

**STIE BINA KARYA
JURUSAN MANAJEMEN
PROGRAM STRATA I
TEBING TINGGI**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM
MAKANAN DAN MINUMAN DI KECAMATAN TEBING TINGGI KOTA**

SKRIPSI

OLEH

A'ISYAH PUTRI AZZAHRA (21110129)

INDRI WULAN DARI (21110136)

MANAJEMEN



**GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENYELESAIKAN
PENDIDIKAN PADA PROGRAM STRATA I MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINA KARYA
TEBING TINGGI**

2025

ABSTRACT

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF FOOD AND BEVERAGE MSME IN TEBING TINGGI KOTA DISTRICT

A'isyah Putri Azzahra

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

aisyahputriazzahra0763@gmail.com

Indri Wulan Dari

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

wulandariindri711@gmail.com

Supporting Lecturer:

Dr. Christin Natalia Sianipar, S.E., M.Si

Dr. Willy Cahyadi, S.Kom, S.E, M.Si, CMA,CIBA,CERA,CB

This study aims to determine the effect of transformational leadership style and work motivation on employee performance in food and beverage MSMEs in Tebing Tinggi Kota District. The research employs a quantitative method using SPSS version 25.00, based on data collected from questionnaires distributed to 50 employees of food and beverage MSME in the Tebing Tinggi Kota District. The analytical methods used in this study include instrument testing (validity and reliability tests), classical assumption tests (normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test), linear regression analysis, coefficient of determination (R^2), and hypothesis testing using the t-test and F-test. The results of the SPSS analysis show that the Transformational Leadership Style (X1) variable has no significant effect on Employee Performance (Y), and the Work Motivation (X2) variable also has significant effect on Employee Performance (Y). However, the F-test results indicate that the Transformational Leadership Style (X1) and Work Motivation (X2) variables jointly have significant effect on Employee Performance (Y).

Keywords: Transformational Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance.

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM MAKANAN DAN MINUMAN DI KECAMATAN TEBING TINGGI KOTA

A'isyah Putri Azzahra

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi
aisyahputriazzahra0763@gmail.com

Indri Wulan Dari

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi
wulandariindri711@gmail.com

Dosen Pembimbing :

Dr. Christin Natalia Sianipar, S.E., M.Si

Dr. Willy Cahyadi, S.Kom, S.E, M.Si, CMA,CIBA,CERA,CBV

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM Makanan dan Minuman di Kecamatan Tebing Tinggi Kota . Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25.00 yang dikumpulkan dari hasil penyebaran kuesioner kepada Karyawan UMKM Makanan dan Minuman di Kecamatan Tebing Tinggi Kota sebanyak 50 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, multikolonieritas, Heteroskedastisitas, Analisis regresi linier berganda. analisis koefisien determinasi (R^2), uji hipotesis yaitu Uji T dan Uji F. Hasil dari SPSS dalam penelitian ini yaitu variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), dan dalam Uji F memperlihatkan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja,
Kinerja Karyawan**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran strategis dalam perekonomian Indonesia. Sektor ini menjadi salah satu penggerak utama pertumbuhan ekonomi, menciptakan lapangan kerja, dan mendukung pemerataan kesejahteraan. Di wilayah Kecamatan Tebing Tinggi Kota, UMKM makanan dan minuman menonjol sebagai salah satu sektor yang berkembang pesat. Dengan beragamnya produk dan inovasi yang dihadirkan, UMKM ini memberikan kontribusi signifikan dalam memenuhi kebutuhan masyarakat lokal serta mendorong daya saing ekonomi daerah.

Sebagai sektor yang sangat dinamis, UMKM makanan dan minuman menghadapi tantangan dalam mempertahankan daya saing dan kualitas. Persaingan yang semakin ketat, perubahan preferensi konsumen, serta keterbatasan sumber daya menjadi masalah utama yang harus diatasi oleh para pelaku usaha. Dalam konteks ini, peran pemimpin UMKM menjadi sangat krusial. Pemimpin tidak hanya bertugas mengelola usaha, tetapi juga menjadi penggerak utama dalam menentukan arah strategi, menciptakan inovasi, dan membangun keberlanjutan usaha. Kecamatan Tebing Tinggi Kota memiliki potensi ekonomi yang besar dalam sektor UMKM. Letaknya yang strategis dan berkembangnya kegiatan sosial masyarakat menjadikan sektor ini terus tumbuh. Namun, potensi ini membutuhkan dukungan pengelolaan yang efektif. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan pemilik atau pengelola UMKM menjadi salah satu faktor penentu

keberhasilan. Kepemimpinan yang baik dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif, memotivasi karyawan, dan memastikan setiap anggota tim bekerja menuju tujuan bersama.

Secara Umum Usaha mikro, kecil, dan Menengah (UMKM) adalah yang merujuk pada jenis usaha ekonomi yang dikelompokkan berdasarkan skala aset, omzet, dan jumlah tenaga kerja. UMKM memiliki peran strategis dalam perekonomian suatu negara, terutama di Indonesia, karena mereka menjadi salah satu pilar utama dalam penciptaan lapangan kerja dan kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB). Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) UMKM atau Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah merujuk pada kegiatan ekonomi yang melibatkan usaha berskala kecil hingga menengah, dikelompokkan berdasarkan ukuran aset, omzet, dan jumlah tenaga kerja. Secara istilah, *usaha* berarti kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu, seperti berdagang atau berbisnis; *mikro* menunjukkan skala yang sangat kecil; *kecil* merujuk pada usaha yang lebih besar dari mikro tetapi tetap dalam kategori kecil; dan *menengah* menggambarkan skala usaha yang lebih besar dari kecil, tetapi belum mencapai kategori usaha besar.

UMKM memiliki karakteristik usaha berskala terbatas yang dijalankan oleh individu atau kelompok, dengan pengaturan yang sering kali sederhana, namun memiliki peran penting dalam perekonomian nasional. Menurut Damarjati dan Iskandar mengemukakan bahwa UMKM adalah entitas usaha yang beroperasi pada skala kecil dan menengah, dengan pembatasan di sisi modal dan operasional. Namun, UMKM memiliki keunggulan dalam fleksibilitas, kemampuan

beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar, serta mampu memberikan inovasi produk yang relevan dengan kebutuhan masyarakat. Seiring dengan kemajuan teknologi dan digitalisasi, mereka percaya bahwa UMKM dapat lebih berkembang, terutama pada sektor ekonomi digital. Ini sejalan dengan pendapat dari (Halim, 2020) mendefinisikan UMKM sebagai usaha yang memproduksi barang dan jasa dengan bahan baku utama yang memanfaatkan sumber daya alam, bakat, dan seni tradisional setempat. Ciri-cirinya meliputi penggunaan bahan baku yang mudah diperoleh, teknologi sederhana, padat karya, dan produk yang sebagian besar diserap oleh pasar domestik.

