

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teoritis**

##### **2.1.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Gaya Kepemimpinan, menurut Robbins & Judge (2022), kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Dalam konteks ini, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan pemimpin yang dapat memengaruhi bawahan atau karyawan agar membentuk kerja sama yang baik didalam kelompok agar tercapainya tujuan suatu organisasi.

Menurut Laksana & Purwanto (2024), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku, sifat, kebiasaan, dan kepribadian yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan mendorong bawahan dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka pemimpin dapat memotivasi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan maksimal, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kepemimpinan tidak hanya tentang memberikan arahan yang jelas, bimbingan, dan motivasi, tetapi juga tentang bagaimana cara menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan kinerja yang optimal. Penting bagi pimpinan untuk memahami kebutuhan pegawai dan ekspektasi pegawai untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Dengan demikian, Pemimpin yang baik dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat membimbing, mengarahkan dan menginspirasi anggota tim untuk bekerja keras, berinovasi, dan berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan Bersama. Setiap pemimpin memiliki preferensi sendiri tentang gaya kepemimpinannya, yang mencerminkan gaya kepribadian, nilai-nilai, dan pengalaman mereka.

Menurut Irham Fahmi (2016), gaya kepemimpinan merupakan bidang studi yang secara menyeluruh meneliti bagaimana seorang pemimpin memberikan arahan, memengaruhi, dan mengawasi orang lain dengan tujuan agar mereka dapat

melaksanakan tugas sesuai dengan rencana yang telah disusun. Pernyataan ini mencerminkan bahwa pentingnya pemahaman dan analisis terhadap berbagai aspek kepemimpinan dalam konteks organisasi.

Berdasarkan definisi dari para ahli seperti, Robbins & Judge (2022), Laksana & Purwanto (2024), Irham Fahmi (2016), dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku, strategi, serta pendekatan yang digunakan dalam memengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan bawahannya agar dapat bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan bukan hanya sekedar cara seorang pemimpin dalam memberi instruksi, tetapi juga mencerminkan kepribadian, sikap, dan nilai yang dipegang oleh pemimpin tersebut. Gaya kepemimpinan tidak hanya mencerminkan kepribadian dan karakter pemimpin, tetapi juga menentukan efektivitas dalam membangun komunikasi, motivasi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

### **2.1.2 Jenis Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan kebiasaan yang melekat dari dalam diri seseorang yang menjadi pemimpin dari sebuah organisasi. Menurut Stroner (Andiwilaga, 2016), gaya kepemimpinan sendiri merupakan berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Terdapat beberapa jenis gaya kepemimpinan yaitu:

#### **1. Gaya Kepemimpinan Otoriter**

Gaya kepemimpinan otoriter merupakan pemimpin yang memegang kendali penuh dalam pengambilan Keputusan tanpa melibatkan bawahan. Dimana bawahan hanya mengikuti perintah tanpa ada ruang untuk berpendapat. Gaya ini biasanya, efektif jika dalam keadaan darurat. Namun jika gaya di gunakan terus-menerus bisa menurunkan motivasi kerja.

#### **2. Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Sebaliknya, Gaya kepemimpinan demokratis merupakan pemimpin yang memberikan kesempatan bawahan untuk ikut berpendapat, berdiskusi, dan terlibat dalam pengambilan Keputusan. Gaya ini lebih relevan dalam usaha kuliner karena

gaya ini melibatkan karyawan dalam pengambilan Keputusan. Sehingga, dapat meningkatkan motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap usaha.

### 3. Gaya Kepemimpinan Laissez-faire (kebebasan penuh)

Gaya kepemimpinan ini merupakan pemimpin yang memberikan kebebasan penuh terhadap bawahan untuk mengatur dan melaksanakan pekerjaan. Gaya ini cocok untuk pegawai yang sudah mandiri atau profesional. Keuntungan dari gaya kepemimpinan ini adalah para anggota dapat mengembangkan kemampuan dirinya sesuai kapasitas dan keterampilan yang dimilikinya. Namun, gaya ini juga membuat kerugian terhadap organisasi seperti kekacauan dikarenakan tidak adanya arah yang jelas dalam pekerjaan, karena semua pekerjaan sesuai dengan selera masing-masing.

