmiah, buku referensi, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik kepemimpinan, kualitas pengambilan keputusan, dan pengelolaan UMKM di Indonesia. Hasil kajian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, demokratis, adaptif, dan digital memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kualitas pengambilan keputusan. Kepemimpinan transformasional mampu mendorong inovasi, meningkatkan motivasi, serta memperkuat komitmen anggota organisasi dalam mendukung keputusan strategis. Sementara itu, gaya kepemimpinan demokratis dan partisipatif memperluas keterlibatan karyawan, memperkaya perspektif dalam proses pengambilan keputusan, serta meningkatkan tingkat penerimaan terhadap keputusan yang dihasilkan. Di sisi lain, kepemimpinan digital berperan penting dalam pemanfaatan teknologi dan data sebagai dasar pengambilan keputusan yang lebih akurat dan efisien. Selain itu, penerapan gaya kepemimpinan adaptif terbukti membantu UMKM dalam merespons perubahan lingkungan bisnis yang tidak pasti serta meningkatkan ketahanan usaha di era digital dan globalisasi. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, memperkuat daya saing, dan mendorong keberlanjutan UMKM di Indonesia. Temuan ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi pelaku UMKM dan pemangku kepentingan dalam mengembangkan kepemimpinan yang efektif dan berorientasi pada kualitas keputusan.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan; Kualitas; Pengambilan Keputusan; UMKM.

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the role of leadership styles in improving the quality of decision-making in Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) in Indonesia. As the backbone of the national economy, MSMEs face increasingly complex challenges arising from dynamic business environments, rapid technological advancement, globalization, and changing consumer preferences. These conditions require MSME leaders to adopt adaptive, participative, and visionary leadership styles in order to produce effective, timely, and high-quality decisions. This research employs a literature review method by examining scientific journals, reference books, and previous studies related to leadership, decision-making quality, and MSME management in Indonesia. The findings indicate that transformational, democratic, adaptive, and digital leadership styles have a significant influence on improving the quality of decision-making. Transformational leadership encourages innovation, enhances motivation, and strengthens organizational commitment in supporting strategic decisions. Meanwhile, democratic and participative leadership styles increase employee*

*involvement, broaden perspectives in the decision-making process, and enhance acceptance of the decisions made. In addition, digital leadership plays a crucial role in optimizing the use of technology and data, enabling more accurate, efficient, and evidence-based decision-making processes. Furthermore, the application of adaptive leadership helps MSMEs respond effectively to environmental uncertainty and improves business resilience in the era of digitalization and globalization. Leaders who are flexible and responsive to change are better equipped to manage risks, identify opportunities, and ensure organizational sustainability. Overall, this study emphasizes that appropriate leadership styles are strategic factors in enhancing decision-making quality, strengthening competitiveness, and promoting the long-term sustainability of MSMEs in Indonesia. The results of this study are expected to serve as a reference for MSME practitioners and policymakers in developing effective leadership practices that are oriented toward decision quality and sustainable business growth.*

**Keywords:** Decision-Making; Leadership Style; Quality; MSMEs.

## PENDAHULUAN

Dalam dekade terakhir, dunia mengalami percepatan perubahan yang luar biasa akibat kemajuan teknologi digital, globalisasi ekonomi, serta dinamika sosial-politik yang semakin kompleks. Fenomena ini tidak hanya mengubah struktur kompetisi bisnis, tetapi juga mendefinisikan ulang bagaimana organisasi mengambil keputusan strategis di tengah ketidakpastian (uncertainty) dan volatilitas (volatility) yang tinggi (Hasanah & Permana, 2023 dalam Rahayu and Pd, no date). Dalam konteks ini, kepemimpinan menjadi elemen (Ardias et al., 2025) fundamental yang menentukan kemampuan organisasi dalam menavigasi perubahan, membangun ketahanan (resilience), serta memastikan keberlanjutan (sustainability) dalam jangka panjang, .( Putra et al., 2023 dalam Rongcai et al., n.d.-b)

Kepemimpinan tidak lagi sekadar kemampuan mengarahkan atau mengontrol bawahannya, melainkan mencakup kapasitas untuk menginspirasi, memberdayakan, dan menciptakan lingkungan kolaboratif yang memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih inklusif dan berbasis data (Yukl & Gardner, 2020 dalam Gifari, Mohammad, 2012). Pemimpin yang efektif di era digital harus mampu menyeimbangkan antara rational decision-making dan intuitive judgment, mengintegrasikan informasi dari berbagai sumber, serta mempertimbangkan aspek sosial, etis, dan emosional dalam setiap keputusan strategis (Tjakraatmadja et al., 2022).

Perubahan teknologi dan munculnya era Industri 4.0 dan 5.0 juga menuntut pemimpin untuk menguasai keterampilan baru seperti digital literacy, data-driven decision-making, dan adaptive leadership (Alkhatib et al., 2022; Hidayat & Suharto, 2022 dalam Doli Raharjo and Veri, 2025). Pemimpin yang tidak mampu beradaptasi terhadap perubahan teknologi berisiko kehilangan relevansi dan efektivitas dalam mengambil keputusan. Penelitian (Ahmed et al. 2021 dalam Akbar, Ibrohim and Alkirom Wildan, 2025) menegaskan bahwa kepemimpinan digital (digital leadership) telah menjadi determinan utama dalam meningkatkan kualitas pengambilan keputusan, terutama karena kemampuannya dalam memanfaatkan teknologi untuk mempercepat proses analisis data dan memperluas partisipasi organisasi dalam proses pengambilan keputusan.

Dalam konteks organisasi Indonesia, tantangan kepemimpinan semakin kompleks karena faktor budaya (cultural dimensions) memainkan peran signifikan dalam membentuk perilaku organisasi. Indonesia dikenal sebagai negara dengan tingkat power distance tinggi dan orientasi kolektivistik yang kuat, yang membuat proses pengambilan keputusan cenderung bersifat hierarkis dan terpusat (Hofstede, 2021 dalam Putri, Devi and Hartanto, no date). Namun, perubahan generasi tenaga kerja yang lebih digital-savvy dan terbuka terhadap partisipasi menuntut transformasi gaya kepemimpinan dari model otoriter menuju model yang lebih partisipatif, kolaboratif, dan berbasis kepercayaan (Prasetyo et al., 2023;

Siregar & Lubis, 2022 dalam Alhamidi, 2022).

Menurut (Nugraha & Fitrianim 2022 dalam 2023, 2021), pergeseran dari kepemimpinan transaksional menuju kepemimpinan transformasional dan adaptif merupakan respons strategis terhadap meningkatnya kompleksitas organisasi modern. Kepemimpinan transformasional menekankan inspirasi, visi, dan pemberdayaan karyawan untuk mencapai tujuan bersama, sementara kepemimpinan adaptif menekankan fleksibilitas dan kemampuan berimprovisasi dalam situasi tidak pasti (Huda & Santoso, 2023 dalam Alhamidi, 2022). Kedua gaya kepemimpinan ini berkontribusi pada peningkatan kualitas pengambilan keputusan melalui peningkatan partisipasi, keterbukaan komunikasi, dan manajemen pengetahuan kolektif.

Selain itu, munculnya konsep kepemimpinan agile dan adaptive leadership memperkuat pentingnya peran pemimpin dalam menghadapi fenomena VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity), (Rahman & Fauzan, 2023 dalam Anisa Nur Maulidiyah, Izzatul Masruroh and Mochammad Isa Anshori, 2025). Dalam lingkungan yang terus berubah, keputusan tidak dapat diambil berdasarkan model rasional tradisional semata, tetapi harus mempertimbangkan bounded rationality, intuisi, serta pembelajaran organisasi yang berkelanjutan (Khan et al., 2022 dalam 2023, 2021b). Pemimpin yang memiliki agile mindset cenderung mampu mengidentifikasi peluang dan risiko dengan lebih cepat serta mengoordinasikan tim lintas fungsi untuk menghasilkan keputusan yang lebih inovatif dan efisien (Hasanah & Permana, 2023 dalam Arfin, Wardana and Nugroho, 2024).

Studi empiris menunjukkan bahwa kualitas keputusan organisasi sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan iklim komunikasi internal. Penelitian (Alrowwad et al. 2022 dalam Wicaksono, 2025) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional dan digital secara simultan memperkuat efektivitas keputusan strategis melalui peningkatan inovasi dan kolaborasi tim. Temuan serupa dikemukakan(oleh Suharyono et al. 2023 dalam Wicaksono, 2025), yang menemukan bahwa organisasi dengan kepemimpinan digital yang kuat memiliki kemampuan pengambilan keputusan yang lebih cepat, berbasis bukti (evidence-based), dan berorientasi pada hasil jangka panjang.