(Hidayat, 2022) UMKM sangat banyak berkontribusi dalam pembangunan ekonomi nasional meskipun dalam pelaksanaannya masih dihadapkan dengan tantangan, akan tetapi pemerintah berupaya menyediakan sejumlah stimulus untuk menyelesaikan permasalahan tersebut dan agar UMKM dapat terus berkembang dan berdaya saing. Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 (Indonesia): UMKM didefinisikan sebagai usaha produktif yang dimiliki perorangan maupun badan usaha yang memenuhi kriteria sebagai usaha mikro, kecil, atau menengah. Menurut ahli lain seperti Alimuddin berpendapat bahwa UMKM adalah bagian dari fondasi ekonomi Indonesia. Ia menekankan pentingnya dukungan teknologi dan kebijakan pemerintah dalam mempercepat pengembangan UMKM agar dapat berkompetisi dengan usaha besar, baik di pasar domestik maupun internasional.

Sumber Daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya

manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi juga tidak hanya tergantung dengan perencanaan serta gaya kepemimpinan namun juga motivasi yang mampu meningkatkan kinerja, Kemanapun memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dan kinerja karyawan.

Secara umum Kinerja karyawan merupakan elemen kunci dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan strategis, termasuk peningkatan produktivitas, pengembangan inovasi, serta peningkatan kepuasan pelanggan (Rahayu et al., 2024). (Angga Lestari, 2022) menyimpulkan pada penelitiannya, Kinerja karyawan berdampak pada keberlangsungan usaha yang dijalankannya di mana karyawan ini bekerja dari awal pembuatan sampai dengan penjualan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi (Yusuf et al., 2023) Kinerja karyawan UMKM di kecamatan ditebing tinggi kota juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien, memunculkan ide dan inovasi baru.

Tabel 1.1
presurvey kinerja karyawan

No	Pertanyaan	Jumlah		Persentase	
		Iya	Tidak	Iya	Tidak
1	Apakah kinerja karywan dapat	28	2	93,3%	6,7%

	mencapai hasil yang optimal dengan menggunakan sumber daya (waktu, biaya, tenaga) secara efisien ?.				
2	Apakah kinerja karyawan dapat diukur melalui keahlian dan keterampilan yang dimiliki dalam menjalankan tugasnya?	27	3	90%	10%

Sumber : data diolah (2025)

Dari tabel 1.1 adalah hasil presurvey yang dilakukan pada 30 orang karyawan di UMKM makanan dan minuman dikecamatan tebing tinggi kota yang mana 93,3% responden setuju bahwa kinerja karyawan akan mendapatkan hasil yang optimal jika menggunakan sumber daya dengan optimal hal ini sejalan dengan pendapat pada hasil penelitiannya (Dewi et al., 2023) pengelolaan waktu yang baik, pengendalian biaya, serta pemanfaatan tenaga secara optimal dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan manufaktur di Indonesia. Namun 6,7% responden tidak sependapat dengan pernyataan yang kami ajukan mereka berpendapat Alasan untuk yang tidak setuju mungkin karena tekanan pekerjaan yang tidak selalu sejalan dengan waktu yang tersedia. Ketika beban kerja tiba-tiba meningkat, karyawan mungkin kesulitan untuk menangani semuanya dengan cepat meskipun sumber daya sudah dikelola secara efisien. Faktor-faktor seperti volume pekerjaan yang meningkat tiba tiba atau keterbatasan waktu dapat menghambat pencapaian hasil yang optimal.

Dari presurvey ini pula 93,3% dari 30 responden setuju kinerja karyawan dapat diukur melalui keahlian dan keterampilan yang dimiliki dalam menjalankan tugasnya, ini meliputi pengetahuan teknis dan non teknis hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari (Prasetyo & S.E., M.M., 2022) Penelitian ini mengungkapkan

bahwa keterampilan teknis dan non-teknis berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Keterampilan teknis mencakup kemampuan yang spesifik terhadap tugas pekerjaan, sementara keterampilan non-teknis seperti komunikasi, kerja tim, dan manajemen waktu juga mempengaruhi bagaimana karyawan dapat melaksanakan tugas dengan efektif.

Namun terdapat 6,7% dari seluruh responden tidak setuju dengan pertanyaan yang kami ajukan mereka berpendapat Kinerja karyawan tidak hanya dapat diukur melalui keahlian dan keterampilan, karena faktor lain seperti sikap, komitmen, kemampuan bekerja dalam tim, serta dukungan lingkungan kerja juga berpengaruh penting terhadap hasil kerja terutama bimbingan dan arahan langsung oleh pemimpin organisasi atau usaha. Gaya kepemimpinan yang tepat juga sangat berpengaruh kinerja serta keberlangsungan usaha.

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh besar dalam pengembangan UMKM. Kepemimpinan yang baik bisa menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, meningkatkan kinerja, dan membantu pengambilan keputusan yang cepat. Kepemimpinan yang melibatkan karyawan dan memberi mereka ruang untuk berkreasi akan membuat mereka lebih termotivasi dan setia, yang akhirnya berdampak pada produktivitas dan kualitas produk atau layanan. Selain itu, pemimpin yang mendukung penggunaan teknologi dan perubahan dapat membantu UMKM tetap bersaing di pasar. Kepemimpinan yang positif juga membentuk budaya kerja yang baik, memperkuat kerjasama, dan memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dengan keputusan yang cepat dan tepat, serta dukungan terhadap penggunaan teknologi yang efisien, gaya kepemimpinannya.

Kepemimpinan merupakan salah satu topik terhangat dalam manajemen, dan paling banyak mendapatkan perhatian dari berbagai kalangan baik akademisi maupun praktisi. Banyak sekali bermunculan artikel, buku, penelitian, maupun seminar mengenai topik yang satu ini. yaitu Gaya secara umum kepemimpinan adalah cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memimpin, mengarahkan, dan memotivasi orang atau tim untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya ini mencakup sikap, perilaku, dan cara berinteraksi dengan anggota tim atau bawahannya. Ada berbagai jenis gaya kepemimpinan, sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), gaya kepemimpinan diartikan sebagai cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, mengendalikan, dan memotivasi kelompok atau tim untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Efendi et al, 2020) pada jurnal manajemen berpendapat bahwa Gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk menyampaikan dampak konstruktif pada orang lain, atau kemampuan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang direncanakan,. Hingga dari pengertian pengertian diatas dapat kami simpulkan bahwa gaya kepemimpinan mencakup perilaku dan cara pemimpin dalam memengaruhi anggota tim untuk mencapai tujuan organisasi, serta memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Gaya kepemimpinan memiliki banyak sekali jenis namun dalam penelitian ini kami melihat gaya kepemimpinan yang paling sering diimplementasi oleh pelaku umkm makanan dan minuman di kecamatan Tebing Tinggi kota yaitu gaya kepemimpinan Tranformasional.

