

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA UKM SANDAL DAN SEPATU DESA
WEDORO, KECAMATAN WARU KABUPATEN SIDOARJO JAWA
TIMUR

SKRIPSI

Oleh:

HABIB MUHAMMAD NUR SYAIFUDDIN

NIM: G73216036



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SURABAYA

2022

PERYANTAAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Habib Muhammad Nur Syaifuddin

Nim : G73216036

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada
UMKM Sandal Dan Sepatu Desa Wedoro, Kecamatan Waru
Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil
penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya

Surabaya, 19 Januari 2022

Saya yang menyatakan



Habib Muhammad Nur Syaifuddin

NIM. G73216036

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Habib Muhammad Nur Syaifuddin NIM. G73216036 ini telah diperiksa dan dipersetujui **untuk** dimunaqosahkan.

Surabaya, 13 April 2021

Pembimbing



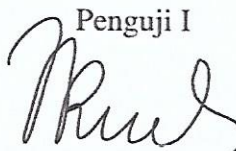
Hj. Nur Lailah, M.M

NIP. 196205222000032001

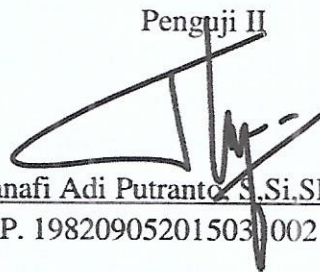
PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Habib Muhammad Nur Syaifuddin NIM. G73216036 ini telah dipertahankan di depan siding Majelis Munaqosah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Selasa tanggal 22 November 2021, dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam ilmu Manajemen.

Majelis Munaqosah Skripsi :

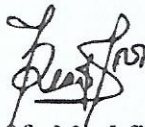
Penguji I


Hj. Nurlaila, M.M.
NIP. 196205222000032001

Penguji II


Hanafi Adi Putranto, S.Si, SE, M.Si
NIP. 198209052015031002

Penguji III



Rahma Ulfa Maghfiroh, SE
NIP. 198612132019032009

Penguji IV



Riska Ayu Setiawati, S.E, M.SM
NIP. 199305032019032020

Surabaya, 19 Januari 2022

Mengesahkan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Dekan,



Dr. H. Ah. Ali Arifin, MM
NIP. 196212141993031002

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Habib Muhammad Nur Syaifuddin

NIM : G73216036

Fakultas/Jurusan : FEBI/Manajemen

E-mail address : habibdin16@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)
yang berjudul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA UKM SANDAL DAN
SEPATU DESA WEDORO, KECAMATAN WARU KABUPATEN SIDOARJO JAWA TIMUR

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 31 Maret 2023

Penulis



(Habib Muhammad Nur Syaifuddin)

ABSTRAK

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UKM Sandal Dan Sepatu Desa Wedoro, Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur" bertujuan untuk menjawab pertanyaan tentang Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan mengumpulkan data primer melalui metode survei melalui penyebaran kuisioner pada pegawai UKM Sandal Dan Sepatu Desa Wedoro. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sample*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada 96 responden. Kuisioner diolah menggunakan bantuan statistik 26. Analisis data menggunakan uji hipotesis dengan analisis jalur dan perhitungan menggunakan uji sobel yang terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik.

Berdasarkan hasil penelitian Uji t atau secara parsial menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada UMKM desa wedoro. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM desa wedoro. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM desa wedoro dikarenakan perhatian seorang pemimpin pada karyawan akan tanggung jawab dan tugas yang diberikan dan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja tidak berpengaruh pada Kinerja Karyawan pada UMKM desa wedoro. Hasil uji *sobel test* diatas dapat diketahui bahwa nilai z yaitu Motivasi Kerja tidak langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan dan perlu adanya Kepuasan Kerja terlebih dahulu atau bisa dikatakan Motivasi Kerja dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan di UKM Sandal dan Sepatu Desa Wedoro Waru Sidoarjo.

Peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel terikat yang ditambah atau diperluas kembali dengan variabel-variabel bebas lainnya, seperti kualitas produk, promosi, brand image, dll. Dan diharapkan hasil penelitian selanjutnya dapat memberikan hasil penelitian yang lebih baik.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
PENGESAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR BAGAN	xiv
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II	10
KAJIAN PUSTAKA	10
A. Landasan Teori	10
1. Gaya Kepemimpinan	10
2. Motivasi Kerja	18
3. Kinerja Karyawan	23
4. Kepuasan Kerja	28
B. Penelitian Terdahulu	32

C. Kerangka Konseptual	34
D. Hipotesis Penelitian.....	35
BAB III.....	38
METODE PENELITIAN.....	38
A. Jenis Penelitian	38
B. Waktu dan tempat penelitian	38
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	38
D. Variabel Penelitian	40
E. Definisi Operasional.....	41
F. Uji Validitas.....	42
G. Uji Reliabilitas.....	43
H. Data dan Sumber Data.....	44
I. Teknik Pengumpulan Data.....	44
J. Teknik Analisis Data	45
BAB IV	52
HASIL PENELITIAN.....	52
A. Deskripsi Umum Objek Penelitian.....	52
1. Profil Singkat Uknr Sandal Dan Sepatu Desa Wedoro, Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur.....	52
2. Karakteristik Responden.....	53
B. Analisis Data.....	55
1. Uji Validitas	55
2. Uji Reliabilitas.....	59

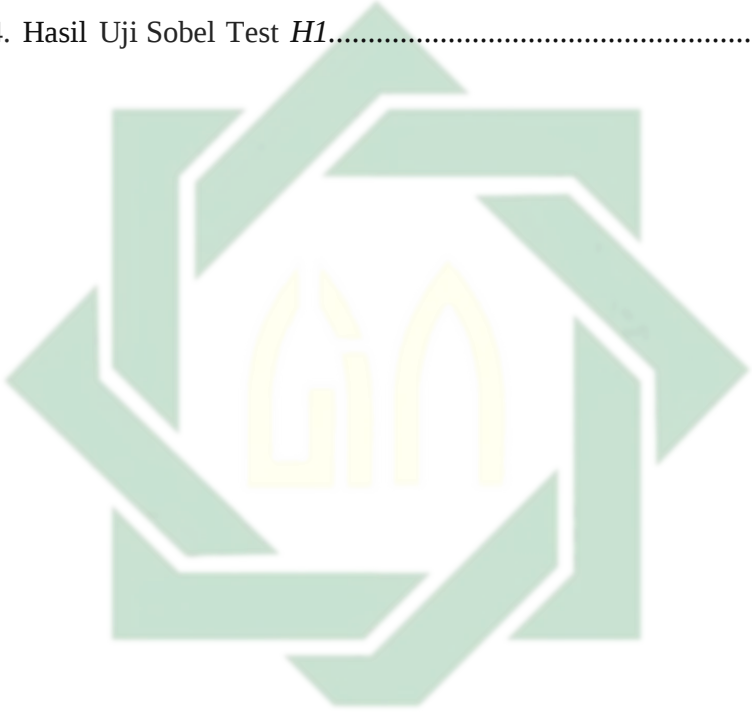
3. Uji Asumsi Klasik.....	60
4. Uji Hipotesis.....	63
BAB V	72
PEMBAHASAN.....	72
5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada UMKM desa wedoro	73
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM desa wedoro	78
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM desa wedoro.....	80
4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja pada Kinerja Karyawan pada UMKM desa wedoro	80
BAB VI.....	82
PENUTUP.....	82
1. Kesimpulan	82
2. SARAN	83
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN.....	87

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu	32
Tabel 2. Definisi Operasional	41
Tabel 3. Skala Instrumen Jawaban Kuisioner.....	45
Tabel 4. Karakteristik berdasarkan Usia	54
Tabel 5 Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 6. Hasil Uji Validitas X1	56
Tabel 7. Hasil Uji Validitas X2	57
Tabel 8. Hasil Uji Validitas Z	57
Tabel 9. Hasil Uji Validitas Y	58
Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 11. Uji Normalitas Persamaan 1.....	60
Tabel 12. Uji Normalitas Persamaan 11.....	61
Tabel 13. Hasil Uji Multikolinearitas	62
Tabel 14. Hasil Uji Heteroskedastisitas	63
Tabel 15. Hasil Uji Analisis Jalur Model I	63
Tabel 16. Koefisien Determinasi Analisis Jalur Model 1.....	64
Tabel 17. Hasil Uji Analisis Jalur Model II.....	65
Tabel 18. Hasil Uji Koefisien Determinasi R2	66
Tabel 19. Data basil pengolahan kuesioner	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Proses Produksi.....	6
Gambar 2. Produksi Sepatu dan sandal desa Wedoro.....	53
Gambar 3. Hasil Uji Sobel H_0	69
Gambar 4. Hasil Uji Sobel Test H_1	70



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR BAGAN

Bagan 1. Konseptual Penelitian.....	34
Bagan 2. Model Jalur Berdasarkan Paradigma Penelitian	48
Bagan 3. Persamaan Dua Jalur.	48
Bagan 4. Substruktur I.....	49
Bagan 5. Substruktur II	49
Bagan 6. Substruktur II	49
Bagan 7. Diagram Jalur I	64
Bagan 8. Diagram Jalur II	66

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki dengan seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus dapat menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengelolaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar dapat bersaing dengan para kompetitor. Sumber daya manusia yang ada di perusahaan salah satunya adalah karyawan atau pegawai. Karyawan atau pegawai yang dapat dikelola dengan baik dan benar oleh perusahaan akan memberikan keuntungan terhadap perusahaan seperti misalnya visi dan misi perusahaan tercapai dengan baik, memperoleh keuntungan finansial sesuai target, serta pangsa pasar perusahaan meningkat dibandingkan dengan para pesaingnya. Namun sebaliknya, apabila perusahaan salah dalam mengelola dan mengarahkan karyawan, maka salah satu akibat yang terjadi adalah kinerja karyawan kurang maksimal dan optimal.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.¹

Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan,

¹ Supardi. (2013) Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif. Jakarta: Change Publication.

karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil. Adapun beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menurut Wirawan yaitu gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja pegawai.²

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin yang tepat dapat memperbaiki serta meningkatkan kinerja karyawan. Goleman mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.³ Pernyataan yang sama diungkapkan oleh Thoah (2013) bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wirawan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Sedangkan, motivasi kerja juga penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan.

² Wirawan. (2009). "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian" Jakarta: Salemba Empat

³ Goleman, D. (2006), *Kepemimpinan yang Mendatangkan Hasil*, Cetakan Pertama,. Yogyakarta : Amara Books

Karyawan yang rajin, tekun, serta bersungguh-sungguh dalam menjalankan pekerjaannya cenderung kinerjanya baik.

Hal yang penting bagi pemerintah daerah untuk dapat melihat sektor perekonomian mana saja yang menunjukkan perkembangan terbaik dan sektor yang paling efisien dalam kontribusi perekonomian. Kecenderungan wilayah yang berkembang dalam rangka meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat adalah dengan pembangunan disektor industri, pertanian, perdagangan dan jasa karena dianggap lebih mampu meningkatkan perekonomian dan menumbuhkan berbagai kegiatan yang saling berkaitan sehingga mampu berfungsi sebagai pendorong pembangunan.

Usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) memiliki peranan yang sangat vital didalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi, tidak hanya di negara-negara berkembang seperti Indonesia tetapi juga di negara-negara maju. Di Indonesia peranan UMKM memiliki daya tahan tinggi untuk menopang perekonomian negara, bahkan saat terjadi krisis global. Salah satu asosiasi UMKM yaitu Asosiasi Pengrajin Sepatu Sandal Wedoro (APSSW) yang bertempat di Desa Wedoro, Waru, Sidoarjo, Jawa Timur. Desa Wedoro adalah salah satu desa di Kecamatan Waru, Sidoarjo. Yang terletak di perbatasan Surabaya. Desa ini telah berkembang menjadi pusat industri dari kerajinan sandal dan sepatu.

Desa Wedoro merupakan kawasan industri kecil yang memproduksi sandal dan sepatu dengan bahan dasar spons dan kulit yang dibuat dengan mesin mesin sederhana. Para pengrajin hampir tersebar di wilayah wedoro

serta desa sekitarnya seperti kepuh kiriman, brebek, wadung asri, ngingas, tropodo, dan janti. Geliat industri di wedoro dimulai sejak tahun 1978, kerajinan sepatu dan sandal di tempat ini berlangsung lama dan ditandai dengan peningkatan jumlah pengerajin dan produksi. Pada awal tahun 2000 jumlah gerai pada sentra ini menurut asosiasi perajin sepatu dan sandal wedoro mencapai 210 gerai dengan 600 perajin dan seorang pengerajin mampu memproduksi 100 kodi sepatu perminggunya.

