

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi SDM, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di era Digitalisasi : Studi Kasus UMKM Pasar Larangan di Kabupaten Sidoarjo.

The Influence of Transformational Leadership Style, Human Resource Competence, and Work Motivation on Employee Performance in the Digitalization Era: Case Study of UMKM Pasar Larangan in Sidoarjo Regency.

Muhammad Abdullah Faiq ¹⁾, Dewi Andriani, SE., MM^{*.2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: dewiandriani@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the transformational leadership style, HR Competence, and Work Motivation in UMKM Pasar Larangan, Candi District, Sidoarjo Regency, East Java 61219. Data collection methods using questionnaires and observations. The analysis technique uses quantitative, the sampling technique used is purposive sampling using statistical analysis of data quality tests (validity tests and reliability tests), classical assumption tests (normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests) multiple linear regression analysis, hypothesis tests (t-test and f-test) and multiple determination coefficients.*

Keywords - *Transformational Leadership Style, Human Resource Competence, and Work Motivation*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional, Kompetensi SDM, dan Motivasi kerja di UMKM Pasar Larangan Kecamatan Candi, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61219. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner, dan observasi. Teknik analisis menggunakan kuantitatif, teknik sampling yang digunakan *purposive sampling* dengan menggunakan analisis statistik uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas) analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f) dan koefisien determinasi berganda.

Kata Kunci - Kualitas produk, Harga, Ketersediaan Produk, Loyalitas Konsumen

I. PENDAHULUAN

Usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) memainkan peran yang signifikan dalam ekonomi Indonesia. Di Indonesia, UMKM sangat penting dan diperhatikan oleh pemerintah karena mampu menampung banyak tenaga kerja dan memberikan penghasilan kepada masyarakat golongan ekonomi menengah ke bawah. Produksi UMKM di suatu wilayah pasti akan berdampak pada ketersediaan lapangan kerja dan pastinya akan mengurangi tingkat pengangguran [1]. usaha mikro kecil menengah (UMKM) mampu bertahan dari badai ekonomi, seperti yang terlihat saat krisis ekonomi terjadi, di mana banyak bisnis berskala besar hancur, tetapi UMKM mampu bertahan dan bahkan dapat dianggap sebagai sabuk penyelamat dari dampak krisis. Salah satu komponen yang mempengaruhi kinerja UMKM adalah kompetensi sumber daya manusia. Ini karena cara unit usaha dikelola oleh karyawannya [2].

Tingkat kinerja karyawan yang optimal menjadi syarat utama dalam mencapai tujuan sebuah industri [3]. Kinerja sendiri dapat diartikan sebagai hasil nyata dari segi kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan melalui keseluruhan proses manajemen organisasi oleh seorang pekerja [4]. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa standar kinerja yang ditetapkan perusahaan dapat mencerminkan seberapa baik atau buruk hasil kerja seorang karyawan. Seorang karyawan dianggap memiliki kinerja yang baik apabila pekerjaannya sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan [5]. Oleh sebab itu, kinerja karyawan memiliki peran yang sangat vital dalam proses produksi di industri plastik. Gaya kepemimpinan transformasional digambarkan melalui peran pemimpin dalam organisasi atau Perusahaan dalam menginspirasi, memotivasi, memberikan perhatian secara personal, dan mendorong para karyawan untuk berpikir secara kreatif dan inovatif [6].

Kontribusi positif terhadap pencapaian kinerja baik di Perusahaan atau organisasi. Dan semakin efektif penerapan kepemimpinan transformasional maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai, dan menjadi aspek

penting untuk penguatan suatu kepemimpinan menjadi sebagai usaha dalam peningkatan produktivitas dan efisiensi di UMKM [7].

Motivasi kerja berperan secara signifikan dalam meningkatkan antusiasme dan efektivitas di karyawan UMKM dalam menjalankan tanggung jawabnya. Hal ini memberikan dampak dari peningkatan kinerja individu. Temuan tersebut memperjelas bahwa pengelolaan sumber daya manusia perlu berfokus dalam penciptaan suasana kerja yang kondusif guna mendorong karyawan mencapai performa terbaiknya [8]. Motivasi ini memegang peranan krusial dalam mendorong kinerja karyawan, di mana berbagai aspek seperti kebutuhan pribadi, harapan, tujuan individu, serta kondisi lingkungan kerja saling berkaitan dan berkontribusi terhadap tingkat motivasi seseorang. Kepemimpinan yang efektif dan suasana kerja yang positif juga terbukti mampu meningkatkan motivasi pegawai untuk memberikan kontribusi optimal bagi organisasi [9].

Motivasi kerja dan kompetensi SDM memberikan pengaruh secara signifikan dan berdampak positif terhadap kinerja pegawai motivasi kerja mendorong individu suatu karyawan untuk berkerja secara optimal untuk menyelesaikan tanggung jawabnya, di satu sisi kompetensi sumber daya manusia menjadi elemen kunci dalam penentuan teknis pekerjaan [10]. Dalam penelitiannya [11] Ditemukan bahwasanya kompetensi sumber daya manusia mempunyai imbas positif pada UMKM, semakin kompetitif sumber daya manusia maka semakin progres pula kinerja UMKM tersebut.

Grafik 1 Peningkatan UMKM dari tahun ke tahun

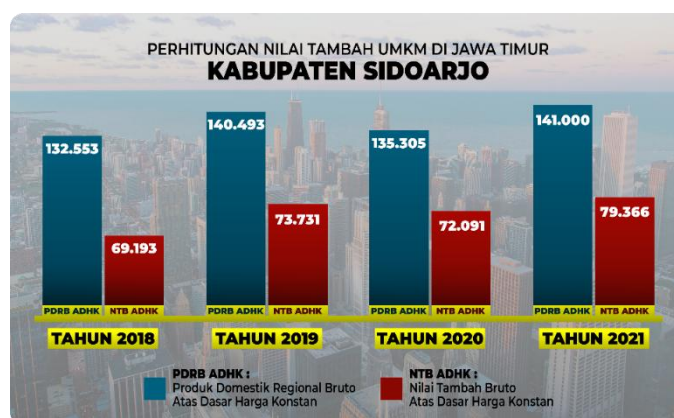


Figure 1 Sumber data diolah oleh peneliti

Total UMKM di Daerah Sidoarjo sebanyak 801.740 unit 44.001 UMKM Pertanian dan 716.765 UMKM non-pertanian unit koperasi UMKM memiliki tugas dalam perekonomian dan bisa dilihat dalam peningkatan nilai tambah bruto pada tahun 2018-2021, tahun 2018 kenaikannya stabil nilai tambah bruto cenderung tetap, pada tahun 2019 meningkat sebesar Rp. 69.193 Miliar lalu tahun 2020 meningkat sebesar Rp. 73.731 Miliar serta tahun 2021 mengalami penurunan menjadi 72.018 Miliar dan pada tahun 2021 meningkat menjadi Rp. 79.366 miliar, sedangkan angka PDRB tahun 2018-2021 bisa dikatakan stabil dilihat pada tahun 2018 sebesar Rp. 132.533 miliar angka naik pada tahun 2019 menjadi Rp. 140.493 miliar menurun pada tahun 2020 menjadi Rp. 135.305 miliar lalu pada tahun 2021 naik sebesar Rp. 141.000 miliar [12].