Secara umum Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang berfokus pada menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan melebihi kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pengelolaan tugas sehari-hari, tetapi juga pada perubahan positif dalam individu dan organisasi. Menurut (Aramiko Kayanie Nenden Atrayana, 2023) kepemimpinan transformasional memiliki kemampuan untuk menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi serta tim mereka, disamping itu mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya. Kepemimpinan transformasional sangat penting dalam mendorong pengembangan SDM yang ada, terutama karena banyak UMKM di Indonesia masih mengandalkan tenaga kerja yang relatif baru dan minim keterampilan. Hal ini sejalan dengan pendapat Dalam kajian yang diterbitkan, (Dr. Arifin , 2021) menekankan bahwa kepemimpinan transformasional di Indonesia kini sangat penting untuk diterapkan di berbagai sektor, termasuk sektor UMKM. Pemimpin transformasional di Indonesia harus mampu mengembangkan budaya kerja yang berbasis inovasi dan kolaborasi. Hal ini sangat relevan di tengah tantangan global dan perubahan cepat dalam teknologi yang memengaruhi cara bekerja. Sedangkan menurut (Faro & Fiernaningsih, 2024) kepemimpinan transformasional merupakan suatu gaya kepemimpinan yang harus mampu dalam menyamakan visi misi dari anggota dengan pimpinanya serta dapat membuat para anggota untuk dapat berkontribusi

dalam membawa perubahan secara optimal pada organisasi tersebut sehingga dapat mewujudkan tujuan serta visi misi dari organisasi.

Tabel 1.2
presurvey gaya kepemimpinan transformasional

No	Pertanyaan	Jumlah		Persentase	
		Iya	Tidak	Iya	Tidak
1	Apakah pemimpin memberi visi yang jelas, inspiratif dan bermakna kepada bawahannya dan menggunakan komunikasi yang membangkitkan kinerja karyawan ?	30	0	100%	0%
2	Apakah pemimpin mahir dalam menciptakan dan mengelola perubahan positif dalam organisasi serta mengarahkan organisasi menuju inovasi berkelanjutan?	28	2	93,3%	6,7%
3	Apakah pemimpin mampu menyampaikan visi, strategi, dan arahan dengan cara yang jelas dan meyakinkan, sehingga bawahan merasa termotivasi ?	27	3	90%	10%

Sumber : data diolah (2025)

Tabel presurvey 1.2 adalah hasil presurvey yang dilakukan pada 30 orang karyawan di UMKM makanan dan minuman dikecamatan tebing tinggi. Hasil prasurvey menunjukkan seluruh responden di UMKM Kecamatan Tebing Tinggi setuju bahwa pemimpin mereka mampu memberikan visi yang jelas dan inspiratif serta komunikasi yang membangkitkan kinerja karyawan. Pemimpin yang kreatif, kolaboratif, dan berbasis teknologi cenderung menghargai kebebasan, kreativitas, dan kemandirian. Mereka merasa terkekang dan kurang termotivasi saat bekerja di bawah gaya kepemimpinan yang mengontrol secara berlebihan. Sejalan dengan hasil penelitian (Hasan, Halid. 2024) kepemimpinan transformasional mampu menyampaikan kepastian tersebut dengan mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap

dan perilaku karyawannya untuk secara konsisten dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari presurvey ini juga didapatkan bahwa 93,3% dari 30 responden setuju bahwa pemimpin mereka mampu menyampaikan visi, strategi, dan arahan dengan cara yang jelas dan meyakinkan, sehingga karyawan merasa termotivasi. Pemberian visi misi, strategi dan yang jelas juga mampu memotivasi untuk meningkatkan mutu kinerja karyawan, sejalan dengan hasil (Jhonni Sinaga, 2023) Kepemimpinan tidak hanya terbatas pada jabatan, melainkan melibatkan kemampuan memotivasi, menginspirasi, dan membimbing karyawan menuju pencapaian tujuan bersama. Karena itu bagian dari tantangan yang memacu adrenalinnya. Walaupun banyak dari responden yang setuju dengan pertanyaan yang kami ajukan namun ada 6,7% dari 30 responden yang tidak setuju mereka berpendapat bahwa perubahan dan inovasi berkelanjutan tidak hanya bergantung pada pemimpin, tetapi juga pada faktor lain seperti budaya organisasi, keterlibatan tim, dan pengelolaan perubahan yang tepat. Mereka mungkin merasa bahwa tidak semua pemimpin mampu mengelola perubahan dengan efektif.

Hasil presurvey ini juga menunjukkan 90% dari 30 responden setuju dengan pertanyaan yang kami berikan. Mereka berpendapat bahwa pemimpin transformasional mampu menyampaikan visi, strategi, dan arahan.

Hasil prasurvey menunjukkan bahwa pemimpin UMKM sudah berhasil dalam menyampaikan visi, strategi, dan arahan dengan jelas, serta mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang kreatif, kolaboratif, dan berbasis teknologi ini mampu memotivasi karyawan dengan memberikan kebebasan dan

ruang untuk kreativitas, sesuai dengan karakteristik yang lebih mandiri dan berorientasi pada inovasi. Sebagian besar responden merasa bahwa gaya kepemimpinan ini telah berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja di lingkungan kerja, meskipun ada sebagian kecil yang berpendapat bahwa faktor lain, seperti budaya organisasi, juga turut berperan dalam menciptakan perubahan yang berkelanjutan.

Disisi yang lain bagi seorang pimpinan di dalam suatu organisasi sangat dituntut kemampuannya untuk dapat memberikan motivasi kepada bawahannya bilamana mengharapkan agar bawahannya tersebut mau bekerja dengan penuh semangat. Bila pemimpin tidak mampu memberikan motivasi secara efektif kepada bawahannya, maka secara obyektif harus diakui pula bahwa sulit sekali mengharap para pegawai untuk mau bekerja dengan penuh semangat dengan kesadaran yang ada pada dirinya (Manihuruk & Tirtayasa, 2020). (Menurut Sitorus, 2020), motivasi kerja adalah segala sesuatu yang muncul dari keinginan seseorang dan membangkitkan keinginan dalam diri untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku guna mencapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Selain itu, etos kerja yang tinggi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. menurut (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) motivasi mempunyai pengaruh terhadap semangat kerja pegawai, maka hendaknya motivasi kerja benar-benar diperhatikan, dengan demikian diharapkan akan menciptakan suasana kerja yang kompetitif sehingga mampu meningkatkan semangat kerja yang tinggi.. Pemimpin yang termotivasi mendorong inovasi dan kreativitas untuk meningkatkan produk

dan layanan, sekaligus menjadi contoh bagi timnya. Motivasi juga memperkuat hubungan positif dengan karyawan, pelanggan, dan mitra bisnis, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Motivasi kerja adalah variabel yang sangat penting didalam usaha meningkatkan dan mempertahankan tingkat semangat kerja bagi para pekerjanya, maka tidak dapat dipungkiri lagi bahwa menumbuhkan motivasi didalam diri para pegawai adalah salah satu tugas utama bagi seorang pemimpin didalam suatu organisasi. Menurut (Adinda et al., 2023) Motivasi kerja juga merupakan sikap atau mental yang tercipta baik dalam diri sendiri maupun faktor eksternal yang membuat seseorang antusias, takun, dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. seorang pemimpin harus mampu mendorong, dan memberikan semangat yang memotivasi kepada karyawan agar karyawan terus bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja dan produktivitas mereka berjalan dengan baik. Faktor lain yang mempengaruhi semangat pegawai dalam bekerja adalah lingkungan kerja.