Desa Wedoro memiliki banyak pengrajin sepatu dan sandal yang dicatat oleh Asosiasi Pengusaha Sepatu dan Sandal adalah sekitar 600. Kemampuan produksi pengrajin di Wedoro sekitar 100 grosir/ minggu/ pengrajin⁴. Pengrajin yang k:ini masih bertahan, diperkirakan 90% memilik:i keuangan yang tidak baik. Dengan keuntungan di masa pandemi ini yang sangat kecil membuat kuwalahan untung mengatur keuangannya dengan baik dan benar. Seharusnya uang yang masuk dibuat untuk produksi akan tetapi habis untuk memenuhi kebutuhan keluarga⁵.

Pengrajin sepatu dan sandal mengalami kendala dalam pengadaan bahan baku yang dikarenakan mayoritas *supplier* UMKM tutup karena tidak aktifitas⁶. Adanya proses produksi yang berjalan di UMKM desa wedoro ini menjadikan keuntungan bagi kedua belah pihak, dari perusahaan maupun dari pihak karyawan. Hubungan yang kuat bisa menunjukkan bahwa atasan dapat

⁴ <https://www.eastjava.com/tourism/surabaya/ina/wedoro.html> , diakses pada tanggal 28/06/2020. 19:51.

⁵ <https://surabaya.tribunnews.com/2018/07/31/perajin-sandal-wedoro-sidoarjo-pasrah-90-persen-miliki-keuangan-tak-sehat?page=all>, diakses pada tanggal 28/06/2020.

⁶ Miftahul Alim, Wawancara, Sidoarjo, 27/06/2020.

mempengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja. Beberapa korelasi kepuasan kerja sebagai berikut: motivasi, pelibatan kerja, komitmen organisasi, ketidak hadirannya, perputaran, perasaan dan prestasi kinerja. Antara ketidak hadirannya dan kepuasan terdapat korelasi negatif yang kuat.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan dan komponen genetika. Dampak dari kepuasan kerja berpengaruh terhadap absensi dimana ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dapat diungkapkan dalam sejumlah cara. Misalnya mengeluh, tidak disiplin, sering bolos, tidak patuh, mencuri properti atau menghindari sebagian tanggung jawab kerja mereka.

Menurut Jeremie Kubicek pemimpin harus bisa mempengaruhi perilaku bawahannya dan mengarahkannya ke arah tujuan perusahaan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal: pertama, adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin sering kali mengubah kinerja suatu unit, instansi, atau organisasi. Kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan.

Adanya ide-ide baru yang harus dikembangkan guna mengatasi perubahan penjualan dikarenakan penurunan omset. Dengan terobosan yang

dilakukan oleh pemimpin itu membuktikan bahwasannya pemimpin dapat membawa atau mempengaruhi karyawan untuk selalu beroperasi meskipun hanya sedikit dikarenakan pandemic. Hal itu dapat memberikan pemasukan kepada perusahaan sebagai proses produksi secara terus-menerus agar tidak terjadinya kekurangan atau kebangkrutan.

Dengan adanya pandemi perusahaan harus cepat beradaptasi dan menciptakan strategi untuk mempertahankan bisnisnya. Perusahaan juga harus meminimalisir biaya untuk produksi karena pemasukan yang masuk juga kurang begitu banyak kata lainnya menurun. Salah satu faktor terpenting dalam menjaga agar selalu eksis dalam masa pandemic adalah Sumber Daya Manusia (**SDM**). Perusahaan dapat mempertahankan bisnisnya pada masa pandemic melalui kinerja **SDM** yang dimilikinya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab pekerjaannya.

Gambar 1. Proses Produksi

Sumber : Pabrik Sandal David,2020

Strategi yang diterapkan oleh manajer produksi di salah satu UKM yang ada di desa wedoro yaitu terus melakukan produksi meskipun hanya sedikit. Dengan begitu para karyawan juga masih bisa bekerja, meskipun

pendapatan yang didapat oleh karyawan tidak sebanyak yang biasa diterima akan tetapi bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari pada masa pandemi. Begitu pula sebaliknya, perusahaan meskipun dapat pemasukan sedikit yang terpenting bisa menjaga proses produksi agar berjalan seperti biasa. Menurut penulis keputusan atau strategi yang di ambil oleh UMKM desa wedoro sangat bagus sekali, karena mneguntungkan bagi perusahaan dan juga karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Umkm Sandal Dan Sepatu Desa Wedoro, Kecamatan Warn Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat di ajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada UMKM desa wedoro.
2. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM desa wedoro.
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada **UMKM** desa wedoro.
4. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan pada UMKM desa wedoro.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan yang tertera di atas, adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepernimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada **UMKM** desa wedoro.
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepernimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM desa wedoro.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM desa wedoro.
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepernimpinan dan Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja pada Kinerja Karyawan pada UMKM desa wedoro.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Ukm Sandal Dan Sepatu Desa Wedoro, Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur" diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis serta pembaca lainnya, dan juga bisa menjadi bahan referensi penelitian selanjutnya khususnya yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja.

2. Manfaat Praktis

Dari basil ini diharapkan mampu memberikan wawasan pengetahuan penulis serta berkontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, serta menjadi bahan referensi penelitian selanjutnya yang khususnya berkaitan dengan Kepuasan Kerja.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang direncanakan sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya, sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Gaya seorang pemimpin harus bisa menerapkan berbagai gaya kepemimpinan untuk mengelolah bawahannya, karena seorang pemimpin akan mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.⁷

Menurut Heidjrachman dan S. Husnan gaya kepemimpinan adalah "pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu". Sementara itu, gaya kepemimpinan merupakan ciri dari seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus mempunyai ciri khas pada dirinya. Ciri khas tersebut akan menjadi sebuah contoh maupun panutan pada bawahannya.

⁷ Bryan Johannes Tampi, "pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk" Jurnal Acta Diurna Volume III, no.4 2014 him 4

Seorang pemimpin tidak hanya mempengaruhi gaya kepemimpinan saja, tetapi juga pengambilan keputusan.⁸

Pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan.

Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari:⁹

1. Cara memberi perintah
2. Cara berkomunikasi
3. Cara membuat keputusan
4. Cara mendorong semangat bawahan
5. Cara memberi bimbingan
6. Cara menegakkan disiplin
7. Cara mengawasi pekerjaan bawahan
8. Cara meminta laporan dari bawahan
9. Cara menegur kesalahan bawahan

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan, bahwa sebuah gaya kepemimpinan adalah segala sesuatu yang ada dalam gaya kepemimpinan sebagian besar yakni tingkah laku dari seorang pemimpin. Tingkah laku dan pola pikir pemimpin merupakan ciri khas pemimpin. Pemimpin akan menjadi faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi atau perusahaan.

⁸ Bambang Subandi, "manajemen organisasi dalam hadis nabi" Surabaya:Nusantara Press, 2016. Hlm 356

⁹ Edy Sutrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia" Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri, edisi pertama, 2009. Hlm 222

Gaya kepemimpinan merupakan hal yang identic dengan sikap seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi. Pada umumnya banyak pemimpin-pemimpin yang menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi organisasi yang dipimpin. Bahkan ada seorang pemimpin ada yang memiliki lebih dari satu gaya kepemimpinan dalam upaya mencapai tujuan organisasi¹⁰.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. ¹¹ Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik¹².

Dari beberapa definisi atau penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan gaya dari seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya untuk mencapai suatu tujuan. Adapun macam-macam gaya kepemimpinan yang lain, yaitu:¹³

1) Gaya Kepemimpinan Otokratis

Merupakan pemimpin yang memiliki kriteria atau ciri yang selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi, mengidentikan

¹⁰ Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Pabrik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm.134.

¹¹ Handari Nawawi, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, (Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 2003), him.115.

¹² Fandy Tjiptono, *Manajemen Jasa Edisi Pertama*, (Yogyakarta: Andi 2006), hlm. 161.

¹³ Citra Leoni Ramlawati, "analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di STEI AMKOP Makassar" jurnal capacity STIE AMKOP Makasar, Vol. 11 No.3: 701-712

tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, menganggap bawahan sebagai alat semata, tidak mau menerima kritik dan saran, terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya, tindakan pergerakannya sering mempergunakan pendekatan paksaan dan bersifat menghukum.

2) Gaya Kepemimpinan Demokratik

Gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai factor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi. Dalam gaya kepemimpinan ini, ada kerjasama antara atasan. Dibawah kepemimpinan demokratis bawahan atau karyawan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerja sama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri.

3) Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

Gaya kepemimpinan yang satu ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian pokok organisasi.

Leadership atau kepemimpinan adalah satu hal yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Bahkan bisa dibilang sukses tidaknya organisasi bergantung pada pemimpinnya. Pemimpin disini bukan hanya bertugas untuk menjalankan program-program kerja saja. Lebih dari itu,

pemimpin juga harus bisa melibatkan seluruh sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan. Hal ini dikarenakan, dalam suatu organisasi segala aspek yang dimiliki perusahaan saling mempengaruhi. Sehingga, apabila semua bisa bekerja sama dengan baik, tentu tujuan yang ada akan lebih mudah untuk tercapai.

Kepemimpinan adalah kemampuan tiap pimpinan di dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya berkerja dengan gairah, bersedia bekerjasama dan mempunyai disiplin tinggi, dimana para bawahan diikat dalam kelompok secara bersama-sama dan mendorong mereka ke suatu tujuan tertentu¹⁴. Kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.¹⁵

Gaya kepemimpinan adalah cara meningkatkan kelompok untuk mencapai sesuatu melalui motivasi, pemimpin harus lebih terkait dengan kepuasan kerja dan penciptaan suatu gambaran yang jelas tentang bagaimana para bawahan dapat memperoleh suatu penghargaan berdasarkan pada pencapaian kinerjanya.¹⁶

¹⁴ Mulyadi Dedi, "Perilaku Organisasi & Kepemimpinan Pelayanan", (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm.31.

¹⁵ Amirullah, "Pengantar Manajemen", (Jakarta. Penerbit: Mitra Wacana Media, 2015), hlm.167.

¹⁶ Guterres, L, A Dan Supartha, W G "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru" E-jurnal Ekonomi dan bisnis Universitas Udayana, 2016, Vol. 5 No.3 hlm 429

Menurut Sopiah, ada berbagai macam jenis kepemimpinan, antara lain sebagai berikut:¹⁷

a) Kepemimpinan tradisional

Model kepemimpinan ini berfokus pada transaksi antarpribadi, antara manajemen dan karyawan.

b) Kepemimpinan karismatik

Kepemimpinan ini menekankan perilaku pemimpin yang simbolis.

c) Kepemimpinan visioner

Kepemimpinan ini merupakan kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan suatu visi yang realistis, dapat dipercaya, atraktif dengan masa depan bagi suatu organisasi atau unit organisasi yang terus tumbuh dan terus meningkat.

d) Kepemimpinan tim

Menjadi pemimpin efektif harus mempelajari keterampilan seperti kesabaran untuk membagi informasi, percaya kepada orang lain, menghentikan otoritas dan memahami kapan harus melakukan intervensi.

¹⁷ Sopiah, "perilaku organisasi. Yogyakarta: penerbit andi offset, 2012. **Him** 98

b. Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan

Robbins mengemukakan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut:¹⁸

1. Faktor Genetis

Faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya.

2. Faktor Sosial

Faktor ini pada hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin.

3. Faktor Bakat

Faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin yang baik. Apabila orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan.

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu yang sudah ditetapkan.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Davis yang dikutip oleh Handoko, ada 10 ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan dalam pemerintahan antara lain sebagai berikut :¹⁹

¹⁸ Robbins, Stephen P. "Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh". Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. 2011. Him 52

¹⁹ Hani Handoko, "Manajemen. Cetakan Kedelapanbelas," (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2003), hlm.290-291.

1. Kecerdasan (*Intelligence*)

Penelitian-penelitian pada umurnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda.

2. Kedewasaan, Sosial dan Hubungan Sosial yang luas (*Social maturity and Breadth*)

Pemimpin cenderung mempunyai emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas.

3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi

Pemimpin secara relative mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai *intrinsic*.

4. Sikap-sikap hubungan manusiawi

Seorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut-pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahannya.

5. Memiliki pengaruh yang kuat

Seorang pemimpin harus memiliki pengaruh yang kuat untuk menggerakkan orang lain atau bawahan agar berusaha mencapai tujuan kelompok secara sukarela.

6. Memiliki pola hubungan yang baik

Seorang pemimpin sukses mampu menciptakan pola hubungan antar individu, dengan menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap

sekelompok orang agar bekerjasama dalam mencapai tujuan yang dikehendaki bersama.

7. Memiliki sifat-sifat tertentu

Seorang pemimpin sukses memiliki sifat-sifat khusus seperti kepribadian baik, kemampuan tinggi dan kemauan keras, sehingga mampu mengarahkan bawahannya.