Namun, tantangan besar masih dihadapi oleh organisasi di Indonesia. (Ghozali & Raharjo 2021 dalam Mariska et al., 2023) mencatat bahwa banyak perusahaan masih terjebak dalam model kepemimpinan tradisional yang menempatkan pengambilan keputusan hanya di tangan manajemen puncak, sehingga menghambat inovasi dan respons cepat terhadap perubahan pasar.(Widodo 2021 dalam Rongcai, Guoxiong and Ming, no date) menambahkan bahwa resistensi terhadap perubahan budaya organisasi menjadi penghalang utama dalam penerapan kepemimpinan kolaboratif dan berbasis data.

Sebaliknya, organisasi yang menerapkan pendekatan kepemimpinan partisipatif menunjukkan peningkatan signifikan dalam kualitas keputusan strategis karena adanya peningkatan rasa memiliki dan tanggung jawab kolektif (Suryani et al., 2021; Prasetyo et al., 2023 dalam Rongcai, Guoxiong and Ming, no date). Dalam hal ini, pemimpin berperan sebagai fasilitator yang menghubungkan berbagai perspektif, mengelola konflik konstruktif, dan memastikan keselarasan antara tujuan individu dan organisasi (Robbins & Judge, 2021 dalam Robbins & Judge, 2021, Devi and Hartanto, no date).

Dari perspektif akademik, penelitian tentang hubungan antara gaya kepemimpinan dan kualitas pengambilan keputusan masih memerlukan eksplorasi lebih mendalam, khususnya di konteks Indonesia. Sebagian besar studi terdahulu berfokus pada aspek struktural dan prosedural, sementara dimensi perilaku dan kognitif dari pengambilan keputusan pemimpin masih kurang terungkap (Tjakraatmadja et al., 2022 dalam Referensi, no date). Oleh karena itu, analisis yang lebih komprehensif tentang bagaimana variasi gaya

kepemimpinan—terutama transformasional, adaptif, digital, dan partisipatif—mempengaruhi proses dan hasil pengambilan keputusan menjadi relevan untuk dikaji lebih lanjut.

Penelitian ini berupaya menjawab kesenjangan tersebut dengan mengkaji peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas pengambilan keputusan pada organisasi di Indonesia. Fokus penelitian meliputi: (1) identifikasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap proses pengambilan keputusan; (2) analisis hubungan antara partisipasi karyawan, budaya organisasi, dan efektivitas keputusan; serta (3) eksplorasi faktor-faktor kontekstual seperti digitalisasi dan adaptivitas organisasi. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur manajemen modern dan memberikan rekomendasi strategis bagi pengembangan kepemimpinan yang responsif terhadap tantangan era disruptif.

Dengan mengintegrasikan teori kepemimpinan kontemporer dan praktik organisasi Indonesia, penelitian ini tidak hanya berkontribusi secara teoritis dalam memperluas pemahaman tentang dinamika kepemimpinan dan pengambilan keputusan, tetapi juga memberikan kontribusi praktis bagi pemimpin dan pengambil kebijakan dalam merancang strategi kepemimpinan yang berorientasi pada efektivitas, kolaborasi, dan inovasi berkelanjutan.

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur dan analisis data sekunder untuk mengkaji secara mendalam peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas pengambilan keputusan pada umumnya di Indonesia. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan eksplorasi yang lebih luas terhadap makna, konteks sosial, serta dinamika kepemimpinan dalam proses pengambilan keputusan, tanpa terikat pada pengukuran numerik(Creswell & Poth, 2021; Haki et al., 2024 dalam Dawolo et al., 2024). Sumber data diperoleh dari berbagai publikasi ilmiah, laporan organisasi, serta artikel daring yang terbit setelah tahun 2020, yang membahas hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, situasional, dan demokratis dengan efektivitas dan rasionalitas keputusan organisasi (Sari & Nugroho, 2022; Wijaya et al., 2023 dalam Ernita and Adriansyah, 2023). Proses pengumpulan data dilakukan melalui telaah literatur secara sistematis dengan menyeleksi sumber-sumber yang relevan dan kredibel untuk menggambarkan kondisi empiris kepemimpinan di Indonesia.

Analisis data dilakukan menggunakan analisis isi tematik (thematic content analysis) untuk mengidentifikasi pola dan tema utama yang muncul dari berbagai literatur, seperti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap partisipasi tim, kecepatan pengambilan keputusan, dan adaptabilitas organisasi terhadap ketidakpastian lingkungan (Braun & Clarke, 2021 dalam 2023, 2021b). Proses validasi data dilakukan melalui triangulasi sumber dan teori, dengan membandingkan temuan dari berbagai disiplin ilmu dan model kepemimpinan untuk meningkatkan keandalan interpretasi (Yuliani & Rahardjo, 2022 dalam 2023, 2021b). Dengan pendekatan ini, penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran konseptual dan praktis tentang bagaimana gaya kepemimpinan yang efektif dapat memperkuat kualitas pengambilan keputusan di berbagai konteks organisasi di Indonesia yang dinamis dan kompetitif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara, pola, atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahannya untuk

mencapai tujuan organisasi. Gaya ini mencerminkan bagaimana pemimpin berinteraksi dengan anggota timnya, mengambil keputusan, serta memberikan motivasi agar tercipta kinerja yang optimal.

Menurut (Robbins dan Coulter 2020 dalam Muntatsiroh and Hendriani, 2024), gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digunakan oleh pemimpin untuk memengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan tertentu. Artinya, gaya kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh sifat pribadi seorang pemimpin, tetapi juga oleh situasi dan hubungan sosial di lingkungan kerja.

Sementara itu, (Yukl 2020 dalam Gifari, Mohammad, 2012) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku khas yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin ketika berusaha mengarahkan dan memotivasi bawahannya. Dalam pandangannya, gaya kepemimpinan menjadi faktor penting dalam menentukan efektivitas tim dan keberhasilan organisasi.

Menurut (Northouse 2021 dalam Muntatsiroh and Hendriani, 2024), gaya kepemimpinan dapat dipahami sebagai pola perilaku yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi pengikutnya. Ia menekankan bahwa pemimpin yang efektif mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai konteks situasi, karakter bawahan, dan tantangan organisasi yang dihadapi.

Sementar (Lussier dan Achua 2022 dalam Gifari, Mohammad, 2012) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah kombinasi dari sifat, perilaku, dan keterampilan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Pemimpin yang adaptif akan mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kebutuhan organisasi dan karakteristik tim.

Menurut (Goleman 2019 dalam Gifari, Mohammad, 2012), gaya kepemimpinan juga erat kaitannya dengan kecerdasan emosional seorang pemimpin. Pemimpin yang mampu mengelola emosi dengan baik akan lebih mudah memilih gaya kepemimpinan yang sesuai — misalnya gaya visioner, demokratis, atau coaching — untuk meningkatkan kinerja individu maupun kelompok.

Sedangkan (Bass dan Riggio 2018 dalam Akbar, Ibrohim and Alkirom Wildan, 2025) menekankan bahwa gaya kepemimpinan berkaitan dengan bagaimana pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk menginspirasi dan mentransformasi pengikutnya. Mereka menyoroti pentingnya transformational leadership sebagai gaya yang mendorong inovasi, kreativitas, dan komitmen terhadap tujuan bersama.

## 2. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan memiliki berbagai bentuk tergantung pada cara pemimpin memengaruhi dan berinteraksi dengan bawahannya. Secara umum, gaya kepemimpinan dibedakan berdasarkan pendekatan dan perilaku yang ditunjukkan pemimpin dalam mengelola tim dan mengambil keputusan.

### 1. Kepemimpinan Otoriter (Autocratic Leadership)

Menurut (Robbins dan Coulter 2020 dalam Referensi et al., n.d.), gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya di mana pemimpin memiliki kendali penuh terhadap keputusan dan jarang melibatkan bawahan. Pemimpin bertindak secara dominan dan mengharuskan bawahannya mengikuti instruksi tanpa banyak diskusi.

### 2. Kepemimpinan Demokratis (Democratic Leadership)

(Yukl (2020 dalam Gifari, Mohammad, 2012) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan demokratis menekankan pada partisipasi anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin menghargai pendapat bawahannya dan mendorong kolaborasi untuk mencapai tujuan bersama.

### 3. Kepemimpinan Laissez-Faire (Free-Rein Leadership)

Menurut (Northouse 2021 dalam Municha et al., 2024), kepemimpinan laissez-faire memberikan kebebasan luas kepada bawahan untuk bekerja sesuai cara mereka sendiri. Pemimpin hanya bertindak sebagai fasilitator dan tidak banyak melakukan intervensi.

### 4. Kepemimpinan Transformasional (Transformational Leadership)

(Bass dan Riggio 2018 dalam Municha et al., 2024) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional menekankan inspirasi, visi, dan motivasi. Pemimpin berperan sebagai agen perubahan yang mampu menginspirasi pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi.