Tabel 1.3
presurvey motivasi kerja karyawan

No	Pertanyaan	Jumlah		Persentase	
		Iya	Tidak	Iya	Tidak
1	Apakah karyawan akan termotivasi jika diberikan gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.	30	0	100%	0%
2	Apakah karyawan dapat menjalin hubungan kerja yang harmonis, dalam penyelesaian masalah secara berkelompok?	28	2	93,3%	6,7%
3	Apakah dengan diberikannya	28	2	93,3%	6,7%

	bonus kerja, pendidikan dan pelatihan mampu membuat karyawan merasa dihargai?				
--	---	--	--	--	--

Sumber : data diolah (2025)

Dari tabel 1.3 adalah hasil presurvey yang dilakukan pada 30 orang karyawan di UMKM makanan dan minuman dikecamatan tebing tinggi kota yang mana pemimpin dari UMKM ini didapatkan seluruh responden setuju bahwa gaji yang layak serta tunjangan mampu memotivasi kinerja karyawan seperti dalam studi (Oktavia, 2021) yang dipublikasikan dalam *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, ditemukan bahwa gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja dapat memotivasi karyawan.

Pada hasil presurvey ini juga ditemukan 93,3% dari 30 responden setuju bahwa menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok kebutuhan untuk diterima dalam kelompok. Sejalan dengan pendapat (Darmawan Hulu, 2022) suasana kerja yang harmonis memberikan dorongan dan motivasi kepada para pegawai untuk bekerja dengan baik dan penuh tanggung jawab. Namun ada 6,7% dari 30 responden tidak setuju dengan pertanyaan yang kami ajukan mereka berpendapat Tidak semua karyawan termotivasi oleh hubungan harmonis atau kerja kelompok, karena preferensi individu yang berbeda. Beberapa lebih memilih bekerja mandiri dan fokus pada tujuan pribadi atau insentif, bukan interaksi sosial. Selain itu, konflik dalam kelompok bisa malah menurunkan motivasi. Disini peran pemimpin dalam membangun hubungan antar individu sangat penting demi menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Pada presurvey ini didapatkan 93,3% dari 30 responden setuju bahwa motivasi bisa muncul jika adanya pengakuan dari pemimpin atas keterampilan dan kemampuank karyawan, apresiasi yang diberikan pemimpin dapat memotivasi karyawannya untuk meningkatkan kinerja hingga tujuan organisasi dapat terwujud, seperti Menurut (Sofianti & Susanto, 2024) motivasi Gen z dapat diperkuat melalui penghargaan, insentif, dan pengakuan atas kontribusi karyawan. Namun 6,7% dari 30 responden tidak sependapat dengan pertanyaan yang diajukan mereka berpendapat terlalu banyak pengakuan atau apresiasi yang diberikan tanpa keseimbangan dengan pengembangan karier atau pencapaian lainnya bisa membuat mereka merasa tidak dihargai dengan cara yang lebih substansial. Dari hasil presurvey pada indikator ini dapat disimpulkan rata-rata, pemimpin sudah memotivasi dengan baik melalui gaji, tunjangan, hubungan kerja yang harmonis, dan pengakuan atas kinerja karyawan. Namun, sebagian kecil responden berpendapat bahwa meskipun pemimpin sudah memberikan motivasi, preferensi individu tetap memainkan peran penting.

Motivasi dapat membuat karyawan selalu memberikan hasil usaha yang terbaik. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi juga tidak hanya tergantung dengan

perencanaan serta gaya kepemimpinan namun juga motivasi yang mampu meningkatkan kinerja, Kemanapun memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dan kinerja karyawan.

Dari website resmi dinas komunikasi dan informasi kota Tebing Tinggi di penghujung tahun 2023 mengatakan Perkembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kota Tebing Tinggi menunjukkan tren positif dalam beberapa tahun terakhir. Pada tahun 2022, perekonomian Kota Tebing Tinggi mengalami pertumbuhan sebesar 4,01 persen dibandingkan tahun sebelumnya. Lapangan usaha yang mengalami pertumbuhan signifikan antara lain Informasi dan Komunikasi (9,35 persen), Transportasi dan Pergudangan (9,33 persen), serta Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial (8,91 persen). Lapangan usaha Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil dan Sepeda Motor, yang memiliki peran dominan terhadap PDRB Kota Tebing Tinggi, juga mengalami pertumbuhan signifikan sebesar 4,10 persen. Selain itu, kehadiran Jalan Tol Medan-Kualanamu-Tebing Tinggi (MKTT) diharapkan dapat berdampak positif bagi perkembangan dan kemajuan UMKM di Tebing Tinggi. Aksesibilitas yang lebih baik melalui tol ini diharapkan dapat memperlancar distribusi produk UMKM dan meningkatkan daya saing mereka di pasar UMKM yang menunjukkan potensi yang signifikan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi lokal.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah di temukan pada judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM Makanan dan Minuman di Kecamatan Tebing Tinggi Kota.

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional Berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM makanan dan minuman di Kecamatan Tebing Tinggi Kota ?
2. Apakah motivasi kerja Berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM makanan dan minuman di Kecamatan Tebing Tinggi Kota ?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM makanan dan minuman di Kecamatan Tebing Tinggi Kota ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan UMKM makanan dan minuman di Kecamatan Tebing Tinggi Kota.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM makanan dan minuman di Kecamatan Tebing Tinggi Kota.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan UMKM makanan dan minuman di Kecamatan Tebing Tinggi Kota.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana gaya kepemimpinan transfromasional memengaruhi perkembangan UMKM. Hasilnya dapat menjadi referensi penting bagi peneliti untuk eksplorasi lebih lanjut dalam bidang manajemen dan kepemimpinan, serta meningkatkan keterampilan analisis dan metodologi penelitian.

2. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini dapat meningkatkan reputasi akademik kampus dengan menambah kontribusi pada literatur ilmiah di bidang manajemen. Selain itu, penelitian ini dapat mendorong kolaborasi antara akademisi dan praktisi UMKM, serta membuka peluang untuk program pengabdian masyarakat yang bermanfaat bagi kedua belah pihak.

