

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

**Indonesian Journal of Cultural and
Community Development**

ISSN 2615-6180 (ONLINE)



BROUGHT TO YOU BY

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Conflict of Interest Statement

The author declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Editorial Team

Editor in Chief

[Dr. Totok Wahyu Abadi](#) ([Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia](#)) [[Scopus](#)]

Managing Editor

[Mochammad Tanzil Multazam](#) ([Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia](#)) [[Scopus](#)]

[Rohman Dijaya](#) ([Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia](#)) [[Scopus](#)]

Member of Editors

[Mahardhika Darmawan Kusuma Wardana](#) ([Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia](#)) [[Sinta](#)]

[Bobur Sobirov](#) ([Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan](#)) [[Google Scholar](#)]

[Farkhod Abdurakhmonov](#) ("[Silk Road](#)" [International University of Tourism, Uzbekistan](#)) [[Google Scholar](#)]

[Dr. Nyong Eka Teguh Iman Santosa](#) ([Universitas Islam Negeri Sunan Ampel SURabaya, Indonesia](#)) [[Scopus](#)]

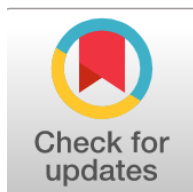
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in MSMEs in Sidoarjo Regency

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada UMKM di Kabupaten Sidoarjo

Putri Oktaviana Anjaswangi, njaswg@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Sumartik Sumartik, sumartik@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

(1) Corresponding author

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 MSMEs in the village of Sepande, Kec. District Temple. Sidoarjo.. In this study, we will examine the respondents, namely employees of SMEs in the village of Sepande. The method used is quantitative research with a sample of 90 employees. Data collection using a questionnaire using proportional random sampling technique. 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, Work Motivation on MSMEs in the village of Sepande, Kec. District Temple. Sidoarjo has a direct effect on employee performance.

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 meingkatkan kinerja karyawan adalah dengan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan juga motivasi kerja. [7][8][9][10]

Metode Penelitian

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

Supplementary Files

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

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 variable intervening

H₇ : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening

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 Reability*, berikut merupakan Skema model Partial Least Squar.

Supplementary Files

Gambar 2. *Outer Model*

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.

	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

Table 1. *Outer Loading Output Smart PLS*

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh indicator pada variabel memiliki nilai *loading factor* >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 (AVE)
Disiplin Kerja (X2)	0.542
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.590
Kinerja Karyawan (Y)	0.611
Motivasi Kerja (Z)	0.525

Table 2. *Average Variance Extracted 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.

	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

Table 3. *Cross Loading 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
Disiplin Kerja (X2)	0.824
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.851
Kinerja Karyawan (Y)	0.887
Motivasi Kerja (Z)	0.760

Table 4. *Composite Reliability 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 reliable.

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's Alpha
Disiplin Kerja (X2)	0.720

Gaya Kepemimpinan (X1)	0.765
Kinerja Karyawan (Y)	0.841
Motivasi Kerja (Z)	0.586

Table 5. Cronbach Alpha Output Smart PLS

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

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.

Supplementary Files

Gambar 3. 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 Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0.702	0.692
Motivasi Kerja (Z)	0.261	0.244

Table 6. R-Square 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

	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

Table 7. Q-Square Output Smart PLS

Pada table diatas dapat dilihat bahwa nilai Q² pada kinerja karyawan sebesar 0.408 dan nilai Q² pada motivasi kerja sebesar 0.087. karena nilai Q² diatas 0 sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki prediktif relievant.

3. Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	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	0.197	0.197	0.071	2.798	0.005

(X1) -. Kinerja Karyawan (Y)					
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

Table 8. Path coefficient Output Smart PLS

Berdasarkan tabel coefficient diatas dapat dijabarkan yaitu:

1. 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. Sehi ngga dapat dinyatakan bahwa Disiplin K erja (X2) terhadap Motivasi K erja (Z) berpengaruh secara positif dan signifikan.
2. 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 K epemimpinan (X1) terhadap Kinerja K aryanan (Y) berpengaruh secara positif dan signifikan.
3. 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 s ehingga dapat dinyatakan bahwa Gaya Ke pemimpinan (X1) terhadap M otivasi K erja (Z) berpengaruh secara positif dan signifikan.
4. Variabel Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja K aryanan (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 K erja (Z) terhadap Kinerja K aryanan (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 teradap 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 maupaun 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 variable intervening secara positif dan signifikan. Pemimpin UMKM telah memberikan motivasi berupa penghargaan, bonus, maupun insentive 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 variable 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.

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.

References

1. W. Futriani 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.
9. Sukarni and E. Askafi, "Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Manajemen Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Ilmiah*, vol. 25, no. 1, pp. 16-31, 2016.
10. dhinda meidita setiandayani mashudi, muhammad yani, "PENGARUH INSENTIF , KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI INDONESIA DI PASURUAN Abstrak i Pendahuluan," vol. 4, no. 1, 2018.