### 5. Kepemimpinan Transaksional (Transactional Leadership)

Menurut (Lussier dan Achua 2022 dalam Gifari, Mohammad, 2012), kepemimpinan transaksional berfokus pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin memberikan penghargaan atas kinerja yang baik dan hukuman bila target tidak tercapai.

### 6. Kepemimpinan Situasional (Situational Leadership)

Hersey, Blanchard, dan Johnson mengemukakan bahwa kepemimpinan situasional menekankan fleksibilitas pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai tingkat kesiapan, kemampuan, dan kemauan bawahan.

### 7. Kepemimpinan Visioner (Visionary Leadership)

Menurut (Goleman 2019 dalam Harsoyo, 2022), gaya kepemimpinan visioner berorientasi pada masa depan dan berupaya menginspirasi anggota organisasi untuk mencapai visi bersama. Pemimpin visioner menekankan arah strategis dan memberikan makna pada pekerjaan yang dilakukan bawahan.

### 8. Kepemimpinan Karismatik (Charismatic Leadership)

Menurut (House dan Howell 2020 dalam Harsoyo, 2022), kepemimpinan karismatik didasarkan pada pesona pribadi, kepercayaan diri, dan kemampuan pemimpin dalam menumbuhkan loyalitas.

## 3. Kelebihan dan Kekurangan Tiap Gaya Kepemimpinan

### 1. Gaya Kepemimpinan Otoriter (Autocratic Leadership)

Menurut (Robbins dan Coulter 2020 dalam Dan et al., 2025), gaya kepemimpinan otoriter menekankan kendali penuh dari pemimpin terhadap seluruh keputusan.

#### **Kelebihan:**

Efektif dalam situasi krisis atau darurat yang membutuhkan keputusan cepat.

Menjamin kepatuhan dan keteraturan organisasi.

Cocok bagi tim yang belum berpengalaman dan memerlukan arahan jelas.

#### **Kekurangan:**

Menghambat kreativitas dan inisiatif bawahan.

Dapat menimbulkan ketegangan dan menurunkan motivasi kerja.

Komunikasi cenderung satu arah sehingga bawahan pasif.

### 2. Gaya Kepemimpinan Demokratis (Democratic Leadership)

Menurut (Yukl 2020 dalam Gifari, Mohammad, 2012), gaya kepemimpinan demokratis melibatkan partisipasi aktif bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

#### **Kelebihan:**

Meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab dalam tim.

Menumbuhkan kreativitas, inovasi, serta komunikasi dua arah.

Cocok untuk organisasi yang berorientasi pada kerja sama tim.

#### **Kekurangan:**

Proses pengambilan keputusan bisa lebih lambat.

Tidak selalu efektif dalam situasi mendesak.

Bisa menimbulkan kebingungan bila tidak ada arahan yang tegas dari pemimpin.

### 3. Gaya Kepemimpinan Laissez-Faire (Free-Rein Leadership)

(Northouse 2021 dalam Harsoyo, 2022) menyebut gaya ini memberi kebebasan penuh kepada bawahan untuk menentukan cara kerja mereka sendiri.

#### **Kelebihan:**

Memberi ruang bagi kreativitas dan inisiatif individu.

Mendorong tanggung jawab dan kepercayaan diri anggota tim.

Efektif untuk tim profesional yang sudah berpengalaman.

#### **Kekurangan:**

Kurang terarah jika diterapkan pada tim yang belum mandiri.

Potensi konflik dan ketidakteraturan meningkat.

Pemimpin cenderung kehilangan kendali atas hasil kerja.

### 4. Gaya Kepemimpinan Transformasional (Transformational Leadership)

Menurut (Bass dan Riggio 2018 dalam Bachri & Mandasari, 2025), pemimpin transformasional menginspirasi dan memotivasi bawahan untuk mencapai visi bersama.

#### **Kelebihan:**

Meningkatkan semangat, loyalitas, dan komitmen karyawan.

Mendorong inovasi dan perubahan positif dalam organisasi.

Memperkuat budaya organisasi yang berorientasi pada visi.

#### **Kekurangan:**

Membutuhkan waktu lama untuk membangun kepercayaan dan pengaruh.

Tidak semua pemimpin memiliki kemampuan karismatik yang kuat.

Bisa kurang efektif bila anggota tim tidak siap menerima perubahan.

### 5. Gaya Kepemimpinan Transaksional (Transactional Leadership)

(Lussier dan Achua 2022 dalam Nur Aisyah Zebua et al., 2025) menjelaskan bahwa gaya ini berfokus pada pertukaran antara pemimpin dan bawahan, yaitu imbalan dan hukuman berdasarkan kinerja.

#### **Kelebihan:**

Menumbuhkan disiplin dan kejelasan dalam pekerjaan.

Efektif untuk mencapai target jangka pendek dan operasional rutin.

Cocok untuk organisasi dengan struktur hierarkis yang kuat.

#### **Kekurangan:**

Kurang mampu mendorong kreativitas dan inovasi.

Motivasi bawahan hanya bersifat sementara atau eksternal.

Tidak efektif untuk perubahan budaya organisasi jangka panjang.

### 6. Gaya Kepemimpinan Situasional (Situational Leadership)

Menurut (Hersey, Blanchard, dan Johnson 2019 dalam Ladjin, Litriani, Sahamony, Kusumaningrum, Maulina, Siregar, Hubbansyah, Solikin, Silitonga, Soeyatno, Asyari, Sinaga, 2022), gaya ini menyesuaikan pendekatan kepemimpinan dengan tingkat kesiapan bawahan.

#### **Kelebihan:**

Fleksibel dan adaptif terhadap kondisi organisasi.

Meningkatkan efektivitas karena disesuaikan dengan karakter bawahan.

Cocok untuk organisasi dinamis yang menghadapi berbagai situasi.

#### **Kekurangan:**

Pemimpin harus sangat peka dan berpengalaman untuk menilai situasi.

Sulit diterapkan bila pemimpin tidak memiliki kemampuan analisis perilaku tim.

Dapat membingungkan bawahan bila perubahan gaya terlalu sering.

#### 7. Gaya Kepemimpinan Visioner (Visionary Leadership)

(Goleman 2019 dalam Harsoyo, 2022) menyebut bahwa gaya ini berfokus pada inspirasi melalui visi yang kuat dan jelas.

##### **Kelebihan:**

Memberikan arah strategis dan motivasi tinggi bagi organisasi.

Meningkatkan loyalitas dan rasa tujuan di antara karyawan.

Cocok dalam masa perubahan atau transformasi organisasi.

##### **Kekurangan:**

Bisa kurang efektif bila pemimpin terlalu fokus pada visi dan mengabaikan operasional.

Tidak cocok untuk tim yang membutuhkan arahan teknis detail.

Memerlukan komunikasi yang kuat agar visi dapat diterjemahkan dengan baik.

#### 8. Gaya Kepemimpinan Karismatik (Charismatic Leadership)

Menurut (House dan Howell 2020 dalam M Fahri Nursalim et al., 2023), gaya ini didasarkan pada daya tarik pribadi, kepercayaan diri, dan pengaruh emosional pemimpin.

##### **Kelebihan:**

Memotivasi pengikut melalui keteladanan dan semangat pemimpin.

Mampu menciptakan komitmen emosional yang kuat.

Efektif dalam memimpin perubahan dan menggerakkan massa.

##### **Kekurangan:**

Ketergantungan tinggi pada figur pemimpin.

Risiko besar bila pemimpin meninggalkan organisasi.

Potensi penyalahgunaan kekuasaan jika tidak dikontrol secara etis

### 4. Tantangan Dalam Gaya Kepemimpinan

Dalam dunia organisasi modern, penerapan gaya kepemimpinan menghadapi berbagai tantangan yang bersumber dari perubahan lingkungan, dinamika karyawan, perkembangan teknologi, hingga tekanan globalisasi. Setiap pemimpin perlu mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar tetap relevan dan efektif menghadapi kondisi yang terus berubah.

#### 1. Perubahan Lingkungan dan Dinamika Organisasi

Menurut (Yukl 2020 dalam Gifari, Mohammad, 2012), salah satu tantangan terbesar bagi pemimpin saat ini adalah kemampuan untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Globalisasi, digitalisasi, dan persaingan yang ketat menuntut pemimpin untuk lebih adaptif, visioner, dan inovatif.

Parafrase: Pemimpin tidak dapat bergantung pada satu gaya tertentu, melainkan harus mampu mengombinasikan gaya otoriter, demokratis, atau transformasional sesuai dengan kebutuhan organisasi.

#### 2. Perbedaan Karakter dan Generasi Karyawan

(Northouse 2021 dalam Municha et al., 2024) menekankan bahwa keberagaman generasi di tempat kerja (Baby Boomers, Generasi X, Milenial, dan Gen Z) menjadi tantangan baru bagi kepemimpinan. Setiap generasi memiliki nilai, motivasi, dan cara kerja yang berbeda.