3. Bagi Pelaku UMKM di Kecamatan Tebing Tinggi Kota

UMKM akan mendapatkan wawasan praktis mengenai bagaimana mengoptimalkan gaya kepemimpinan transfromasional untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan. Penelitian ini juga memberikan strategi adaptasi terhadap teknologi dan perubahan di pasar, yang penting untuk daya saing dan keberlanjutan usaha.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu adalah upaya penelitian untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya disamping itu kajian Terdahulu membantu peneliti dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orisinilitas dari penelitian. Menurut (Randi, 2018) penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, peneliti menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian peneliti. Peneliti mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No	Nama Penulis Dan Tahun Penulisan	Judul Penelitian Dan Variabel Yang Diteliti	Hasil Penelitian/alat analisis
1	(Nurul fauziah & ahmad nazir, 2024) Jurnal Intelek Insan Cendikia	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Maxxindo Maju Perkasa Di Tangerang Variabel : X1 : Gaya kepemimpinan	Alat analisis : Analisis regresi linear berganda Hasil : a. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh

		<p>Transfromasional.</p> <p>X2 : Motivasi kerja</p> <p>Y : Kinerja karyawan</p>	<p>positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>b. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>c. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan</p>
2	<p>(Sonia, 2023)</p> <p>Skripsi Universitas Putra Indonesia YPTK Padang.</p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Pandemi Covid-19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UMKM Di Bidang Kuliner Dikecamatan Lubuk Begalung Kota Padang</p> <p>Variabel :</p> <p>X1 : gaya kepemimpinan transformasional</p> <p>X2 : Motivasi kerja</p> <p>Y1 : Kinerja Karyawan</p> <p>Y2 : Kepuasan Kerja</p>	<p>Alat analisis :</p> <p><i>Structur equation Modeling</i> (SEM)</p> <p>Hasil :</p> <p>a. Gaya kepemimpinan transfromasioanal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>b. Motivasi transfromasioanal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>c. Gaya kepemimpinan transfromasional dan motivasi kerja berpengaruh</p>

			<p>positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>d. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja</p> <p>e. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja</p> <p>f. Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.</p>
3	<p>(Bagus Kuncoro Jati, 2021)</p> <p>Jurnal Penelitian Pendidikan (JPP)</p>	<p>Peran Kepemimpinan Transformasional Sebagai Mediasi Antara Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Tiara Indah Pasca Pandemi Covid-19 Di Kota Bandung</p> <p>Variabel :</p> <p>X1 : gaya kepemimpinan transformasional</p> <p>X2 : Motivasi Kerja</p> <p>Y : kinerja karyawan</p>	<p>Alat analisis:</p> <p><i>Structural Equation Model (SEM)</i></p> <p>Hasil :</p> <p>a. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif kinerja karyawan</p> <p>b. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap</p>

			<p>kinerja karyawan</p> <p>c. Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.</p>
4	<p>(Catrini Jintar, 2022)</p> <p>Jurnal ilmiah manajemen dan kewirausahaan</p>	<p>Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Variabel :</p> <p>(X1) : Kepemimpinan Transformasional</p> <p>(X2) : Kepemimpinan Transaksional</p> <p>(X3) : Motivasi Kerja</p> <p>(Y) : Kinerja Karyawan</p>	<p>Alat analisis :</p> <p>Analisis Regresi Linier Berganda</p> <p>Hasil :</p> <p>a. Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>b. kepemimpinan transformasional secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>c. motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan</p> <p>d. Kepemimpinan Transaksional dan</p>

			<p>Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan</p> <p>e. Kinerja karyawan dipengaruhi besar oleh, gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja</p> <p>f.</p>
5	<p>(Rian Aji Bahterah Surya & Christina Yanita Setyawati, 2022)</p> <p>Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis</p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Surya Jaya Makmur</p> <p>Variabel :</p> <p>X1) Gaya Kepemimpinan Transformasional</p> <p>(X2) Motivasi</p> <p>(Y) Kinerja Karyawan</p>	<p>Alat analisis :</p> <p>Analisis regresi linier berganda</p> <p>Hasil :</p> <p>a. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan,</p> <p>b. Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja</p>

			<p>karyawan</p> <p>c. Gaya</p> <p>kepemimpinan</p> <p>transfromaisonal</p> <p>dan motivasi kerja</p> <p>berpengaruh</p> <p>secara simultan</p> <p>terhadap kinerja</p> <p>karyawan</p>
--	--	--	--

B. Teori Yang Digunakan

Adapun landasan teori yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari beberapa teori yaitu, *Grand theory* dalam penelitian ini adalah Manajemen *middle theory* adalah Sumber Daya Manusia (SDM) dan *applied theory* adalah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

1. Manajemen

Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengenai manajemen. Menurut (Robbins dan Coutler, 2014), manajemen adalah kegiatan yang melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap berbagai kegiatan kerja yang dilakukan oleh orang lain sehingga dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Menurut (Schermerhorn, 2014) Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan kinerja. Berdasarkan pengertian diatas manajemen adalah ilmu untuk mengelola suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan

pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan kerja secara efektif dan efisien.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Sumber Daya manusia

Secara umum, manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah proses mengelola karyawan dalam suatu organisasi agar dapat bekerja secara optimal. Ini mencakup perekrutan, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, serta pemberian motivasi dan kesejahteraan karyawan agar mereka bisa berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan perusahaan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), sumber daya manusia didefinisikan sebagai "potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Manajemen diartikan sebagai "penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran". Meskipun KBBI tidak memberikan definisi khusus untuk "manajemen sumber daya manusia", istilah ini dapat dipahami sebagai pengelolaan potensi manusia secara efektif untuk mencapai tujuan tertentu.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan sehingga harus dikelola dengan baik melalui Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut : Menurut (Hasibuan, 2020) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah

ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Sedangkan menurut (Kaehler & Grundeil dalam Hasmin dan Jumiatty, 2021) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya.

Menurut (Ajabar, 2020) MSDM merupakan kegiatan yang bertujuan untuk memicu, meningkatkan, memotivasi, serta memelihara kinerja yang baik dari sumber daya manusia dalam organisasi. Menurut (Robbinson dan Judge, 2022) Manajemen Sumber daya manusia (MSDM) adalah pengelolaan aspek manusia dalam organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi melalui kebijakan yang tepat, yang mencakup rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan serta pengelolaan kinerja yang berbasis pada pencapaian tujuan bersama.

Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses mengelola karyawan dalam suatu organisasi agar bekerja dengan baik, produktif, dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Proses ini mencakup perekrutan, pelatihan, penilaian kinerja, serta pemberian motivasi dan

kesejahteraan karyawan agar mereka dapat berkembang dan berkontribusi secara optimal.

b. Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Fungsi manajemen sumber daya manusia ini mencakup beberapa aktivitas yang secara signifikan mempengaruhi keseluruhan area kerja suatu Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Indah, 2021) yaitu :

- 1) Perencanaan (*Planning*) : fungsi perencanaan manajemen SDM terutama adalah untuk membantu pemimpin perusahaan mengetahui informasi yang lengkap dan mendapatkannasihat atau saran yang berkaitan dengan pegawai.
- 2) Pengorganisasian (*Organizing*) : proses pengorganisasian ialah membentuk organisasi, kemudian membaginya kedalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi yang berbeda-beda pada unit-unit organisasi, tetapi mempunyai tujuan yang sama.
- 3) Pengarahan (*Direkting*) : pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka sadar dan mau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan memberi petunjuk-petunjuk kepada pegawai.
- 4) Pengendalian (*Controlling*) : Pengendalian berarti melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaansesuai dengan hasil atau target yang direncanakan. Apabila ada

penyimpang dari rencana semula, perlu diperbaiki dengan memberi petunjuk-petunjuk kepada pegawai.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

- 1) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Schuler dalam Sutrisno, 2021) Tiap organisasi termasuk perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajemeni setiap sumber daya nya termasuk sumber daya manusia.
- 2) Menurut (Schuler dalam Sutrisno, 2021) setidaknya manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu :
Memperbaiki tingkat produktivitas, Memperbaiki kualitas kehidupan kerja, Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.
- 3) Menurut (Notoatmodjo, 2020) terdapat 4 tujuan MSDM yaitu :
 - a) Tujuan masyarakat (*societal objective*), yaitu untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada di Tengah-tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat.
 - b) Tujuan organisasi (*organizational objective*), yaitu untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada,

perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan.