### 4. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi dan memberi visi yang jelas. Pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang memperhatikan tentang pengembangan dari masing-masing pegawai, dan mempertimbangkan kebutuhan mereka. Pemimpin transformasional juga mampu mengubah pandangan bawahan terhadap masalah dengan menawarkan sudut pandang baru, sekaligus memotivasi pegawai untuk bekerja lebih semangat lagi untuk mencapai tujuan bersama.

### 5. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang mengelola kinerja dengan sistem berbasis imbalan (*reward*) dan hukuman (*punishment*). Pemimpin transaksional memberikan penghargaan atau hukuman berdasarkan pencapaian atau kelalaian pegawai terhadap tujuan yang sudah ditetapkan.

### 6. Gaya Kepemimpinan Karismatik

Gaya kepemimpinan karismatik Adalah pemimpin yang memiliki daya Tarik (karisma) yang kuat sehingga dapat memengaruhi pegawai. Pemimpin karismatik biasanya memiliki kemampuan komunikasi yang kuat, visi misi yang jelas, serta Tingkat kepercayaan diri yang tinggi, sehingga dapat menginspirasi, meyakinkan, dan menggerakkan pegawai mengikuti arahannya. Hal ini yang

membuat pemimpinnya dihormati, disegani, bahkan diikuti oleh loyalitas dari para pegawai.

#### 7. Gaya Kepemimpinan Situasional

Sementara gaya kepemimpinan situasional merupakan pemimpin yang lebih fleksibel dalam memimpin pegawainya sesuai dengan situasi, kondisi, dan tingkat kesiapan pegawai. Dengan demikian, kepemimpinan situasional menuntut pemimpin harus memiliki kecerdasan dalam bersosial, komunikasi yang baik, serta kepekaan terhadap kebutuhan pegawai.

Dari teori para ahli di atas, jenis-jenis gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan merupakan cerminan dari pola tingkah laku yang dipilih dan ditetapkan oleh seorang pemimpin dalam proses mengarahkan serta memengaruhi para pekerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pemimpin memiliki cara tersendiri dalam memberikan arahan, mengambil keputusan, dan memotivasi karyawannya. Berdasarkan jenis-jenis gaya kepemimpinan tersebut, penelitian ini membatasi kajian pada gaya kepemimpinan otoriter dan gaya kepemimpinan demokratis. Pembatasan ini dilakukan karena kedua gaya kepemimpinan tersebut relevan dengan karakteristik UMKM kuliner, di mana pemilik usaha memiliki peran dominan dalam memberikan arahan dan pengambilan keputusan, namun tetap melibatkan karyawan dalam penyelesaian masalah serta pemberian motivasi. Dengan demikian, fokus gaya kepemimpinan dalam penelitian ini disesuaikan dengan kondisi UMKM Mie Aceh Titi Bobrok.

#### 2.1.3 Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan merupakan sekumpulan gagasan yang menjelaskan bagaimana seorang pemimpin terbentuk, serta bagaimana pemimpin dapat memengaruhi pegawainya untuk mencapai tujuan Bersama. Menurut Robbins & Judge (2022), teori kepemimpinan merupakan proses dimana seorang individu dapat memengaruhi sekelompok orang untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan tidak hanya bergantung pada sifat bawaan, tetapi juga pada gaya, situasi, serta hubungan antara pemimpin dengan bawahan. Dengan adanya teori ini, dapat dipahami bahwa kepemimpinan bukan hanya soal posisi atau

jabatan, melainkan bagaimana cara memotivasi dan kemampuan untuk memengaruhi orang lain. Terdapat beberapa teori kepemimpinan yang telah dikembangkan oleh para ahli.

### 1. Teori Sifat

Teori ini menyatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan bukan dibentuk, sehingga kepemimpinan bergantung kepada karakteristik pribadi, seperti kecerdasan, keberanian, kejujuran, serta rasa percaya diri. Namun, menurut penelitian Yukl (2020), bahwa sifat-sifat tersebut tidak dapat berdiri sendiri, melainkan harus ditunjang oleh keterampilan serta pengalaman.