UMKM Pasar Larangan menjadi pasar sentral di Kabupaten Sidoarjo merupakan pusat ekonomi rakyat dengan tenaga kerja yang beragam dari segi usia, pendidikan, dan keterampilan. Di era digitalisasi, UMKM menghadapi tantangan adaptasi terhadap teknologi, perubahan perilaku konsumen, serta tuntutan efisiensi kerja. Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi SDM, dan motivasi kerja menjadi faktor penting yang saling berinteraksi dalam memengaruhi kinerja karyawan. UMKM Pasar Larangan mencerminkan dinamika tersebut secara nyata, sehingga relevan dijadikan lokasi penelitian [13].

Faktor kualitas SDM merupakan salah satu indikator penting dalam mempengaruhi kualitas kinerja karyawan di UMKM tersebut. Ini dikarenakan cara seseorang mengelola sebuah unit usaha bergantung pada penguasaan sistem pengelolaan tersebut. Kinerja karyawan harus seimbang dengan pengembangan usahanya, dan juga progres berkembangnya UMKM harus seimbang dengan berkembangnya SDM. Termasuk dalam bidang kompetensi SDM seperti halnya Pengetahuan, *Skills*, dan *Ability* dalam berwirausaha [14]. Selain itu, kompetensi berpengaruh pada kinerja Sumber Daya Manusia di UMKM. Dapat juga diartikan bahwa ketika ada peningkatan atau penurunan kompetensi, itu akan sangat mempengaruhi bagaimana kinerja yang dihasilkan SDM. Namun, variabel kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pada salah satu variabel, yaitu pengetahuan, tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Variabel keterampilan adalah yang paling penting dari semua variabel [15].

Berdasarkan hasil penelitian dalam dokumen tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [16].

Pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan pengaruh ideal, stimulasi intelektual, dan perhatian individual terbukti dapat meningkatkan semangat dan dedikasi pegawai dalam bekerja. Di sisi lain, motivasi kerja yang tinggi, yang tercermin dalam kebutuhan untuk berprestasi, berafiliasi, dan berkuasa, juga turut berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan pencapaian kinerja pegawai [17].

Gaya kepemimpinan yang baik dapat memberikan arahan, dorongan, dan inspirasi kepada karyawan sehingga dapat memberikan dorongan untuk kinerja terbaiknya. Di satu sisi, tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugasnya. Kedua faktor tersebut secara simultan memberikan dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di UMKM [18].

Dengan penilaian skill setiap individu, bisa di perkirakan apa kinerjanya. Seorang pegawai yang diberi tugas evaluasi tertentu mengetahui kompetensi apa yang dibutuhkan dan metode apa yang harus digunakan untuk maju ke posisi berikutnya. Indikator kinerja dalam organisasi biasanya mencakup empat kelompok yang berkaitan dengan kesejahteraan karyawan: kinerja pekerjaan, kinerja, keterampilan layanan pelanggan, dan peningkatan karyawan. Evaluasi kinerja jika terdapat kompetensi yang ada harus dilakukan terkait dengan keterampilan dan pengetahuan, termasuk komunikasi dan kolaborasi. Dengan menilai kemampuan seseorang, Anda dapat memperkirakan kinerjanya [19]. Seorang pegawai yang diberi tugas evaluasi tertentu mengetahui kompetensi apa yang dibutuhkan dan metode apa yang harus digunakan untuk maju ke posisi berikutnya. Kelompok, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan analisis.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh gap research [20] yang mengaitkan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Celah ini dikembangkan pada penelitian ini dengan mengaitkan kepemimpinan transformasional, kompetensi SDM, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan yang juga menjadi pengembangan dari penelitian [21] ini adalah karakteristik responden pada penelitian ini adalah karyawan UMKM Pasar Larangan, sedangkan penelitian responden penelitian adalah karyawan badan pendapatan daerah Kabupaten Luwu. Penelitian oleh [22] [23] yang meneliti mengenai kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Celah penelitian [22] dan [23] ialah tidak meneliti variabel mengenai Kompetensi SDM, sehingga yang menjadi pengembangan pada penelitian ini yakni juga diteliti mengenai Kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan. dalam penelitian ini menggunakan Teknik *purposive sampling* sedangkan dalam penelitian sebelumnya menggunakan Teknik *eccidental sampling* [24]. Serta metode penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif sementara penelitian sebelumnya menggunakan *explanatory research* [25].

Rumusan masalah :

Dari uraian pendahuluan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan apakah gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi SDM, dan Motivasi kerja dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja usaha UMKM ?

Pertayaan penelitian :

1. Apakah variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UMKM fashion pasar larangan?
2. Apakah variabel kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UMKM fashion Pasar Larangan?
3. Apakah variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UMKM fashion Pasar Larangan?

Kategori SDGs

Penelitian ini sesuai dengan indikator 9 *Sustainable development goals* (SDGs) yaitu *Industry, Innovation, And Infrastructure*. <https://sdgs.un.org/goals/goal9>

II. LITERATUR REVIEW

Gaya kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang efektif dalam menginspirasi perubahan dengan membangkitkan motivasi pengikut melalui pemahaman terhadap signifikansi tugas yang dilakukan, serta mendorong mereka untuk menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan individu [26]. Kepemimpinan transformasional memiliki sejumlah karakteristik utama. Pertama, organisasi dijalankan berdasarkan kesadaran bersama atau kolektif. Kedua, pemimpin memprioritaskan tujuan dan kepentingan organisasi. Ketiga, terdapat keterlibatan aktif dari para pengikut atau bawahan. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut :

Indikator gaya kepemimpinan transformasional [27]

1. Kharisma kepemimpinan

Pengaruh ideal *idealized influence* merujuk pada perilaku kepemimpinan yang mampu menumbuhkan rasa hormat dan kepercayaan dari individu yang dipimpinnya. Ciri utamanya mencakup keberanian untuk berbagi risiko, mengutamakan kepentingan pengikut dibandingkan kepentingan pribadi, serta menunjukkan integritas

moral dan etika. Pemimpin dengan pengaruh ideal juga menetapkan visi dan tujuan yang menantang, serta memotivasi karyawan untuk melampaui kepentingan pribadi demi tercapainya tujuan bersama.

1. Kepemimpinan adaptif dan inovatif

Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan ini senantiasa berupaya mendorong munculnya ide-ide baru serta solusi inovatif dari anggota tim. Selain itu, ia secara berkelanjutan mendorong penerapan pendekatan-pendekatan yang berbeda dalam pelaksanaan tugas. Peran pemimpin ini sangat penting dalam membangkitkan motivasi karyawan untuk bersikap kreatif dan inovatif.

2. Motivasi inspiasional

Dalam pelaksanaan kepemimpinan yang efektif, pemimpin berperan penting dalam memberikan tantangan, inspirasi, serta makna terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh anggota tim. Peran ini sangat krusial untuk meningkatkan motivasi karyawan melalui penyampaian tugas yang jelas dan bersifat menantang. Dampaknya, semangat kerja karyawan pun meningkat, sebagaimana tercermin dari tingginya antusiasme dan sikap optimis mereka.