8. Memiliki kedudukan atau jabatan

Seorang pemimpin selalu memiliki kedudukan atau jabatan dalam organisasi, baik di pemerintahan maupun di masyarakat. Karena kepemimpinan merupakan serangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dari kedudukan jabatan dan gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.

9. Mampu berinteraksi

Seorang pemimpin yang baik akan selalu berinteraksi secara baik dengan sesama pemimpin, bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya, dalam situasi dan kondisi apapun, buruk maupun menyenangkan.

10. Mampu memberdayakan

Seorang pemimpin yang sukses biasanya mampu memberdayakan bawahan dan masyarakat yang dipimpinnya.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara

sadar dalam hal untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Sedarmayanti motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu.²⁰ Misalnya ingin naik pangkat atau naik gaji, maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut. Yang menjadi pendorong dalam hal tersebut adalah bermacam-macam faktor diantaranya faktor ingin lebih terpuja di antara rekan kerja atau lingkungan dan kebutuhan untuk berprestasi. Motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya, motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi seorang pegawai dalam perusahaan dapat dipengaruhi beberapa faktor. Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan pemberdayaan.

Motivasi merupakan hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal sehingga akan mencapai suatu prestasi kerja dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurasngi ketidak seimbangan.²¹ Motivasi merupakan suatu daya pendorong atau penggerak seseorang untuk berperilaku tertentu yang dapat timbul dalam atau luar individu. Motivasi dari kata latin *movere* berarti

²⁰ Sedarmayanti, "Manajemen Sumber Daya Manusia teori, kuisioner dan analisis data" Jakarta: caps publishing,. 2012, him 78

²¹ Ibid., him 88

dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Proses yang berperan dalam motivasi ialah intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran. Motivasi memiliki faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah.

b. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Saydam menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (environment factors), yang dijelaskan sebagai berikut:²²

1. Faktor internal

a. Kematangan pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja.

b. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan karyawan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya.

²² Kadarisman, "manajemen pengembangan sumber daya manusia" Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 2012, him 36

c. Keinginan dan harapan pribadi

Seseorang yang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d. Kebutuhan

Semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

e. Kelelahan dan kebosanan

Gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerja

f. Kepuasan kerja

Korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang.

2. Faktor eksternal

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik.

c. Supervisi yang baik

Supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya.

d. Adajaminan karier

Rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya.

e. Status dan tanggung jawab

Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada.

f. Peraturan yang fleksibel

Hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan, motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu:²³

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik

Ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

²³ Hasibuan, M. "organisasi dan motivasi", 2003 jakarta: PT Bumi Aksara,. Him 86

2. Keamanan

Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan dan perlengkapan keselamatan kerja

3. Sosial

Melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang humoris, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai

4. Penghargaan

Pangakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

5. Aktualisasi diri

Sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapannya, kemampuan, ketrampilan dan potensi. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi

bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi.²⁴

Pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah diterapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang karyawan masuk dalam tingkatan kerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam-macam istilah. Kinerja dapat dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau dibawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan untuk kerja dari seorang karyawan. Pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.²⁵

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

b. Faktor-faktor kinerja karyawan

Kinerja seseorang di pengaruhi oleh beberapa faktor, berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Simanjuntak. Kinerja seseorang di

²⁴ Wibowo, Edi dan Susilowati. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Organizational Citizenship Behaviour dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol. 10, No. 1. pp. 66-73

²⁵ Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogar: Ghalia Indonesia. Hal. 60.

pengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

a) Kompensasi Individu

Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat di kelompokkan dalam 6 (enam) golongan yaitu.

- 1) Kemampuan dan keterampilan kerja.
- 2) Keahlian. Yang menggambarkan tentang kerja karyawan berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari pada orang yang lain di bidang yang sama.
- 3) Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas-aktivitas dan menjadi dasar alasan berusaha.
- 4) Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya.
- 5) Latar belakang. Yang menggambarkan tentang kinerja karyawan dilihat dari titik tolak masa lalunya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaannya apa yang ingin dia lakukan.
- 6) Etos kerja. Yang menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi orientasi nilai budaya terhadap kinerja.

b) Faktor Dukungan Organisasi

Kondisi dan syarat kerja. setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

Pengorganisasian yang di maksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

c) Faktor Psikologis

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi. Menurut pandangan Henry Simamora (Mangkunegara, 2010) kinerja (*performance*) di pengaruhi oleh tiga faktor: (1) faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi. (2) faktor psikologis, terdiri dari persepsi *attitude* (sikap), personality, pembelajaran, motivasi. (3) faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, pengkargaan, struktur *job design* (Mangkunegara, 2010: 14)

Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat mengambil langkah untuk mengembangkan sumberdaya manusia yang

ada dalam perusahaannya dengan langkah mengikut sertakan karyawan ke pelatihan-pelatihan tertentu faktor lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah bagaimana kondisi fisik tempat bekerja, peralatan dan materi, waktu untuk bekerja pengawasan dan pelatihan, desain organisasi dan iklim organisasi.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai²⁶ adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas Hasil Kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

²⁶ Afandi, P.2018 "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau:Zanafa Publishing.

4. Disiplin Kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tabu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan atau ketidakpuasan individu dengan pekerjaan merupakan keadaan subyektif yang merupakan hasil dari suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh karyawan dari pekerjaannya

dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkan sebagai hal yang pantas atau berhak baginya. Setiap karyawan secara subyektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan, karena kepuasan kerja dipengaruhi oleh keadaan sosial (*social frame of reference*).

Menurut mangkunegara, kepuasan kerja merupakan perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja sebagai basil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap sebagai aspek dari pekerjaannya.²⁷ Tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya, pekerja juga memberikan penjelasan bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidak puasan kerja lebih cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja yang sekarang, lampau serta harapan-harapan di masa datang.²⁸

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan dan aspek-aspek yang terkandung didalamnya. Pekerja akan mengatakan juga terdapat faktor-faktor yang terkandung dalam kepuasan kerja.²⁹ Dari penjelasan definisi diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan dari karyawan terhadap pekerjaannya.

²⁷ Mangkunegara, AA, Prabu "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan" Bandung:Remaja Rosdakarya, 2011. **Him** 87

²⁸ Locke, Tampi Johannes Bryan "Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BANK Negara Indonesia". Journal acta diurnal. Vol. lil No. 4 . 2014

²⁹ Faizal, Wibowo, "manajemen kinerja" Jakarta raja grafindo persada, 2012, him 46

b. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki, yaitu sebagai berikut:³⁰

1. Pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan para individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerninkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya.

3. Pencapaian nilai (*value attainment*)

Kepuasan merupakan hrasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlukan di tempat kerja.

5. Komponen genetic (*genetic components*)

Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor grnratik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik pekerjaan.

³⁰ Ibid., 50

c. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Tsani diukur dengan menggunakan lima indikator:³¹

1. Kepuasan dengan promosi

Kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.

2. Kepuasan dengan rekan kerja

Sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

3. Kepuasan dengan gaji

Upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.

4. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

5. Kepuasan dengan sikap atasan

Kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.

³¹ Ibid., him 63

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis Dan Tahun	Judul	Hasil
1.	Yohanis Salutondok, Agus Supandi Soegoto (2015)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Kota Sorong.	Kepemimpinan sangat berpengaruh positif yang sangat banyak terhadap kinerja para karyawan. Motivasi juga berperan penting dalam peningkatan kinerja para pegawai. Hal ini dibuktikan dengan perhatian seorang pemimpin pada karyawan akan tanggung jawab dan tugas yang diberikan.
2.	Elferida J Sinurat (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Pt. Himawan Putra Medan.	Dalam gaya kepemimpinan ada beberapa jenis gaya kepemimpinan yang mempengaruhi, antara lain kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan visioner, kepemimpinan tim, kepemimpinan demokrasi. Ada beberapa faktor dari gaya kepemimpinan. Antara lain, kecerdasan, kedewasaan, motivasi diri, Pendidikan, keahlian, dan ketegasan.
3.	I Putu Magna Anuraga, Desak Ketut Sintaasih, I Gede Riana (2017)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai.	Kepemimpinan sangat berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi. Hal seperti ini dapat di artikan bahwa kepemimpinan yang baik dan sehat, maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Akan tetapi kepemimpinan tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja. Dapat diartikan bahwasannya kepemimpinan kurang mampu untuk meningkatkan kinerja secara langsung dan nyata. Sedangkan motivasi sangat berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja. Artinya motivasi yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.
4.	Syazhashah Putra Bahrum, Ingrid Wahyuni Sinaga (2015)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas	Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif dalam membuat rancangan-rancangan, mengkoordinasi, dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama - sama. Pemimpin sangat mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuan, visi, dan misi bersama. Motivasi adalah sebuah cara atau pijakan untuk membuat seseorang menjadi lebih produktif dalam bekerja. Untuk faktornya dapat muncul dalam diri sendiri maupun dari luar dirinya.

		Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun)	
5.	Irwan Pancasila, Siswoyo Haryono, Beni Agus Sulistyo (2020)	<i>Effects Of Work Motivation And Leadership Toward Work Satisfaction And Employee Performance: Evidence From Indonesia.</i> Bukit Asam Coal Mining Company Ltd., Tanjung Enim, Sumatra Selatan. (Perusahaan Pertambangan Batu Bara)	Rendahnya kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Bukit Asam Coal Mini Company Ltd. disebabkan oleh kepemimpinan yang kurang efektif dan kurangnya pemberdayaan karyawan sehingga motivasi kerjanya kurang. Dari kurangnya efektifitas kepemimpinan ini menyebabkan kurang memperhatikan karyawan untuk berkembang, kurang mampu memotivasi kerja karyawan, dan kurang kompetensi kepemimpinan dalam mengelola sumber daya yang ada, hal ini menyebabkan karyawan enggan memberikan kritik dan masukan kepada pemimpin mereka. Kepuasan kerja akan terpenuhi jika motivasi dan kepemimpinan berjalan dengan baik.
6.	SILVIA OKTAVIAN 1(2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Bidang Bangunan Dan Listrik Medan	Dari hasil uji yang telah dilakukan, dapat diperoleh bahwa, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kemudian diperoleh bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PPPPTK Medan.
7.	Rialdiansyah Rahardhika Latif (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Prima Sr Hotel & Convention Yogyakarta	Gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja menjadi bagian dari faktor yang mempengaruhi kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini juga ditujukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening secara langsung dan tidak langsung. Penelitian ini dilakukan kepada 50 responden karyawan Prima SR Hotel & Convention Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan yaitu dengan metode kuantitatif

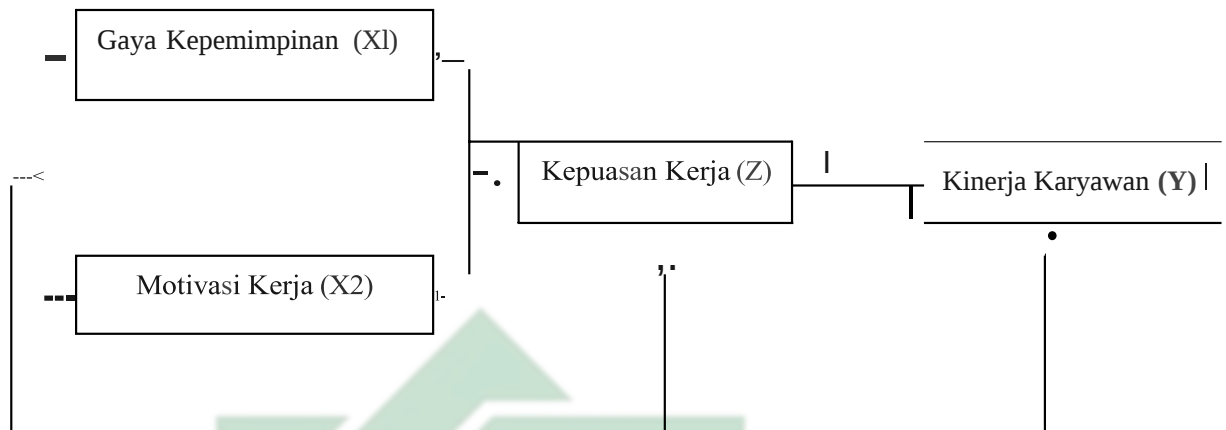
			menggunakan analisis statistic dan deskriptif. Hasil penelitian ini adalah (1) Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) terdapat pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. (4) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja. (5) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja. (6) pengaruh secara tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja lebih besar daripada pengaruh secara langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (7) pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh secara tidak langsung motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
--	--	--	---

Sumber: Data diolah penulis, 2021

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini digunakan oleh peneliti sebagai pedoman dalam menjelaskan secara sistematis teori yang digunakan dalam penelitian. Adapun kerangka konseptual yang digunakan peneliti dalam memecahkan masalah adalah sebagai berikut:

Bagan 1. Konseptual Penelitian



Sumber: Data diolah Penulis

Dapat dijelaskan bahwa penelitian ini memiliki dua variabel bebas yaitu, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Memiliki satu variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja dan satu variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Konseptual diatas juga menjelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan karena melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu dugaan yang bersifat sementara yang merupakan *construct* yang masih perlu dibuktikan kebenarannya. Namun yang perlu diperhatikan adalah, hipotesis mengemukakan dugaan sementara yang

kemungkinan besar menjadi jawaban yang benar.³² Dengan demikian, hipotesis pada penelitian ini adalah :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Seorang pemimpin harus mempunyai ciri khas pada dirinya. Ciri khas tersebut akan menjadi sebuah contoh maupun panutan pada bawahannya. Seorang pemimpin tidak hanya mempengaruhi gaya kepemimpinan saja, tetapi juga pengambilan keputusan.³³ Motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya, motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi seorang pegawai dalam perusahaan dapat dipengaruhi beberapa faktor. Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan pemberdayaan.