Parafrase: Pemimpin perlu menyesuaikan gaya komunikasinya — misalnya, gaya demokratis dan coaching lebih efektif untuk karyawan muda, sementara gaya transaksional atau direktif kadang lebih sesuai untuk karyawan senior yang terbiasa dengan struktur formal.

#### 3. Keterbatasan Kemampuan Emosional dan Sosial Pemimpin

Menurut (Goleman 2019 dalam Harsoyo, 2022), tantangan utama dalam kepemimpinan modern adalah rendahnya kecerdasan emosional (emotional intelligence). Pemimpin

yang tidak mampu mengelola emosi, empati, dan hubungan interpersonal akan sulit menginspirasi bawahannya.

Parafrase: Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan yang terlalu otoriter atau pasif (laissez-faire) dapat menghambat komunikasi, mengurangi kepercayaan, dan menurunkan semangat kerja tim.

#### 4. Ketidakmampuan Menyesuaikan Gaya dengan Situasi

(Hersey, Blanchard, dan Johnson 2019 dalam Ladjin, Litriani, Sahamony, Kusumaningrum, Maulina, Siregar, Hubbansyah, Solikin, Silitonga, Soeyatno, Asyari, Sinaga, 2022) menjelaskan bahwa banyak pemimpin gagal karena tidak mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan tingkat kesiapan bawahannya.

Parafrase: Misalnya, menerapkan gaya otoriter pada tim yang kreatif akan menimbulkan resistensi, sementara gaya bebas (laissez-faire) pada tim yang belum matang akan menyebabkan kebingungan. Fleksibilitas dan kepekaan terhadap situasi menjadi kunci dalam kepemimpinan situasional.

#### 5. Tantangan Etika dan Integritas Kepemimpinan

Menurut (Lussier dan Achua 2022 dalam Nur Aisyah Zebua et al., 2025), meningkatnya tekanan persaingan kadang mendorong pemimpin mengabaikan nilai-nilai etika. Pemimpin dituntut untuk menunjukkan integritas dan kejujuran dalam setiap pengambilan keputusan.

Parafrase: Gaya kepemimpinan karismatik atau transformasional bisa menjadi kekuatan positif, namun juga berpotensi negatif bila digunakan tanpa dasar moral yang kuat.

#### 6. Pengaruh Teknologi dan Digitalisasi

(Robbins dan Coulter 2020 dalam Dan et al., 2025) menyebut bahwa kemajuan teknologi dan sistem kerja jarak jauh (remote work) telah mengubah pola komunikasi antara pemimpin dan bawahan.

Parafrase: Pemimpin kini harus mampu mengadopsi gaya kepemimpinan digital yang menekankan komunikasi virtual, pemberdayaan online, dan pengawasan berbasis teknologi tanpa mengurangi kedekatan emosional antaranggota tim.

#### 7. Kompleksitas dalam Pengambilan Keputusan

Menurut Bass dan Riggio (2018), pemimpin modern menghadapi tekanan tinggi dalam pengambilan keputusan karena adanya ketidakpastian lingkungan bisnis.

Parafrase: Pemimpin harus menyeimbangkan antara kecepatan pengambilan keputusan (gaya otoriter) dan partisipasi kolektif (gaya demokratis). Kombinasi keduanya sering kali menjadi tantangan tersendiri agar keputusan tetap cepat namun tetap diterima seluruh anggota tim.

#### 8. Kurangnya Kemampuan Mengembangkan SDM

House dan Howell (2020) menyoroti bahwa banyak pemimpin lebih fokus pada hasil jangka pendek daripada pengembangan kompetensi bawahan.

Parafrase: Gaya kepemimpinan transaksional sering kali menekankan imbal-hukuman, bukan pembinaan jangka panjang. Tantangan bagi pemimpin modern adalah bagaimana mengintegrasikan pendekatan coaching dan mentoring agar karyawan dapat tumbuh bersama organisasi.

### 5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dalam Perusahaan

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja, motivasi, budaya organisasi, dan efektivitas operasional perusahaan. Pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai penggerak utama yang menentukan arah strategis, suasana kerja, dan tingkat komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi.

## 1. Pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Yukl 2020 dalam Gifari, Mohammad, 2012), gaya kepemimpinan berperan langsung dalam meningkatkan atau menurunkan kinerja individu dan tim. Pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan bawahannya dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja.

Parafrase: Gaya kepemimpinan transformasional, misalnya, terbukti mampu menginspirasi dan meningkatkan semangat kerja karena pemimpin memberikan visi yang jelas dan motivasi intrinsik kepada bawahannya.

## 2. Pengaruh terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja

(Robbins dan Coulter 2020 dalam Dan et al., 2025) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan demokratis dan partisipatif mampu meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja karena memberikan ruang bagi karyawan untuk berpendapat dan berkontribusi dalam pengambilan keputusan.

Parafrase: Ketika pemimpin melibatkan bawahannya secara aktif, rasa memiliki terhadap perusahaan meningkat, yang berdampak pada loyalitas dan komitmen kerja yang lebih tinggi.

## 3. Pengaruh terhadap Budaya Organisasi

Menurut (Northouse 2021 dalam Harsoyo, 2022), gaya kepemimpinan yang diterapkan secara konsisten akan membentuk nilai, norma, dan perilaku yang menjadi budaya organisasi.

Parafrase: Pemimpin dengan gaya transformasional atau visioner cenderung menanamkan budaya inovatif dan adaptif, sedangkan gaya otoriter lebih sering melahirkan budaya hierarkis dan formalistik.

## 4. Pengaruh terhadap Komunikasi dan Koordinasi

(Lussier dan Achua 2022 dalam Gifari, Mohammad, 2012) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh besar terhadap kualitas komunikasi dalam organisasi.

Parafrase: Gaya demokratis memunculkan komunikasi dua arah yang terbuka, sementara gaya otoriter cenderung satu arah sehingga membatasi umpan balik. Pola komunikasi ini memengaruhi efektivitas koordinasi antarbagian dalam perusahaan.

## 5. Pengaruh terhadap Inovasi dan Kreativitas

(Bass dan Riggio 2018 dalam Harsoyo, 2022) menyoroti bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan visioner memiliki dampak positif terhadap inovasi organisasi.

Parafrase: Pemimpin yang menginspirasi bawahannya dengan visi dan memberikan kebebasan berinovasi akan mendorong terciptanya ide-ide baru serta solusi kreatif yang meningkatkan daya saing perusahaan.

## 6. Pengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Menurut (Goleman 2019 dalam Gifari, Mohammad, 2012), gaya kepemimpinan yang berlandaskan empati dan kecerdasan emosional mampu memperkuat hubungan antara pemimpin dan karyawan.

Parafrase: Pemimpin yang mampu memahami kebutuhan emosional bawahannya akan menumbuhkan kepercayaan dan loyalitas, yang pada akhirnya meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

## 7. Pengaruh terhadap Pengambilan Keputusan

(Hersey, Blanchard, dan Johnson 2019 dalam Ladjin, Litriani, Sahamony, Kusumaningrum, Maulina, Siregar, Hubbansyah, Solikin, Silitonga, Soeyatno, Asyari, Sinaga, 2022) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan juga memengaruhi efektivitas pengambilan keputusan dalam perusahaan.

Parafrase: Gaya otoriter menghasilkan keputusan cepat namun kurang partisipatif,

sedangkan gaya demokratis menghasilkan keputusan yang lebih diterima secara kolektif namun memerlukan waktu lebih lama. Kombinasi keduanya diperlukan untuk menciptakan keputusan yang efektif dan efisien.

#### 8. Pengaruh terhadap Stabilitas dan Keberlanjutan Organisasi

Menurut (House dan Howell 2020 dalam Harsoyo, 2022), gaya kepemimpinan karismatik dan transformasional dapat meningkatkan kepercayaan dan stabilitas organisasi dalam jangka panjang.

Parafrase: Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberi teladan akan membangun fondasi moral dan motivasional yang kuat, sehingga perusahaan mampu bertahan menghadapi perubahan lingkungan bisnis.

### 6. pengertian kualitas

Kualitas adalah kemampuan suatu produk atau layanan untuk memenuhi atau bahkan melebihi harapan dan kebutuhan konsumen. Kualitas mencakup berbagai karakteristik seperti kinerja, daya tahan, keandalan, kemudahan penggunaan, estetika, dan aspek lain yang memberikan nilai tambah.

Menurut( Susana Maharani 2019 dalam Rupantra, 2021), kualitas produk ialah keahlian sebuah barang memberikan hasil atau kinerja yang sesuai bahkan melampaui dari apa yang diinginkan konsumen, (Maharani, 2019 dalam Rupantra, 2021).

(Firmansyah 2019:15 dalam Suci Ramadhani, 2024)menyatakan bahwa kualitas produk adalah kemampuan sebuah produk dalam menjalankan fungsinya, termasuk keseluruhan durabilitas dan kehandalan produk tersebut (Firmansyah, 2019 dalam Suci Ramadhani, 2024).