Kepemimpinan transformasional menjadi variabel penting atas terciptanya ruang yang harmonis dan mampu melibatkan para anggotanya[26]. Pada penelitian [28] menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan[29][16], dan disatu sisi variabel kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan[23].

Kompetensi SDM

Kompetensi sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu sikap, pemahaman, dan kemampuan secara teknis atau non-teknis yang dimiliki suatu individu di dalam organisasi atau lingkaran kerja yang memungkinkan mereka melakukan tanggung jawab dan tugas secara efektif dan efisien. Kompetensi SDM dibagi dengan beberapa kategori yaitu kompetensi inti yang meliputi critical thinking dan profesionalitas, kompetensi fungsional ialah keterampilan khusus didalam bidang tertentu, Kompetensi kepemimpinan manajerial dalam tim dan pengambilan keputusan secara strategis. Kompetensi SDM dapat dikembangkan melalui pelatihan formal atau non-formal beserta pengalaman kerja secara langsung. Dan kemanfaatan Pengembangan kompetensi SDM mempunyai impact di kesuksesan organisasi dan individu tersebut [30].

Indikator kompetensi SDM [31]

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan pemahaman, informasi, dan wawasan mengenai fakta, konsep, teori, atau prosedur tertentu. Pengetahuan membantu seseorang dalam mengambil keputusan, menyelesaikan masalah, serta menjalankan tugas dengan lebih efektif.

2. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan praktis yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan dengan baik dan efisien. Keterampilan diperoleh melalui latihan, pengalaman, dan pembelajaran, baik dalam bentuk fisik (motorik) maupun intelektual (mental), seperti keterampilan berkomunikasi, mengoperasikan alat, atau menyusun strategi.

3. Kemampuan beradaptasi

Kemampuan beradaptasi adalah kapasitas seseorang untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan, situasi, atau kondisi baru secara cepat dan efektif. Orang yang memiliki kemampuan beradaptasi yang baik cenderung fleksibel, terbuka terhadap hal-hal baru, serta mampu menghadapi tantangan tanpa mengalami hambatan yang berarti.

Variabel kompetensi SDM menjadi bekal penting bagi karyawan terhadap tanggung jawab dan kerjanya [32]. Pada penelitian[14][33] kompetensi SDM secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan sebaliknya penelitian[34] kompetensi SDM tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan untuk memacu semangat kerja karyawan untuk memberikan usaha secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan[35]. Menurut hasibuan, motivasi berasal dari kata latin *movere*, yang berarti dorongan atau energi yang memacu untuk berkerja sama, bekerja secara efektif, serta menyatukan seluruh usaha demi mencapai kepuasan kerja[36].

Indikator motivasi kerja[37]

1. Kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik adalah kebutuhan dasar yang berkaitan dengan kelangsungan hidup manusia, seperti makan, minum, istirahat, pakaian, dan tempat tinggal. Kebutuhan ini harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum individu bisa fokus pada kebutuhan lainnya.

2. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Kebutuhan ini merujuk pada keinginan individu untuk meraih prestasi, mengembangkan potensi, dan mencapai tujuan tertentu dalam hidup atau pekerjaan. Ini termasuk motivasi untuk berhasil, mendapatkan pengakuan, dan mencapai kepuasan pribadi atas pencapaian.

3. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan dorongan rasa aman merujuk pada keinginan individu untuk merasa terlindungi dari ancaman fisik maupun psikologis. Ini mencakup keamanan kerja, stabilitas keuangan, perlindungan kesehatan, dan jaminan terhadap risiko-risiko dalam hidup.

Penelitian [8] menunjukkan bahwasannya karyawan yang termotivasi mempunyai dedikasi tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya. Penelitian [38][8][39] terdahulu menunjukkan motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berbanding terbalik pada penelitian[40] bahwasannya motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan

Kinerja Karyawan merupakan tolak ukur sebagai gambaran atas tanggung jawab yang maksimal. Usaha ini menjadi petunjuk atas potensi yang dimiliki dan bisa dikembangkan lebih jauh ketika mendapat tanggung jawab yang lebih besar[41]. Perilaku tersebut teindikasi dari kualitas hasil kerja, produktivitas kerja, perilaku kerja serta cara bekerja sebagai seorang anggota tim secara sederhana, kinerja dapat digambarkan pencapaian hasil kerja baik dari segi jumlah ataupun kuantitas dalam tanggung jawab yang diberikan. Indikator kinerja karyawan, yaitu:

Indikator kinerja karyawan[42]

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja digambar tentang hasil dari kerja seorang karyawan yang sudah diputuskan oleh suatu perusahaan atau instansi. Kualitas kerja tergambarkan tentang bagaimana karyawan menjaga konsistensi hasil.

2. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja merupakan proses kerja karyawan terhadap penyelesain tugas dan tanggung jawabnya dalam waktu tertentu. Produktivitas kerja terindikasi tentang bagaimana memanfaatkan waktu dengan baik tanpa menguarai kualitas.

3. Perilaku kerja

Perilaku kerja merupakan tindakan karayawan dalam suatu perusahaan atau instasni. karyawan dengan perilaku kerja yang baik mampu mempunyai dedikasi yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif untuk menggambarkan data yang diperoleh. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*[43], dan menentukan UMKM di Pasar Larangan, Kabupaten Sidoarjo yang sesuai dengan kriteria tertentu. Proses pengolahan data dilakukan dengan bantuan software *Statistical Product and Service Solutio* (SPSS) versi 17.0, dan responden pada penelitian ini merupakan para karyawan yang bekerja di UMKM tersebut. Jumlah populasi dalam penelitian ini terdiri dari 70 orang karyawan, dan penentuan total sampek dihitung menggunakan rumus Slovin sehingga seluruh karyawan dijadikan responden[44].

Jumlah populasi di UMKM pasar larangan Kabupaten Sidoarjo sebanyak 70 responden, dikarenakan kondisi perubahan ekonomi disuatu UMKM sehingga jumlah populasi didapatkan sebanyak 70 responden pada penelitian ini Menggunakan rumus solvin untuk menentukan jumlah sampel:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

e2 = Presentasi kesalahan yang ditolelir (sebesar 5%)

di ketahui :

N = 70

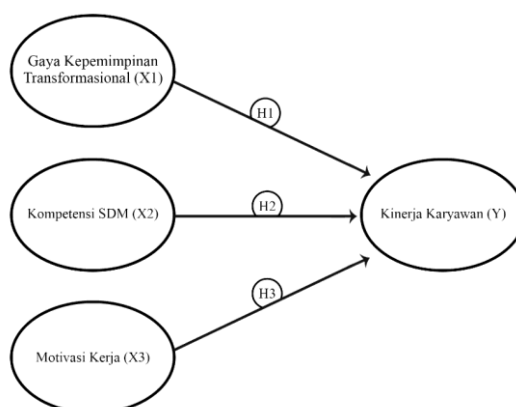
n = 5% (0,5)

$$n = \frac{70}{1+70.5\%^2} + \frac{70}{1+0,175} + \frac{70}{1,175} = 59,574 = 60$$

Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin, jumlah sampel yang diperoleh adalah sebanyak 60 responden. Namun, untuk meminimalkan kemungkinan kekurangan data, peneliti memutuskan untuk membulatkan jumlah sampel menjadi 60 responden yang terdiri atas pegawai di UMKM Pasar Larangan di Kabupaten Sidoarjo. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner. [45]Respon dari para partisipan terhadap kuesioner tersebut diukur dengan skala interval menggunakan skala Likert[46] [47], yang umum

digunakan untuk menilai pandangan, sikap, dan persepsi individu maupun kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Analisis data dalam penelitian ini mencakup pengujian validitas dan reliabilitas instrumen. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui serangkaian uji asumsi klasik, meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, serta dilanjutkan dengan analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji F untuk menguji signifikansi pengaruh variabel yang diteliti[48] [49].