Penelitian yang dilakukan Elferida J Sinurat (2017) mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Pt. Himawan Putra Medan. Menunjukkan bahwa dalam gaya kepemimpinan ada beberapa jenis gaya kepemimpinan yang mempengaruhi, antara lain kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan visioner, kepemimpinan tim,

³² Muri Yusuf, "*Metode penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, & Penelitian Gabungan*", (Jakarta: Kencana, 2011) 130.

³³ Bambang Subandi, "*Manajemen organisasi dalam hadis nabi*" Surabaya: Nusantara Press, 2016. Him 356

kepemimpinan demokrasi. Ada beberapa faktor dari gaya kepemimpinan. Antara lain, kecerdasan, kedewasaan, motivasi diri, Pendidikan, keahlian, dan ketegasan.

Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Misalnya, faktor individual, faktor organisasional, hubungan antar karyawan, faktor keadaan keluarga karyawan, pencapaian nilai, keadilan, gaji/upah. Dampak yang ditimbulkan sebagai berikut, produktivitas kerja, tingkat kehadiran. Berdasarkan penjabaran di atas hipotesis yang akan diajukan adalah sebagai berikut:

H1 : Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada UMKM desa wedoro.

2. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Gaya kepemimpinan adalah segala sesuatu yang ada dalam gaya kepemimpinan sebagian besar yakni tingkah laku dari seorang pemimpin. Tingkah laku dan pola pikir pemimpin merupakan ciri khas pemimpin. Pemimpin akan menjadi faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi atau perusahaan. Motivasi memiliki faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah.

Penelitian yang dilakukan Yohanis Salutondok, Agus Supandi Soegoto (2015) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Kota

Sorong. Dengan basil Kepemimpinan sangat berpengaruh positif yang sangat banyak terbadap kinerja para karyawan. Mulai dari pengorganisian satu sama lain antara karyawan untuk mencapai sasaran, memelibara komunikasi dan bubungan kerja sama, dan pengawasan Kepernimpinan juga dapat jelaskan sebagai proses pengarahan dan mempengaruhi kegiatan atau aktivitas-aktivitas yang berbubungan dengan pekerjaan dengan para anggota.

Motivasi juga berperan penting dalam peningkatan kinerja para pegawai. Hal ini dibuktikan dengan perbatian seorang pem1mpm pada karyawan akan tanggung jawab dan tugas yang diberikan. Motivasi juga merupakan suatu pendorong serta penggerak seseorang untuk berperilaku tertentu yang dapat timbul dalam diri atau luar diri individu. Motivasi dapat dijadikan salah satu kekuatan untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi. Berdasarkan penjabaran di atas bipotesis yang akan diajukan adalah sebagai berikut:

H2: Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terbadap Kinerja Karyawan pada UMKM desa wedoro.

3. Kepuasan Kerja berpengaruh terbadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja sebagai basil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terbadap

sebagai aspek dari pekerjaannya.³⁴ Tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya, pekerja juga memberikan penjelasan bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja lebih cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja yang sekarang, lampau serta harapan-harapan di masa datang.³⁵

Penelitian yang dilakukan SILVIA OKTAVIANI (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Bidang Bangunan Dan Listrik Medan yang memiliki hasil bahwa, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kemudian diperoleh bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PPPPTK Medan. Berdasarkan penjabaran di atas hipotesis yang akan diajukan adalah sebagai berikut:

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM desa wedoro.

4. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan

³⁴ Mangkunegara, AA, Prabu "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan" Bandung:Remaja Rosdakarya, 2011. Hal 87

³⁵ Locke, Tampi Johannes Bryan "Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BANK Negara Indonesia". Journal acta diurnal. Vol. III No. 4 . 2014

Gaya kepemimpinan adalah segala sesuatu yang ada dalam gaya kepemimpinan sebagian besar yakni tingkah laku dari seorang pemimpin. Tingkah laku dan pola pikir pemimpin merupakan ciri khas pemimpin. Pemimpin akan menjadi faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi atau perusahaan. Motivasi memiliki faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah. Kepuasan kerja merupakan perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap sebagai aspek dari pekerjaannya.³⁶

Penelitian yang dilakukan I Putu Magna Anuraga, Desak Ketut Sintaasih, I Gede Riana (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai dengan hasil penelitian Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan sehingga berbagai usaha harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Kepemimpinan sangat berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi. Hal seperti ini dapat di artikan bahwa kepemimpinan yang baik dan sehat, maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Akan tetapi kepemimpinan tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja.

³⁶ Mangkunegara, AA, Prabu "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan" Bandung:Remaja Rosdakarya, 2011. **Him** 87

Dapat diartikan bahwasannya kepemimpinan kurang mampu untuk meningkatkan kinerja secara langsung dan nyata. Sedangkan motivasi sangat berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja. Artinya motivasi yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan penjabaran di atas hipotesis yang akan diajukan adalah sebagai berikut:

H4 : Apakah Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan pada UMKM desa wedoro



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BABIII

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian yang difokuskan pada kajian fenomena objektif untuk dikaji.³⁷ Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah terstruktur, sistematis dan terencana.³⁸ Setelah memiliki seperangkat skema klasifikasi, peneliti kemudian mengukur besar atau distribusi sifat-sifat tersebut di antara anggota-anggota kelompok tertentu. Dalam hal ini muncul peranan teknik-teknik statistik seperti distribusi frekuensi, tendensi sentral dan dispersi.³⁹

B. Waktu dan tempat penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli-Agustus 2021, dengan cara menyebar kuisioner yang dibuat oleh peneliti kepada karyawan UKM Desa Wedoro, Kec. Waru, Kah. Sidoarjo, Jawa Timur.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah umum yang terdiri dari subjek maupun objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang kemudian ditetapkan oleh peneliti.⁴⁰ Sedangkan, pengertian sampel adalah suatu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁴¹

Sampel adalah sebagian dari anggota populasi tersebut yang dapat diambil menurut prosedur tertentu dari peneliti yang diharapkan dapat mewakili populasinya.⁴²

³⁷Musfiquon, Metodologi Penelitian Pendidikan, (Jakarta, PT. Prestasi Pustakaraya, 2012), him 59.

³⁸Puguh Suharso, Metode Penelitian Kuantitatif untuk Bisnis : Pendekatan Filosofi dan Praktis, (Jakarta: PT Indeks, 2009), him 5.

³⁹Ulber Silalahi, metode penelitian sosial, (Bandung:rafika aditama,2012) him 28

⁴⁰Sugiono, "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*" (Bandung: Alfabeta,2014).80.

⁴¹Sugiyono, "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*" (Bandung: Alfabeta, 2014),81.

⁴²Sugiarto, metode statistika bisnis, (Tangerang: PT. Matana Publishing Utama, 2015) him 27

Jumlah sampel dalam suatu populasi yang diambil merupakan hal yang penting dalam penelitian kuantitatif. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, waktu dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar *representative* (mewakili).⁴³

Jika populasi penelitian ini adalah karyawan UKM di desa wedoro dengan jumlah tak hingga. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah *purposive sample*, dengan tujuan untuk mengambil sampel dari populasi berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan dapat berdasarkan kuota tertentu.

Alasan penulis menggunakan teknik *purposive sample*, karena populasi tidak diketahui secara pasti, untuk itu responden yang dipilih dalam penelitian ini adalah responden dengan syarat seperti berikut:

1. Karyawan di UKM desa Wedoro

Perhitungan jumlah sampel menggunakan teknik *purposive sample*, maka untuk menentukannya berapa sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan rumus lameshow sebagai berikut:

$$n = \frac{z^2 \cdot p(1-p)}{d^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

⁴³ Sugiyono, metode penelitian kuanitatif dan R&D (cetakan ke-2) (Bandung:alfabeta, 2015) him 81

z = Skor z pada kepercayaan 95% - 1,96

p = Maksimal estimasi - 0,5

d = Sampling error - 10%

Melalui rumus diatas, maka jumlah sampel yang akan diambil adalah

$$n = \frac{z^2 \cdot p(1-p)}{d^2}$$

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 0.5(1-0.5)}{0.1^2}$$

$$n = \frac{3.846 \cdot 0.25}{0.01}$$

$$n = 96.04 = 96$$

Maka dibulatkan menjadi 96 orang. Dengan demikian, sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 96 responden.

D. Variabel Penelitian

Dalam Penelitian ini membahas tentang 3 (tiga) variabel independen, satu variabel dependen dan variabel intervening. Variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi munculnya variabel dependen (terikat).⁴⁴

Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel independen yaitu: Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Variabel dependen atau variabel terikat ialah variabel yang dipengaruhi akibat dari adanya variabel bebas. Oleh sebab itu dalam penelitian ini variabel dependen ialah kepuasan kerja.

Pada penelitian ini juga terdapat Variabel intervening yang memiliki hipotesis bahwa variabel bebas atau independen mempengaruhi variabel intervening yang dapat mempengaruhi variabel terikat atau dependen. yang menjadi variabel intervening dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja.

⁴⁴ Ibid. Sugiyono Hlm.39

E. Definisi Operasional

Tabel 2. Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Gaya Kepemimpinan (X1)	Menurut Heidjrachman dan S. Husnan gaya kepemimpinan adalah "pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu".	1. Kecerdasan (<i>ntelligence</i>) 2. Kedewasaan, Sosial dan Hubungan Sosial yang luas (<i>Social maturity and Breadht</i>) 3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi 4. Sikap-sikap hubungan manusiawi 5. Memiliki pengaruh yang kuat 6. Memiliki pola hubungan yang baik 7. Memiliki sifat-sifat tertentu 8. Memiliki kedudukan atau jabatan 9. Mampu berinteraksi 10. Mampu memberdayakan (Hani Handoko)
Motivasi Kerja (X2)	Menurut hasibuan, motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri.	1. Fisiologis atau kebutuhan fisik 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri (Hasibuan, M)
Kepuasan Kerja (Y)	Menurut mangkunegara, kepuasan kerja merupakan perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.	1. Kepuasan dengan promosi 2. Kepuasan dengan rekan kerja 3. Kepuasan dengan gaji 4. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri 5. Kepuasan dengan sikap atasan (Afandi)
Kinerja Karyawan (Z)	Menurut Wibowo kinerja merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

	yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi	4. Disiplin kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepernimpinan 8. Kejujuran 9. Kreativitas (Tsani)
--	---	---

Sumber: Data diolah penulis, 2021

F. Uji Validitas

Uji validitas sangat dibutuhkan sebagai penguji keabsahan instrument penelitian sehingga bisa dimanfaatkan untuk alat mengolah data dalam melakukan penelitian.⁴⁵ Dengan cara mengorelasikan skor yang didapat dari setiap item pertanyaan kuesioner dengan skor total setiap atribut. Teknik korelasi yang digunakan yaitu *person product moment correlation* :

$$r = \frac{NXY - (IX)(IY)}{\sqrt{\{NIX^2 - (IX)^2\}\{NIY^2 - (IY)^2\}}}$$

Dimana:

r : koefisien korelasi antara (x) dengan skor total (y)

N : skor yang diperoleh dari seluruh item

X : skor yang diperoleh dari seluruh item

IXY : Jumlah kuadrat dalam skor distribusi

IX² : Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

IY² : Jumlah kuadrat dalam skor distributor Y

⁴⁵ Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D", (Bandung: Alfabeta, 2014), 130

Perhitungan uji validasi dari variabel X1.X2_dan Y tersebut, Akan dilakukan dengan bantuan SPSS versi 19. Adapun kriteria penilraian uji validasi yaitu:

1. Apabila diketahui r hitung 2:: r table (pada taraf signifikasi 0,005), maka dapat dinyatakan item kuesioner valid.
2. Apabila diketahui r hitung r table (pada taraf signifikasi 0,05), maka dapat dinyatakan item kuesioner tidak valid⁴⁶

G. Uji Reliabilitas

Merupakan suatu indeks yang mampu menunjukkan hasil pengukuran relatif konsisten apabila melakukan pengukuran dua kali atau lebih satu kali dalam setiap penelitian. Adanya tingkat kesalahan dalam penelitian ini cukup besar. Maka agar dapat mengetahui hasil pengukuran yang sesungguhnya, diperlukan adanya pengujian atas pengukuran dan perhitungan tersebut. Pengujian raebilitas digunakan pada semua item pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*.

$$r_{11} = \frac{1 - (k-1)(1 - a^2)}{k}$$

Dimana:

r_{11} : Reabilitas instrumen

k : Banyaknya butiran pertanyaan

ra^2 : Jumlah butiran pertanyaan

a^{21} : Variasi total

Koefisien alpha dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0.6,⁴⁷ Dan perhitungan data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 26.

