

**PERJANJIAN PELAKSANAAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT SKEMA REGULER
PERIODE II TAHUN ANGGARAN 2023
NOMOR: 0786-Int-KLPPM/UNTAR/X/2023**

Pada hari ini Senin tanggal 16 bulan Oktober tahun 2023 yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama : Ir. Jap Tji Beng, MMSI., M.Psi., Ph.D., P.E., M.ASCE
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat selanjutnya disebut **Pihak Pertama**
2. Nama : Arifin Djakasaputra, S.Kom., SE., MSI
NIDN/NIDK : 0328116805
Jabatan : Dosen Tetap
Bertindak untuk diri sendiri dan atas nama anggota pelaksana pengabdian:
 - a. Nama dan NIM : Elizabeth Christinio [115200116]
 - b. Nama dan NIM : Yunia Arinda Jayanti [115200354]selanjutnya disebut **Pihak Kedua**

Pihak Pertama dan **Pihak Kedua** sepakat mengadakan Perjanjian Pelaksanaan Pengabdian kepada Masyarakat Skema Reguler Periode II Tahun 2023 Nomor : 0786-Int-KLPPM/UNTAR/X/2023 sebagai berikut:

Pasal 1

- (1). **Pihak Pertama** menugaskan **Pihak Kedua** untuk melaksanakan Pengabdian "**Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kesuksesan Berwirausaha**"
- (2). Besaran biaya yang diberikan kepada **Pihak Kedua** sebesar Rp 9.000.000,- (sembilan juta rupiah), diberikan dalam 2 (dua) tahap masing-masing sebesar 50%. Tahap I diberikan setelah penandatanganan Perjanjian ini dan Tahap II diberikan setelah **Pihak Kedua** mengumpulkan **luaran wajib berupa artikel dalam jurnal nasional dan luaran tambahan, laporan akhir, laporan keuangan dan poster.**

Pasal 2

- (1) **Pihak Kedua** diwajibkan mengikuti kegiatan monitoring dan evaluasi sesuai dengan jadwal yang ditetapkan oleh **Pihak Pertama.**
- (2) Apabila terjadi perselisihan menyangkut pelaksanaan Pengabdian kepada Masyarakat ini, kedua belah pihak sepakat untuk menyelesaikannya secara musyawarah. Demikian Perjanjian ini dibuat dan untuk dilaksanakan dengan tanggungjawab.

Pihak Pertama

Pihak Kedua

Ir. Jap Tji Beng, MMSI., M.Psi.,
Ph.D., P.E., M.ASCE

Arifin Djakasaputra, S.Kom., SE., MSI



Lembaga

- Pembelajaran
- Kemahasiswaan dan Alumni
- Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat
- Penjaminan Mutu dan Sumber Daya
- Sistem Informasi dan Database

Fakultas

- Ekonomi dan Bisnis
- Hukum
- Teknik
- Kedokteran
- Psikologi
- Teknologi Informasi
- Seni Rupa dan Desain
- Ilmu Komunikasi
- Program Pascasarjana

RENCANA PENGGUNAAN BIAYA (Rp)

Rencana Penggunaan Biaya	Jumlah
Pelaksanaan Kegiatan	Rp 9.000.000,-

REKAPITULASI RENCANA PENGGUNAAN BIAYA (Rp)

NO	POS ANGGARAN	TAHAP I (50 %)	TAHAP II (50 %)	JUMLAH
1	Pelaksanaan Kegiatan	Rp 4.500.000,-	Rp 4.500.000,-	Rp 9.000.000,-
	Jumlah	Rp 4.500.000,-	Rp 4.500.000,-	Rp 9.000.000,-

Jakarta, 16 Oktober 2023
Pelaksana PKM



Arifin Djakasaputra, S.Kom., SE., MSi

**LAPORAN AKHIR REGULER
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT YANG DIAJUKAN
KE LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT**



**PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN
KESUKSESAN BERWIRAUSAHA**

Disusun oleh :

Ketua Tim

Arifin Djakasaputra S.Kom., SE., MSi
(0328116805/10110007)

Nama Mahasiswa:

1. Elizabeth Christinio NIM: 115200116
2. Yunia Arinda Jayanti NIM: 115200354

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
DESEMBER 2023**

**HALAMAN PENGESAHAN
LAPORAN PENGABDIAN KEPADA
MASYARAKAT**

Periode.II /Tahun 2023

1. Judul : **PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KESUKSESAN BERWIRAUSAHA**
2. Nama Mitra PKM : Rina Eka Octoviani (Cemilan Mommy)
3. Ketua Tim Pengusul
 - a. Nama dan gelar : Arifin Djakasaputra S.E., S.Kom., M.Si
 - b. NIDN/NIK : 0328116805 / 10110007
 - c. Jabatan/gol. : Asisten Ahli
 - d. Program studi : S1 Manajemen
 - e. Fakultas : Ekonomi & Bisnis
 - f. Bidang keahlian : Manajemen UMKM dan Kewirausahaan
 - g. Alamat kantor : FE Untar Blok A Lt.14 (Ruang Dosen Tetap)
 - h. Nmor HP/Tlp : 081234567538 / 5655514
4. Anggota Tim PKM (Mahasiswa) : Mahasiswa 2 orang
 - Nama mahasiswa dan NIM : 1. Yunia Arinda Jayanti NIM 115200354)
 - 2.Elizabeth Christinio NIM: 115200116
5. Lokasi Kegiatan Mitra :
 - a. Wilayah mitra : Jelutung
 - b. Kabupaten/kota : Jambi
 - c. Provinsi : Jambi
 - d. Jarak PT ke lokasi mitra : 790
6. Luaran yang dihasilkan : HKI
7. Jangka Waktu Pelaksanaan : Juli-Desember 2023
8. Biaya Total :
 - a. Biaya yang disetujui : Rp

