

Putri Oktaviana
Anjaswangi_182010200511_Arti
kel.pdf
by

Submission date: 05-Sep-2022 01:28PM (UTC+0700)

Submission ID: 1892938151

File name: Putri Oktaviana Anjaswangi_182010200511_Artikel.pdf (611.75K)

Word count: 3615

Character count: 21657



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada UMKM di Desa Sepande Kec. Candi Kab. Sidoarjo

Putri Oktaviana Anjaswangi¹⁾, Sumartik, SE,MM.²⁾

¹⁾Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: putrioktaviana@ac.id¹⁾, sumartik@umsida.ac.id²⁾

Abstract. This study aims to describe and explain the influence of leadership style, work discipline on employee performance with work motivation as an intervening variable in UMKM in Sepande village, Candi, Sidoarjo. This study will examine the respondents, namely employees of UMKM in the Sepande village. This study use a quantitative research method with a sample of 90 employees. The method of collecting data using a proportional random sampling technique in the questionnaire. The data analysis used is the outer model test and the inner model test on the Smart PLS software application. The results of this study indicate that the leadership style, work discipline, and work motivation on UMKM in the Sepande village, Candi, Sidoarjo give a direct effect on employee performance.

Keywords - Leadership Style, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk dapat mendeskripsikan maupun menjelaskan tentang pengaruh dari gaya kepemimpinan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada UMKM di desa Sepande Kec. Candi Kab. Sidoarjo.. Pada penelitian ini akan meneliti responden yaitu karyawan pada UMKM di desa sepande. Metode yang digunakan yakni dengan penelitian secara kuantitatif dengan sampel yang digunakan adalah 90 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan teknik proporsional random sampling. Analisis data yang digunakan adalah dengan uji outer model dan uji inner model pada aplikasi software Smart PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja pada UMKM di Desa Sepande Kec. Candi Kab. Sidoarjo berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci – Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

How to cite: putri oktaviana anjaswangi ,sumartik (2022) pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada UMKM di desa Sepande Kec. Candi Kab. Sidoarjo.IJCCD 1 (1).doi: 10.21070/iiccd.v4i1.843

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi faktor utama dan menjadi faktor penting bagi perusahaan maupun suatu organisasi untuk dapat mencapai tujuan. Karyawan mempunyai peranan yang penting untuk dapat membentuk maupun mengelolah suatu organisasi. Karyawan mempunyai tugas untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi dan untuk dapat menggapai tujuan organisasi maka karyawan diharuskan untuk dapat membangun dirinya dan memiliki komitmen yang tinggi agar dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas. Pada bisnis UMKM karyawan dapat menjadi asset berharga untuk dapat memajukan usaha dengan kinerja yang baik. [1][2][3]

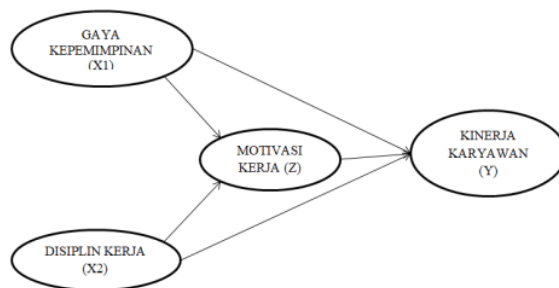
Pada penelitian ini berfokus pada daerah yang terkenal dengan sentra industry Tempe dan Tahu yaitu di Desa Sepande Kecamatan Candi Kabupaten Sidoarjo. Di desa Sepande memiliki UMKM yang begitu banyak dan beragam terutama UMKM pengolahan tempe yang menjadi ciri daerah tersebut. Di Desa Sepande UMKM menjadi industry mikro dengan unit usaha dan juga tenaga kerja terbanyak, tetapi masih banyak pula UMKM lainnya yang ada di Desa Sepande. pentingnya adanya Sumber daya manusia pada UMKM akan membuat usaha mikro menjadi lebih berkembang kinerja para karyawan yang bekerja di UMKM akan lebih baik jika adanya faktor yang dapat menunjang dan membuat karyawan semakin baik dalam bekerja. Karyawan pada UMKM diharapkan dapat memenuhi perintah pemilik usaha untuk dapat mencapai target yang diharapkan usaha tersebut. [4][5][6]