Menurut (Agung Tri Putranto 2019 dalam Yobi et al., 2024), kualitas pelayanan adalah tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi harapan pelanggan"(Putranto, 2019 dalam Yobi et al., 2024).

Kualitas pelayanan adalah suatu keadaan dinamis yang berkaitan erat dengan produk, jasa, sumber daya manusia serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan (Tjiptono, dalam Indrasari, 2019:61 dalam Yobi et al., 2024).

Kualitas produk merupakan keseluruhan gabungan karakteristik barang dan jasa yang mencakup pemasaran, rekayasa, pembuatan, dan pemeliharaan sehingga produk dan jasa memenuhi harapan pelanggan (Fuadi, 2022 dalam Rupantra, 2021).

Kualitas jasa merupakan tingkat mutu yang baik sesuai dengan yang diharapkan konsumen dan pengawasan mutu dilaksanakan untuk mencapai mutu yang baik tersebut.

### 7. Karakteristik kualitas

Karakteristik kualitas merupakan merupakan ciri khas dan aspek teknis maupun emosional yang melekat pada produk atau jasa dan berfungsi untuk memastikan produk atau jasa tersebut mampu secara konsisten memenuhi atau melampaui harapan pelanggan, memberikan nilai tambah, serta menjaga kepuasan pelanggan secara berkelanjutan. Dimensi ini mencakup kinerja, keandalan, daya tahan, kemudahan penggunaan dan perbaikan, estetika, fitur tambahan, serta persepsi pelanggan terhadap produk atau jasa dalam kondisi nyata penggunaan sehari-hari .

Menurut (Setiyana & Widayarsi (2019 dalam Dalimunthe et al., 2025), karakteristik kualitas produk meliputi ciri-ciri produk, kesesuaian dengan spesifikasi, ketahanan, kehandalan, dan desain. Karakteristik ini menentukan keseluruhan kualitas produk .

(Kotler 2018 dalam Teori, 2019)menjelaskan delapan dimensi kualitas, yaitu: kinerja (performance), keindahan (aesthetics), keandalan (reliability), ketangggapan (responsiveness), jaminan (assurance), empati (empathy), fitur-fitur produk, dan kualitas yang dipersepsikan. Keandalan berarti kemampuan produk memberikan pelayanan yang

akurat dan konsisten .

(Tjiptono (2019) dalam Teori, 2019)menambahkan dimensi kualitas seperti kinerja, fitur (ciri-ciri tambahan), dan keandalan sebagai indikator utama kualitas produk yang mempengaruhi kepuasan pelanggan .

Lebih luas, menurut (Gasperz 2022 dalam Teori, 2019)dalam kajian pustaka, karakteristik kualitas termasuk performansi, keandalan, kemudahan penggunaan, estetika dan aspek lain yang menggambarkan kemampuan produk atau jasa dalam memenuhi kebutuhan pelanggan .

(Janah 2023 dalam Teori, 2019) mendukung bahwa kualitas produk dapat dilihat dari kemampuan produk dalam fungsi dan daya tahannya, yang meliputi kinerja, fitur, keandalan, dan ketahanan

Dalam konteks UMKM, Rizky (2023) menjelaskan bahwa kualitas tidak hanya dilihat dari produk akhir, tetapi juga dari proses manajerial dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pemilik atau pengelola usaha. Karakteristik kualitas UMKM mencakup konsistensi produk, kemampuan beradaptasi terhadap kebutuhan pasar, serta kecepatan dalam merespons perubahan selera konsumen.

Rizky (2023) menambahkan bahwa kualitas UMKM yang unggul sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan, terutama dalam hal penetapan standar kerja, pengawasan mutu, serta keberanian dalam melakukan inovasi. UMKM dengan pemimpin yang memiliki visi dan orientasi kualitas cenderung lebih mampu mempertahankan kepercayaan pelanggan dan memperluas pangsa pasar.

## **8. Teori Pengambilan Keputusan**

Dalam kajian ini, terdapat beberapa pendapat para ahli yang mendefinisikan konsep pengambilan keputusan. Definisi-definisi ini memberikan landasan teoretis yang penting untuk memahami bagaimana suatu keputusan diambil dalam konteks organisasi maupun individu. Beberapa pandangan tersebut di antaranya sebagai berikut:

- a. (Nisai (2023 dalam Pasolong, 2023)

Pengambilan keputusan adalah cara mengumpulkan dan menganalisis berbagai fakta, informasi, data, serta pendapat atau teori yang ada, hingga mencapai kesimpulan yang dianggapaling baik dan tepat.

- b. (Sinaga 2023 dalam Pasolong, 2023)

Pengambilan keputusan adalah suatu proses berpikir manusia yang berujung pada pemilihantindakan atau pilihan tertentu dari berbagai alternatif yang ada, baik dilakukan secara rasional maupun tidak rasional.

- c. (Suganda et al. 2023 dalam Pasolong, 2023)

Pengambilan keputusan adalah proses memilih salah satu opsi dari dua atau lebih pilihan yangada, berdasarkan beberapa kriteria. Kebanyakan manajer melakukan keputusan ini dengan sadar, melalui proses berpikir yang mencakup pertimbangan, evaluasi, dan akhirnya memilih salah satuopsi yang paling sesuai.

- d. (Sutrisno & Lucitasari 2019 dalam Ijal, 2021)

Pengambilan keputusan merupakan suatu proses untuk menentukan pilihan terbaik dengan mempertimbangkan segala risiko, agar keputusan yang diambil dapat efektif dan efisien.

- e. (Putri & Nugroho 2020 dalam Li-xia et al., 2016)

Pengambilan keputusan adalah proses mental dan manajerial yang dilakukan individu maupunkelompok dalam organisasi untuk menentukan pilihan yang dapat menjawab tantangan ataupeluang yang dihadapi.

- f. Marsyela et al. (2023)

Pengambilan keputusan merupakan suatu rangkaian proses terstruktur yang menghasilkan suatu perubahan terhadap organisasi ke arah yang lebih baik.

## 9. Dasar Pengambilan Keputusan

Dalam proses pengambilan keputusan, terdapat beberapa dasar yang dapat dijadikan acuan oleh pengambil keputusan. Dasar-dasar ini menjadi pedoman penting agar keputusan yang dihasilkan memiliki pertimbangan yang jelas dan terarah. Menurut (Terry 1972 dalam Hayati, 2019) disebutkan sejumlah pendekatan mendasar yang dapat digunakan dalam menentukan keputusan yaitu:

a. Intuisi

Pengambilan keputusan yang didasarkan atas perasaan yang memiliki sifat subjektif sehingga mudah terpengaruh.

b. Pengalaman

Pengambilan keputusan memiliki manfaat bagi pengetahuan praktis, karena pengalaman seseorang dapat memperkirakan sesuatu, dapat diperhitungkan untung ruginya terhadap keputusan yang akan dihasilkan

c. Fakta

Pengambilan keputusan berdasarkan fakta dapat memberikan keputusan yang akurat dan sangat valid.

d. Wewenang

Keputusan yang didasarkan pada wewenang umumnya dibuat oleh pimpinan dan kemudiandiberikan kepada bawahannya.

e. Logika/Rasional

Pengambilan keputusan yang berdasarkan logika ialah sebuah studi yang rasional terhadap semua unsur pada setiap sisi dalam proses pengambilan Keputusan.

Menurut (Rizky 2023 dalam Pengabdian Masyarakat Sapangambei Manoktok Hitei et al., 2024), pengambilan keputusan pada UMKM umumnya masih didominasi oleh intuisi dan pengalaman pemilik usaha. Meskipun pendekatan ini memberikan fleksibilitas, namun dalam era globalisasi diperlukan penguatan keputusan berbasis data dan informasi pasar agar UMKM tidak tertinggal dalam persaingan.

(Rizky 2023 dalam Pengabdian Masyarakat Sapangambei Manoktok Hitei et al., 2024) menekankan bahwa kombinasi antara intuisi, pengalaman, dan analisis rasional merupakan dasar pengambilan keputusan yang ideal bagi UMKM. Pemimpin UMKM yang mampu memanfaatkan data sederhana seperti tren penjualan, umpan balik pelanggan, dan kondisi pasar akan menghasilkan keputusan yang lebih berkualitas dan berkelanjutan.