Jakarta, 20 Desember 2023

Menyetujui
Ketua Lembaga Penelitian dan
Pengabdian kepada Masyarakat

Ketua Tim Pengusul



Ir. Jap Tji Beng, MMSI., M.Psi., Ph.D.,
P.E., M.ASCE
NIK:10381047

Arifin Djakasaputra S.E.,S.Kom.,M.Si
0328116805/10110007

RINGKASAN

Pemimpin memainkan peran sentral dalam proses mencapai kesuksesan. Memiliki pemimpin hebat yang dapat mengarahkan pengikut mereka secara efektif dan baik akan memberikan hasil yang mendalam Tujuan kegiatan adalah membantu pemilik usaha memiliki bekal pengetahuan tentang kepemimpinan, agar pemilik usaha dapat meningkatkan kesuksesan dalam berwirausaha . Mitra yang dipilih pada kegiatan PKM bergerak pada usaha kuliner yang berdomisili di Jambi. Metode yang ditawarkan ke mitra adalah pelatihan/sosialisasi yang meliputi pengenalan tentang kepemimpinan. Model model dalam kepemimpinan , teori bagaimana pemimpin dalam memotivasi karyawan dan lain nya. Hasil kegiatan ini diharapkan selain mengoptimalkan kemampuan dalam memimpin usaha yang sedang dijalankan juga melakukan luaran berupa publikasi maupun penyusunan HKI.

Kata kunci: kepemimpinan, UKM, pelatihan

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Analisis Situasi

Kesuksesan dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin memimpin pengikut mereka dalam mencapai tujuan bersama. Pemimpin memainkan peran sentral dalam proses mencapai kesuksesan. Memiliki pemimpin hebat yang dapat mengarahkan pengikut mereka secara efektif dan baik akan memberikan hasil yang mendalam. Tipe kepemimpinan yang tepat harus berdampingan dengan tipe pengikut yang akan mereka pimpin untuk mencapai efektivitas kerja yang maksimal. Dalam sebuah penelitian oleh Naile dan Selesho (2014) menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan yang melibatkan membangun kepercayaan, menginspirasi visi bersama, mendorong kreativitas dan menekankan pengembangan secara positif terkait dengan komitmen karyawan. Menurut Khuong dan Hoang (2015) untuk mencapai kesuksesan bisnis, ada beberapa faktor utama seperti: keterampilan kepemimpinan, dampak lingkungan dan elemen yang paling penting adalah sumber daya manusia. Hal tersebut menunjukkan betapa pentingnya peran pemimpin dalam mencapai kesuksesan untuk tujuan tertentu.

Negara yang berbeda memiliki ide mereka sendiri tentang pemimpin ideal yang sempurna untuk memimpin mereka. Ini disebabkan latar belakang budaya yang berbeda. Untuk beberapa negara diperlukan jenis kepemimpinan tertentu dan lebih cocok daripada yang lain. Tetapi mungkin berbeda di negara lain. Perilaku dan etika pemimpin juga mempengaruhi bagaimana para pemimpin akan memimpin pengikut mereka. Perilaku dan etika tertentu dapat diterima di suatu tempat dan tidak di tempat lain. Begitu pula orientasi yang menjadi fokus pemimpin juga berbeda dengan masing-masing pemimpin. Karakteristik ini akan memiliki dampak besar pada tujuan akhir perusahaan.

Selama bertahun-tahun istilah kepemimpinan telah didefinisikan secara berbeda oleh banyak orang. Berdasarkan Northouse (2016) ia menggabungkan komponen yang mendefinisikan kepemimpinan; maka kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan melibatkan

pengaruh, tanpa itu kepemimpinan tidak akan ada. Kepemimpinan terjadi dalam kelompok di mana pemimpin mempengaruhi pengikut yang memiliki tujuan bersama.

Dalam kegiatan PKM ingin fokus pada pengenalan dua jenis gaya kepemimpinan. Kedua tipe ini adalah kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transaksional berfokus pada pertukaran yang terjadi antara pemimpin dan pengikut mereka (Northouse, 2016). Istilah kepemimpinan transformasional pertama kali diciptakan oleh Downton (1973). kepemimpinan transformasional adalah proses di mana seseorang terlibat dengan orang lain dan menciptakan hubungan yang meningkatkan tingkat motivasi dan moralitas baik dalam pemimpin dan pengikut (Northouse, 2016).

Ciri-ciri dan pendekatan pemimpin juga akan menentukan efektivitas gaya kepemimpinan mereka dalam mencapai tujuan mereka. Dengan demikian, para pemimpin harus menentukan jenis pengikut agar mereka dapat menentukan pendekatan yang akan paling memikul efektivitas dan motivasi dalam pengikut mereka.

Para peneliti telah fokus pada kebutuhan pengikut untuk afiliasi, preferensi untuk struktur, keinginan untuk kontrol, dan tingkat kemampuan tugas yang dirasakan sendiri (Northouse, 2016). Karakteristik ini dan banyak lainnya menentukan sejauh mana pengikut menemukan perilaku seorang pemimpin sumber kepuasan langsung atau berperan untuk kepuasan di masa depan. Oleh karena itu teori jalur-tujuan akan digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan bagaimana seorang pemimpin memotivasi pengikut mereka untuk mencapai tujuan.