### 2. Teori Perilaku

Teori ini berfokus terhadap apa yang dilakukan oleh pemimpin dalam memimpin, bukan karena sifat bawaan. Teori ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat dilatih atau dipelajari melalui pengalaman dan latihan. Menurut Robbins & Judge (2019), pemimpin yang efektif biasanya mampu menyeimbangkan antara fokus pada pencapaian tujuan organisasi dengan pelatihan pada kesejahteraan dan motivasi anggota tim.

### 3. Teori Situasional/kontigensi

Teori ini menyatakan bahwa tidak ada satu pun gaya kepemimpinan yang tepat untuk semua keadaan, karena efektivitas pemimpin itu tergantung pada situasi yang terjadi. Menurut Yukl (2020), teori situasional menekankan fleksibilitas pemimpin dalam menyesuaikan perilaku kepemimpinannya dengan konteks yang ada. Seorang pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu membaca situasi, memahami kebutuhan karyawan, dalam menentukan gaya kepemimpinan yang tepat untuk mencapai tujuan.

Dari teori Robbins & Judge (2022) teori kepemimpinan adalah Kepemimpinan tidak hanya ditentukan oleh sifat atau karakter bawaan, tetapi juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang ditetapkan, kondisi yang dihadapi, serta kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan.

#### **2.1.4 Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan**

Menurut Sudja & Mujiati (2017), indikator gaya kepemimpinan adalah:

### 1. Kemampuan mengambil keputusan

Kemampuan menganambil keputusan ini merupakan keterampilan seorang pemimpin dalam menentukan pilihan alternatif yang di anggap paling sesuai dan efektif sebagai langkah yang paling tepat.

### 2. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi ini mencakup tentang keahlian seorang pemimpin dalam mendorong dan menggerakkan bawahan agar dapat mencapai tujuan dan sasaran oarganisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

### 3. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi ini mencakup tentang kesangupan atau kecakapan dari seorang pemimpin dalam menyampaikan pesan, gagasan, atau intruksi kepada bawahannya dengan menggunakan bahasa yang jelas dan mudah dipahami.

### 4. Kemampuan mengendalikan bawahan

Kemampuan mengendalikan bawahan ini mencakup bagaimana seorang pemimpin dapat membuat bawahan dapat mengikuti keinginan dirinya dengan menggunakan kekuatan kekuasaan jabatan untuk kepentingan jangka panjang perusahaan.

### 5. Bertanggung jawab

Tanggung jawab ini tentang seorang pemimpin harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap bawahannya. Kemampuan seorang pemimpin dalam mengendalikan emosinya dapat membuat pemimpin lebih objektif dan realitas dalam menyelesaikan masalah.

Dari teori Sudja & Mujiati (2017), indikator gaya kepemimpinan adalah keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya ditentukan oleh posisi atau kekuasaan yang dimiliki, tetapi juga seberapa mampu pemimpin dalam membimbing, menginspirasi, dan menjadi panutan bagi para karyawannya. Dengan demikian, efektivitas gaya kepemimpinan terletak pada kombinasi antara kemampuan teknis, kecerasan emosional, serta keteladanan yang mampu menciptakan suasana kerja yang produktif, harmonis, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama.

## 2.2 Pengertian Produktivitas

Menurut Martono RV (2019), produktivitas adalah hubungan antara jumlah output yang dihasilkan dengan jumlah input yang dihasilkan untuk menghasilkan output tersebut. Sederhananya, produktivitas ialah tentang seberapa efektif sumber daya seperti tenaga kerja, modal, bahan baku, dan waktu yang digunakan dalam membuat barang dan jasa. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018), menyatakan bahwa produktivitas adalah pertandingan hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu.

Produktivitas penting bukan hanya bagi perusahaan, tetapi juga penting bagi perekonomian secara keseluruhan. Dengan meningkatkan produktivitas, perusahaan dapat meningkatkan keuntungan dan daya saing pasar, seperti dapat menghasilkan lebih banyak barang atau jasa dengan biaya yang sama atau lebih rendah.