- c) Tujuan fungsi (*functional objective*), yaitu untuk memelihara kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia 12 dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal.
- d) Tujuan personel (*personnel objective*) yaitu untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan terhadap karyawan itu.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau tingkat pencapaian yang dicapai oleh seorang individu dalam menjalankan tugas atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja ini mencerminkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut (adhari, 2020) mengatakan Kinerja karyawan

merupakan hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut menurut kami pernyataan ini sejalan dengan pendapat dari (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) mengatakan Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum, dan bermoral atau etika.

(Adhari, 2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. (Rerung, 2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi. kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dari pendapat pendapat yang telah disampaikan maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah ukuran yang digunakan untuk menilai seberapa efektif dan efisien seorang karyawan dalam

menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Adhari, 2020) menyebutkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan mereka

Merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal. Merupakan kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya pendidikan yang diperoleh di bangku sekolah atau di perguruan tinggi dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan itu sendiri.

2) Motivasi

Motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya. Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas –fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dalam melakukan pekerjaan.

3) Dukungan yang diterima Fasilitas

fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung

fasilitas – fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut

- 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan Dengan keberadaan pekerjaan yang perusahaan berikan kepada karyawan sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan akan merasa puas dan akan timbul kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya.

- 5) Hubungan mereka dengan organisasi

Hubungan tempat kerja karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara karyawan yang satu dengan yang lainnya maka akan timbul semangat kerja karyawan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Adhari, 2020) Indikator kinerja karyawan adalah parameter yang digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi sejauh mana seorang karyawan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi yaitu :

- 1) Kualitas kerja : mengukur tingkat kesempurnaan, akurasi, dan ketelitian hasil kerja karyawan. Kualitas kerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output yang memenuhi standar dan ekspektasi yang ditentukan.

- 2) Kuantitas kerja : mengukur tingkat kesempurnaan, akurasi, dan ketelitian hasil kerja karyawan. Kualitas kerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output yang memenuhi standar dan ekspektasi yang ditentukan
- 3) Efektivitas : menilai sejauh mana karyawan dapat mencapai hasil yang optimal dengan menggunakan sumber daya (waktu, biaya, tenaga) secara efisien
- 4) Kreativitas dan inovasi: mengukur sejauh mana karyawan dapat memberikan ide - ide baru dan solusi kreatif untuk memecahkan masalah yang dihadapi organisasi
- 5) Keterampilan dan loyalitas : mengukur tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya. Ini meliputi pengetahuan teknis dan non- teknis yang dibutuhkan untuk pekerjaan dan organisasi, serta kesediaannya untuk berkontribusi dalam jangka panjang.

4. Gaya Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian gaya kepemimpinan transformasional

Secara umum Gaya kepemimpinan adalah cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memimpin dan mengarahkan tim atau organisasi untuk mencapai tujuan, yang melibatkan sikap, perilaku, dan keputusan dalam interaksi dengan bawahan. Gaya ini dipengaruhi oleh karakteristik pribadi pemimpin, kondisi lingkungan, serta kebutuhan tim atau organisasi. (Angelia &

Astiti, 2020) menekankan bahwa pemimpin transformasional mampu mendorong karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam meningkatkan organisasi. Mereka juga mencatat bahwa gaya kepemimpinan ini meningkatkan kepercayaan, penghargaan, loyalitas, dan apresiasi karyawan terhadap pemimpin mereka.

(Tuffahul, 2020) menyoroti bahwa pemimpin transformasional mampu membangkitkan semangat karyawan untuk mengutamakan pekerjaan dan lebih mementingkan organisasi. Mereka juga mencatat bahwa pemimpin transformasional dapat mendelegasikan kekuasaan kepada pengikutnya dengan cara mengembangkan kemampuan dan rasa percaya diri bawahan, menciptakan tim-tim kerja yang bisa mengatur diri sendiri, dan menghilangkan pengawasan yang tidak perlu.

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi, bertindak sebagai panutan, dan secara intelektual merangsang pengikutnya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, hal ini sejalan dengan pendapat dari (Jufrizen, 2020), kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memadu atau memotivasi pengikut mereka untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan lebih bermakna. Sedangkan menurut (Usman, 2020) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu menciptakan perubahan yang mendasar dan dilandasi oleh visi yang jelas, serta mampu menginspirasi dan memotivasi

pengikutnya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. kepemimpinan transformasional sebagai pendekatan yang memanfaatkan setiap potensi organisasi untuk mencapai tujuan serta meningkatkan kinerja dalam menanggapi perubahan masyarakat. Pemimpin transformasional menanamkan prinsip-prinsip dasar seperti kebebasan, keadilan, dan kesetaraan pada pengikutnya.

Prinsip prinsip ini pula sejalan dengan pendapat (ulistyawati et al, 2022) pada hasil penelitian Mereka menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah model kepemimpinan yang diyakini efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan ini mengutamakan pengembangan visi, perubahan budaya, dan perubahan organisasi melalui empat dimensi utama Gaya kepemimpinan ini mengutamakan pengembangan visi, perubahan budaya, dan perubahan organisasi melalui empat dimensi utama: pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual.

Dari pernyataan pernyataan diatas maka disimpulkan Gaya kepemimpinan transformasional adalah pendekatan di mana pemimpin menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi, dengan menciptakan visi yang jelas, memperkuat kepercayaan, dan mengembangkan potensi individu. Gaya ini fokus pada pemberdayaan karyawan, perubahan budaya, dan peningkatan

kinerja melalui empat dimensi utama: pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual.

b. Fungsi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional

Fungsi gaya kepemimpinan transformasional adalah untuk meningkatkan motivasi, kinerja, dan kreativitas anggota tim dengan menginspirasi mereka untuk mencapai potensi terbaik melalui visi yang jelas dan perubahan positif. Hal ini sejalan dengan pendapat dari (Lubaba & Udin, 2021) menyatakan bahwa salah satu perilaku penting dalam model kepemimpinan transformasional adalah bertindak sebagai atasan panutan yang menunjukkan tingkah laku pengaruh ideal. Dengan tidak terlalu memperhatikan kepentingan diri mereka sendiri, seorang pemimpin panutan dapat menumbuhkan kesetiaan dan pengabdian.

c. Tujuan gaya kepemimpinan transformasional

Menurut (Satryo et al., 2023) Tujuan dari gaya kepemimpinan transformasional yaitu :

- 1) Pemimpin transformasional bertujuan membangun rasa percaya dan loyalitas antara pemimpin dan pengikut.
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja dengan menciptakan lingkungan yang mendukung dan menghargai kebutuhan emosional serta profesional karyawan. Pemimpin transformasional juga berusaha mengembangkan individu dan potensi tim, serta mendorong

inovasi dan perubahan positif untuk menghadapi tantangan organisasi. Secara keseluruhan.