Pemimpin memiliki dampak besar pada motivasi pengikut. Jadi seorang pemimpin harus tahu bagaimana caranya untuk bisa memotivasi pengikut mereka untuk mencapai tujuan mereka. pertama, pemimpin harus mengetahui karakteristik pengikut mereka dan kemudian mereka dapat menggunakan pendekatan yang sesuai.

Keberhasilan setiap organisasi bergantung pada dorongan karyawannya untuk berkembang melalui upaya, komitmen, keterlibatan, praktik, dan ketekunan mereka (Naile & Salesho, 2014). Dengan demikian, motivasi adalah topik penting

karena kompetensi kepemimpinan mencakup kemampuan untuk memotivasi karyawan sebagai salah satu tugas atau pekerjaan penting.

Sudah ada banyak penelitian berdasarkan korelasi antara gaya kepemimpinan dan motivasi. Oleh karena itu, dalam penelitian ini saya ingin fokus pada bagaimana gaya kepemimpinan menghasilkan motivasi pada para pekerjanya di perusahaan bioskop pemula di Jakarta. Dikarenakan perusahaan tersebut masih dalam fase perkembangan maka dapat lebih terlihat bagaimana pemimpin tersebut akan membawa karyawan-karyawannya dalam mencapai tujuan bersama.

Oleh karena itu saya ingin mengetahui jenis gaya kepemimpinan mana yang paling sesuai dengan pertumbuhan perusahaan yang sedang berkembang, yang juga bersaing. Dikarenakan perusahaan rintisan masih belum stabil dan sistem organisasi yang belum kuat maka peran pemimpin sangatlah penting demi perkembangan yang konstan demi mencapai kesuksesan.

Pada penelitian sebelumnya belum terlalu banyak penelitian yang mencakup bisnis-bisnis rintisan. Seperti pada penelitian Khuong dan Hoang (2015) yang berpusat pada perusahaan audit. Pada penelitiannya mereka juga mempunyai beberapa level untuk variabel bebas. Di Jakarta sudah mulai banyak perusahaan startup yang baru yang menjual hal yang sama dengan perusahaan-perusahaan lama dan harus bersaing dengannya. Maka topik penelitian ini cukup menarik dan baru untuk diteliti.

Mitra yang dijadikan tempat kegiatan merupakan usaha kecil bergerak dalam bidang makanan dengan merek cemilan mommy. Nama pemilik usaha Mbak Rina. Lokasi usaha di Kecamatan Jelutung Kota Jambi. Usaha kuliner didirikan dengan tujuan membantu suami memenuhi kebutuhan keluarga. Selain itu juga memiliki hobbayan dalam memasak. Berikut ini produk yang dihasilkan mitra adalah:



Gambar 1. Produk Mitra

B. Permasalahan

Dari hasil observasi yang dilakukan kepada mitra dan melalui analisis situasi tentang produk mitra maka terdapat beberapa permasalahan yang dialami mitra, yaitu: (1) karyawan yang membantu usaha mitra belum sepenuhnya merasa memiliki usaha mitra (2) Belum memiliki kemampuan dalam mengelola usaha (3). Belum optimalnya mitra dalam mengelola karyawan yang terlibat .

Berdasarkan analisis situasi di atas, prioritas masalah mitra yang ingin

diselesaikan adalah Bagaimana mengoptimalkan pengetahuan mitra tentang Tipe kepemimpinan yang akan menghasilkan motivasi paling banyak yang dapat membuahkan hasil perkembangan perusahaan yang baik.

Tujuan kegiatan pkm

Tujuan kegiatan PKM adalah untuk mengetahui tipe kepemimpinan manakah yang akan memberikan motivasi paling banyak pada karyawan sehingga akan memberikan kesuksesan dalam berwirausaha

C. Uraian Hasil Penelitian dan PKM Terkait

Sudah ada banyak penelitian berdasarkan korelasi antara gaya kepemimpinan dan kesuksesan berwirausaha. Demikian halnya gaya kepemimpinan sudah banyak dibahas dan dilakukan penelitian. Oleh karena itu, dalam kegiatan PPKM ini, difokuskan pada bagaimana gaya kepemimpinan menghasilkan motivasi pada para pekerjanya di perusahaan bioskop pemula di Jakarta. Dikarenakan perusahaan tersebut masih dalam fase perkembangan maka dapat lebih terlihat bagaimana pemimpin tersebut akan membawa karyawan-karyawannya dalam mencapai tujuan bersama.

Oleh karena itu saya ingin mengetahui jenis gaya kepemimpinan mana yang paling sesuai dengan pertumbuhan perusahaan yang sedang berkembang, yang juga bersaing dengan perusahaan bioskop besar yang sudah ada pada tahap dewasa. Dikarenakan perusahaan rintisan masih belum stabil dan sistem organisasi yang belum kuat maka peran pemimpin sangatlah penting demi perkembangan yang konstan demi mencapai kesuksesan.

Pada penelitian sebelumnya belum terlalu banyak penelitian yang mencakup bisnis-bisnis rintisan. Seperti pada penelitian Khuong dan Hoang (2015) yang berpusat pada perusahaan audit. Pada penelitiannya mereka juga mempunyai beberapa level untuk variabel bebas. Di Jakarta sudah mulai banyak perusahaan startup yang baru yang menjual hal yang sama dengan perusahaan-perusahaan lama dan harus bersaing dengannya. Maka topik penelitian ini cukup menarik dan baru untuk diimplementasikan pada kegiatan PKM.