## 10. Gaya Pengambilan Keputusan

Setiap individu maupun organisasi memiliki cara yang berbeda dalam menentukan pilihan. Perbedaan ini dipengaruhi oleh karakteristik pribadi, situasi yang dihadapi, serta preferensi dalam menggunakan informasi. Menurut (Fuadah & Kolis 2023 dalam Perilaku et al., 2023), terdapat berbagai variasi gaya dalam pengambilan keputusan, yang meliputi:

a. Gaya Direktif

Gaya ini menekankan pada keputusan yang cepat, jelas, dan terstruktur. Pengambil Keputusan biasanya menggunakan informasi terbatas, fokus pada efisiensi, dan cenderung otoritatif dalam memberi arahan.

b. Gaya Analitis

Ciri utama gaya ini adalah ketelitian. Pengambil keputusan mempertimbangkan banyak alternatif, mengumpulkan informasi selengkap mungkin, dan melakukan analisis mendalam sebelum menetapkan pilihan.

c. Gaya Konseptual

Lebih berorientasi pada gambaran besar (big picture). Keputusan biasanya mempertimbangkan visi jangka panjang, inovasi, serta ide-ide baru. Pengambil keputusan dengan gaya ini sering lebih terbuka terhadap hal-hal kreatif.

d. Gaya Perilaku

Gaya ini menitikberatkan pada hubungan interpersonal. Pengambil keputusan melibatkan banyak pihak, memperhatikan kebutuhan dan aspirasi orang lain, serta menjaga komunikasi agar tercapai kesepakatan bersama.

## **11. Pendekatan Dalam Pengambilan Keputusan**

Proses pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan berbagai pendekatan, tergantung pada situasi, ketersediaan informasi, serta gaya berpikir pengambil keputusan. Pendekatan-pendekatan ini memberikan kerangka untuk memahami bagaimana keputusan dibuat, baik secara logis maupun intuitif. Menurut para pakar dalam negeri, terdapat beberapa pendekatan dalam pengambilan keputusan:

a. Pendekatan Rasional

Metode rasional merupakan metode yang menganggap pengambil keputusan bertindak secara logis dan sistematis dengan mengidentifikasi masalah, mengumpulkan informasi dan alternatif secara menyeluruh, mengevaluasi alternatif berdasarkan kriteria/konsekuensi, lalu memilih alternatif yang memaksimalkan tujuan atau utilitas organisasi tepat. (Fuadah & Kolis, 2023 dalam Perilaku et al., 2023)

b. Pendekatan Intuitif

Pendekatan intuitif adalah cara pengambilan keputusan yang lebih mengandalkan pengalaman dan insting daripada analisis data secara mendalam. (Solin et al., 2024 dalam Harmen et al., 2025)

c. Pendekatan Partisipatif

Pendekatan partisipatif adalah cara pengambilan keputusan yang melibatkan pihak-pihak yang berkepentingan agar hasil keputusan diterima secara kolektif. (Sutrisno & Lucitasari, 2019 dalam 2023, 2021b).

d. Pendekatan Rasionalitas Terbatas (Bounded Rationality)

Rasionalitas terbatas menyatakan bahwa pengambil keputusan tidak mampu mencapai rasionalitas sempurna karena keterbatasan kognitif, waktu, dan informasi; akibatnya mereka sering memakai heuristik dan memilih solusi yang "cukup memuaskan" (satisficing) daripada yang secara teoritis optimal. (Hidayat, 2016 dalam 2023, 2021a)

Pendekatan partisipatif dalam pengambilan keputusan menjadi salah satu strategi penting dalam pemberdayaan UMKM. (Rizky 2023 dalam Pengabdian Masyarakat Sapangambei Manoktok Hitei et al., 2024) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan dan mitra usaha dalam proses pengambilan keputusan dapat meningkatkan efektivitas implementasi keputusan tersebut.

Selain itu, (Rizky 2023 dalam Pengabdian Masyarakat Sapangambei Manoktok Hitei et al., 2024) juga menyoroti pentingnya pendekatan rasionalitas terbatas dalam UMKM, mengingat keterbatasan sumber daya, waktu, dan informasi yang dimiliki. Oleh karena itu, keputusan yang diambil tidak selalu harus sempurna, tetapi cukup efektif untuk menjawab kebutuhan dan tantangan usaha yang dihadapi.

## **12. Pengertian Umkm**

UMKM merupakan singkatan dari Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, yaitu kegiatan usaha produktif yang dimiliki oleh perorangan maupun badan usaha dengan skala kecil hingga menengah. UMKM memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia karena mampu menciptakan lapangan kerja, meningkatkan pendapatan masyarakat, serta

mendukung pertumbuhan ekonomi nasional.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah,

“Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam undang-undang.”

(UU No. 20 Tahun 2008, Pasal 1 Ayat 1)

Pengertian UMKM Menurut Para Ahli

(Tambunan 2020 dalam Akay et al., 2021)

“UMKM adalah unit usaha yang memiliki skala kecil dilihat dari jumlah tenaga kerja, aset, dan omzetnya, namun memiliki kontribusi besar terhadap penyerapan tenaga kerja dan pertumbuhan ekonomi, khususnya di negara berkembang seperti Indonesia.”

(Tambunan, T. 2020 dalam Akay et al., 2021). Perekonomian Indonesia dan UMKM di Era Globalisasi. Jakarta: LP3ES)

(Suryana 2021 dalam Putri Salsabila Indrawan Lubis & Rofila Salsabila, 2024)

“UMKM merupakan kegiatan ekonomi rakyat yang berskala kecil dengan karakteristik fleksibel, inovatif, serta memiliki kemampuan bertahan tinggi terhadap perubahan ekonomi.”

(Suryana, 2021 dalam Putri Salsabila Indrawan Lubis & Rofila Salsabila, 2024). Kewirausahaan: Kiat dan Proses Menuju Sukses. Bandung: Alfabeta)

(Hafsah 2020 dalam Putri Salsabila Indrawan Lubis & Rofila Salsabila, 2024)

“UMKM memiliki peran penting dalam pembangunan ekonomi nasional karena mampu memperluas lapangan kerja, memberikan pelayanan ekonomi kepada masyarakat luas, dan berperan dalam pemerataan hasil pembangunan.”

(Hafsah, M.J. 2020 dalam Putri Salsabila Indrawan Lubis & Rofila Salsabila, 2024). Kemitraan Usaha: Konsep dan Strategi. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan)

### **13. Peran Umkm Dalam Perekonomian**

#### **1. Sebagai Penggerak Ekonomi Nasional**

UMKM memiliki peran strategis sebagai tulang punggung perekonomian Indonesia karena mampu menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan pendapatan masyarakat.

Menurut (Tambunan 2020 dalam Akay et al., 2021), “UMKM berkontribusi signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan menyerap lebih dari 90% tenaga kerja di Indonesia, sehingga menjadi pilar utama dalam menjaga stabilitas ekonomi nasional.”

Referensi:(Tambunan, T. (2020 dalam Akay et al., 2021). UMKM di Indonesia: Kinerja dan Tantangan di Era Digitalisasi. Jakarta: LP3ES.

#### **2. Sebagai Penyerap Tenaga Kerja dan Pengurang Pengangguran**

UMKM berperan penting dalam menyediakan lapangan kerja bagi masyarakat, terutama di sektor informal dan pedesaan.

Menurut Kementerian Koperasi dan UKM (2022), “UMKM menyerap sekitar 97% tenaga kerja nasional dan berkontribusi lebih dari 60% terhadap PDB Indonesia.”

Referensi: Kementerian Koperasi dan UKM RI. (2022). Laporan Perkembangan UMKM Indonesia Tahun 2022. Jakarta.

#### **3. Sebagai Penggerak Ekonomi Lokal dan Pemerataan Pembangunan**

UMKM tidak hanya berperan di tingkat nasional tetapi juga menjadi penggerak utama ekonomi lokal melalui distribusi kegiatan ekonomi ke daerah-daerah.

#### 4. Sebagai Inovator dan Pendorong Kreativitas Ekonomi

UMKM menjadi wadah bagi lahirnya inovasi produk dan jasa yang kreatif, terutama di sektor ekonomi kreatif.

Menurut (Putri dan Santoso 2021 dalam Technopreneurship Dan Sociopreneurship ~, n.d.), “UMKM menjadi inkubator inovasi karena mampu menyesuaikan diri dengan perubahan tren pasar melalui kreativitas dan adaptasi teknologi.”

Referensi:(Putri, A. & Santoso, B dalam Technopreneurship Dan Sociopreneurship ~, n.d.). (2021). Peran Inovasi pada Pengembangan UMKM di Era Digital. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 9(3), 112–121.

#### 5. Sebagai Sumber Ketahanan Ekonomi di Masa Krisis

UMKM terbukti lebih tahan terhadap guncangan ekonomi dibandingkan perusahaan besar, seperti pada masa pandemi COVID-19.

Menurut Nugroho (2021), “Ketahanan UMKM terhadap krisis ekonomi menunjukkan fleksibilitas dan kemampuan adaptasi yang tinggi, menjadikannya sektor kunci dalam pemulihan ekonomi nasional.”

Referensi:Nugroho, D. (2021). Peran UMKM dalam Pemulihian Ekonomi Pasca Pandemi COVID-19. Jurnal Ekonomi dan Pembangunan, 29(1), 15–27.

### **14. Peran Umkm Dalam Perekonomian**

#### 1. Sebagai Penggerak Ekonomi Nasional

UMKM memiliki peran strategis sebagai tulang punggung perekonomian Indonesia karena mampu menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan pendapatan masyarakat.