⁴⁶ Syofian Siregar, 2014, "*Metode Penelitian Kuantitatif*", Jakarta: Kencana Prenada Media Group, Hlm.46

⁴⁷ Tony Wijaya, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS* (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya,2009),110

H. Data dan Sumber Data

Sumber penelitian yang ini diambil dalam penelitian ini adalah dari data primer dan data sekunder, yaitu:

1. Sumber data primer

Adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari sumber data pertama. Dimana dalam mengambil data primer peneliti perlu melakukan pengalihan data melibatkan responden yang sudah ditentukan pada objek penelitian. Peneliti dapat melakukan survei, observasi dan menyebarkan kuesioner kepada para responden untuk mendapatkan data.⁴⁸

2. Sumber data sekunder.

Adalah data-data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Data dapat diperoleh dari dokumen-dokumen yang terdapat dalam perusahaan, sehingga peneliti dapat mengumpulkan data tersebut sebagai salah satu sumber data dalam penelitian.⁴⁹

I. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Adalah salah satu instrumen penting dalam mengumpulkan data yaitu dengan cara memberikan pertanyaan secara tertulis kepada responden. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang paling efektif dan efisien jika peneliti dapat mengetahui variabel yang akan diukur dan mengerti apa yang

⁴⁸ Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), Hlm.129

⁴⁹ Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Hlm.124

diharapkan dari responden tersebut. so Dalam penelitian m1, peneliti menggunakan Lima kategori jawaban, yaitu:

Tabel 3. Skala Instrumen Jawaban Kuisisioner

Sangat Setuju	skor 5
Setuju	skor4
Kurang Setuju	skor 3
Tidak Setuju	skor 2
Sangat Tidak Setuju	skor 1

Sumber: data diolah penulis, 2021

Penyebaran kuesioner pada penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden secara online menggunakan "Google form" yang bertujuan untuk memutus tali penyebaran Covid-19 dan memudahkan responden dalam mengakses kuesioner secara *online*.

J. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memperoleh hasil regresi yang baik dan efisien. Dalam menganalisis data yang diperoleh, peneliti menggunakan uji-uji sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dalam penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian terdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan statistik uji *Kolmogorov Smirnov*, Apabila nilai probabilitas $>0,05$ maka dapat dinyatakan terdapat hubungan secara linier kepada masing - masing variabel.⁵¹

⁵⁰ Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial, Kuantitatif dan Kualitatif* (Jakarta: Gaung Persada Groub, 2008), 77

⁵¹ 1bit Imam Gunawan.Him 54

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Jika nilai $VIF > 10$ dan atau nilai $Tolerance > 0,1$ maka disimpulkan terdapat multikolinearitas, dan begitu pula sebaliknya.⁵²

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas Yaitu terdapat macam - macam variabel dalam model yang tidak Sama. Dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas yaitu menggunakan uji Glejse untuk melihat adanya nilai absolut residual terhadap variabel independen⁵³ Jika residual memiliki varians yang Sama disebut dengan homoskedastisitas. Dan jika varians tidak Sama maka disebut dengan heteroskedastisitas. Dan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, begitupun sebaliknya.⁵⁴

2. Uji Hopotesis

a. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Uji regresi dengan variabel intervening bertujuan untuk melihat pengaruh langsung ataupun tidak langsung antara variabel satu dengan yang lainnya. Variabel intervening diuji dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perkembangan dari analisis regresi atau penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel. Menurut noor,

⁵² Ibit,Hlm 102

⁵³ Ibit. Hlm.103

⁵⁴ *Pengertian dan Tutorial Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser.* dalam <https://www.statistikian.com/2013/01/uji-heteroskedastisitas.htm>. Diakses pada 07 september 2020 pukul 20.23 WIB

analisis jalur adalah keterkaitan hubungan antara variabel bebas, variabel intervening dan variabel terikat. Dimana peneliti mendefinisikan dengan jelas bahwa suatu variabel akan menjadi penyebab variabel lainnya yang bisa disajikan dalam bentuk diagram.⁵⁵

Analisis jalur yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Pengaruh secara langsung maupun tidak langsung dilakukan dengan perhitungan dari nilai *unstandardized coefisients* regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), variabel intervening pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Z) dan variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

1. Menentukan model dan persamaan

Pada penelitian ini terdapat variabel bebas, variabel intervening dan variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), variabel intervening pada penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Z) dan variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Persamaan dalam penelitian ini diantaranya:

$$Z = pyx_1 + e_1$$

$$Y :: pyz + pzx + e_2$$

Keterangan :

X:::Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2)

Y :: Kinerja Karyawan

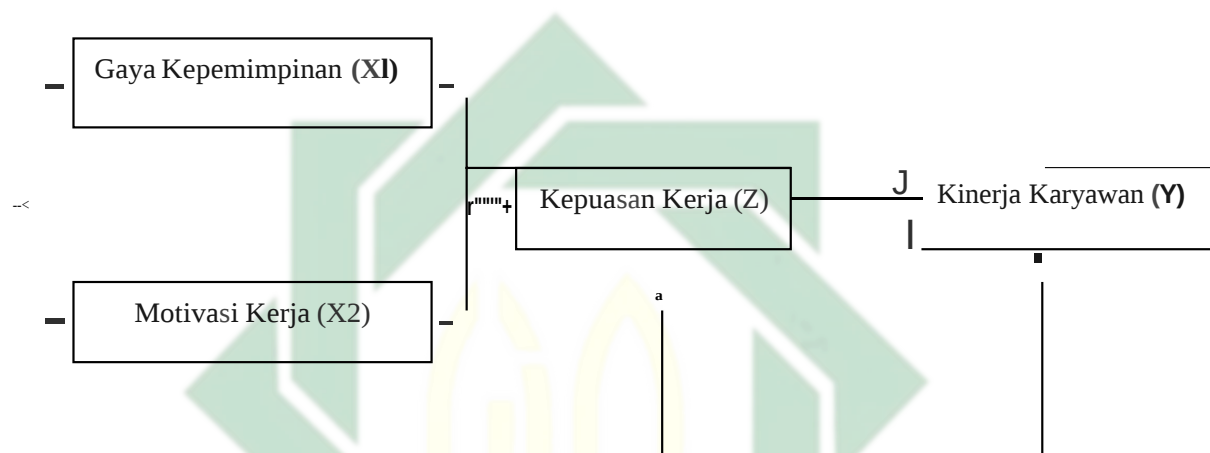
⁵⁵ Noor Juliansyah, metodologi penelitian: Skripsi, Thesis, Disertasi dan karya ilmiah (Jakarta: kencana prenada media group, 2011) him 265.

Z = Kepuasan Kerja

2. Membuat diagramjalur

Diagramjalur dalam penelitian ini dapat diperhatikan pada gambar dibawah ini:

Bagan 2. Model Jalur Berdasarkan Paradigma Penelitian



Sumber: Data diolah penulis, 2021

Bagan 3. Persamaan Dua Jalur

$$ICKJl = \frac{Pye1}{e1l} + \frac{ImICYJl}{J}$$

Sumber: Data primer, diolah 2021

Diagram jalur diatas terdapat dua persamaan struktural, diamana X yang merupakan variabel eksogen sedangkan Z dan Y adalah variabel endogen. Persaamaan strukturalnya yaitu :

1. Persamaan Struktur I

$$Z = p_{yx} + e_1$$

Bagan 4. Substruktur I

$$p_{ye1}$$

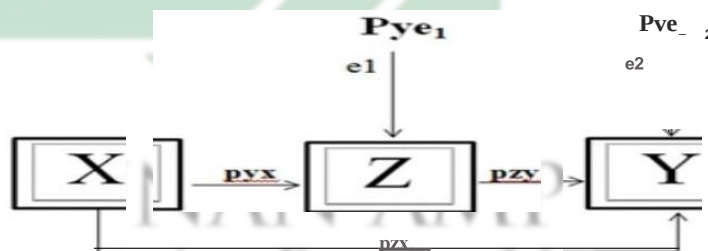
$$X \rightarrow Z$$

Sumber: Data Primer, diolah 2021

2. Persamaan Struktur II

$$Y = p_{zy} + p_{zx} + e_2$$

Bagan 5. Substruktur II



Sumber: Data Primer, diolah 2021

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (variabel independen) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat, dengan melihat tingkat signifikan yaitu 0,05. Apabila nilai signifikansi (sig) $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial berpengaruh signifikan

terhadap variabel terikat.⁵⁶ Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, begitupun sebaliknya.

c. Uji Sobel

Baron dan Kenny (1986) mengatakan dalam buku Ghozali (2009) suatu variabel disebut variabel intervening apabila variabel tersebut ikut berpengaruh dalam hubungan antara variabel independent dan variabel dependen.⁵⁷ Pengujian hipotesis mediasi dapat dilaksanakan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan biasa kita kenal dengan uji Sobel (*Sobel test*). Uji sobel dilaksanakan dengan cara menguji potensi pengaruh tidak langsung dari variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Z).

Pengaruh tidak langsung Z ke Y melalui Z dihitung dengan cara mengalikan jalur X ke Z (a) dengan jalur Z ke Y (b) atau ab . Jadi koefisien $ab = (c - c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol Z, sementara itu c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol Z. Standart error koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb , besarnya standard error pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) Sab dihitung dengan rumus dibawah ini :

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$z\text{-value} = \frac{ab}{sab}$$

⁵⁶ Ghozali, Imam 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Hlm 99

⁵⁷ Imam Ghozali, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Keempat", (Semarang: Universitas Diponegoro, 2009). Hlm 98.

Keterangan :

ab : koefisien indirect effect yang diperoleh dari perkalian antara direct effect a dan b.

a : koefisien direct effect independen (X) terhadap intervening (Z).

b : koefisien direct effect intervening (Z) terhadap dependen (Y).

Sa : standar error dari koefisien a.

Sb : standar error dari koefisien b

Jika nilai z-value dalam harga mutlak $> 1,96$ atau tingkat signifikansi statistik z (p-value) $< 0,05$, berarti indirect effect atau pengaruh tak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui mediator, signifikan pada taraf signifikansi 0,05 (Preacher and Hayes,2004).

d. Koefisiensi Determinasi (R^2)

Pada analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (Independen) menjelaskan variabel terikat (dependen). Dimana koefisien nilai determinan R dapat ditunjukkan dalam SPSS, koefisien deterrninan terdapat pada Model *Summary* dan tertulis pada *R Square* yang terdapat pada tabel SPSS. Apabila nilai R^2 kecil maka dapat diartikan bahwa kemampuan variabel bebas tersebut dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas.⁵⁸

⁵⁸ Ghozali, Imam *Aplikasi Asnalysis Multivariate*, Hlm.98

BABIV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

1. Profil Singkat Ukm Sandal Dan Sepatu Desa Wedoro, Kecamatan Warn Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur

Wedoro merupakan kawasan industri kecil yang memproduksi sandal dan sepatu dengan berbahan dasar spons dan kulit yang dibuat dengan mesin mesin sederhana. Para pengerajin hampir tersebar di wilayah wedoro serta desa sekitarnya seperti kepuh kiriman, brebek, wadung asri, ngingas, tropodo, dan janti. Geliat industri di wedoro dimulai sejak tahun 1978, kerajinan sepatu dan sandal di tempat ini berlangsung lama dan ditandai dengan peningkatan jumlah pengerajin dan produksi. Pada awal tahun 2000 jumlah gerai pada sentra ini menurut asosiasi perajin sepatu dan sandal wedoro mencapai 210 gerai dengan 600 perajin dan seorang pengerajin mampu memproduksi 100 kodi sepatu perminggunya.

Berbeda dengan dulu, kini sentra industri wedoro seperti mati suri. Jumlah gerai dan pengerajin hanya sekitar 10 persen saja yang masih bertahan. Meskipun sebagian besar toko dan *showroom* mati namun sebagian pengerajin masih memproduksi hanya saja berfokus pada grosir dengan pasar kota kota di Jawa Timur, Jawa tengah sampai luar pulau. Terdapat harapan bagi pengerajin untuk mengembalikan kawasan sentra industri sepatu wedoro seperti dulu dimana banyak rombongan yang datang dengan bus bus besar untuk berbelanja.