D. Uraikan keterkaitan topik dengan Peta Jalan PKM yang ada di Rencana Induk Penelitian dan PKM Untar

Toik kegiatan PKM meningkatkan kemampuan dalam kepemimpinan UKM, hal ini terkait dengan restra PPT Untar dalam hal pengembangan industri kreatif berkelanjutan Industri kreatif merupakan salah satu industri unggulan pemerintah Indonesia yang memiliki potensi besar dalam mendorong perekonomian nasional serta yang perlu ditingkatkan produktivitasnya. 1. Meningkatkan kualitas pengelolaan industri kreatif 2. Mendorong pengembangan industri kreatif 3. Mengembangkan strategi bersaing bagi industri kreatif. Melalui kepemimpinan yang teat dapat meningkatkan kemampuan UKM dalam kesuksesan berwirausaha UKM, studi dilakukan pada produk industri kreatif kuliner nusantara yang sesuai pada RIP penelitian dan PPKM Untar.

BAB II

SOLUSI PERMASALAHAN DAN LUARAN

A. Solusi Permasalahan

Untuk mengatasi prioritas masalah yang dihadapi mitra, maka solusi yang ditargetkan selesai dari kegiatan pengabdian masyarakat ini terkait dengan pembekalan pengetahuan tentang hal yang perlu diperhatikan mitra tentang tahapan proses kepemimpinan dan menempatkannya dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu menambah wawasan mitra tentang teori kepemimpinan **Solusi transfer knowledge** tentang hal yang perlu menjadi perhatian mitra untuk kegiatan memimpin usaha adalah dimulai pemahaman type kepemimpinan, *Path-goal theory*

1. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional mengacu pada sebagian besar model kepemimpinan, yang berfokus pada pertukaran yang terjadi antara pemimpin dan pengikut mereka. Bass (dalam Almansour, 2012) menyebutkan bahwa pemimpin transaksional memberikan hadiah dan hukuman untuk mendorong kinerja, membuat hubungan pemimpin pada dasarnya.

Menurut Odumeru dan Ifeanyi (2013) pemimpin yang menggunakan pendekatan transaksional tidak ingin mengubah masa depan, mereka mencari untuk menjaga hal-hal tetap sama. Para pemimpin ini memperhatikan pekerjaan para pengikut untuk menemukan kesalahan dan penyimpangan. Jenis kepemimpinan ini efektif dalam situasi krisis dan darurat, serta ketika proyek perlu dilakukan dengan cara tertentu (Odumeru & Ifeanyi, 2013).

Conger dan Kanungo (dalam Almansour, 2012)) mencatat bahwa pemimpin transaksional memiliki tiga karakteristik utama yaitu:

- a. Pemimpin transaksional bekerja dengan anggota tim mereka untuk mengembangkan tujuan yang jelas dan spesifik dan memastikan bahwa pekerja mendapat penghargaan yang dijanjikan karena telah memenuhi tujuan.
- b. Mereka bertukar penghargaan dan janji imbalan untuk upaya pekerja.

- c. Pemimpin transaksional segera responsif terhadap kepentingan diri pekerja jika kebutuhan mereka dapat dipenuhi sementara menyelesaikan pekerjaan.

2 Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah proses di mana seseorang terlibat dengan orang lain dan menciptakan hubungan yang meningkatkan tingkat motivasi dan moralitas baik dalam diri pemimpin maupun pengikut. Tipe pemimpin ini memperhatikan kebutuhan dan motif pengikut dan mencoba membantu pengikut mencapai potensi mereka sepenuhnya. Ini melibatkan menilai motif yang berhubungan, memuaskan kebutuhan mereka dan menghargainya (Frances dan Cohen, dalam Almansour, 2012). Oleh karena itu, seorang pemimpin transformasional dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan membuat lebih sukses dari tujuan perusahaan.

Teori kepemimpinan transformasional adalah semua tentang kepemimpinan yang menciptakan perubahan positif pada pengikut di mana mereka saling menjaga kepentingan masing-masing dan bertindak untuk kepentingan kelompok secara keseluruhan (Warrilow, dalam Odumeru & Ifeanyi, 2013). Kepemimpinan transformasional meningkatkan motivasi, moral, dan kinerja pengikut melalui berbagai mekanisme.

Ini termasuk menghubungkan perasaan identitas pengikut dan diri dengan proyek dan identitas kolektif organisasi. Pemimpin menginspirasi pengikutnya dan membuat mereka tertarik, mengetahui kemampuan pekerjanya. Maka pemimpin akan lebih mengetahui pekerjaan mana yang sesuai dengan kemampuan pekerjanya. Orang-orang yang menunjukkan kepemimpinan transformasional seringkali memiliki seperangkat nilai dan cita-cita internal yang kuat, dan mereka efektif dalam memotivasi pengikut untuk bertindak dengan cara yang mendukung kebaikan yang lebih besar daripada kepentingan diri mereka sendiri (Kuhnert, dalam Northouse, 2016).

Ada empat faktor kepemimpinan transformasional. Yang pertama adalah pengaruh yang diidealkan. Pengaruh ideal menggambarkan pemimpin yang bertindak sebagai teladan yang kuat bagi pengikut; pengikut mengidentifikasi dengan para pemimpin ini dan sangat ingin meniru mereka (Northouse, 2016). Para pemimpin ini biasanya memiliki standar perilaku moral dan etika yang sangat tinggi dan dapat diandalkan untuk melakukan hal yang benar. Mereka sangat dihormati oleh para pengikut, yang

biasanya menaruh kepercayaan besar pada mereka. Mereka memberi pengikut visi dan rasa misi (Northouse, 2016).