- 3) Menciptakan komitmen jangka panjang terhadap organisasi, mengurangi turnover karyawan, serta meningkatkan semangat kerja tim.

d. Indikator gaya kepemimpinan transformasional

Menurut (Jufrizen, 2020) Indikator gaya kepemimpinan transformasional terdiri dari berbagai elemen yang menunjukkan karakteristik dan perilaku seorang pemimpin dalam memotivasi dan menginspirasi bawahannya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi. Berikut adalah indikator utamanya berdasarkan literatur dan pandangan.

- 1) Pengaruh ideal (*idealized influence*)
 pemimpin menjadi panutan yang dihormati dan dikagumi oleh bawahannya mereka menunjukkan integritas, kejujuran dan keberanian sehingga mampu menanamkan kepercayaan dan komitmen dalam diri para pengikut.
- 2) Motivasi inspirasional
 pemimpin memberi visi yang jelas, inspiratif dan bermakna kepada bawahannya mereka menggunakan komunikasi yang memotivasi untuk membangkitkan semangat kerja, optimism, dan keyakinan pada tujuan bersama.

3) Kemampuan mengelola perubahan

pemimpin transformasional mahir dalam menciptakan dan mengelola perubahan positif dalam organisasi. Mereka mampu mengarahkan organisasi menuju inovasi, adaptasi, dan berkelanjutan

4) Komunikasi yang efektif

pemimpin yang mampu menyampaikan visi dan misi organisasi yang lebih besar dan memberikan inspirasi kepada karyawan untuk berkontribusi pada tujuan tersebut dengan semangat yang konsisten Indikator – indikator ini secara kolektif menunjukkan kemampuan seorang pemimpin transformasional dalam membangun hubungan yang positif memberdayakan bawahan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan bersama.

5. Motivasi Kerja

a. Pengertian motivasi kerja

Motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah Dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti minat, rasa ingin tahu, atau keinginan untuk mengembangkan diri. Secara umum motivasi kerja adalah semangat yang mendorong individu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan dengan tujuan mencapai hasil yang optimal. Menurut (irman, 2021)

motivasi kerja adalah faktor faktor yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja.

Sedangkan menurut (maruli, 2020) motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari Hasrat seseorang, dengan menimbulkan dorongan untuk bekerja, hal ini sejalan dengan pendapat (Hoerudin, 2022) Motivasi adalah proses perubahan diri seseorang untuk belajar menjadi lebih baik. Dari definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu, terutama dalam konteks pekerjaan, guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Dari pendapat pendapat ahli ini dapat disimpulkan Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan penuh kesungguhan dan mencapai tujuan yang diinginkan dalam konteks pekerjaan. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal (seperti keinginan untuk berkembang, minat, dan kepuasan pribadi) maupun eksternal (seperti penghargaan, gaji, atau pengakuan dari atasan). Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kepuasan kerja seseorang.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja

Menurut (Afandi, 2021) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu :

- 1) **Kebutuhan Hidup** Kebutuhan untuk dapat mempertahankan hidup seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan sebagainya. Adanya keinginan ini membuat seseorang lebih giat dalam bekerja
- 2) **Kebutuhan Masa Kerja** Kebutuhan akan masa depan yang cerah serta baik hingga tercipta hal yang harmonis dan tenang.
- 3) **Kebutuhan Harga Diri** Kebutuhan akan penghargaan dalam diri seseorang serta pengakuan dari masyarakat lingkungannya. Hal ini dapat membuat seseorang termotivasi untuk dapat dihargai.
- 4) **Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja** Kebutuhan atas prestasi kerja yang dibutuhkan seseorang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, kreatifitas dan inovasi serta potensi yang optimal untuk dapat mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

c. Indikator motivasi kerja

Indikator motivasi kerja menurut (Hasibuan, 2020) ada 4 indikator motivasi yaitu :

- 1) **Kebutuhan fisik**
pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.
- 2) **Kebutuhan rasa aman dan keselamatan**
memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan

sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.

3) Kebutuhan akan penghargaan

memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian parqa karyawan akan merasa dihargai kemampuannya.

4) Kebutuhan sosial

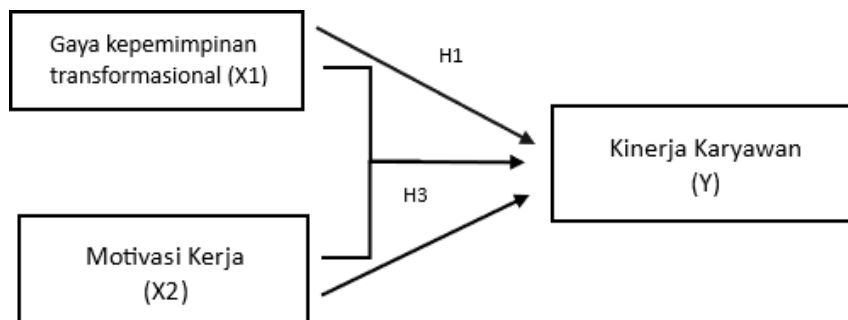
membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok. kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

C. Kerangka konseptual

Kerangka konseptual adalah gambaran atau model yang menggambarkan hubungan antara berbagai variabel atau konsep yang relevan dalam suatu penelitian atau kajian ilmiah. Kerangka ini bertujuan untuk memberikan penjelasan tentang bagaimana variabel-variabel tersebut saling terkait dan membantu menjelaskan fenomena yang sedang diteliti.

Kerangka konseptual biasanya disusun berdasarkan teori-teori yang ada dan menjadi dasar untuk pengembangan hipotesis atau pertanyaan penelitian. Dengan adanya kerangka konseptual, peneliti dapat mengorganisir pemikirannya dan memperjelas hubungan sebab-akibat antara variabel yang ada.

D. Diagram Kerangka Operasional



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

1. Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan peningkatan kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan UMKM. Gaya kepemimpinan transformasional adalah Gaya kepemimpinan adalah cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memimpin dan mengarahkan tim atau organisasi untuk mencapai tujuan, yang melibatkan sikap, perilaku, dan keputusan dalam interaksi dengan bawahan. Gaya kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena mampu menginspirasi, memotivasi, dan mendorong inovasi karyawan hingga meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Nurul Fauziah & Ahmad Nazir 2024) yang menyatakan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Didin Halim, 2023) menyatakan pada hasil

penelitiannya bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan spesifik dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan

Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja UMKM. Motivasi kerja adalah sikap ataupun mental yang berasal dari diri sendiri ataupun faktor eksternal yang membuat seseorang tekun ataupun antusias untuk bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dorongan yang kuat dapat membuat karyawan lebih bersemangat, produktif, dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Hasil penelitian (Nora Yolinza, 2023) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai BKPSDM Solok Selatan. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian (Sonia, 2023) Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di bidang kuliner dikecamatan Lubuk begalung kota Padang.