Gaya seorang pemimpin dalam memimpin karyawannya dapat mempengaruhi keinginan dari karyawan tersebut dalam mencapai prestasi kerjanya. Tingkat keberhasilan dari kinerja karyawan akan dapat ditentukan oleh kepemimpinan dalam perusahaan maupaun tempat usaha mikro tersebut. Disiplin kerja yang baik dari diri seorang karyawan dapat menjadikan karyawan tersebut baik dalam menjalankan tugasnya, dan motivasi yang diberikan oleh seorang pemimpin seperti adanya penghargaan, kompensasi, maupun insentive yang tepat akan meningkatkan prestasi kerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan dapat menurun dengan berbagai faktor seperti menurunnya keinginan karyawan dalam mencapai prestasi pada tempat kerja. Sehingga faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan juga motivasi kerja. [7][8]

II. METODE

Pada penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan hasil kebenaran dan pengetahuan yang bersifat ilmiah melalui prosedur metodologi penelitian yang sudah ditetapkan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, karena menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik. Populasi penelitian ini adalah karyawan UMKM di desa Sepande Kec. Candi Kab. Sidoarjo dengan sampel 90 responden. Pada penelitian menggunakan Teknik proporsional random sampling yang dimana Pada penelitian ini menggunakan 9 bidang UMKM dan menggunakan 10 karyawan pada setiap Bidang UMKM sehingga dapat diambil sampel keseluruhan sebanyak 90 Responden.

Kerangka Konseptual



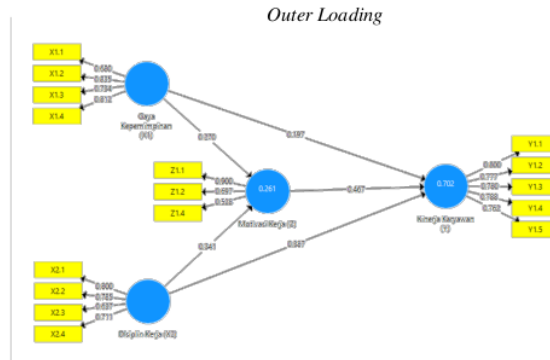
Hipotesis

1. H₁: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₂: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H₃: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H₄: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja
- H₅: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
- H₆: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening
- H₇: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Model Pengukuran / Outer Model

Pada analisa Outer Model atau Model Pengukuran yakni menspesifikasi hubungan antara variabel laten dengan setiap indikatornya yang dapat ditunjukkan dengan melihat nilai *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*, berikut merupakan Skema model Partial Least Squar.



Sumber: Output Smart PLS

Pada gambar diatas menunjukkan hasil perhitungan hubungan indicator pada seyiap variabel dengan variabel lainnya.

1. Convergent Validity

Convergent validity yakni diambil dari nilai loading factor antar variable laten dengan indikatornya berguna untuk dapat menguji validitas setiap indicator di tiap variable. Untuk menguji convergent validity, yang digunakan adalah nilai outer loading atau loading factor pada aplikasi Smart PLS. Suatu indikator dikatakan memenuhi convergent validity dan dikatakan pada golongan tinggi apabila nilai outer loadingnya diatas >0.7. Namun Menurut Hair et al., (1998) menyatakan bahwa pada validitas konvergen yang dinyatakan dapat diterima yakni apabila nilai loading factor ≥ 0.5 , pada penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran, nilai loading faktor 0.5 masih dianggap cukup yang berarti indikator-indikator yang digunakan telah memenuhi syarat pada convergent validity.