Gambar 2. Produksi Sepatu dan sandal desa Wedoro

Ukm Sandal Dan Sepatu Desa Wedoro, Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur merupakan produk asli indonesia yang sudah lama berdiri, dengan semakin sengitnya persaingan pasar sekarang ini mereka ingin selalu terdepan dengan terus melakukan inovasi inovasi pada produknya. Salah satu inovasi yang sering mereka lakukan ialah dengan membawa kebudayaan indonesia kedalam produk mereka mulai dari segi desain dan penamaan produk mereka.

2. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner kepada 96 responden yang bekerja di UKM desa wedoro maka dapat ditarik kesimpulan atau gambaran mengenai karakteristik responden yang telah diteliti yaitu terdiri dari nama, usia, jenis kelamin. Karakteristik responden tersebut antara lain sebagai berikut:

a. Karakteristik berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel 4 dibawah dengan total 96 responden dari usia 31 tahun hingga 49 tahun. Dari total keseluruhan responden tersebut yang paling

mendominasi adalah karyawan yang berusia 41 tahun dengan jumlah 20 responden atau 21% dari keseluruhan responden.

Tabel 4. Karakteristik berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	31 Tahun	2	2%
2.	32 Tahun	1	1%
3.	34 Tahun	1	1%
4.	36 Tahun	3	3%
5.	37 Tahun	1	1%
6.	38 Tahun	11	12 %
7.	39 Tahun	11	12 %
8.	40 Tahun	7	7%
10.	41 Tahun	20	21 %
11.	42 Tahun	16	17 %
12.	43 Tahun	5	5%
13.	44 Tahun	5	5%
14.	45 Tahun	2	2%
15.	46 Tahun	3	3%
16.	47 Tahun	2	2%
17.	48 Tahun	4	4%
18.	49 Tahun	2	2%
19.	Total	96	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2021

b. Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5 Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin.

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	51	53%
2.	Perempuan	45	47%
3.	Total	96	100%

Sumber: Data diolah penulis, 2021

Berdasarkan tabel 5 diatas dengan total 96 responden dapat diketahui bahwa total responden perempuan berjumlah 45 dan responden laki-laki berjumlah 51. Maka responden dipenilaian ini di dominasi oleh responden laki-laki.

B. Analisis Data

1. Uji Validitas

Dilihat dari kuesioner yang sudah disebarkan kepada responden dapat dikatakan valid jika instrumen atau indikator yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh data ini tersebut telah dinyatakan valid, maka dari itu perlu dilakukannya uji validitas data. Dalam melakukan uji validitas data ini dilakukan dengan menggunakan metode koefisien korelasi *product moment* dengan taraf signifikansi 0,05. Validitas ini dapat dilakukan dengan melihat r_{hitung} dan r_{tabel} dari masing-masing item pernyataan melalui pengolahan data yang telah peneliti lakukan dengan program SPSS versi 26. Pada masing-masing pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Dibawah ini merupakan hasil uji validitas dari masing-masing item pernyataan yang digunakan dalam penelitian, diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (Xl)

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Xl

No	Item	Taraf Kesalahan	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1	Xl.1	0,05	0,198	0,631	Valid
2	Xl.2	0,05	0,198	0,754	Valid
3	Xl.3	0,05	0,198	0,807	Valid
4	Xl.4	0,05	0,198	0,717	Valid
5	Xl.5	0,05	0,198	0,630	Valid
6	Xl.6	0,05	0,198	0,617	Valid
7	Xl.7	0,05	0,198	0,693	Valid
8	Xl.8	0,05	0,198	0,646	Valid
9.	Xl.9	0,05	0,198	0,560	Valid
10.	Xl.10	0,05	0,198	0,683	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS V.26, 2021

Berdasarkan tabel 6 diatas menjelaskan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan (Xl) yang terdiri dari sepuluh (10) item pernyataan. Korelasi pada setiap item pernyataan tersebut mempunyai nilai rhitung $> r_{tabel}$, sehingga dapat diambil kesimpulan dari uji validitas tersebut bahwa pada semua item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan (Xl) dinyatakan valid serta dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini. Nilai pada r_{tabel} tersebut diperoleh dari $df = N - 2$ dengan melakukan pengujian dua (2) arah pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,198.

b. Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Tabel 7. Hasil Uji Validitas X2

No	Item	Taraf Kesalahan	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1	X2.1	0,05	0,198	0,824	Valid
2	X2.2	0,05	0,198	0,797	Valid
3	X2.3	0,05	0,198	0,867	Valid
4	X2.4	0,05	0,198	0,816	Valid
5	X2.5	0,05	0,198	0,857	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS V.26, 2021

Berdasarkan tabel 7 diatas menjelaskan bahwa Variabel Motivasi Kerja (X2) terdiri dari lima (5) item pernyataan. Korelasi pada setiap item pernyataan tersebut mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat diambil kesimpulan dari uji validitas tersebut bahwa pada semua item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X2) dinyatakan valid serta dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini. Nilai pada r_{tabel} tersebut diperoleh dari $df :: N - 2$ dengan melakukan pengujian dua (2) arah pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,198.

c. Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Z

No	Item	Taraf Kesalahan	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1	Z.1	0,05	0,198	0,785	Valid
2	Z.2	0,05	0,198	0,702	Valid
3	Z.3	0,05	0,198	0,757	Valid
4	Z.4	0,05	0,198	0,821	Valid
5	Z.5	0,05	0,198	0,809	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS V.26, 2021

Berdasarkan tabel 8 diatas menjelaskan bahwa Variabel Kepuasan Kerja (Z) terdiri dari lima (5) item pernyataan. Korelasi pada setiap item

pernyataan tersebut mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat diambil kesimpulan dari uji validitas tersebut bahwa pada semua item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (Z) dinyatakan valid serta dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini. Nilai pada r_{tabel} tersebut diperoleh dari $df:: N - 2$ dengan melakukan pengujian dua (2) arah pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,198.

d. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 9 dibawah menjelaskan bahwa Variabel Kinerja Karyawan (Y) terdiri dari sembilan (9) item pernyataan. Korelasi pada setiap item pernyataan tersebut mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dapat diambil kesimpulan dari uji validitas tersebut bahwa pada semua item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid serta dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini. Nilai pada r_{tabel} tersebut diperoleh dari $df:: N - 2$ dengan melakukan pengujian dua (2) arah pada tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,198.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Y

No	Item	Taraf Kesalahan	r Tabel	r Hitung	Keterangan
1	Y.1	0,05	0,198	0,717	Valid
2	Y.2	0,05	0,198	0,515	Valid
3	Y.3	0,05	0,198	0,696	Valid
4	Y.4	0,05	0,198	0,771	Valid
5	Y.5	0,05	0,198	0,686	Valid
6	Y.6	0,05	0,198	0,692	Valid
7	Y.7	0,05	0,198	0,627	Valid
8	Y.8	0,05	0,198	0,781	Valid
9.	Y.9	0,05	0,198	0,601	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS V.26, 2021

2. Uji Reliabilitas

Dilibat dari data penyebaran kuesioner tersebut dapat dinyatakan reliabel jika instrumen atau indikator-indikator yang telah digunakannya dalam memperoleh data juga reliabel, sehingga perlu dilakukannya pengujian reliabilitas. Uji ini dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel dalam penelitian melalui program SPSS 26. Apabila nilai dari *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 ($>0,6$) maka hasil pengujian ini dapat dikatakan reliabel. Tabel dibawah ini merupakan hasil uji reliabilitas dari setiap variabel-variabel yang sudah diteliti, diantaranya adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Indikator Variabel	Nilai r Alpha	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	0.861	Reliabel / Diterima
2.	Motivasi Kerja (X2)	0.887	Reliabel / Diterima
5.	Kepuasan Kerja (Z)	0.833	Reliabel / Diterima
6.	Kinerja Karyawan (Y)	0.845	Reliabel / Diterima

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS V.26, 2021

Berdasarkan tabel 10 diatas dapat diketabui bahwa nilai *Cronbach 's Alpha* dari keseluruhan variabel tersebut (Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z), Kinerja Karyawan (Y)) lebih besar dari 0,6 ($>0,6$) sehingga dapat disimpulkan bahwa data-data tersebut telah reliabel atau diterima yang berarti bahwa kuesioner-kuesioner tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk menguji variabel dependen dan independen didalam sebuah model regresi terdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-smirnov yang jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data penelitian terdistribusi normal.

Tabel 11. Uji Normalitas Persamaan 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.054
	Negative	-.059
Test Statistic		.059
<u>Asymp. Sig. (2-tailed)</u>		<u>.200</u>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS V.26, 2021

Tabel 12. Uji Normalitas Persamaan II

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.045
	Negative	-.054
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS V.26, 2021

	Unstandardized Residual Persamaan1	Unstandardized Residual Persamaan2
Asymp. Sig.(2-Tailed)	0,200	0,200

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS V.26, 2021

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas hasil nilai signifikansi > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa instrument variabel penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian bahwa residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Untuk melihat ada atau tidaknya kasus multikolinearitas adalah dengan patokan nilai VIF (*variance inflation factor*), jika nilai $VIF < 10,00$ maka dapat dinyatakan bebas dari kasus multikolinearitas.

Tabel 13. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ³						
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Collinearity Statistics			
Model	B	Std. Error	Beta	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.434	2.616		.166		
Gaya Kepemimpinan	.335	.051	.552	6.517	.000	.723 1.384
Motivasi Kerja	.260	.088	.251	2.952	.004	.720 1.389
Kepuasan Kerja (Z)	.045	.056	.058	.804	.424	.992 1.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS V.26, 2021

Berdasarkan Tabel 13 diatas, menunjukan bahwa seluruh instrument variabel penelitian tidak menunjukkan adanya kasus multikolinearitas. Dengan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai *tolerance* 0,723 dengan VIF 1,384, variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai *tolerance* 0,720 dengan VIF 1,389, dan variabel Kinerja Karyawan (Z) memiliki nilai *tolerance* 0,992 dengan nilai VIF 1,008. Dengan basil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat kasus multikolinearitas karena nilai VIF < 10,00.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui adanya kasus heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji Glejse dan apabila nilai sigfnifikan > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini yaitu:

Tabel 14. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	Sig.
(constant)	1.520	2.616		.581
a Ke pimpinan (@	.001	.051	.002	.987
Motivasi Kerja	.004	.088	.006	.961
Keeuasan Kerja {Z}	.045	.056	.084	.424

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS V.26, 2021

Berdasarkan tabel 14 diatas dapat dilihat bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai signifikansi $0,987 > 0,05$, variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi $0,961 > 0,05$, variabel Kinerja Karyawan (Z) memiliki nilai signifikansi $0,424 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument variabel dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Jalur

Model I

Tabel 15. Hasil Uji Analisis Jalur Model I

Model	Coefficients ^a			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	Sig.
(f_onsta	1.954	1.804		1.083
a Kepemil_jj_ei_nan(X1)	.336	.051	.553	6.547
Motivasi Kerja (X2)	.264	.088	.255	3.013

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS V.26, 2021

Mengacu pada analisis jalur model 1 pada bagian tabel koefisien dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari beberapa variabel yaitu:

1. Nilai signifikan dari variabel $X_1 = 0,000$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa analisis pengaruh X_1 terhadap Z diperoleh nilai signifikansi X_1 sebesar 0,000 yang nilainya $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan X_1 terhadap Z .
2. Nilai signifikansi dari variabel $X_2 = 0,003$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa analisis pengaruh X_2 terhadap Z diperoleh nilai signifikansi X_2 sebesar 0,003 yang nilainya $< 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan X_2 terhadap Z .

Tabel 16. Koefisien Determinasi Analisis Jalur Model 1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741	.520	.509	2.646

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_1)

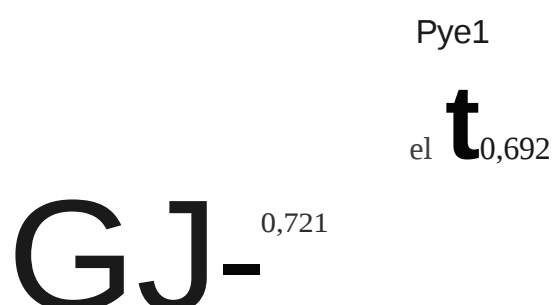
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS V.26, 2021

Berdasarkan nilai R Square yang ada pada tabel model summary diatas adalah sebesar 0,520, sehingga dapat disimpulkan bahwa sumbangan X terhadap Y adalah sebesar 52% sementara sisanya adalah 48% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Untuk mengetahui nilai e_l dapat dicari melalui $e_l = (1 - 0,520 = 0,480$.