A. Kerangka Konseptual



H1 = Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di UMKM Pasar Larangan Kabupaten Sidoarjo

H2 = Kompetensi SDM berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di UMKM Pasar Larangan Kabupaten Sidoarjo

H3 = Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di UMKM Pasar Larangan Kabupaten Sidoarjo

H4 = Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi SDM, Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di UMKM Pasar Larangan Kabupaten Sidoarjo

B. Definisi Operasional

Gaya kepemimpinan transformasional (X1)

Merujuk pada opini yang dibahas[26] bahwasannya gaya kepemimpinan transformasional merupakan metode kepemimpinan yang efektif untuk mendorong semangat kerja dan mampu memberikan ruang yang harmonis bagi karyawan, indikator gaya kepemimpinan transformasional[26] yaitu:

- Kharisma Kepemimpinan : pemimpin yang menjadi figure bagi para anggota atau karyawan
- Kepemimpinan Adaptif dan Inovatif : kemampuan pemimpin yang inklusif terhadap anggota atau karyawannya.
- Motivasi Inspirasional : pemimpin yang mampu memberikan inspirasi dan dorongan terhadap karyawannya.

Kompetensi sumber daya manusia (X2)

Merujuk pada opini yang dibahas[30] bahwasannya kompetensi SDM adalah pemahaman teknis dan non-teknis karyawan atas tugas dan tanggung jawabnya, indikator kompetensi sumber daya manusia[31] yaitu:

- Pengetahuan : pemahaman terhadap suatu hal yang eksakta
- keterampilan : kemampuan praktis terhadap perilaku dilapangan
- Kemampuan beradaptasi : penyesuaian individu terhadap perubahan situasi dan kondisi

Motivasi kerja (X3)

Merujuk pada opini yang dibahas[35] bahwasannya motivasi kerja merupakan imbalan atau kompensasi atas tingkat dedikasi dari karyawan terhadap kerja dan tanggung jawabnya, indikator Motivasi kerja[37] yaitu:

- Kebutuhan Fisik : kebutuhan primer atas tugas dan tanggung jawab karyawan.
- Kebutuhan tujuan mencapai dorongan : antusiasme terhadap penyelesaian tugas karyawan
- Kebutuhan Rasa Aman : jaminan rasa aman baik secara fisik dan psikologi

Kinerja karyawan (Y)

Merujuk pada opini yang dibahas[41] bahwasannya Kinerja karyawan merupakan dedikasi atas tanggung jawab yang diberikan, indikator Motivasi kerja[42] yaitu:

- Kualitas Kerja : impact terhadap kualitas kerja karyawan
- Produktivitas kerja : proses kerja karyawan atas tugas dan tanggung jawabnya
- Perilaku kerja : tingkat dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis statistik deskriptif

Karakteristik responden

Deskripsi Responde Berdasarkan Usia

Penelitian ini melibatkan 60 responden yang seluruhnya merupakan karyawan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang beraktivitas di Pasar Larangan, Kabupaten Sidoarjo. Adapun kriteria utama yang ditetapkan dalam

pemilihan responden adalah batas usia maksimal 40 tahun. Selanjutnya, disajikan uraian mengenai karakteristik responden yang telah memenuhi kriteria tersebut berdasarkan rentang usia:

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presesntase
20-25 Tahun	19	32%
26-30 Tahun	23	38%
31-35 Tahun	14	23%
36-40 Tahun	4	7%
Total	60	100%

Sumber : Data Diolah, 2025

Dari hasil penyajian data pada tabel diatas, dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia 26 hingga 30 tahun, dengan jumlah mencapai 23 orang atau sekitar 38% dari total responden. Selain distribusi berdasarkan usia, karakteristik responden juga dapat ditinjau melalui tingkat pendidikan yang dimiliki. Informasi tersebut disajikan lebih lanjut pada tabel berikut

Deskripsi Responden Berdasrakan Pendidikan

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usai

Pendidikan	Jumlah Responden	Presesntase
SMP/MTS	4	7%
SMA/SMK/MA	26	43%
D1/D2/D3	8	13%
S1	20	33%
S2	2	3%
Total	60	100%

Sumber : Data Diolah, 2025

Selanjutnya, berdasarkan data yang ditampilkan dalam tabel, mayoritas responden diketahui memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK/MA. Jumlah responden dalam kategori ini mencapai 26 orang, yang setara dengan 43% dari keseluruhan partisipan dalam penelitian ini.

Deskripsi Responden Berdasrakan Pendidikan

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usaha

Jenis Usaha	Jumlah Responden	Presesntase
Fashion	21	35%
Kuliner	16	27%
Toko Sembako	11	18%
Elektronik	12	20%
Total	60	100%

Sumber : Data Diolah, 2025

Berdasarkan data pada tabel yang ditampilkan, mayoritas responden jenis usaha fashion dapat diketahui sebanyak 21 responden dengan presentase 35%. Selain presenatse jenis usaha karakteristik responden juga ditinjau dari status jabatan.

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah Responden	Presesntase
Pemilik	37	62%
Karyawan	23	38%
Total	60	100%

Sumber : Data Diolah, 2025

Pada tabel 4, mayoritas responden dengan dengan status yang berposisi sebagai pemilik dari UMKM sebanyak 37 responden dengan presentase 62%.