Yang kedua adalah motivasi inspirasional. Faktor ini adalah deskriptif tentang pemimpin yang mengkomunikasikan harapan yang tinggi kepada pengikut, mengilhami mereka melalui motivasi untuk menjadi komitmen dan bagian dari visi bersama dalam organisasi (Northouse, 2016). Yang ketiga adalah stimulasi emosional. Itu termasuk kepemimpinan yang merangsang pengikut untuk menjadi kreatif dan inovatif dan untuk menantang keyakinan dan nilai-nilai mereka sendiri serta dari para pemimpin dan organisasi (Northouse, 2016). Jenis kepemimpinan ini mendukung pengikut ketika mereka mencoba pendekatan baru dan mengembangkan cara-cara inovatif untuk menangani masalah organisasi. Ini mendorong pengikut untuk memikirkan sendiri dan terlibat dalam pemecahan masalah yang cermat.

Yang terakhir adalah pertimbangan individual. Faktor ini mewakili para pemimpin yang memberikan iklim yang mendukung di mana mereka mendengarkan dengan cermat kebutuhan individu pengikut (Northouse, 2016). Para pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat sambil berusaha membantu pengikut untuk menjadi teraktualisasi sepenuhnya (Northouse, 2016).

3. *Path-goal theory*

Teori *Path – goal* adalah tentang bagaimana pemimpin memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Secara singkat, teori *path-goal* dirancang untuk menjelaskan bagaimana para pemimpin dapat membantu pengikut di sepanjang jalan menuju tujuan mereka dengan memilih perilaku spesifik yang paling cocok dengan kebutuhan pengikut dan untuk situasi di mana pengikut bekerja. Dengan memilih gaya yang sesuai, para pemimpin meningkatkan harapan pengikut untuk kesuksesan dan kepuasan.

B.Luaran

Tabel 1 Luaran Kegiatan

No	Jenis Luaran	Keterangan
Luaran Wajib		
1	Publikasi ilmiah pada jurnal ber ISSN atau	Ada
2	Prosiding dalam Temu ilmiah	--
Luaran Tambahan (boleh ada)		
1	Publikasi di jurnal Internasional	--
2	Publikasi di media massa	
3	Hak Kekayaan Intelektual (HKI)	Ada
4	Teknologi Tepat Guna (TTG)	----
5	Model/purwarupa/karya desain	--
6	Buku ber ISBN	--
7	Video kegiatan	--

Dalam kegiatan PKM selain mengoptimalkan kemampuan mitra juga melakukan luaran berupa publikasi maupun penyusunan artikel ke media masa atau HKI. Tabel berikut berupa luaran wajib dan luaran tambahan:

BAB III

METODE PELAKSANAAN

A. Solusi untuk Mengatasi Masalah Mitra

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi mitra, solusi yang ditawarkan berupa, membuat PPT , pelatihan atau sosialisasi. Kegiatan sosialisasi dilakukan untuk memberikan pembekalan terhadap pemahaman tentang pengetahuan dalam kepemimpinan, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional , faktor faktor dalam gaya kepemimpinan dan lainnya. Untuk melaksanakan kegiatan sosialisasi ini, ada beberapa langkah yang perlu dilakukan.

1. Ketua pelaksana PKM menghubungi pihak mitra
2. Melakukan pengamatan terkait permasalahan yang dihadapi mitra
3. Mitra memberikan pernyataan kesediaan untuk bekerja sama
4. Pelaksana dan mitra menentukan jadwal pelaksanaan untuk sosialisasi
5. Pelaksana PKM menyiapkan materi yang akan disampaikan ke mitra
6. Pelaksana PKM minta ijin melakukan sosialisasi sesuai dengan kesepakatan.
7. Pelaksana PKM melakukan pembagian tugas dengan mahasiswa yang membantu kegiatan
8. Pelaksana PKM menyampaikan materi sosialisasi melalui ceramah, diskusi, dan tanya jawab. sosialisasi tentang strategi pemasaran secara luring
9. Pelaksana PKM menjelaskan tentang apa yang harus dilakukan dalam pelaksanaan strategi pemasaran
10. Pelaksana meminta mitra untuk bertanya jika belum di mengerti dari materi yang disampaikan.
11. Pelaksana PKM menanggapi respon mitra tentang materi yang sudah disampaikan dan melakukan evaluasi.

B. Uraian kepakaran dan tugas masing-masing anggota tim.

Pihak yang terkait dengan kegiatan ini adalah: dosen dan mahasiswa dengan pembagian pelaksanaan tugas sebagai berikut:

Tabel 2. Daftar Kegiatan Pengusul

No	Nama	Bidang Keahlian	Tugas
1	Arifin Djaka Saputra	Manajemen	<ul style="list-style-type: none">• Melakukan perizinan• Berkoordinasi dengan mitra• Menentukan materi kegiatan• Menentukan jadwal sosialisasi• Menentukan metode• Menyusun luaran• Menyusun laporan
2	Elizabeth Christinio	Mahasiswa	Membantu Zoom
3	Yunia Arinda	Mahasiswa	Membantu Zoom