Outer Loading

	Disiplin Kerja (X2)	Gaya Kepemimpinan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (Z)	Keterangan
X1.1		0.680			Valid
X1.2		0.835			Valid
X1.3		0.734			Valid
X1.4		0.812			Valid
X2.1	0.800				Valid
X2.2	0.785				Valid
X2.3	0.637				Valid
X2.4	0.711				Valid
Y1.1			0.800		Valid
Y1.2			0.777		Valid
Y1.3			0.780		Valid
Y1.4			0.788		Valid
Y1.5			0.762		Valid
Z1.1				0.900	Valid
Z1.2				0.697	Valid
Z1.4				0.528	Valid

Sumber : Output Smart PLS

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh indicator pada variabel memiliki nilai loading factor >0.5 sehingga dapat dinyatakan diterima atau valid.

2. Average Variance Extracted

Untuk mengevaluasi validitas diskriminan dapat diketahui melalui average variance extracted (AVE) untuk setiap konstruk atau variabel laten. Apabila nilai AVE dari masing-masing laten memiliki nilai > 0.5, maka dapat dikatakan valid. Berdasarkan tabel dibawah dapat diketahui bahwa nilai AVE dari masing-masing dimensi dan variabel yaitu lebih dari 0.5, dengan demikian maka variabel tersebut dapat dikatakan valid.

Average Variance Extracted

	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja (X2)	0.542
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.590
Kinerja Karyawan (Y)	0.611
Motivasi Kerja (Z)	0.525

Sumber : *Output Smart PLS*

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa bahwa nilai *Average Variance Extrated (AVE)* setiap variable > 0.5 sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap nilai *Average Variance Extrated (AVE)* memenuhi syarat atau valid.

3. *Discriminant Validity*

Pada penelitian uji discriminant validity ini dapat diketahui dengan cara melihat hasil cross loading untuk dapat mengetahui konstruk ada tidaknya memiliki discriminant yang memadai. Nilai cross loading harus memenuhi lebih dari 0.5 pada setiap variabelnya.

Cross Loading

	Disiplin kerja (X2)	Gaya Kepemimpinan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (Z)
X1.1	0.335	0.680	0.360	0.388
X1.2	0.262	0.835	0.424	0.394
X1.3	0.262	0.734	0.382	0.188
X1.4	0.347	0.812	0.476	0.295
X2.1	0.800	0.461	0.623	0.446
X2.2	0.785	0.376	0.469	0.245
X2.3	0.637	-0.000	0.427	0.281
X2.4	0.711	0.241	0.415	0.299
Y1.1	0.702	0.377	0.800	0.444
Y1.2	0.489	0.278	0.777	0.620
Y1.3	0.454	0.517	0.780	0.677
Y1.4	0.414	0.357	0.788	0.584
Y1.5	0.564	0.553	0.762	0.480
Z1.1	0.496	0.478	0.722	0.900
Z1.2	0.185	0.196	0.383	0.697
Z1.4	0.142	0.003	0.329	0.528

Sumber : *Output Smart PLS*

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hubungan antara indicator dengan variable memiliki korelasi yang lebih besar dibandingkan korelasi dengan variable lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa diskriminan validity pada cross loading dapat dinyatakan valid.

4. *Composite reliability*

Composite reliability merupakan uji yang dilakukan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator variabel. Apabila nilai composite reliability dari masing-masing variabel memiliki nilai > 0.7 maka variabel tersebut telah memenuhi composite reliability dan dapat dikatakan valid. Nilai composite reliability dapat dilihat pada tabel berikut:

Composite Reliability

	Composite Reliability
Disiplin Kerja (X2)	0.824
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.851
Kinerja Karyawan (Y)	0.887
Motivasi Kerja (Z)	0.760

Sumber : *Output Smart PLS*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai composite reliability masing-masing variabel menunjukkan nilai > 0.7 sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel laten reliabel.

5. Cronbach Alpha

Pada penelitian ini, uji cronbach alpha dilakukan untuk membuktikan akurasi, ketepatan dan konsistensi dalam mengukur reliability suatu konstruk selain melihat pada composite reliability. Sehingga konstruk yang diharapkan dapat mencapai nilai 0.5.

Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Disiplin Kerja (X2)	0.720
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.765
Kinerja Karyawan (Y)	0.841
Motivasi Kerja (Z)	0.586

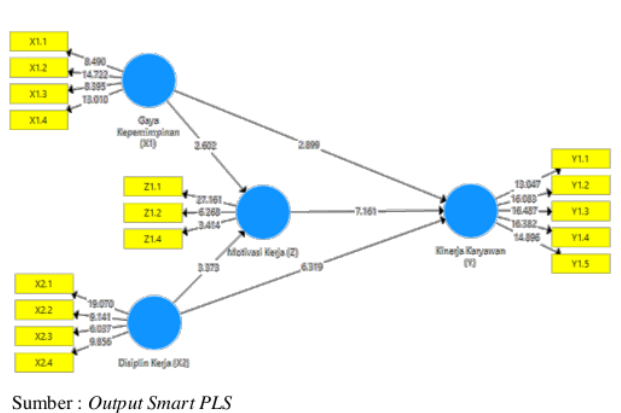
Sumber : Output Smart PLS

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel memiliki nilai Cronbach Alpha >0.5 sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel reliabel.

Analisis Model Struktural / Inner Model

Pada analisis inner model yakni berguna untuk dapat memprediksi hubungan sebab dan juga hubungan akibat antar variabel laten dengan melihat persentase variance R-Square dan Q-square prediktif relevansi.

Inner Model



Sumber : Output Smart PLS

1. R-Square

Pada penelitian, nilai R-square digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah memiliki pengaruh yang substansive.

R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.702	0.692
Motivasi Kerja (Z)	0.261	0.244

Sumber : Output Smart PLS

Pada tabel diatas dapat menunjukkan bahwa nilai R Square pada variabel endogen Kinerja Karyawan sebesar 0.702 dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0.692 sehingga dapat dinyatakan bahwa konstruk eksogen mempengaruhi variabel Y sebesar 0.692 atau sebesar 69.2% dan dapat dinyatakan kuat. Sedangkan nilai R Square variabel Motivasi Kerja sebesar 0.261 dan nilai Adjusted R Square sebesar 0.244 atau sebesar 24.4% sehingga dapat dinyatakan lemah.

2. Q-Square

Q-Square

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)
Disiplin Kerja (X1)	360.000	360.000	
Gaya Kepemimpinan (X1)	360.000	360.000	
Kinerja Karyawan (Y)	450.000	266.461	0.408
Motivasi kerja (Z)	270.000	246.581	0.087

Sumber : *Output Smart PLS*

Pada table diatas dapat dilihat bahwa nilai Q^2 pada kinerja karyawan sebesar 0.408 dan nilai Q^2 pada motivasi kerja sebesar 0.087. karena nilai Q^2 diatas 0 sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki prediktif relievan.

3. *Path Coefficients*

Path coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEVI)	P Values
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.387	0.387	0.065	5.921	0.000
Disiplin Kerja (X2) -> Motivasi Kerja	0.341	0.347	0.102	3.332	0.001
Gaya Kepemimpinan (X1) -. Kinerja Karyawan (Y)	0.197	0.197	0.071	2.798	0.005
Gaya Kepemimpinan (X1) -. Motivasi Kerja (Z)	0.270	0.283	0.104	2.466	0.014
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.467	0.458	0.069	6.996	0.000

Sumber : *Output Smart PLS*

Berdasarkan tabel coefficient diatas dapat dijabarkan yaitu:

1. Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mengasilkan nilai nilai t-statistik sebesar 5.921 dan lebih besar daripada t table atau 1.96 dan nilai P Values 0.000 atau dibawah 0.05 dan nilai original sampel positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh secara positif dan signifikan. Sehingga dapat dinyatakan bahwa
2. Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z) menghasilkan nilai t-statistik sebesar 3.332 dan diatas 1.96 dengan P Value sebesar 0.001 yakni dibawah 0.05 dengan nilai original sampel positif. Sehingga dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z) berpengaruh secara positif dan signifikan.
3. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai t-statistic sebesar 2.798 dan diatas 1.96 dengan nilai P Value sebesar 0.005 yakni dibawah 0.05 dengan nilai original sampel positif, sehingga dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh secara positif dan signifikan.
4. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z) menghasilkan nilai t-statistic sebesar 2.466 dan diatas 1.96 dengan nilai P Value sebesar 0.014 yakni dibawah 0.5 dengan nilai sampel positif sehingga dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z) berpengaruh secara positif dan signifikan.
5. Variabel Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai nilai t-statistic sebesar 6.996 diatas 1.96 dengan nilai P Values sebesar 0.000 dan original sampel positif sehingga dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh positif dan signifikan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian Sehingga dapat disimpulkan hubungan setiap variabel sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
 Pada penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini terdapat pada hasil outer loading pada variabel gaya kepemimpinan dan nilai didominasi pada indicator kemampuan pemimpin dalam memberitahu bawahan apa yang dapat dikerjakan yakni pemimpin pada UMKM dapat mengordinasikan pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh karyawan dan karyawan tersebut dapat menjalankan tugas dengan kemampuannya menyelesaikan pekerjaan yang telah dikoordinasikan oleh pemimpin atau pemilik usaha tersebut.
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
 Pada penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini terdapat pada hasil outer loading pada variabel disiplin kerja nilai yang mendominasi yakni pada indicator ketepatan waktu sehingga karyawan pada UMKM memiliki disiplin kerja yang tinggi pada ketepatan waktu seperti halnya datang tepat waktu pada jam kerja tidak mengulur waktu menjalankan tugas maupun pekerjaan sehingga karyawan pada UMKM memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
 Pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini terdapat pada hasil outer loading, pada motivasi kerja nilai yang mendominasi yakni pada indicator penghargaan sehingga pada UMKM karyawan lebih merasa senang dengan adanya penghargaan setiap pencapaian atau prestasi yang telah dicapai. Karyawan akan merasa bersemangat melaksanakan pekerjaannya dan memperlihatkan kemampuannya dalam bekerja apabila karyawan mendapatkan penghargaan seperti adanya bonus atau hal lainnya yang dapat memotivasi karyawan tersebut untuk semakin giat bekerja.
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja
 Pada penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini terdapat pada hasil outer loading pada gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan nilai yang mendominasi yaitu indicator kemampuan pemimpin dalam memberitahu bawahan yang dapat dikerjakan dan indicator penghargaan pada motivasi kerja. Pemimpin pada usaha mikro sering kali memberikan arahan maupun penjelasan pada karyawan bagaimana menjalankan tugas yang telah diberikan. Pemimpin akan memberikan penghargaan apabila karyawan tersebut mampu menyelesaikan tugas maupun target yang telah diarahkan dan dikoordinasikan oleh pemimpin.
5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja
 Pada penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini terdapat pada hasil outer loading. Disiplin kerja karyawan pada UMKM yakni berupa ketepatan waktu karyawan UMKM dalam menjalankan tugas maupun datang ke tempat bekerja. Pemberian motivasi yang dapat meningkatkan keinginan karyawan dalam menjalankan tugas maupun menjalankan peraturan pada tempat kerja. Karyawan UMKM meningkatkan kinerjanya karena adanya semangat untuk mendapatkan penghargaan yang lebih dari pemimpin atau pemilik usaha mikro.
6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening
 Pada penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening secara positif dan signifikan. Pemimpin UMKM telah memberikan motivasi berupa penghargaan, bonus, maupun insentif kepada karyawan untuk dapat meningkatkan rasa semangat dalam bekerja dan karyawan meningkatkan kinerjanya karena merasa dengan meningkatkan prestasi maka akan semakin banyak penghargaan maupun pendapatan yang didapatkan.
7. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening
 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Disiplin kerja yang tinggi pada karyawan UMKM dapat meningkatkannya penghargaan yang diberikan oleh pemimpin pada tempat kerja. Dengan adanya disiplin yang tinggi maka kinerja karyawan tersebut semakin efektif dan efisien untuk mencapai target usaha yang telah ditetapkan oleh pemimpin atau pemilik usaha yang akan dapat mendorong karyawan semakin meningkatkan kinerja dengan memberikan motivasi berupa bonus maupun peningkatan pendapatan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Desa Sepande Kec. Candi Kab. Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin pada UMKM di Desa Sepande dapat mempengaruhi bawahannya untuk dapat meningkatkan kinerja mereka dengan gaya pemimpin pada setiap bidang UMKM dalam menjalankan usahanya.
2. Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Desa Sepande Kec. Candi Kab. Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi pada setiap individu akan dapat mempengaruhi bagaimana individu tersebut dalam bekerja dan menjalankan tugas yang diberikan oleh pemimpinnya di tempat kerja.
3. Motivasi Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Desa Sepande Kec. Candi Kab. Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa adanya motivasi yang diberikan oleh seorang pemimpin seperti adanya penghargaan, insentive, maupun bonus yang diberikan pada karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugas dan mencapai target.
4. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada UMKM di Desa Sepande Kec. Candi Kab. Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin pada UMKM di desa Sepande memberikan penghargaan maupun motivasi lainnya yang diberikan oleh pemimpin usaha mikro tersebut pada karyawannya.
5. Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja secara positif dan signifikan pada UMKM di Desa Sepande Kec. Candi Kab. Sidoarjo. Hal ini menunjukkan karyawan UMKM di desa Sepande memiliki disiplin kerja yang baik untuk dapat meningkatkan prestasi kerjanya sehingga semakin karyawan akan mendapatkan penghargaan untuk pekerjaan yang telah dilakukan.
6. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja pada UMKM di Desa Sepande Kec. Candi Kab. Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin di usaha mikro atau UMKM di desa Sepande memberikan motivasi kerja berupa penghargaan, bonus, insentive kepada karyawannya untuk dapat meningkatkan target usahanya dengan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.
7. Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada UMKM di Desa Sepande Kec. Candi Kab. Sidoarjo. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada UMKM di desa Sepande memiliki disiplin kerja yang baik dalam menjalankan tugasnya dengan adanya motivasi yang diberikan oleh pemimpin usaha mikro tersebut karyawan menjadi memiliki dorongan untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penyelesaian penelitian ini tidak akan terwujud dengan baik tanpa adanya bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah mendukung maupun telah memberi bimbingan kepada penulis selama proses penyusunan artikel ini antara lain orang tua yang saya cintai sekaligus teman-teman yang telah memberi dukungan penuh kepada penulis.