Uji validitas

Uji validitas merupakan pengujian yang dilakukan sebagai tolak ukur atau akurasi dari indikator. Validitas sebagai alat ukur bisa diperlihatkan dari adanya hubungan atau kesesuaian antara item dan skor total. Untuk menentukan instrumen validitas, maka perlu dilakukan yaitu, perbandingan r_{hitung} dan r_{tabel} memakai taraf signifikan yaitu 0,05 dengan $N = 60$

Dalam pengukuran tingkat validitas di penelitian ini, ada beberapa tahap yang terlebih dahulu dilakukan yaitu melalui perhitungan statistik memakai bantuan program SPSS 17.0. lalu hasil output yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	r Hitung	r Tabel	Signifikan	α	Keterangan
X1.1	0.0447	0.2542	0.000	0,05	VALID
X1.2	0.546	0.2542	0.000	0,05	VALID
X1.3	0.686	0.2542	0.000	0,05	VALID
X1.4	0.637	0.2542	0.000	0,05	VALID
X1.5	0.517	0.2542	0.000	0,05	VALID
X1.6	0.703	0.2542	0.000	0,05	VALID
X2.1	0.551	0.2542	0.000	0,05	VALID
X2.2	0.533	0.2542	0.000	0,05	VALID
X2.3	0.596	0.2542	0.000	0,05	VALID
X2.4	0.559	0.2542	0.000	0,05	VALID
X2.5	0.606	0.2542	0.000	0,05	VALID
X2.6	0.727	0.2542	0.000	0,05	VALID
X3.1	0.556	0.2542	0.000	0,05	VALID
X3.2	0.515	0.2542	0.000	0,05	VALID
X3.3	0.631	0.2542	0.000	0,05	VALID
X3.4	0.584	0.2542	0.000	0,05	VALID
X3.5	0.640	0.2542	0.000	0,05	VALID
X3.6	0.729	0.2542	0.000	0,05	VALID
Y1.1	0.550	0.2542	0.000	0,05	VALID
Y1.2	0.582	0.2542	0.000	0,05	VALID
Y1.3	0.640	0.2542	0.000	0,05	VALID
Y1.4	0.675	0.2542	0.000	0,05	VALID
Y1.5	0.660	0.2542	0.000	0,05	VALID

Table 1 : Sumber: Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS 17.0.

Berdasarkan data table diatas, dapat dilihat secara luas item pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) memperlihatkan hasil jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2542) dan signifikasi nilainya lebih kecil dai 0,05. Dan hal ini membuktikan bahwa dari setiap item pernyataan di variabel Y telah valid dan dapat dipergunakan untuk pengujian instrumen selanjutnya.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan metode yang digunakan menilai keabsahan suatu kuesioner yang ditandai dengan kematangan jawaban responden disetiap saat. Di penelitian ini, uji reliabilitas dilaksanakan dengan metode *alpha cronbach*. Di mana sebuah instrument dinilai reliabel jika nilai *alpha* dihitung melebihi koefisien *alpha Cronbach*

minimal 0,6. Dalam implementasi perhitungannya menggunakan *software* SPSS 17.0, dan menghasilkan perhitungan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
X1	0.627	0.6	Reliabel
X2	0.637	0.6	Reliabel
X3	0.663	0.6	Reliabel
Y	0.602	0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan aplikasi SPSS 17.0.

Dala table diatas, bisa dilihat bahwa uji reliabilitas yang dihasilkan dengan perhitungan koefisien *Cronbach Alpha* > 0,6. Dan dengan ini bisa disimpulkan bahwa perhitungan secara menyeluruh dapat dinyatakan telah reliabel.

Uji asumsi klasik

Uji normalitas

Uji normalitas merupakan pengujian yang dipergunakan untuk memeriksa dara penelitian berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, metode *kolmogrov-smirnov*. Data penelitian dikatakan normal jika nilai signifikansinya melebihi 0,05. Berikut merupakan uji normalitasnya:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

N		60
Normal Parameters ^{a,b}	mean	.0000000
	Std.Deviation	1.32199833
Most extream differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.081
Test statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah menggunakan program SPSS 17.0.

Pada table diatas, dapat dipahami bhawa nilai signifikansi dengan jumlah 0,200. Lalu nilai 0,200 > 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sudah teruji dan mempunyai hasil distribusi yang normal.

Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan uji yang bertujuan mengetahui apakah terdapat hubungan atau tidak antara linear yang kuat antar variabel independen dalam moel regresi, yang menjadikan bias pada hasil analisis. sebuah Model regresi dapat dikatakan bebas jika terbebas dari multikolinearitas jika nila VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance melebihi dari 0,1. Berikut merupakan hasil pengujian penelitian ini:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearlitas

model		Collinearity statistics	
		tolerance	vif
1	TOTAL_X1	.892	1.121
	TOTAL_X2	.954	1.048
	TOTAL_X3	.931	1.074
a.dependent variable:TOTAL_Y1			

Sumber: Data diolah menggunakan program SPSS 17.0.

Melihat output coefficients dari table diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai VIF dari semua variabel X1, X2, dan X3 kurang dari 10, dan nilai tolerancenya melebihi 0,1, dengan demikian model regresi ini terbebas dari masalah multikolinearitas

Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian untuk meneliti perbedaan varian dari residu di setiap pengamatan dalam sebuah model regresi linear, dan dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode rank spearman. Dan jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,5 maka dapat disimpulkan tidak ada masalah heteroskedastisitas, berikut merupakan hasil pengujiannya:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.725	2.395		.720	.474
TOTAL_X1	-.062	.052	-.167	-1.195	.237
TOTAL_X2	-.006	.055	-.018	-.137	.829
TOTAL_X3	.041	0.54	.104	.764	.448

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber: Data diolah dengan bantuan program SPSS 17.0.

Dari penelitian diatas, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan setiap variabel memiliki nilai signifikansi di atas 0,5. Dan karena sebab itu, dapat dinyatakan bahwa model regresi ini telah lolos dan tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Hasil penelitian (atau pengujian hipotesis)

Teknik analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang bertujuan untuk menguji dan memodelkan hubungan antara beberapa variabel independen dan variabel dependen. Berikut hasil analisisnya:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.246	3.761		3.522	.001
TOTAL_X1	.215	0.81	.294	2.643	.011
TOTAL_X2	-.176	0.86	-.220	-2.045	.046
TOTAL_X3	.301	0.85	.387	3.560	.001

a. Dependent Variable: TOTAL_Y1

Sumber: Data diolah dengan bantuan program SPSS 17.0.

- 1) Nilai intercept (B) bernominal 13.246 dengan tingkat kesalahan (Std, Error) sebesar 3.761 dan menunjukkan bahwasannya semua variabel independen (X1, X2, dan X3) tidak memiliki nilai atau bernilai nol, lalu nilai dari variabel dependen (Y) diperkirakan sebesar 13.246
- 2) Nilai t konstanta sebesar 3.522 dengan tingkat nilai signifikansi sebesar 0.001, yang mengindikasikan secara statistik bahwa konstanta tersebut pada tingkat signifikansi 1%
- 3) Koefisien B pada variabel X1 sebesar 0.215 dengan standar error sebesar 0.081. dan diartikan kenaikan setiap satu unit pada X1 akan meningkatkan nilai Y sebesar 0.215, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.
- 4) Koefisien B untuk variabel X2 ialah 0.176 dengan standar error sebesar 0.086. artinya setiap kenaikan satu unit pada X2 dapat diprediksi akan memberi peningkatan terhadap nilai Y sebesar 0.176, dengan konsuekensi varibel lain tidal berubah.
- 5) Koefisien B untuk varibale X3 senilai 0.301 dan standar error 0.085 dan menunjukkan bahwasannay di setiap kenaikan pada satu unit X3 mampu memberikan kenaikan nilai Y sebesar 0.301, dengan catatan variabel lain tidak berubah.