BAB IV

HASIL DAN LUARAN YANG DICAPAI

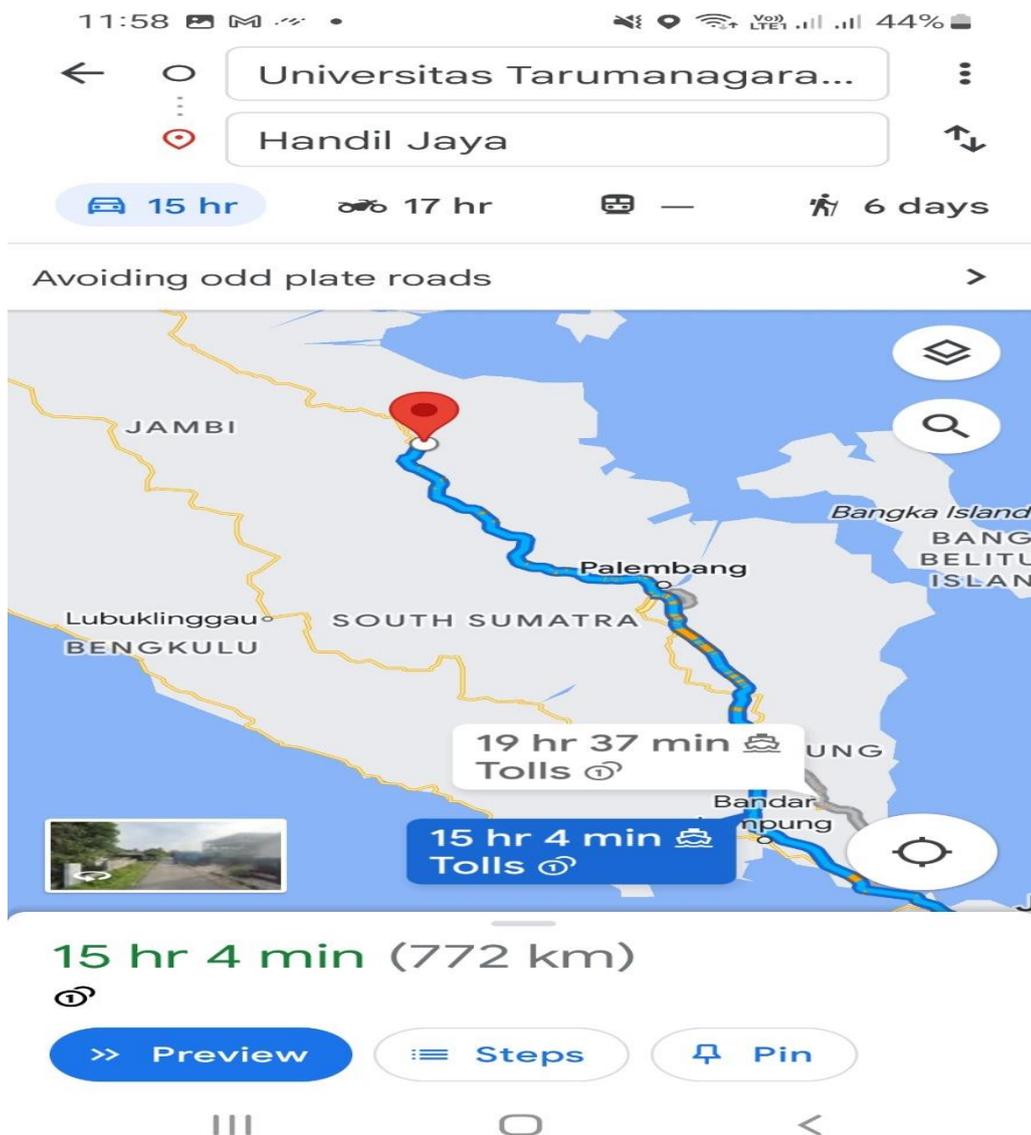
A. Profil Usaha Mitra

Cemilan Moomy adalah usaha yang bergerak di bidang kuliner dengan produk makanan terbuat dari sosis, ayam dan lainnya. Selain itu juga menyediakan aneka masakan box, dan kue kue basah. Nama pemilik usaha ibu Rina Eka Oktaviani, memulai bisnis sejak tahun 2015. Ibu Rina awalnya bekerja, kemudian resain. Karena memiliki hobby memasak maka membuka usaha sambal dapat mengurus anak. Berikut ini produk yang dihasilkan mitra adalah:



Gambar3. Produk Mitra

Lokasi mitra **Alamat:** Jl. Blekok Raya IV No.58, RT.27, Handil Jaya, Kec. Jelutung, Kota Jambi, Jambi 36137.



B. Model Ipteks yang ditransfer ke Mitra

Kegiatan pengabdian masyarakat ini terkait dengan pembekalan pengetahuan tentang kepemimpinan yang disampaikan ke mitra adalah :

knowlegde tentang hal yang perlu menjadi perhatian mitra untuk kegiatan memimpin usaha adalah dimulai pemahaman type kepemimpinan, *Path-goal theory*

2. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional mengacu pada sebagian besar model kepemimpinan, yang berfokus pada pertukaran yang terjadi antara pemimpin dan pengikut mereka. Bass (dalam Almansour, 2012) menyebutkan bahwa pemimpin

transaksional memberikan hadiah dan hukuman untuk mendorong kinerja, membuat hubungan pemimpin pada dasarnya.

Menurut Odumeru dan Ifeanyi (2013) pemimpin yang menggunakan pendekatan transaksional tidak ingin mengubah masa depan, mereka mencari untuk menjaga hal-hal tetap sama. Para pemimpin ini memperhatikan pekerjaan para pengikut untuk menemukan kesalahan dan penyimpangan. Jenis kepemimpinan ini efektif dalam situasi krisis dan darurat, serta ketika proyek perlu dilakukan dengan cara tertentu (Odumeru & Ifeanyi, 2013).