REFERENSI

- [1] W. Fitriani and R. Mayliza, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI, DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar)," pp. 1–15, 2019.
- [2] R. Islami and R. Mayliza, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJASEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SEMEN PADANG," *Stie Kbp*, pp. 1–16, 2017.
- [3] F. Simatupang, U. Terbuka, J. C. Raya, and T. Selatan, "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BADAN KEPEGAWAIAN

- DAERAH KABUPATEN TAPANULI TENGAH,” 2016, [Online]. Available: kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, motivasi, kinerja (*).
- [4] P. Dinda W.R, M. Balafif, and S. T. Wahyuni, “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pendapatan UMKM Tempe di Desa Sepande Kecamatan Candi Kabupaten Sidoarjo,” *Bharanomics*, vol. 2, no. 1, pp. 47–57, 2021, doi: 10.46821/bharanomics.v2i1.190.
- [5] S. H. Permana, “Strategi Peningkatan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia,” *Aspirasi*, vol. 8, no. 1, pp. 93–94, 2017.
- [6] D. S. Agustin, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 8–18, 2020, doi: 10.38076/ideijeb.v1i1.4.
- [7] A. Tarlis, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Bank Mandiri Cabang Langsa,” *Jurnal Investasi Islam*, vol. 1, no. November 2017, pp. 1–20, 2017.
- [8] Jufrizen and F. P. Hadi, “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja,” *Jurnal Sains Manajemen*, vol. 7, no. 1, pp. 35–54, 2021.

ORIGINALITY REPORT

2%

SIMILARITY INDEX

0%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

Submitted to Universitas Negeri Jakarta

Student Paper

2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On