Dengan demikian diperoleh diagram jalur sebagai berikut:

Bagan 7. Diagram Jalur I



Model II

Tabel 17. Hasil Uji Analisis Jalur Model II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(f_onsta@	.434	2.616		.166	.869
Gaya Kepemimi:>inan (.X_1)_	.3_35	.0_5_1	.55_2	6_.51_7	.00_0
Motivasi <u>K a</u> (X2)	.260	.088	.251	2.952	.004
<u>Kepuasan Kerja (Z)</u>	.045	.056	.058	.804	.424

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS V.26, 2021

Berdasarkan hasil output regresi 2 pada bagian tabel koefisien dapat diketahui bahwa:

1. Nilai signifikansi dari variabel X1 = $0,000 < 0,05$ dan $Z = 0,424 > 0,05$.
Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada regresi model II, yakni variabel X1 berpengaruh signifikan pada Y melalui Z karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Sedangkan variabel Z tidak berpengaruh signifikan pada variabel Y karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.
2. Nilai signifikansi dari variabel X2 = $0,004 < 0,05$ dan $Z = 0,424 > 0,05$.
Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada regresi model II, yakni variabel X2 berpengaruh signifikan pada Y melalui Z karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Sedangkan variabel Z tidak berpengaruh signifikan pada variabel Y karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05.

Tabel 18. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.523	.507	2.652

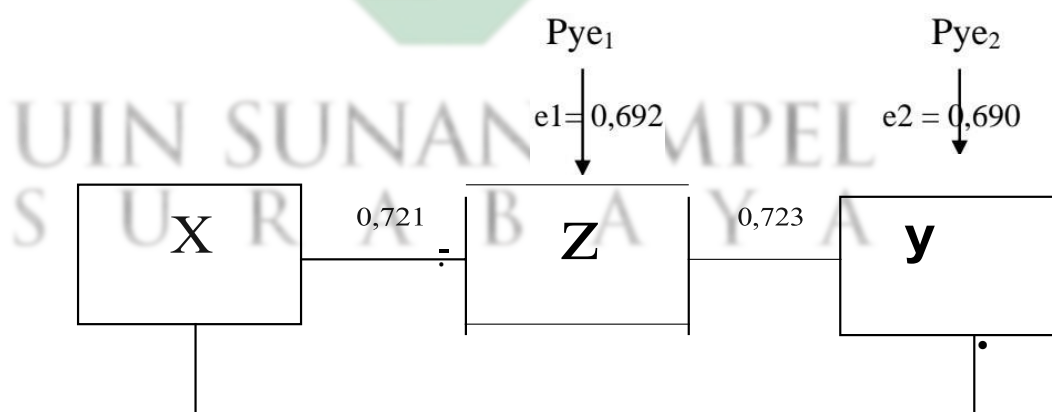
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z), Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS V.26, 2021

Berdasarkan nilai R Square yang ada pada tabel 17 model summary diatas adalah sebesar 0,523 , sehingga dapat disimpulkan bahwa sumbangan X dan Z terhadap Y adalah sebesar 52,3% sementara sisanya adalah 47,7% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Untuk mengetahui nilai e_1 dapat dicari melalui $e_1 :: 1 - 0,523 :: 0,690$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur sebagai berikut:

Bagan 8. Diagram Jalur II



Sumber: Data diolah penulis, 2021

b. Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(fonstan..!)	1.954	1.804		1.083	.282
GS'a Kepemimpinan (X1)	.336	.051	.553	6.547	.000
Motivasi Kerja (X2)	.264	.088	.255	3.013	.003

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ifonstan!L	.434	2.616		.166	.869
G ya Kepemimpinan (X1)	.335	.051	.552	6.517	.000
Motivasi Kerja	.260	.088	.251	2.952	.004
Keeuasan Kerja (Z)	.045	.056	.058	.804	.424

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta		
_(fonstan..!)	16.618	2.901		5.729	.000
Kinerja Karyawan (Z)	.089	.080	.114	1.115	.268

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS V.26, 2021

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah: H1 diterima, jika nilai signifikansi < 0,05 atau t hitung > t tabel. Rumus T_{tabel} adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 T_{tabel} &= (a/2; n-k-1) \\
 &= (0,05/2; 96 - 3 - 1) \\
 &= (0,025; 92)
 \end{aligned}$$

$$=1,984$$

Uji Hipotesis

H1 : Ada pengaruh Gaya Kepernimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UKM sandal dan sepatu desa Wedoro, Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur dengan nilai signifikasi untuk variabel Gaya Kepernimpinan (X1) adalah $0,000 < 0,05$ dan t hitung $6,517 > 1,984$.

Ada pengaruh Gaya Kepernimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada UKM sandal dan sepatu desa Wedoro, Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur dengan nilai signifikasi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah $0,000 < 0,05$ dan t hitung $6,547 > 1,984$.

H2 : Ada pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UKM sandal dan sepatu desa Wedoro, Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur dengan nilai signifikasi untuk variabel Motivasi Kerja (X2) adalah $0,004 < 0,05$ dan t hitung $2,952 > 1,984$.

Ada pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada UKM sandal dan sepatu desa Wedoro, Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur dengan nilai signifikasi untuk variabel Motivasi Kerja (X2) adalah $0,003 < 0,05$ dan t hitung $3,013 > 1,984$.

H3 Tidak ada pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UKM sandal dan sepatu desa Wedoro, Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur dengan nilai signifikasi untuk

variabel Kepuasan Kerja (Z) adalah $0,424 > 0,05$ dan t hitung $0,804 < 1,984$.

c. Uji sobel

Kedua koefisien diatas merupakan model yang terbentuk dari regresi pertama dan kedua sehingga membentuk model analisis jalur (*path analysis*) dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Uji *sobel test* pada penelitian ini dihitung dengan menggunakan bantuan kalkulator *online* yang dapat diakses di <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm> dengan menggunakan angka-angka dari koefisien jalur dan juga koefisien standar error dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), terhadap Kepuasan Kerja (Z) dan Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Gambar 3. Hasil Uji Sobel H6

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
<u>a</u> 0.335	Sobel test: 1.96879380	110.02710166	110.27269412
<u>b</u> 0.089	Aroian test: 11.84727708	110.02748616	110.27804224
<u>Sal</u> 0.051	Goodman test: 11.91944873	110.02687371	110.26723665
<u>Sbl</u> 0.080	Reset all	Calculate	

Sumber: Data diolah menggunakan <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>

H4 Terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UKM Sandal dan Sepatu Desa Wedoro Warn Sidoarjo.

Dasar Pengambilan keputusan yang digunakan adalah:

H6 diterima, jika $z > 1,96$ (nilai z mutlak) untuk signifikansi 5%. Keterangan

a= nilai unstandardized koefisien jalur dari Gaya Kepemimpinan (X1)

terhadap Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai sebesar 0.335.

b = nilai unstandardized koefisien jalur dari Kepuasan Kerja (Z)

terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai sebesar 0,089.

Sa= standar error koefisien a dengan nilai sebesar 0,051.

Sb = standar error koefisien b dengan nilai sebesar 0,080.

Berdasarkan hasil uji *sobel test* diatas dapat diketahui bahwa nilai z adalah sebesar $1,968 > 1,96$. Maka dapat disimpulkan H6 diterima, yang berarti Gaya Kepemimpinan tidak langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan perlu adanya Kepuasan Kerja terlebih dahulu atau bisa dikatakan Gaya Kepemimpinan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan di UKM Sandal dan Sepatu Desa Wedoro Waru Sidoarjo.

Gambar 4. Hasil Uji Sobel Test H7

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	10.260	Sobel test:	2.04113866	110.02222567
b	0.089	Aroian test:	2.09253738	110.02331398
Sa	0.088	Goodman test:	2.09765846	110.02108124
Sb	0.080	Reset all	Calculate	110.27235366

Sumber: Data diolah menggunakan <http://guantpsy.org/sobel/sobel.htm>

H4 : Terdapat pengaruh Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap

Kinerja Karyawan pada UKM Sandal dan Sepatu Desa Wedoro Waru

Sidoarjo.

Dasar Pengambilan keputusan yang digunakan adalah:

H6 diterima, jika $z > 1,96$ (nilai z mutlak) untuk signifikansi 5%.

Keterangan:

a = nilai unstandardized koefisien jalur dari Motivasi Kerja (X2)

terhadap Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai sebesar 0.260.

b = nilai unstandardized koefisien jalur dari Kepuasan Kerja (Z)

terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai sebesar 0,089.

Sa= standar error koefisien a dengan nilai sebesar 0,088.

Sb = standar error koefisien b dengan nilai sebesar 0,080.

Berdasarkan hasil uji *sobel test* diatas dapat diketahui bahwa nilai z adalah sebesar $2,0411 < 1,96$. Maka dapat disimpulkan *H1* diterima, yang berarti Motivasi Kerja tidak langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan tanpa perlu adanya Kepuasan Kerja terlebih dahulu atau bisa dikatakan Motivasi Kerja tidak dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan di UKM Sandal dan Sepatu Desa Wedoro Waru Sidoarjo.

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BABV

PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil dari pengolahan data dan pembahasannya berdasarkan perhitungan serangkaian uji yang telah dilakukan pada bab 4 untuk mengetahui pengaruh variabel independen (bebas), variabel dependen (terikat) dan variabel intervening. Hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan hasil kuesioner yang sudah disebar ke para responden dan juga temuan-temuan dilapangan. Penelitian ini berfokus pada variabel independen (bebas) yaitu Gaya Kepernimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap variabel dependen (terikat) yaitu Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja (Z) pada UKM Sandal dan Sepatu Desa Wedoro Waru Sidoarjo dengan jumlah responden 96 orang.

Dari basil kuesioner yang telah diterima, pekerja di UKM sandal dan sepatu desa wedoro waru Sidoarjo dengan presentase jenis kelamin Laki-laki berjumlah 51 atau 53% dan pekerja perempuan berjumlah 45 atau 47% responden, penyebaran kuisisioner ini disebarkan menggunakan *link google form* yang dimana total 96 responden dari usia 31 tahun hingga 49 tahun. Dari total keseluruhan responden tersebut yang paling mendominasi adalah karyawan yang berusia 41 tahun dengan jumlah 20 responden atau 21% dari keseluruhan responden.

Tabel 19. Data hasil pengolahan kuesioner

No.	Dimensi	FREKUENSI				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Gaya Kepemimpinan (XI)	304	421	157	52	26
2.	Motivasi Kerja (X2)	36	229	148	52	15
3.	Kinerja Karyawan (Y)	155	212	68	31	14
4.	Kepuasan Kerja (Z)	246	408	176	30	4

Sumber: Data diolah penulis, 2021

5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada UMKM desa wedoro.

Menurut Heidjrachman dan S. Husnan (2016) gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.⁵⁹ Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang direncanakan sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya, sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Menurut Robbins faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan adalah sebagai berikut:⁶⁰

1. Faktor Genetis

Faktor yang menampilkan pandangan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena latar belakang keturunannya.

6. Faktor Sosial

Faktor ini pada hakikatnya semua orang sama dan bisa menjadi pemimpin.

⁵⁹ Bambang Subandi, "manajemen organisasi dalam hadis nabi" Surabaya:Nusantara Press, 2016. Him 356

⁶⁰ Robbins, Stephen P "Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh" Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. 2011. Him 52

7. Faktor Bakat

Faktor yang berpandangan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi seorang pemimpin yang baik. Apabila orang itu memang dari sejak kecil sudah membawa bakat kepemimpinan.

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan tertentu yang sudah ditetapkan.

Menurut Davis yang dikutip oleh Handoko, ada 10 ciri utama atau indikator yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan dalam pemerintahan antara lain sebagai berikut :⁶¹

1. Kecerdasan (*Intellegence*)
2. Kedewasaan, Sosial dan Hubungan Sosial yang luas (*Social maturity rand Breadht*)
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi
4. Sikap-sikap hubungan manusiawi
5. Memiliki pengaruh yang kuat
6. Memiliki pola hubungan yang baik
7. Memiliki sifat-sifat tertentu
8. Memiliki kedudukan atau jabatan
9. Mampu berinteraksi
10. Mampu memberdayakan

⁶¹ Hani Handoko, "Manajemen. Cetakan Kedelapanbelas, "(Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2003), hlm.290-291.

Berdasarkan hasil penelitian di bab IV, diketahui bahwa Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada UKM sandal dan sepatu desa Wedoro, Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur dengan nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah $0,000 < 0,05$ dan $t \text{ hitung } 6,547 > 1,984$. Sehingga Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja pada UMKM desa wedoro. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa transparansi, kesesuaian, kredibilitas gaya kepemimpinan, daya tarik serta power yang melekat pada gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Ukm sandal dan sepatu desa wedoro, kecamatan waru kabupaten Sidoarjo Jawa Timur. Dan juga mayoritas responden menilai Gaya Kepemimpinan dalam kategori baik artinya Gaya Kepemimpinan yang digunakan produk sandal dinilai sudah cukup baik, karena gaya kepemimpinan memiliki daya tarik, keahlian, kepercayaan, dan kekuatan.