Conger dan Kanungo (dalam Almansour, 2012)) mencatat bahwa pemimpin transaksional memiliki tiga karakteristik utama yaitu:

- d. Pemimpin transaksional bekerja dengan anggota tim mereka untuk mengembangkan tujuan yang jelas dan spesifik dan memastikan bahwa pekerja mendapat penghargaan yang dijanjikan karena telah memenuhi tujuan.
- e. Mereka bertukar penghargaan dan janji imbalan untuk upaya pekerja.
- f. Pemimpin transaksional segera responsif terhadap kepentingan diri pekerja jika kebutuhan mereka dapat dipenuhi sementara menyelesaikan pekerjaan.

2 Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah proses di mana seseorang terlibat dengan orang lain dan menciptakan hubungan yang meningkatkan tingkat motivasi dan moralitas baik dalam diri pemimpin maupun pengikut. Tipe pemimpin ini memperhatikan kebutuhan dan motif pengikut dan mencoba membantu pengikut mencapai potensi mereka sepenuhnya. Ini melibatkan menilai motif yang berhubungan, memuaskan kebutuhan mereka dan menghargainya (Frances dan Cohen, dalam Almansour, 2012). Oleh karena itu, seorang pemimpin transformasional dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan membuat lebih sukses dari tujuan perusahaan.

Teori kepemimpinan transformasional adalah semua tentang kepemimpinan yang menciptakan perubahan positif pada pengikut di mana mereka saling menjaga kepentingan masing-masing dan bertindak untuk kepentingan kelompok secara keseluruhan (Warrilow, dalam Odumeru & Ifeanyi, 2013). Kepemimpinan transformasional meningkatkan motivasi, moral, dan kinerja pengikut melalui berbagai mekanisme.

Ini termasuk menghubungkan perasaan identitas pengikut dan diri dengan proyek dan identitas kolektif organisasi. Pemimpin menginspirasi pengikutnya dan membuat mereka tertarik, mengetahui kemampuan pekerjanya. Maka pemimpin akan lebih mengetahui pekerjaan mana yang sesuai dengan kemampuan pekerjanya. Orang-orang yang menunjukkan kepemimpinan transformasional seringkali memiliki seperangkat nilai dan cita-cita internal yang kuat, dan mereka efektif dalam memotivasi pengikut untuk bertindak dengan cara yang mendukung kebaikan yang lebih besar daripada kepentingan diri mereka sendiri (Kuhnert, dalam Northouse, 2016).

Ada empat faktor kepemimpinan transformasional. Yang pertama adalah pengaruh yang diidealkan. Pengaruh ideal menggambarkan pemimpin yang bertindak sebagai teladan yang kuat bagi pengikut; pengikut mengidentifikasi dengan para pemimpin ini dan sangat ingin meniru mereka (Northouse, 2016). Para pemimpin ini biasanya memiliki standar perilaku moral dan etika yang sangat tinggi dan dapat diandalkan untuk melakukan hal yang benar. Mereka sangat dihormati oleh para pengikut, yang biasanya menaruh kepercayaan besar pada mereka. Mereka memberi pengikut visi dan rasa misi (Northouse, 2016).

Yang kedua adalah motivasi inspirasional. Faktor ini adalah deskriptif tentang pemimpin yang mengkomunikasikan harapan yang tinggi kepada pengikut, mengilhami mereka melalui motivasi untuk menjadi komitmen dan bagian dari visi bersama dalam organisasi (Northouse, 2016). Yang ketiga adalah stimulasi emosional. Itu termasuk kepemimpinan yang merangsang pengikut untuk menjadi kreatif dan inovatif dan untuk menantang keyakinan dan nilai-nilai mereka sendiri serta dari para pemimpin dan organisasi (Northouse, 2016). Jenis kepemimpinan ini mendukung pengikut ketika mereka mencoba pendekatan baru dan mengembangkan cara-cara inovatif untuk menangani masalah organisasi. Ini mendorong pengikut untuk memikirkan sendiri dan terlibat dalam pemecahan masalah yang cermat.

Yang terakhir adalah pertimbangan individual. Faktor ini mewakili para pemimpin yang memberikan iklim yang mendukung di mana mereka mendengarkan dengan cermat kebutuhan individu pengikut (Northouse, 2016). Para pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat sambil berusaha membantu pengikut untuk menjadi teraktualisasi sepenuhnya (Northouse, 2016).

4. *Path-goal theory*

Teori *Path – goal* adalah tentang bagaimana pemimpin memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Secara singkat, teori *path-goal* dirancang untuk menjelaskan bagaimana para pemimpin dapat membantu pengikut di sepanjang jalan menuju tujuan mereka dengan memilih perilaku spesifik yang paling cocok dengan kebutuhan pengikut dan untuk situasi di mana pengikut bekerja. Dengan memilih gaya yang sesuai, para pemimpin meningkatkan harapan pengikut untuk kesuksesan dan kepuasan.