Menurut (Tambunan 2020 dalam Akay et al., 2021), “UMKM berkontribusi signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan menyerap lebih dari 90% tenaga kerja di Indonesia, sehingga menjadi pilar utama dalam menjaga stabilitas ekonomi nasional.”

Referensi:(Tambunan, T. 2020 dalam Akay et al., 2021). UMKM di Indonesia: Kinerja dan Tantangan di Era Digitalisasi. Jakarta: LP3ES.

#### 2. Sebagai Penyerap Tenaga Kerja dan Pengurang Pengangguran

UMKM berperan penting dalam menyediakan lapangan kerja bagi masyarakat, terutama di sektor informal dan pedesaan.

Menurut Kementerian Koperasi dan UKM (2022), “UMKM menyerap sekitar 97% tenaga kerja nasional dan berkontribusi lebih dari 60% terhadap PDB Indonesia.”

Referensi: Kementerian Koperasi dan UKM RI. (2022). Laporan Perkembangan UMKM Indonesia Tahun 2022. Jakarta.

#### 3. Sebagai Penggerak Ekonomi Lokal dan Pemerataan Pembangunan

UMKM tidak hanya berperan di tingkat nasional tetapi juga menjadi penggerak utama ekonomi lokal melalui distribusi kegiatan ekonomi ke daerah-daerah.

(M.C Rizky 2023 dalam Pengabdian Masyarakat Sapangambei Manoktok Hitei et al., 2024) menyatakan bahwa “UMKM berperan penting dalam menciptakan pemerataan pembangunan ekonomi karena mampu tumbuh di berbagai wilayah dan menggerakkan potensi lokal secara mandiri.”

Referensi:(Rizky, C. 2023 dalam Pengabdian Masyarakat Sapangambei Manoktok Hitei et al., 2024). Strategi Pemberdayaan UMKM dalam Meningkatkan Daya Saing di Era Globalisasi. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia, 15(2), 45–58.

#### 4. Sebagai Inovator dan Pendorong Kreativitas Ekonomi

UMKM menjadi wadah bagi lahirnya inovasi produk dan jasa yang kreatif, terutama di sektor ekonomi kreatif.

Menurut Putri dan Santoso (2021), “UMKM menjadi inkubator inovasi karena mampu menyesuaikan diri dengan perubahan tren pasar melalui kreativitas dan adaptasi teknologi.”

## 5. Sebagai Sumber Ketahanan Ekonomi di Masa Krisis

UMKM terbukti lebih tahan terhadap guncangan ekonomi dibandingkan perusahaan besar, seperti pada masa pandemi COVID-19.

Menurut Nugroho (2021), “Ketahanan UMKM terhadap krisis ekonomi menunjukkan fleksibilitas dan kemampuan adaptasi yang tinggi, menjadikannya sektor kunci dalam pemulihian ekonomi nasional.”

Referensi:Nugroho, D. (2021). Peran UMKM dalam Pemulihian Ekonomi Pasca Pandemi COVID-19. Jurnal Ekonomi dan Pembangunan, 29(1), 15–27.

## 15. Tantangan Umkm Di Indonesia

### 1. Keterbatasan Akses Permodalan

Salah satu tantangan terbesar UMKM adalah sulitnya memperoleh pembiayaan dari lembaga keuangan formal karena keterbatasan agunan, administrasi, dan literasi keuangan.

Menurut (Tambunan 2020 dalam Akay et al., 2021), “Sebagian besar UMKM tidak memiliki akses yang memadai terhadap sumber pendanaan formal karena kurangnya jaminan dan keterbatasan dalam manajemen keuangan.”

### 2. Rendahnya Literasi dan Kompetensi Digital

Di era digital, masih banyak UMKM yang belum mampu memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi dan memperluas pasar.

Menurut (Menurut Rizky 2023 dalam Pengabdian Masyarakat Sapangambei Manoktok Hitei et al., 2024), “Rendahnya literasi digital menjadi hambatan utama bagi UMKM untuk bertransformasi menuju ekonomi digital, padahal potensi pasar daring sangat besar.”

### 3. Terbatasnya Inovasi dan Daya Saing Produk

Banyak UMKM masih mengandalkan produk tradisional dengan inovasi rendah, sehingga sulit bersaing dengan produk impor atau perusahaan besar.

### 4. Kelemahan dalam Aspek Manajemen dan Sumber Daya Manusia (SDM)

Banyak UMKM dijalankan secara tradisional tanpa perencanaan bisnis yang baik, serta minim pelatihan dan pengembangan SDM.

### 5. Akses Pasar yang Terbatas dan Persaingan yang Ketat

UMKM sering kali mengalami kesulitan memperluas jangkauan pasar karena keterbatasan jaringan distribusi dan promosi.

### 6. Dampak Globalisasi dan Perubahan Tren Konsumen

Perubahan preferensi konsumen yang cepat serta tekanan dari globalisasi menuntut UMKM untuk lebih inovatif dan responsif.

Menurut (Hartono 2020 dalam Fandeli et al., 2025), “Globalisasi menuntut UMKM untuk memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan agar mampu bertahan dalam pasar yang semakin kompetitif.”

Sejalan dengan pembahasan tantangan UMKM, (Rizky (2023 dalam Pengabdian Masyarakat Sapangambei Manoktok Hitei et al., 2024) mengungkapkan bahwa globalisasi menuntut UMKM untuk meningkatkan daya saing melalui penguatan manajemen, kepemimpinan, dan kualitas pengambilan keputusan. Tantangan seperti keterbatasan modal, rendahnya literasi digital, dan lemahnya inovasi produk menjadi semakin kompleks jika tidak diimbangi dengan kepemimpinan yang visioner.

(Rizky 2023 dalam Pengabdian Masyarakat Sapangambei Manoktok Hitei et al., 2024)menegaskan bahwa strategi pemberdayaan UMKM harus difokuskan pada peningkatan kapasitas pemimpin usaha, baik dalam aspek manajerial maupun pengambilan

keputusan strategis. Dengan kepemimpinan yang adaptif dan berorientasi pada kualitas, UMKM memiliki peluang lebih besar untuk bertahan dan berkembang di tengah arus globalisasi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis literatur, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat signifikan dalam meningkatkan kualitas pengambilan keputusan pada UMKM di Indonesia. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, demokratis, adaptif, dan digital terbukti mampu menciptakan proses pengambilan keputusan yang lebih efektif, partisipatif, dan berbasis data.

Gaya kepemimpinan transformasional mendorong inovasi serta meningkatkan motivasi dan keterlibatan anggota organisasi, sehingga keputusan yang dihasilkan lebih kreatif dan sesuai dengan kebutuhan lingkungan bisnis yang dinamis. Sementara itu, kepemimpinan demokratis memperkuat komunikasi dua arah dan meningkatkan partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan, sehingga kualitas keputusan menjadi lebih komprehensif dan diterima secara kolektif.

Dalam konteks digitalisasi, digital leadership berperan penting dalam mempercepat analisis informasi, mengoptimalkan penggunaan teknologi, serta meningkatkan ketepatan keputusan melalui data yang lebih akurat. Selain itu, gaya kepemimpinan adaptif membantu UMKM menghadapi tantangan VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) sehingga mampu bertahan dan berkembang di tengah dinamika pasar.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan UMKM tidak hanya ditentukan oleh faktor operasional dan finansial, tetapi juga oleh kemampuan pemimpinnya dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat. Dengan gaya kepemimpinan yang efektif, UMKM dapat meningkatkan kualitas keputusan, memperkuat daya saing, serta mencapai keberlanjutan usaha di era perubahan yang semakin kompleks..