Kamus Oxford mendefinisikan produktivitas sebagai kekuatan untuk menjadi produktif, efisiensi, dan tingkat barang-barang yang di produksi. Ada tiga poin yang berbeda dari konsep produktivitas yaitu :

### 1. Kekuatan Untuk Menjadi Produktif :

Di poin ini produktivitas dilihat dari seberapa baik perusahaan dalam menggunakan sumber daya yang ada dalam menghasilkan sesuatu. Jika perusahaan dapat menghasilkan barang atau jasa dengan bahan, tenaga, dan waktu yang sama, berarti produktivitas di perusahaan tersebut meningkat. Atau, jika perusahaan dapat menghasilkan barang dan jasa dengan jumlah yang sama dengan sumber daya yang lebih sedikit, maka produktivitas di perusahaan tersebut juga meningkat.

### 2. Efisiensi :

Di poin ini produktivitas bukan tentang hasil, tapi tentang bagaimana cara mencapainya. Efisiensi berarti pekerjaan yang dilakukan dengan cara yang menghemat tenaga, waktu, dan biaya. Efisiensi ialah ukuran seberapa baik faktor-faktor tersebut di manfaatkan.

### 3. Produktivitas Sebagai Sikap Mental

Di poin ini produktivitas dilihat dari bagaimana cara berfikir atau sikap dalam kerja. Jadi, produktivitas bukan hanya tentang angka, tetapi juga tentang

semangat untuk selalu maju agar lebih baik lagi. Dalam meningkatkan suatu produktivitas peran seorang pemimpin sangat penting.

Ada beberapa manfaat dari produktivitas ditempat kerja :

- a. Penggunaan energi atau sumber daya yang lebih efektif
- b. Biaya produksi yang lebih rendah
- c. Harga barang dan jasa yang lebih rendah
- d. Kenaikan upah bagi pekerja
- e. Biaya overhead yang lebih rendah
- f. Keuntungan yang lebih tinggi bagi bisnis
- g. Pendapatan per kapita yang lebih tinggi
- h. Kemakmuran dan pertumbuhan secara keseluruhan

Berdasarkan definisi dari para ahli seperti Martono RV (2019), Sedarmayanti (2018), produktivitas adalah kemampuan individu maupun organisasi dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara efisien dan efektif untuk menghasilkan output yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

### **2.2.1 Jenis-jenis produktivitas**

Berdasarkan pengukuran produktivitas melalui pendekatan rasio output: input menurut para ahli produktivitas akan mampu menghasilkan tiga jenis produktivitas yaitu:

#### **1. Produktivitas Parsial**

Produktivitas parsial ialah produktivitas yang mengukur perbandingan output dengan salah satu jenis input produksi, seperti tenaga kerja, modal, dan bahan baku.

#### **2. Produktivitas Total**

Produksi total ialah produktivitas yang mengukur perbandingan output dengan seluruh jenis input produksi.

### 3. Produktivitas Faktor Total

Produktivitas ini mirip dengan produktivitas total, tetapi produktivitas ini lebih fokus mengukur output pada modal dan tenaga kerja, faktor lain dianggap tetap.

#### 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Produktivitas

Menurut Rohim dan Irayanti (2022), menyatakan bahwa, terdapat faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja adalah :

##### 1. Motivasi Kerja

Seorang pemimpin yang baik harus dapat memberikan motivasi kepada karyawan dalam melatih dan membimbing. Dalam memotivasi karyawan bukanlah hal yang mudah, karena setiap karyawan mempunyai latar belakang, pengalaman, keinginan, dan harapan yang berbeda-beda.

##### 2. Komunikasi

Berkomunikasi yang baik dengan pihak eksternal dapat membuat peningkatan dalam penjualan produk dari organisasi. Dengan komunikasi yang baik dapat meningkatkan kenyamanan di lingkungan kerja bagi para karyawan dan dapat meningkatkan produktivitas.

##### 3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku seseorang yang patuh dan taat kepada peraturan yang berlaku pada perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

##### 4. Etika Kerja

Dalam meningkatkan produktivitas etika dan sikap merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja.