Uji F (simultan)

Uji F merupakan pengujian yang bertujuan untuk menguji secara simultan dan signifikan variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), kompetensi Sumber Daya Manusia (X2), dan motivasi kerja (X3) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berikut merupakan pengujian hipotesis uji F:

- 1) H_0 ; $X_1, X_2, X_3 = 0$, Yang berarti secara simultan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari gaya kepemimpinan transformasional (X1), kompetensi SDM (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- 2) H_1 ; $X_1, X_2, X_3 \neq 0$, Yang berarti berpengaruh secara signifikan dari variabel kepemimpinan transformasional (X1), kompetensi SDM (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- H_0 dapat diterima jika nilai signifikansi $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- H_1 dapat diterima jika nilai signifikansi $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Berikut merupakan uji F pada penelitian ini:

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sun of Square	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	63.820	3	21.273	11.553	.000 ^b
Residual	103.113	56	1.841		
Total	166.933	59			
Dependent variable : TOTAL_Y1					
Predictors : (constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1					

Sumber: Data diolah dengan bantuan program SPSS 17.0.

Berdasarkan data pada table, nilai F_{hitung} sebesar 11.553. sementara itu, F_{table} dengan rumus $(K ; n-k) = 2' 60 - 4 = 56$ dan hasilnya ialah 3.16. karena F_{hitung} (11.553) lebih besar dari F_{table} (3.16) dan dengan nilai signifikansi adalah 0.000 yang lebih kecil dengan 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya semua variabel independen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji t (parsial)

Uji t (parsial) bertujuan untuk pengujian dari setiap variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional (X1), kompetensi SDM (X2), motivasi kerja (X3) apakah berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y), berikut adalah pengujian hipotesisnya:

- 1) H_0 ; $X_1 = 0$ menyatakan bahwasannya secara parsial tidak dapat berpengaruh secara positif maupun signifikan dari setiap variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), kompetensi SDM (X2) , dan motivasi kerja (X3) dengan variabel kinerja karyawan (Y).
- 2) H_1 ; $X_1 \neq 0$ menyatakan bahwasannya secara parsial gaya kepemimpinan transformasional (X1), kompetensi SDM (X2) , dan motivasi kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan dengan variabel kinerja karyawan (Y).

Dengan karakter pengambilan keputusan sebagai berikut:

- H_0 dapat diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- H_1 dapat diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Berikut adalah hasil uji t pada penelitian ini:

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.246	3.761		3.522	.001
TOTAL_X1	.215	0.81	.294	2.643	.011
TOTAL_X2	-.176	0.86	-.220	-2.045	.046
TOTAL_X3	.301	0.85	.387	3.560	.001
a. Dependent Variable: TOTAL_Y1					

Sumber: Data diolah menggunakan aplikasi SPSS 17.0.

Langkah pertama dalam pengujian ini ialah menentukan t_{table} dengan tingkat signifikansi sebesar 5% pada pengujian dua sisi lalu derajat kebebasan (df) $\alpha/2$; $n-k-1 = t(0,05 ; 60 - 3 - 1) = t(0,05 ; 56) = 2,00324$. Selanjutnya hasil uji t-nya:

- 1) Variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) memiliki penilaian t_{hitung} sebesar 2.643 dan signifikansi 0.011 dikarenakan $t_{hitung} > t_{table}$ ($2.643 > 2.00324$), maka bisa ditarik kesimpulan bahwa X1 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) Variabel kompetensi sumber daya manusia (X2) mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar -2.045 dengan signifikansi 0.46 karena $t_{hitung} < t_{table}$ ($-2.045 < 2.00324$), maka ditarik kesimpulan bahwa variabel X2 memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- 3) Variabel motivasi kerja (X3) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3.560 dengan nilai signifikansi 0.001, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{table} ($3.560 > 2.00324$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel X3 secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji koefisien determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.618 ^a	.382	.349	1.357

a. Predictors: (constant), TOTAL_X3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable : TOTAL_Y1

Sumber: Data diolah menggunakan aplikasi SPSS 17.0.

Berdasarkan informasi dari table yang diatas, dapat diperoleh hasil analisis koefisien determinasi melalui output *Model Summary* menggunakan regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa R^2 (*R Square*) ialah 0,38 atau 38%. Berarti kombinasi dari variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), Kompetensi Sumber Daya Manusia (X2), Motivasi Kerja (X3), mampu menjelaskan sebesar 38% dari variasi yang terjadi pada variabel Kinerja Karyawan (Y). Sementara itu, tersisa 62% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dari variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di UMKM Pasar Larangan Kabupaten Sidoarjo

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian ini, membuktikan jika metode gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UMKM Pasar Larangan Kabupaten Sidoarjo artinya semakin baik gaya kepemimpinan transformasional memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan berdampak dalam kemajuan suatu UMKM.

Dari analisa diantara tiga indikator gaya kepemimpinan transformasional, indikator Karisma kepemimpinan merupakan salah satu indikator utama dalam gaya kepemimpinan transformasional yang memainkan peran sentral dalam membentuk persepsi, loyalitas, serta komitmen kerja karyawan. Pemimpin yang karismatik mampu menanamkan rasa percaya dan kekaguman melalui keteladanan, integritas, serta visi yang inspiratif, sehingga mendorong karyawan untuk melampaui target dan tanggung jawab yang diberikan. Dalam analisa ini didukung oleh mayoritas responden yang berusia 26-30 tahun yang berpendapat setuju terhadap indikator karisma kepemimpinan, dikarenakan kehadiran figur pemimpin yang berkarisma dengan kapabilitas untuk mempengaruhi secara emosional terbukti meningkatkan antusiasme, motivasi intrinsik, serta keterlibatan karyawan dalam aktivitas operasional maupun strategis.

Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di UMKM Pasar Larangan Kabupaten Sidoarjo

Dalam penelitian ini membuktikan jika metode variabel kompetensi sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UMKM Pasar Larangan Kabupaten Sidoarjo artinya semakin kompetitif sumber daya manusia di UMKM maka bisa memberikan dampak positif dalam kemajuan suatu UMKM.

Diantara indikator pengetahuan, keterampilan, kemampuan adaptasi di variabel kompetensi sumber daya manusia indikator pengetahuan merupakan komponen fundamental dalam membentuk kompetensi sumber daya manusia yang berdaya saing dan adaptif terhadap perubahan lingkungan usaha. dalam konteks UMKM Pasar Larangan Sidoarjo, tingkat pengetahuan karyawan terhadap bidang kerja yang mereka geluti menjadi determinan utama dalam menentukan efektivitas pelaksanaan tugas, ketepatan pengambilan keputusan, serta kualitas pelayanan kepada pelanggan. Dalam hasil uji di indikator pengetahuan diperkuat oleh mayoritas jumlah pendidikan SMA/SMK/MA dengan total 26 responden (43%), Pengetahuan yang relevan dan terkini memungkinkan karyawan untuk memahami prosedur kerja secara menyeluruh, menguasai teknik operasional, serta menyesuaikan diri dengan perkembangan

teknologi dan dinamika pasar. Kompetensi berbasis pengetahuan ini menciptakan nilai tambah bagi organisasi karena mendukung peningkatan produktivitas, efisiensi, serta kemampuan menyelesaikan masalah secara proaktif.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM Pasar Larangan Kabupaten Sidoarjo