Pelaksanaan kegiatan disajikan dalam bentuk PPT melalui ZOOM, Materi sosialisasi secara sampel didokumentasikan dalam foto berikut :

UNTAR
Universitas Tarumanagara

Terakreditasi BAN-PT A QS STARS RATING SYSTEM ISO 9001 ISO 14001 ISO 45001 CPA AUSTRALIA ICAEW CHARTERED ACCOUNTANTS

UNTAR untuk INDONESIA
PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KESUKSESAN BERWIRAUSAHA

Arifin Djakasaputra S.Kom., SE., MSi

Elizabeth Christinio NIM: 115200116
Yunia Arinda Jayanti NIM: 115200354

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TARUMANAGARA

www.untar.ac.id Untar Jakarta @UntarJakarta @untarjakarta

KEPEMIMPINAN

kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai suatu proses dimana seorang individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama.

pemimpin memegang peranan penting dalam menentukan kesuksesan

Kepemimpinan transaksional berfokus pada pertukaran yang terjadi antara pemimpin dan pengikut mereka

kepemimpinan transformasional adalah proses di mana seseorang terlibat dengan orang lain dan menciptakan hubungan yang meningkatkan tingkat motivasi dan moralitas baik dalam pemimpin dan pengikut

Pemimpin Transaksional Memiliki Tiga Karakteristik Utama Yaitu .:

- Pemimpin transaksional bekerja dengan anggota tim mereka untuk mengembangkan tujuan yang jelas dan spesifik dan memastikan bahwa pekerja mendapat penghargaan yang dijanjikan karena telah memenuhi tujuan.
- Mereka bertukar penghargaan dan janji imbalan untuk upaya pekerja.
- Pemimpin transaksional segera responsif terhadap kepentingan diri pekerja jika kebutuhan mereka dapat dipenuhi sementara menyelesaikan pekerjaan.



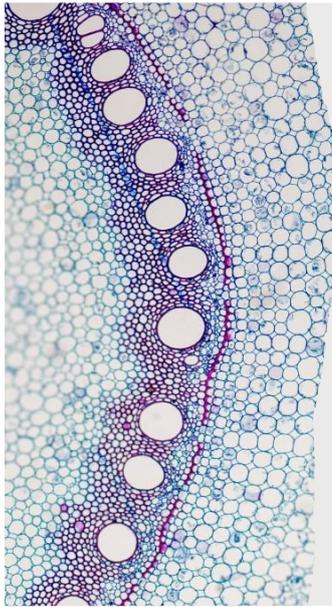
Kepemimpinan transformasional adalah proses di mana seseorang terlibat dengan orang lain dan menciptakan hubungan yang meningkatkan tingkat motivasi dan moralitas baik dalam diri pemimpin maupun pengikut.. Ada empat faktor kepemimpinan transformasional.

pengaruh yang diidealkan . Pengaruh ideal menggambarkan pemimpin yang bertindak sebagai teladan yang kuat bagi pengikut

motivasi inspirasional . Faktor ini adalah deskriptif tentang pemimpin yang mengkomunikasikan harapan yang tinggi kepada pengikut

mendukung pengikut ketika mereka mencoba pendekatan baru dan mengembangkan cara-cara inovatif untuk menangani masalah organisasi..

Para pemimpin bertindak sebagai pelatih dan penasihat sambil berusaha membantu pengikut untuk menjadi teraktualisasi sepenuhnya



Path-goal theory

- Tentang bagaimana pemimpin memotivasi pengikut mencapai tujuan yang ditentukan. teori *path-goal* dirancang untuk menjelaskan bagaimana para pemimpin dapat membantu karyawan di sepanjang jalan menuju tujuan mereka dengan memilih perilaku spesifik yang paling cocok dengan kebutuhan karyawan dan untuk situasi di mana pengikut bekerja.
- Dengan memilih gaya yang sesuai, para pemimpin meningkatkan harapan pengikut untuk kesuksesan dan kepuasan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pelaksanaan kegiatan ini, diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan tentang proses kepemimpinan yang meliputi kegiatan memimpin usaha dimulai pemahaman type kepemimpinan, meliputi kepemimpinan transaksional dan transformasional mengacu pada berbagai sumber texbook maupun journal.
2. Penyampaian materi disajikan dalam bentuk PPT dan disosialisasikan secara daring. Dibantu oleh 2 orang mahasiswa. telah berjalan dengan lancar.
3. Mitra bersemangat menerima materi yang disampaikan. Selama proses sosialisasi berlangsung mitra banyak berdiskusi dan tanya jawab dengan pelaksana PKM.

B. Saran

Perbaikan secara berkelanjutan pada mitra terus dapat dilakukan, antara lain dapat dikembangkan dalam kajian selanjutnya.

1. Proses pembinaan kontinuitas usaha, melalui evaluasi kegiatan yang sudah dilakukan
2. Kegiatan lanjutan akan dilakukan seperti pelatihan dalam memberikan meningkatkan motivasi berwirausaha, mengenalkan manajemen hubungan dengan pelanggan dan lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Almansour, Y. M. (2012). The relationship between leadership styles and motivation of managers conceptual framework. *Journal of Arts, Science & Commerce*, 3(1). Diunduh dari <https://pdfs.semanticscholar.org/6872/c4ae951e58b72f57928a250bcaee4f75dc6d.pdf>
- Khuong, M. N., & Hoang, D. T. (2015). The effect of leadership styles on employee motivation in auditing companies in ho chi minh city, vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 6(4). Diunduh dari <http://www.ijtef.org/vol6/471-BT0007.pdf>
- Naile, I., & Salesho, J. M. (2014). The role of leadership in employee motivation. *Mediterranean Journal of Social Science*, 5(3).
Doi:10.5901/mjss.2014.v5n3p175
- Northouse, P. G. (2016). Leadership theory and practice. Thousand Oaks, California: SAGE Publications.
- Odumeru, J. A., & Ifeanyi, G. O. (2013). Transformational vs. transactional leadership theories: evidence in literature. *International Review of Management and Business Research*, 2(2). Diunduh dari <http://www.irnbrjournal.com/papers/1371451049.pdf>