##### 5. Pendidikan

Pendidikan berhubungan dengan produktivitas karyawan, karena tingkat kecerdasan karyawan dapat dilihat dari tingkat pendidikannya. Semakin tinggi pendidikannya maka semakin besar pula kemungkinan karyawan untuk mendapatkan tujuan ke jenjang yang lebih baik.

## 6. Keterampilan

Karyawan yang terampil akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Karyawan akan menjadi terampil apabila memiliki pengalaman yang cukup. Sehingga dengan keterampilan dan pengalaman kerja yang dimiliki dapat membuat karyawan menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

## 7. Manajemen

Manajemen disini ialah bagaimana sistem yang diterapkan oleh pimpinan dalam mengelola atau mengendalikan karyawannya. Apabila manajemen yang diterapkan tepat maka akan dapat mendorong karyawan untuk melakukan tindakan yang produktif sehingga secara otomatis dapat meningkatkan produktivitas kerja.

## 8. Tingkat Penghasilan

Tingkat penghasilan ini dapat di artikan sebagai kompensasi. Tingkat penghasilan yang memadai dapat meningkatkan semangat dan konsentrasi kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

## 9. Gizi dan Kesehatan

Salah satu yang dapat memengaruhi produktivitas ialah gizi dan kesehatan. Pegawai yang memiliki kesehatan dan kecukupan gizi yang baik akan lebih kuat dalam bekerja.

## 10. Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan perusahaan kepada karyawan ialah untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial karyawan mencukupi maka dapat menimbulkan kesenangan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

## 11. Sarana Produksi

Sarana produksi ini berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Jika sarana produksi tidak digunakan dengan baik maka dapat menimbulkan pemborosan bahan yang digunakan.

## 12. Teknologi

Teknologi dapat meningkatkan produktivitas dengan cara menyelesaikan proses produksi dengan tepat waktu dan menghasilkan jumlah produksi yang lebih banyak dan bermutu. Dengan memperkecil terjadinya pemborosan bahan-bahan sisa.

## 13. Kesempatan Berprestasi

Karyawan yang bekerja pastinya mengharapkan tentang pengembangan karir yang nantinya akan bermanfaat bagi dirinya maupun bagi organisasi.

Menurut penelitian Rohim & Irayanti (2022), menunjukkan bahwa keterampilan dan pengalaman kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

### 2.2.3 Indikator Produktivitas

Menurut Rohim dan Irayanti (2022), menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja, ialah:

#### 1. Kemampuan

Karyawan yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada mereka.

#### 2. Meningkatkan Hasil yang dicapai

Karyawan yang berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya ini berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dalam menambah kualitas dalam bekerja.

#### 3. Semangat Kerja

Karyawan yang berusaha untuk lebih baik lagi dari kemarin, dalam meningkatkan kinerja. Semangat karyawan dalam mengevaluasi diri dari hari sebelumnya.

#### 4. Pengembangan Diri

Pengembangan diri dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja dengan kemampuan diri yang dimiliki. Melalui ini karyawan dapat melihat tantangan dan harapan yang akan dilalui, Dari tantangan tersebut karyawan akan termotivasi untuk bersaing secara sehat dalam meningkatkan kemampuan.

## 5. Mutu

Berusaha untuk meningkatkan mutu yang baik dan berkualitas dari yang telah lalu. Meningkatkan mutu dapat bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

## 6. Efisiensi

Efisiensi merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan selama berlangsungnya proses kerja.

Dari teori Rohim dan Irayanti (2022), menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan tidak hanya diukur dari kemampuan dalam menyelesaikan kerja, tetapi juga dari usaha dalam meningkatkan hasil, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, serta efisiensi.

### 2.3 Pengertian UMKM

UMKM adalah singkatan dari Usaha Mikro, Kecil, Menengah. UMKM merupakan salah satu kegiatan usaha yang dijalankan oleh pelaku usaha secara perorang, rumah tangga, maupun usaha yang berskala kecil. Menurut UU No. 20 (2008), UMKM didefinisikan berdasar ukuran kekayaan bersih dan omzet penjualan pertahunan.