Hasil penelitian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan pengaruh yang positif dan signifikan menjadikan jika bahwa motivasi kerja mampu menjadikan karyawan menjadi lebih produktif dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Kebutuhan akan rasa aman merupakan salah satu dimensi mendasar dalam teori motivasi yang secara signifikan memengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan. Dalam lingkup UMKM Pasar Larangan Sidoarjo, terciptanya rasa aman dan baik dalam aspek fisik, psikologis, maupun status pekerjaan menjadi prasyarat penting bagi tumbuhnya motivasi kerja yang stabil dan berkelanjutan. Karyawan yang merasa terlindungi dari ancaman pemutusan hubungan kerja, risiko kecelakaan kerja, serta tekanan lingkungan sosial cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan dan loyalitas yang lebih tinggi terhadap organisasi. Jenis usaha fashion sebanyak 21 responden (35%) menyetujui bahwa kebutuhan rasa aman juga menciptakan suasana kerja yang kondusif, di mana individu dapat memfokuskan energi dan perhatian secara optimal terhadap pencapaian target dan peningkatan kualitas kerja. Oleh karena itu, pemenuhan kebutuhan rasa aman tidak hanya berfungsi sebagai faktor pemelihara, tetapi juga sebagai pendorong utama dalam membentuk motivasi kerja yang berdampak positif terhadap produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi sumber daya manusia, motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di UMKM Pasar Larangan Kabupaten Sidoarjo

Penelitian pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi sumber daya manusia, motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja berpengaruh secara simultan.

Produktivitas kerja merupakan indikator krusial dalam mengukur kinerja karyawan, yang mencerminkan sejauh mana individu mampu menghasilkan output secara optimal dengan pemanfaatan sumber daya yang efisien. di UMKM Pasar Larangan Kabupaten Sidoarjo, produktivitas kerja tidak hanya berkaitan dengan kuantitas hasil, tetapi juga kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian tugas. Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki kapasitas kerja yang baik, penguasaan kompetensi yang memadai, serta dorongan motivasional yang kuat dalam menjalankan tanggung jawabnya. Mayoritas jabatan pemimpin dengan jumlah 37 responden 62% menguatkan hal ini secara langsung dipengaruhi oleh sejumlah faktor internal organisasi, seperti gaya kepemimpinan transformasional yang mampu memberikan arahan dan inspirasi, kompetensi sumber daya manusia yang mencakup pengetahuan dan keterampilan teknis, serta motivasi kerja yang dibentuk oleh pemenuhan kebutuhan psikologis dan profesional karyawan. Ketiga faktor tersebut, ketika berinteraksi secara simultan, menciptakan sinergi yang signifikan dalam mendorong produktivitas kerja, yang pada akhirnya akan berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh. Dengan demikian, produktivitas kerja menjadi representasi nyata dari efektivitas integratif antara kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi dalam sistem kerja UMKM.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap UMKM di Pasar Larangan Kabupaten Sidoarjo, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, kompetensi sumber daya manusia (SDM), dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan mendorong inovasi, karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dalam pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan beradaptasi, serta motivasi kerja yang kuat secara nyata mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Dengan demikian, kombinasi dari ketiga faktor tersebut menjadi kunci strategis dalam mengoptimalkan kinerja karyawan di era digitalisasi, khususnya dalam konteks pengembangan dan daya saing UMKM.

VI. UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan apresiasi yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan serta bimbingan selama proses penyusunan skripsi ini. Harapannya, hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan wawasan baru dan membawa manfaat bagi para pembaca.

REFRENSI

- [1] A. M. Siahaan, R. Siahaan, and Y. E. Siahaan, "Faktor pendukung dan penghambat kinerja UMKM dalam meningkatkan daya saing," *J. Stindo Prof.*, vol. 6, no. 6, pp. 143–156, 2020.
- [2] R. Budiarto *et al.*, *Pengembangan UMKM antara konseptual dan pengalaman praktis*. Ugm Press, 2018.
- [3] H. T. Munardi, T. Djuhartono, and N. Sodik, "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT National Finance," *J. arastirma*, vol. 1, no. 2, p. 336, 2021.
- [4] A. Mukhtar and A. N. A. UA, "Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai," *BALANCA*, pp. 35–43, 2020.
- [5] D. S. Widodo and A. Yandi, "Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM)," *J. Ilmu Multidisplin*, vol. 1, no. 1, pp. 1–14, 2022.
- [6] A. Syarif Hidayat and H. Hilmiana, "Kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap perilaku inovatif: Mediasi oleh Variabel Psychological Empowerment," *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 21, no. 2, pp. 149–156, 2020, doi: 10.30596/jimb.v21i2.5125.
- [7] Bunga aditi & H. M. Hermansyur, "JURNAL ILMIAH MANAJEMEN dan BISNIS," *J. ilmiah Manaj. Dan Bisnisurnal ilmiah Manaj. Dan Bisnis*, vol. 19, no. 1, pp. 64–72, 2018.
- [8] S. Mujiatun, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan," *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 15, no. 1, pp. 48–60, 2019.
- [9] R. S. Saragih and engki M. P. Simarmata, "Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai," *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 19, no. 2, pp. 124–133, 2019, doi: 10.30596/jimb.v19i2.2146.
- [10] A. Fauzi and G. Nugroho, "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening," *Al Qalam J. Ilm. Keagamaan dan Kemasyarakatan*, vol. 18, no. 1, p. 558, 2024, doi: 10.35931/aq.v18i1.3016.
- [11] T. S. Siagian and D. A. Ningrum, *Manajemen sumber daya manusia dan usaha mikro kecil menengah*. PT Inovasi Pratama Internasional, 2019.
- [12] P. N. N. Frisca and M. Yasin, "Analisis Kelayakan Usaha Industri Kecil Menengah Tas Di Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo," *J. Manaj. DAN BISNIS Ekon.*, vol. 1, no. 4, pp. 162–171, 2023.
- [13] M. Lutfi and S. Siswanto, "A Transformational Leadership, It's Implication on Employee Performance through Organizational Culture and Motivation," *Ekspektra J. Bisnis dan Manaj.*, vol. 2, no. 2004, pp. 192–200, 2020, doi: 10.25139/ekt.v2i2.1226.
- [14] D. Wahyudiati and I. Isroah, "Pengaruh Aspek Keuangan Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umk) Di Desa Kasongan," *J. Profita Kaji. Ilmu Akunt.*, vol. 6, no. 2, 2018.
- [15] S. Lestari, "Pengaruh Aspek Keuangan, Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), dan Inovasi Produk Terhadap Kinerja Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kabupaten Ponorogo." IAIN PONOROGO, 2021.
- [16] S. Wijayanto, G. Abdullah, and E. Wuryandini, "Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar," *J. Akuntabilitas Manaj. Pendidik.*, vol. 9, no. 1, pp. 54–63, 2021.
- [17] F. Febrian, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Empiris Pada UMKM Bakpia Jr Di Srumbung Kabupaten Magelang Jawa Tengah)." Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang, 2021.
- [18] F. Fenny and A. Setyawan, "Peran Kepuasan Kerja Dalam Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Batam," *J. Ilm. Manajemen, Ekon. Akunt.*, vol. 8, no. 1, pp. 372–388, 2024, doi: 10.31955/mea.v8i1.3688.
- [19] A. Fauzi, *Manajemen kinerja*. Airlangga university press, 2020.
- [20] H. P. D. Daeli, T. A. A. Amzul, S. Y. Purnomo, L. Gunawan, A. Prihatni, and L. Gunawan, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PerusahaanManufaktur," *J. TADBIR Perad.*, vol. 4, no. 2, pp. 404–419, 2024, [Online]. Available: <http://journal-stiehidayatullah.ac.id/index.php/tadbir/article/view/482>
- [21] U. Palitta, Maryadi, and M. Idris, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu," *J. Magister Manaj. Nobel Indones.*, vol. 5, no. 1, pp. 113–127, 2024, [Online]. Available: <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/4575/2568>
- [22] R. Putra, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PT. XXXXX," pp. 19–28, 2023.
- [23] D. H. Perkasa and B. Satria, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT ISS Indonesia Mall Matahari Daan Mogot," *J. Kaji. Ilm.*, vol. 20, no. 3, pp. 225–230, 2020, doi: 10.31599/jki.v20i3.298.
- [24] W. A. Rahmawan, P. Prayekti, and A. Lukitaningsih, "MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