## DAFTAR PUSTAKA

- 2023, K. et al. (2021a). buku teori pengambilan keputusan (Vol. 32, Issue 3).
- 2023, K. et al. (2021b). isimanajemenrepublik (Vol. 32, Issue 3).
- 2023, K. et al. (2021c). jurnal. 32(3), 167–186.
- 2023, K. et al. (2021d). metode penelitian (Vol. 32, Issue 3).
- 2023, K. et al. (2021e). teori admisistrasi publik (Vol. 32, Issue 3).
- Akay, R., Kaawoan, J. E., & Pangemanan, F. N. (2021). Jurnal evektivitas program pemberdayaan masyarakat usaha kecil menengah (UKM) di kota manado. *Jurnal Evektivitas Program Pemberdayaan Masyarakat Usaha Kecil Menengah (UKM) Di Kota Manado*, 1(1), 1–8.
- Akbar, Z., Ibrohim, M., & Alkirom Wildan, M. (2025). Kepemimpinan Transformasional: Katalisator Inovasi, Kinerja Organisasi, dan Kesejahteraan Karyawan di Era VUCA- Systematic Literature Review. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(5), 1990–2006.
- Alhamidi, E. M. A. (2022). Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja karyawan. In *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia* (Vol. 1, Issue 1). <https://doi.org/10.56721/jisdm.v1i1.69>
- Anisa Nur Maulidiyah, Izzatul Masruroh, & Mohammad Isa Anshori. (2025). Kepemimpinan Agile Dalam Menghadapi Tantangan VUCA di Era Digital. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 5(2), 92–106. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v5i2.1963>
- Ardias, W., Riyono, B., Sumaryono, S., Septandari, E., & Juniartika, R. (2025). Management Style of Business Organization Leaders in Indonesia: A Mixed Study. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 8(2), 4093–4117. <https://ejournal.uac.ac.id/index.php/iijse/article/view/6903>
- Arfin, A. L., Wardana, K. W., & Nugroho, J. (2024). Kepemimpinan Agile di Masa Ketidakpastian:

- Menerapkan Karakteristik AGILE untuk Keunggulan Kompetitif. Efektor, 11(2), 51–60. <https://doi.org/10.29407/e.v11i2.23716>
- Bachri, S., & Mandasari, P. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Start-Up. JIMAD : Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 3(1), 9–16. <https://doi.org/10.59585/jimad.v3i1.851>
- Dalimunthe, A. F., Lubis, J., & Ritonga, M. (2025). Pengaruh Kualitas Produk , Kualitas Pelayanan , Harga dan Promosi Terhadap Kepuasaan Pelanggan Di Taksa Coffee Rantauprapat. 5(3), 26983–26995.
- Dan, P., Dari, P., Dasar, G., Pratama, M. A., Ningrum, Y. P., Rizki, N., Prandika, N. D., Panca, A., Annisa, W. F., & Mabel, N. (2025). TEORI ORGANISASI penciptaan individu yang kompeten , berdaya saing tinggi , serta memiliki karakter dan identitas pada kemampuan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya internal secara optimal . meningkatkan mutu layanan pendidikan ( Silalahi , 2018 ). . 6(4), 5757–5769.
- Dawolo, J., Waruwu, M. H., Lase, D., & Eliagus Telaumbanua. (2024). Efektivitas Gaya Kepemimpinan dalam Menciptakan Lingkungan Kerja. Jurnal EMT KITA, 8(4), 1639–1646. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i4.3291>
- Doli Raharjo, T., & Veri, J. (2025). Pengembangan Keterampilan Kepemimpinan Digital (E-Leadership) Di Era Society 5.0: Tinjauan Literatur Sistematis. JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika), 9(5), 8081–8085. <https://doi.org/10.36040/jati.v9i5.14981>
- Ernita, A., & Adriansyah, A. (2023). ( Studi Pada Karyawan Tidak Tetap Bank Abc Harapan Indah. Jurnal of Accounting, Management, And Islamic Economics, Vol 1, No., 147–170.
- Fandeli, H., Halim, H., Hasibuan, A., Hindayani, P., Reswari, R. A., Sahir, S. H., Hasnawi, M., Pravitasari, C. F., Mashud, Yuhendra, A., Umam, K., & Murtopo, A. S. (2025). Sustainability dalam Manajemen UMKM - Perspektif Lingkungan, Sosial, dan Ekonomi (Vol. 1). <https://www.sirkhairulumam.com/product/ebook-sustainability-dalam-manajemen-umkm>
- Gifari, Mohammad, S. (2012). Kepemimpinan Dalam Organisasi. Jurnal Ilmiah Mutiara Muhammadiyah, Vol. 1, No(2088), 1–180. <https://journals.stratapersada.com/index.php/spa/article/view/293>
- Harmen, H., Syaikhan, M., Limbong, N., & Simare-mare, S. G. (2025). Analisis Pengambilan Keputusan dalam Menyikapi Isu Keamanan Digital ( Notifikasi " No System is Safe " ) di PT Telkomsel. 8(4), 1646–1652.
- Harsoyo, R. (2022). Roni Harsoyo. 3(2), 247–262.
- Hayati, Z. (2019). Artikel Pengambilan Keputusan Zahra Hayati (pp. 1–2).
- Ijal. (2021). Ekonomi Sosial. Ekonomi, 21. <https://sahabat.pegadaian.co.id/artikel/keuangan/ekonomi-adalah>
- Ladjin, Litriani, Sahamony, Kusumaningrum, Maulina, Siregar, Hubbansyah, Solikin, Silitonga, Soeyatno, Asyari, Sinaga, A. (2022). Www.Penerbitwidina.Com Www.Penerbitwidina.Com.
- Li-xia, W., \*Anokwuru, C.P. 1, Anyasor, G.N.1, Ajibaye O.2, Fakoya O.1, O. P. ., 詹坤, 邵云飞, & 唐小我. (2016). revisi prosiding. 科研管理, 37(2), 10–14.
- M Fahri Nursalim, Agustin Pratiwi, Sanida Nisa Farasi, & Mohammad Isa Anshori. (2023). Kepemimpinan Pendekatan Sifat Dalam Organisasi. Jurnal of Management and Social Sciences, 1(3), 86–108. <https://doi.org/10.59031/jmsc.v1i3.158>
- Mariska, T., Piqli, O., Riesata, Y., & Pancasati, R. (2023). Meningkatkan Kinerja Pegawai. In Journal of Management and Accounting (Vol. 6, Issue 2).
- Municha, E. S., Nurhaliza, H., & Ratnawati, A. I. (2024). Peran Gaya Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Di Kawasan Asia Tenggara. Kompleksitas: Jurnal Ilmiah Manajemen, Organisasi Dan Bisnis, 13(1), 65–73. <https://doi.org/10.56486/kompleksitas.vol13no1.521>
- Muntatsiroh, A., & Hendriani, S. (2024). Tipe-Tipe Kepemimpinan Dan Teori Kepemimpinan Dalam Suatu Organisasi. Jurnal Economic Edu, 4(2), 172–178. <https://doi.org/10.36085/jee.v4i2.5917>
- Nur Aisyah Zebua, Eliagus Telaumbanua, Palindungan Lahagu, & Fatolosa Hulu. (2025). Peran

- Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Agama Kota Gunungsitoli. Jurnal Publikasi Manajemen Informatika, 4(2), 320–333. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v4i2.3893>
- Pasolong, H. (2023). Teori Pengambilan Keputusan Alfabet. [www.cvalfabet.com](http://www.cvalfabet.com)
- Pengabdian Masyarakat Sapangambei Manoktok Hitei, J., Produksi, A., DAN PERMODALAN Chaerul Rizky, P., Anwar, Y., Ardian, N., Pradhana Suharsono, R., & Universitas Pembangunan Panca Budi, D. (2024). Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia Pelaku Ukm Desa Melalui Optimasi Platform Digital Dalam. 4, 235–241.
- Perilaku, A., Lembaga, P., & Islam, P. (2023). Excelencia.
- Putri Salsabila Indrawan Lubis, & Rofila Salsabila. (2024). Peran UMKM (Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah) Dalam Meningkatkan Pembangunan Ekonomi Di Indonesia. MUQADDIMAH: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis, 2(2), 91–110. <https://doi.org/10.59246/muqaddimah.v2i2.716>
- Putri, E. K. A., Devi, P., & Hartanto, P. (n.d.). Dinamika Dalam Industri dan Organisasi.
- Rahayu, S., & Pd, M. (n.d.). PENDIDIKAN EKONOMI Editor :
- Referensi, B. (n.d.). Kepemimpinan 4 dimensi.
- Referensi, B., Strategi, M., Lingkungan, D., & Dinamis, Y. (n.d.). Teori organisasi untuk pemimpin masa depan.
- Rongcai, R. E. N., Guoxiong, W. U., & Ming, C. A. I. (n.d.-a). inovasi dalam administrasi publik.
- Rongcai, R. E. N., Guoxiong, W. U., & Ming, C. A. I. (n.d.-b). manajemen sumber daya manusia.
- Rupantra. (2021). Analisis Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan Susu Kedelai Ud Pak Suroto Berastagi. Digital Repository Universitas Quality Berastagi, 5–30.
- Suci Ramadhani. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pengunjung Di Wisata Hidden Paradise Kecamatan Sibolangit. Journal GEEJ, 3(2), 10–29.
- Technopreneurship dan Sociopreneurship ~. (n.d.).
- Teori, L. (2019). Bab Ii مفردات.
- Wicaksono, A. S. (2025). Kepemimpinan yang Efektif dalam Menghadapi Era Digital ( Studi Kasus pada Perusahaan Sektor Industri di Jawa Barat ) Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Menghadapi Era e-ISSN : 2809-8862 Digital ( Studi Kasus Pada Perusahaan Sektor Industri Di p-ISSN : 2086-3. 15.
- Yobi, Y. S., TRI, T. S., Siva, S. karlina dewi, & Sanjaya, V. F. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen. GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP, 2(01), 22–27. <https://doi.org/10.59422/global.v2i01.161>