1. Usaha mikro: aset < Rp 50 juta, omzet < Rp 300 juta
2. Usaha kecil: aset Rp 50 juta-Rp 500 juta, omzet Rp 300 juta, Rp 2,5 miliar
3. Usaha menengah: aset Rp 500 juta- Rp 10 miliar, omzet Rp 2,5 miliar-Rp 50 miliar

Menurut UU No.7 Tahun 2021, kriteria UMKM di perbaharui dengan skala yang lebih luas:

1. Usaha mikro: aset < Rp1 miliar, omzet < Rp 2 miliar
2. Usaha kecil: aset Rp 1 miliar-5 miliar, omzet Rp 2 miliar-15 miliar
3. Usaha menengah: aset Rp 5 miliar-Rp 10 miliar, omzet Rp 15 miliar-Rp 50 miliar

Menurut M. Kwartono, pengertian UMKM adalah Kegiatan usaha rakyat yang memiliki harta kekayaan bersih maksimal sebanyak 200 juta, tidak termasuk tanah dan bangunan. Menurut Tambunan (2019), UMKM adalah badan usaha

produktif yang berskala kecil namun memiliki peranan yang sangat besar dalam menyerap tenaga kerja, meningkatkan pendapatan masyarakat, serta meningkatkan perekonomian daerah.

UMKM mencakup beberapa sektor seperti kuliner, perdagangan, jasa, kerajinan, hingga industri keratif. UMKM seringkali menjadi pemeran utama dalam meningkatkan ekonomi daerah karena mampu memanfaatkan sumber daya lokal secara optimal dan lebih fleksibel dalam menyesuaikan diri dengan kebutuhan pasar. Meskipun UMKM ialah usaha berskala kecil, namun kontribusinya terhadap Indonesia sangat signifikan karena dapat menyerap sebagian besar tenaga kerja, sehingga UMKM dapat menjadi tulang punggung dalam menjaga kestabilan ekonomi.

Dari teori para ahli di atas, seperti M. Kwartono, Tambunan (2019), pengertian UMKM adalah unit usaha produktif berskala kecil hingga menengah yang dijalankan secara individu maupun kelompok, dengan keterbatasan modal, tenaga kerja, serta manajemen, namun memiliki peranan yang signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, meningkatkan pendapatan masyarakat, serta mendorong pertumbuhan ekonomi nasional.

### **2.3.1 Pengertian UMKM Kuliner**

UMKM kuliner adalah unit usaha yang bergerak dibidang makanan dan minuman dengan skala kecil hingga menengah. UMKM kuliner biasanya mencakup usaha seperti warung makan, kedai, cafe, katering, dan pedagang makanan khas daerah.

Menurut Tasibuan (2019), menjelaskan bahwa UMKM adalah badan usaha berskala kecil dan menengah, yang sering kali berbasis pada potensi lokal. UMKM kuliner merupakan salah satu sektor UMKM yang sangat berkembang karena konsumsi masyarakat terhadap makanan dan minuman bersifat berulang.

Menurut Hafsah (2020), UMKM kuliner tidak hanya tentang kebutuhan konsumsi masyarakat, tetapi juga berperan penting dalam pelestarian tradisi kuliner lokal yang menjadi identitas budaya daerah.

Menurut Suryana (2018), UMKM kuliner merupakan badan usaha yang mengelola bahan baku menjadi produk makanan dan minuman, dengan tujuan dapat memenuhi kebutuhan konsumen sekaligus memberikan keuntungan bagi pelaku usaha.

Dari teori para ahli diatas, seperti Tasibuan (2019), Hafisah (2020), Suryana (2018), UMKM kuliner adalah Usaha mikro, kecil, dan menengah yang bergerak dalam bidang produksi maupun penjualan makanan dan minuman yang dikelola oleh individu maupun kelompok dengan skala usaha yang terbatas, namun memiliki potensi besar dalam menyerap tenaga kerja, meningkatkan pendapatan masyarakat, serta berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi daerah maupun nasional.