- ANTARA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PERSONEL POLDA DIY,” *J. Manaj. Terap. dan Keuang.*, vol. 13, no. 04, pp. 1288–1299, 2024.
- [25] A. Pariesti and U. R. Christa, “Pengaruh kompetensi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan,” *J. Environ. Manag.*, vol. 3, no. 1, pp. 35–45, 2022.
- [26] R. Saputro, “Pengaruh kepemimpinan transformasional dan ocb terhadap kinerja karyawan melalui motivasi,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis Dan Akunt.*, vol. 9, no. 2, 2021.
- [27] R. N. SALSABILA, “Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah di MA Al-Amiriyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi Tahun Pembelajaran 2021/2022.” INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM BLOKAGUNG BANYUWANGI, 2022.
- [28] T. B. Sariningrum and W. D. Febrian, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Yayasan Pendidikan Internal Audit),” *J. Perspekt. Manajerial Dan Kewirausahaan*, vol. 3, no. 2, pp. 136–142, 2023.
- [29] D. Novitasari and M. Asbari, “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan: Peran Kesiapan untuk Berubah sebagai Mediator,” *J. Manaj.*, vol. 10, no. 2, pp. 84–99, 2020.
- [30] M. B. Woru, J. Agustinus, and S. Thane, “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi SDM Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua,” *J. Ekon. Pendidik. dan Perenc. Pembang. Drh.*, vol. 1, no. 2, pp. 70–85, 2023.
- [31] I. Malikhah, A. P. Nst, and Y. Sari, “Implementasi Kompetensi SDM Terhadap Kinerja UMKM,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 7, no. 2, pp. 225–235, 2024.
- [32] N. L. L. Tarigan, T. A. Radito, and A. Purnamawati, “Pengaruh pelatihan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan,” *J. Optim.*, vol. 18, no. 2, pp. 94–104, 2021.
- [33] M. Khairunnisa and Y. Gulo, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai,” *E-Jurnal Manaj. TSM*, vol. 2, no. 4, pp. 139–150, 2022.
- [34] P. Pahmi and B. Busman, “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanralili Kabupatean Maros,” *J. Online Manaj. ELPEI*, vol. 2, no. 2, pp. 393–402, 2022.
- [35] I. K. O. Permadi and N. K. N. Rasminingsih, “Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Hubungan Antara Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan,” *J. Maneksi*, vol. 12, no. 4, pp. 738–743, 2023, doi: 10.31959/jm.v12i4.1896.
- [36] M. S. P. Hasibuan and H. M. S. P. Hasibuan, *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara, 2016.
- [37] R. N. Adha, N. Qomariah, and A. H. Hafidzi, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember,” *J. Penelit. IPTEKS*, vol. 4, no. 1, p. 47, 2019, doi: 10.32528/ipteks.v4i1.2109.
- [38] Y. R. DJ, “Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Andalan Pasific Samudra Di Surabaya,” *J. Ekbis*, vol. 15, no. 1, p. 16, 2016, doi: 10.30736/ekbis.v15i1.17.
- [39] A. Tolu, M. Mamentu, and W. Rumawas, “Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai,” *J. Adm. Bisnis*, vol. 11, no. 1, pp. 7–13, 2021.
- [40] H. Hapid and A. R. Sunarwan, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Financia Multi Finance Palopo,” *J. Ekon. Pembang. STIE Muhammadiyah Palopo*, vol. 1, no. 2, pp. 7–16, 2016, doi: 10.35906/jep01.v1i2.109.
- [41] V. Karina, S. S. Gadzali, and I. Budiarti, “Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hade Dinamis Sejahtera,” *World Bus. Adm. J.*, 2020.
- [42] C. Fajri, Y. T. Rahman, and W. Wahyudi, “Membangun Kinerja Melalui Lingkungan Kondusif, Pemberian Motivasi Dan Proporsional Beban Kerja,” *Sci. J. Reflect. Econ. Accounting, Manag. Bus.*, vol. 4, no. 1, pp. 211–220, 2021.
- [43] A. P. P. Cahyani, F. Hakam, and F. Nurbaya, “Evaluasi penerapan sistem informasi manajemen puskesmas (SIMPUS) dengan metode hot-fit di puskesmas gatak,” *J. Manaj. Inf. dan Adm. Kesehat.*, vol. 3, no. 2, 2020.
- [44] S. Sumartik and R. Ambarwati, *Manajemen Talenta dan Implementasinya di Industri*. 2023. doi: 10.21070/2023/978-623-464-074-8.
- [45] N. Yalina, A. P. Kartika, and A. T. R. C. Yudha, “Impact Analysis of Digital Divide on Food Security and Poverty in Indonesia 2015-2017,” *J. Manaj. Teknol.*, vol. 19, no. 2, pp. 145–158, 2020, doi: 10.12695/jmt.2020.19.2.3.
- [46] V. Firdaus, “Differences in the Performance of Permanent Employees and Contract Employees in the Furniture Industry,” *JBMP (Jurnal Bisnis, Manaj. dan Perbankan)*, vol. 7, no. 2, pp. 325–338, 2021.
- [47] A. L. Irhami and D. Andriani, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Q-Bar Coffee Lamongan,” *J. Ilm. Manaj. Dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 3, pp. 454–461, 2022.
- [48] V. Firdaus, “Pelatihan Pengembangan Kepribadian Bagi Calon Perawat,” *J. Penamas Adi Buana*, vol. 4, no. 2, pp. 97–103, 2021.
- [49] D. Andriani and T. Yustini, “Anticipating the demographic bonus from the perspective of human capital in

Indonesia,” *Int. J. Res. Bus. Soc. Sci.*, vol. 10, no. 6, pp. 141–152, 2021.

Conflict of Interest Statement:

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