Penelitian ini juga selaras dengan penelitian terdahulu milik Elferida J Sinurat (2017) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Pt. Himawan Putra Medan. Dengan hasil penelitian Dalam gaya kepemimpinan ada beberapa jenis gaya kepemimpinan yang mempengaruhi, antara lain kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan visioner, kepemimpinan tim, kepemimpinan demokrasi. Ada beberapa faktor dari gaya kepemimpinan. Antara lain, kecerdasan, kedewasaan, motivasi diri, Pendidikan, keahlian, dan ketegasan. Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Misalnya, faktor individual, faktor organisasional, hubungan antar karyawan, faktor keadaan keluarga karyawan, pencapaian nilai, keadilan, gaji/upah. Dampak yang ditimbulkan sebagai berikut, produktivitas kerja, tingkat kebadiran.

Motivasi merupakan hal yang menyebabkan serta mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal sehingga akan mencapai suatu prestasi kerja dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurasngi ketidak seimbangan.⁶² Menurut Saydam menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*), yang dijelaskan sebagai berikut:⁶³ Faktor internal

1. Kematangan pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja.

2. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan karyawan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya.

3. Keinginan dan harapan pribadi

Seseorang yang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

⁶² Sedermayanti, "Manajemen Sumber Daya Manusia teori, kuisioner dan analisis data" Jakarta caps publishing,. 2012, him 78

⁶³ Kadarisman, "manajemen pengembangan sumber daya manusia" Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada, 2012, hlm 36

4. Kebutuhan

Semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

5. Kelelahan dan kebosanan

Gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerja

6. Kepuasan kerja

Korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang.

Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada UKM sandal dan sepatu desa Wedoro, Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur dengan nilai signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja adalah $0,003 < 0,05$ dan t hitung $3,013 > 1,984$. Sehingga Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja pada UMKM desa wedoro.

Penelitian ini juga selaras dengan penelitian terdahulu milik Silvia Oktaviani (2019) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Bangunan Dan Listrik Medan dengan hasil penelitian gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien Kepuasan Kerja untuk gaya kepemimpinan adalah yang tertinggi. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling signifikan mempengaruhi Kepuasan Kerja pegawai PPPPTK Medan.

Maka, pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z) dan variabel Motivasi Kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap

Kepuasan Kerja (Z) pada **UMKM** desa wedoro dengan hubungan positif dan signifikan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada **UMKM** desa wedoro.

Gaya kepemimpinan dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya, sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Gaya seorang pemimpin harus bisa menerapkan berbagai gaya kepemimpinan untuk mengelolah bawahannya, karena seorang pemimpin akan mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Ada pengaruh Gaya Kepemimpinan (**XI**) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UKM sandal dan sepatu desa Wedoro, Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur dengan nilai signifikasi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (**XI**) adalah $0,000 < 0,05$ dan $t \text{ hitung } 6,517 > 1,984$. Sehingga Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM desa wedoro.

Penelitian ini juga selaras dengan penelitian terdahulu milik I Putu Magna Anuraga, Desak Ketut Sintaasih, I Gede Riana (2017) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Pegawai. Dengan hasil penelitian Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan sehingga berbagai usaha harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Kepemimpinan sangat berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi. Hal seperti ini dapat di artikan bahwa kepemimpinan yang baik dan sehat, maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Akan tetapi kepemimpinan tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja. Dapat diartikan bahwasannya kepemimpinan kurang mampu untuk meningkatkan kinerja secara langsung dan nyata. Sedangkan motivasi sangat berpengaruh positif secara

signifikan terhadap kinerja. Artinya motivasi yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Motivasi merupakan hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal sehingga akan mencapai suatu prestasi kerja dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurasngi ketidak seimbangan.

Ada pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UKM sandal dan sepatu desa Wedoro, Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur dengan nilai signifikasi untuk variabel Motivasi Kerja (X2) adalah $0,004 < 0,05$ dan t hitung $2,952 > 1,984$. Sehingga Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM desa wedoro.

Penelitian ini juga selaras dengan penelitian terdahulu milik Syazhashah Putra Bahrum, Ingrid Wahyuni Sinaga (2015) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. (Studi Pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun) dengan hasil penelitian Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai keahlian mempengaruhi, pendapat orang atau kelompok tanpa harus menanyakan alasan-alasannya. Seorang pemimpin adalah seseorang yang aktif dalam membuat rancangan-rancangan, mengkoordinasi, dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama -sama. Pemimpin sangat mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuan, visi, dan misi bersama. Motivasi adalah sebuah cara atau pijakan untuk membuat seseorang menjadi lebih produktif dalam bekerja. Untuk faktornya dapat muncul dalam diri sendiri maupun dari luar dirinya.

Maka, pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan variabel Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh

terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UMKM desa wedoro dengan hubungan positif dan memiliki pengaruh yang signifikan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM desa wedoro.

Berdasarkan penelitian, diketahui bahwa Tidak ada pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UKM sandal dan sepatu desa Wedoro, Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur dengan nilai signifikansi untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) adalah $0,424 > 0,05$ dan t hitung $0,804 < 1,984$.

Menurut mangkunegara, kepuasan kerja merupakan perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap sebagai aspek dari pekerjaannya.⁶⁴

Maka, pada variabel Kepuasan Kerja (Z)) tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UMKM desa wedoro dengan hubungan negatif dan tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

4. Pengaruh Gaya Kepernimpinan dan Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja pada Kinerja Karyawan pada UMKM desa wedoro.

Uji sobel digunakan untuk melihat pengaruh yang diberikan oleh variabel intervening pada penelitian ini. Hasil yang didapat dari *Sobel Test* diperoleh nilai sebesar $1,968 > 1,96$. Maka dapat disimpulkan H_0 diterima, yang berarti Gaya Kepemimpinan tidak langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan perlu adanya Kepuasan Kerja terlebih dahulu atau bisa dikatakan Gaya Kepernimpinan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan di UKM Sandal dan Sepatu Desa Wedoro Waru Sidoarjo.

⁶⁴ Mangkunegara, AA, Prabu "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan" Bandung:Remaja Rosdakarya, 2011. Him 87

Hasil yang didapat dari *Sobel Test* diperoleh nilai sebesar $2,0411 < 1,96$. Maka dapat disimpulkan H7 diterima, yang berarti Motivasi Kerja tidak langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan tanpa perlu adanya Kepuasan Kerja terlebih dahulu atau bisa dikatakan Motivasi Kerja tidak dapat meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan di UKM Sandal dan Sepatu Desa Wedoro Waru Sidoarjo.



BAB VI

PENUTUP

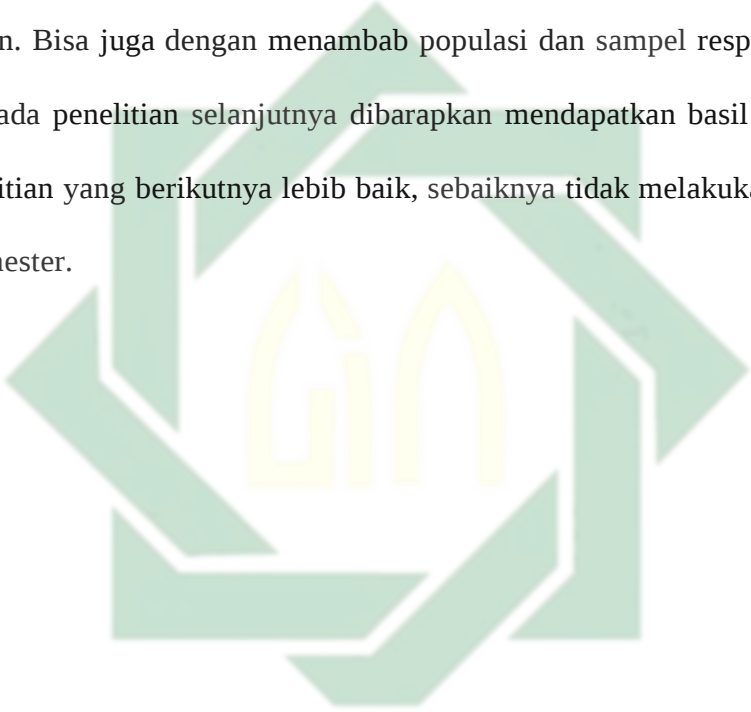
1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, dengan data yang telah didapatkan dari responden pada karyawan di UMKM desa wedoro., sehingga dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada UMKM desa wedoro karena salah satu faktor dari gaya kepemimpinan. Antara lain, kecerdasan, kedewasaan, motivasi diri, Pendidikan, keahlian, dan ketegasan.
2. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM desa wedoro karena salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Misalnya, faktor individual, faktor organisasional, hubungan antar karyawan, faktor keadaan keluarga karyawan, pencapaian nilai, keadilan, gaji/upah.
3. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM desa wedoro dikarenakan perhatian seorang pemimpin pada karyawan akan tanggung jawab dan tugas yang diberikan.
4. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja berpengaruh pada Kinerja Karyawan pada UMKM desa wedoro.

2. SARAN

Berdasarkan serangkaian hasil uji pada penelitian ini, muncul beberapa saran yang dapat diberikan yaitu perusahaan harus meningkatkan standarisasi kualitas antar karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan melalui penelitian ini mampu untuk memperluas cakupan penelitian, seperti memperluas variabel yang akan diteliti, misalnya persepsi kemudahan tingkat kepercayaan. Bisa juga dengan menambah populasi dan sampel responden penelitian, sehingga pada penelitian selanjutnya diharapkan mendapatkan hasil yang lebih baik. Agar penelitian yang berikutnya lebih baik, sebaiknya tidak melakukan penelitian saat liburan semester.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, "*Pengantar Manajemen*", (Jakarta. Penerbit : Mitra Wacana Media, 2015)
- Bambang Subandi, "manajemen organisasi dalam hadis nabi" Surabaya: Nusantara Press, 2016.
- Bryan Johannes Tampi, "pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk" Jurnal Acta Diurna Volume III, no.4 2014
- Citra Leoni Ramlawati, "analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di STEI AMKOP Makassar" jurnal capacity STIE AMKOPMakasar, Vol. 11 No.3: 701-712
- Edy Sutrisno, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri, edisi pertama, 2009.
- Faizal, Wibowo, "manajemen kinerja" Jakarta: raja grafindo persada, 2012
- Fandy Tjiptono, *Manajemen Jasa Edisi Pertama*, (Yogyakarta : Andi 2006)
- Ghozali, Imam 2013.*Aplikasi Analisis Multivariate* .Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Guterres, L,A Dan Supartha, W.G "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru" E-jurnal Ekonomi dan bisnis Universitas Udayana,2016, Vol. 5 No.3
- Handari Nawawi, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003)
- Hani Handoko, "*Manajemen. Cetakan Kedelapanbelas,*" (Yogyakarta BPFE Yogyakarta, 2003),

- Hasibuan, M. "organisasi dan motivasi", 2003 jakarta: PT. Bumi Aksara
- Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006).
- Kadarisman, "manajemen pengembangan sumber daya manusia" Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012
- Locke, Tampi Johannes Bryan "Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BANK Negara Indonesia". *Journal acta diurnal*. Vol. III No. 4. 2014
- Mangkunegara, AA, Prabu "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan" Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Mulyadi Dedi, *"Perilaku Organisasi & Kepemimpinan Pelayanan"*, (Bandung : Alfabeta, 2015), hlm.31.
- Musfiqon, Metodologi Penelitian Pendidikan, (Jakarta, PT. Prestasi Pustakaraya, 2012).
- Pengertian dan Tutorial Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser*. dalam <https://www.statistikian.com/2013/01/uji-heteroskedastisitas.htm>. Diakses pada 07 september 2019 pukul 20.23 WIB
- Puguh Suharso, *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Bisnis : Pendekatan Filosofi dan Praktis*, (Jakarta: PT Indeks, 2009).
- Robbins, Stephen P. "Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh". Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. 2011.
- Sedermayanti, "Manajemen Sumber Daya Manusia teori, kuisioner dan analisis data" Jakarta: caps publishing,. 2012.
- Sopiah, "perilaku organisasi. Yogyakarta: penerbit andi offset, 2012.

Sugiono, *"Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D"* (Bandung: Alfabeta, 2014). 80.

Sugiyono, *"Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D"*, (Bandung: Alfabeta, 2014).

Syofian Siregar, 2014, *"Metode Penelitian Kuantitatif"*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group,

Tony Wijaya, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS* (Yogyakarta: Universitas Atma Jaya, 2009).

Ulber Silalahi, *metode penelitian sosial*, (Bandung: rafika aditama, 2012).

Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Pabrik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014)



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A