### **2.3.2 Karakteristik UMKM**

Menurut Hafisah (2020), UMKM memiliki karakteristik berupa penggunaan modal yang relatif kecil, teknologi sederhana, manajemen yang masih tradisional, serta keterlibatan langsung pemilik dalam kegiatan usaha sehari-hari. Terdapat beberapa karakteristik yang dapat dilihat:

1. Usaha mikro memiliki kekayaan bersih maksimal 50 juta rupiah dengan hasil penjualan paling banyak 300 juta rupiah per tahun
2. Usaha kecil memiliki kekayaan bersih sekitar 50 juta hingga 500 juta rupiah dengan hasil penjualan sekitar 300 juta hingga 2,5 miliar
3. Usaha menengah memiliki kekayaan bersih sekitar 500 juta rupiah hingga 10 miliar dengan hasil penjualan paling banyak 2,5 miliar hingga 50 milyar
4. Usaha kecil dilakukan oleh sendiri ataupun pegawai dengan jumlah sedikit
5. Jenis produk ekonomi tidak tepat dan dapat berganti sesuai kondisi
6. Lokasi transaksi ekonomi tidak tetap dan dapat berpindahan-pindah
7. Sistem pembukaan yang belum baku, karena masih bercampur dengan uang pribadi
8. Aturan kebijakan usaha dan sistem administrasi belum jelas
9. Sumber daya manusia yang belum memadai
10. Modal yang terbatas
11. Tidak memiliki legalitas atau izin usaha

### 2.3.3 Peran UMKM

UMKM memainkan peran penting dalam pengembangan dan pertumbuhan ekonomi negara. Kontribusi UMKM tidak hanya menciptakan lapangan kerja, tetapi juga menjadi peran penting dalam pemerataan pembangunan dan mengurangi angka kemiskinan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) 2023, sektor UMKM menyumbang sekitar 61,97% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia, serta menyerap lebih dari 97% tenaga kerja di Indonesia (BPS, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa UMKM memiliki dampak yang sangat besar dalam menompang kestabilan ekonomi negara.

Menurut Bank Indonesia (2020), UMKM berperan penting dalam meningkatkan inklusi keuangan negara karena sebagian besar pelaku usaha kecil merupakan masyarakat dengan akses terbatas ke lembaga keuangan formal. Sedangkan, World Bank (2020), menyatakan bahwa UMKM juga memiliki peran strategis dalam menciptakan inovasi dan daya saing, serta mendukung diversifikasi ekonomi dengan menciptakan berbagai jenis produk dan layanan yang sesuai dengan kebutuhan pasar lokal.

### 2.3.4 Tantangan UMKM

Walaupun UMKM memberikan kontribusi yang signifikan di Indonesia, tetap saja UMKM memiliki sejumlah tantangan yang menghambat pertumbuhan UMKM. Menurut Kementerian Koperasi dan UKM (2022), beberapa masalah yang dihadapi oleh pelaku UMKM di Indonesia ialah:

1. keterbatasan akses terhadap pembiayaan
2. Kurangnya akses ke pasar yang lebih luas
3. Kurangnya tingkat digitalisasi
4. Kurangnya sumberdaya manusia dan manajemen

Hal ini dapat berpotensi mengurangi daya saing UMKM dalam perkembangan pasar digital dan globalisasi yang berkembang pesat. Pentingnya perhatian khusus dari beberapa pihak seperti, pemerintah, sektor swasta, maupun masyarakat terhadap UMKM untuk mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia. Dalam konteks ini, beberapa kebijakan yang dapat mendukung UMKM ialah

peningkatan akses modal, pelatihan keterampilan manajerial, dan digitalisasi UMKM, ini sangat dibutuhkan untuk memperkuat daya saing.

## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No.	Penelitian & Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sari dan Putra (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Produktivitas Kartawan UMKM Kuliner	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan meningkat karena karyawan merasa dihargai dan terlibat dalam pengambilan keputusan.
2.	Rahmawati (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan UMKM Kuliner	Gaya kepemimpinan partisipatif meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara signifikan, karena karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan dapat menunjukkan loyalitas yang tinggi dan produktivitas yang baik.
3.	Mindarti, Y. (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal terhadap Produktivitas	Gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap

		Karyawan Kedai Pesan Kopi Kota Malang	produktivitas karyawan baik secara persial maupun simultan.
4.	Syuwi, D., & Nugraha, A. T. (2023)	Kesejahteraan, Budaya Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Keripik Pisang di Bandarlampung	Gaya kepemimpinan, kesejahteraan, dan budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap peroduktivitas karyawan.
5.	Masrukhan, M., & Maryam, A. (2025)	Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas UMKM- Studi Kasus di Bakpia Wong Keraton	Pelatihan, motivai, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas UMKM.

Sumber : Penulis (2025)

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh terhadap produktivitas karyawan diberbagai jenis usaha. Namun, penelitian-penelitian terdahulu tersebut masih memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada sektor UMKM di luar kota Medan dan dengan jenis UMKM kuliner yang berbeda, sehingga hasilnya belum tentu relavan dengan kondisi UMKM kuliner Mie Aceh Titi Bobrok yang memiliki karakteristik usaha keluarga, intensitas kerja tinggi. Kedua, beberapa penelitian hanya menyoroti jenis gaya kepemimpinan tertentu, seperti transformasional atau partisipatif, sehingga belum memberikan gambaran menyeluruh mengenai pengaruh gaya kepemimpinan secara umum terhadap produktivitas. Ketiga, penelitian terdahulu lebih banyak menekankan pada aspek kinerja atau kepuasan kerja, sedangkan fokus pada produktivitas karyawan sebagai faktor utama keterbelangsungan usaha kuliner berskala besar seperti Mie Aceh Titi Bobrok masih jarang dikaji secara mendalam

## 2.5 Kerangka Berpikir dan Definisi Operasional

### 2.5.1 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2019), kerangka berpikir ialah suatu model konseptual yang digunakan untuk merangkum dan mengatur ide-ide serta konsep-konsep dalam suatu penelitian. Dengan demikian, kerangka berpikir mencakup hipotesis yang akan dijadikan landasan kajian. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan landasan teori yang telah di jelaskan sebelumnya. Dalam penelitian ini, variabel yang ingin diteliti ialah variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X) dengan variabel dependen yaitu produktivitas (Y). Penjabaran melalui penetapan di atas dapat digambarkan pada model kerangka pemiliran sebagai berikut:



**Gambar 2. 1 Kerangka berpikir**

Sumber: Penulis (2025)

### 2.5.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan rinci tentang bagaimana suatu variabel dalam penelitian diukur, diamati, atau diuji secara nyata dan spesifik. Menurut Sugiyoni (2017), ialah penjelasan mengenai variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian yang diukur secara objektif. Dengan definisi operasional, variabel yang bersifat abstrak dapat diubah menjadi variabel yang dapat diukur.

**Tabel 2. 2 Definisi Operasional**

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X)	Cara seorang pemimpin UMKM Mie Aceh Titi Bobrok dalam mengambil keputusan,	Menurut Sudja & Mujiati (2017) 1.Kemampuan dalam mengambil keputusan	Likert (1-5)

	berkomunikasi, memotivvasi, mengendalikan, dan bertanggung jawab atas kinerja karyawan.	2.Kemampuan komunikasi 3.Pemberian motivasi 4.Kemampuan dalam mengendalikan bawahan 5. Tanggung jawab	
Produktivitas (Y)	Tingkat kemampuan karyawan UMKM Mie Aceh Titi Bobrok dalam menghasilkan output kerja yang berkualitas, tepat waktu, disiplin, serta mampu bekerja secara efektif.	Menurut Rohim dan Irayanti (2022) 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Disiplin dalam bekerja 5. Kerjasama	Likert (1-5)

Sumber: penulis (2025)

## 2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji berdasarkan data empiris yang diperoleh melalui penelitian.

H<sub>0</sub>: Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada UMKM kuliner Mie Aceh Titi Bobrok.

H<sub>1</sub>: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada UMKM kuliner di Mie Aceh Titi Bobrok.