3. Hubungan antara Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan dengan kinerja karyawan

Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan dengan kinerja karyawan. Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian (Andri Yogi, 2023) bahwa variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan medis di RSUD Tarakan. Hasil penelitian (Bagus Kuncoro, 2021) menyatakan

bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja, secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada UKM JAYA MANDIRI. Ketika kedua faktor ini bekerja bersama, yaitu kepemimpinan yang mendukung dan motivasi yang kuat, karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi.

E. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2020), hipotesis mewakili respons sementara terhadap perumusan masalah penelitian, yang validitasnya memerlukan validasi empiris. Hipotesis memainkan peran penting dalam proses penelitian dengan menawarkan bimbingan dan konsentrasi pada penelitian yang dilakukan. Selanjutnya, hipotesis membantu peneliti dalam mengidentifikasi metodologi dan instrumen analitis yang penting untuk memeriksa keakuratan solusi tentatif ini. Setelah penyajian masalah penelitian, hipotesis penelitian selanjutnya dikembangkan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UMKM Makanan dan Minuman di Kecamatan Tebing Tinggi Kota.
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UMKM Makanan dan Minuman di Kecamatan Tebing Tinggi Kota.
3. Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UMKM Makanan dan Minuman di Kecamatan Tebing Tinggi Kota.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan rancangan penelitian deskriptif. Menurut (Sugiyono 2019) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme, yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan alat penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang diberikan.

B. Sifat Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian replikasi. Penelitian replikasi adalah penelitian yang dilakukan dengan menggunakan variabel, indikator, objek penelitian, atau alat analisis yang sama dengan penelitian sebelumnya. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Rian Aji Bahterah Surya & Christina Yanita Setyawati (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Surya Jaya Makmur Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu indikator, objek yang diteliti dan periode waktu dalam melakukan analisis.

C. Lokasi dan Periode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Karyawan UMKM makanan dan minuman di Kecamatan Tebing Tinggi Kota.

2. Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari Desember 2024 sampai dengan Februari 2025.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah secara umum yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari lalu dibuat kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Populasi dalam penelitian ini tidak diketahui jumlah nya di UMKM sektor makanan dan minuman di Kecamatan Tebing Tinggi Kota hingga kami menggunakan populasi target dalam penelitian ini. Populasi target adalah populasi yang menjadi sasaran kesimpulan penelitian kita (Sukmadinata, 2012) sehingga populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan UMKM.

2. Sample

Sampel adalah anggota populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu, sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. Menurut (Sugiyono, 2019). Sampel pada penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi target yaitu 50 sampel.

E. Teknik Sampling

Tenik Sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai Teknik sampling yang dapat digunakan (Sugiyono, 2018). Adapun Teknik

sampling yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik sampling total (sensus). Sensus atau sampling total adalah Teknik pengambilan sample dimana seluruh anggota dijadikan sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subjek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi (Sugiyono, 2018).

F. Sumber Data

Data yang diambil dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh langsung dari responden. Menurut (Sugiyono, 2020), data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama atau tempat objek yang dilakukan secara langsung oleh peneliti tanpa melalui perantara.

G. Metode Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2020) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuisioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan metode *survey* menggunakan kuisioner atau memberikan pertanyaan secara tertulis. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. (Sugiyono, 2020). Dalam melakukan penelitian terhadap variabel – variabel yang akan di uji, pada setiap jawaban akan diberi skor. Skala ordinal (Skala Likert) menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut :

Tabel 3.1 Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2020)

H. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah sifat atau karakteristik atau nilai seseorang, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang sedang dipelajari dan kemudian menarik kesimpulan (Sugiyono, 2020).

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definis	Indikator	Skala ukur
1	Gaya kepemimpinan transformasional (X1)	<p>gaya kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang mampu menciptakan perubahan yang mendasar dan dilandasi oleh visi yang jelas, serta mampu menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi</p> <p>Stephen P. Robbins (dalam Usman, 2020)</p>	<p>1) Pengaruh ideal 2) Motivasi inspirasional 3) Kemampuan mengelola perubahan 4) Komunikasi yang efektif</p> <p>Nothouse (dalam Jufrizen, 2020)</p>	Skala linkert

2	Motivasi Kerja (X2)	motivasi kerja adalah faktor yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja. (Irman, 2021)	1) Kebutuhan fisik 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3) Kebutuhan akan penghargaan 4) Kebutuhan sosial Hasibuan (dalam Elshanty Setyawati, 2020)	Skala linkert
3	Kinerja Karyawan (Y)	kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Adhari (dalam Pranata, 2021)	1) Kualitas kerja 2) Kuantitas kerja 3) Efektivitas 4) Kreativitas dan Inovasi 5) Keterampilan dan loyalitas (Adhari, 2021)	Skala linkert

I. Metode Analisis Data

Analisis Data Kuantitatif Karena penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai sumber data utama, maka analisis data kuantitatif dilakukan dengan tahapan berikut :

1. Uji instrumen

a. Uji validitas

Menurut (Yusuf et al., 2023) uji validitas berkaitan dengan ketepatan alat ukur dalam menggambarkan atau merepresentasikan variabel yang diukur. Uji validitas yang dilakukan dengan benar akan

memastikan bahwa instrumen yang digunakan valid dan dapat dipercaya dalam pengukuran.. Hasil penelitian dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sebenarnya terjadi di objek penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Menggunakan Cronbach's Alpha untuk memastikan bahwa kuesioner memiliki konsistensi yang baik dalam mengukur variabel penelitian. (Anggraini, 2022), salah satu uji reliabilitas yang umum digunakan adalah uji Cronbach's alpha, yang bertujuan untuk mengukur konsistensi internal dari instrumen penelitian. Instrumen dianggap reliabel jika nilai koefisien Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60. Jika nilai koefisien Cronbach's alpha kurang dari 0,60, maka instrumen tersebut dianggap tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara *noise error* atau residu dengan distribusi normal (Ghozali, 2021). Penelitian ini menggunakan probabilitas normal (*normal probability plot*) untuk menguji normalitas. Jika distribusi data (titik-titik) disekitar sumbu diagonal dan arahnya mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji multikolonieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2021). Model regresi yang baik adalah model yang menunjukkan tidak adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mengetahui apakah terdapat multikolinearitas pada model regresi atau tidak, dapat ditentukan dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dengan dasar sebagai berikut: Jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terdapat multikolinearitas pada model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi (Ghozali, 2021). Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali dan Ratmono, 2017). Dalam pengamatan ini dapat dilakukan dengan cara uji Glejser. Uji Glejser adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residul.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengumpulan data dicatat untuk setiap variabel sebagai nilai untuk

setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode analisis dan penggunaan perhitungan statistik dan program SPSS untuk memeriksa hipotesis yang diidentifikasi untuk diterima atau ditolak. Pada penelitian ini digunakan beberapa model analisis untuk perhitungan statistik dengan persamaan sebagai berikut:

Persamaan 1

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_1$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Gaya Kepemimpinan Transformatif

X2 : Motivasi Kerja

b0 : Konstanta

b1 : Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan Transformatif

b2 : Koefisien Regresi Motivasi Kerja

e : Error/Sisa

1. Koefisien Determinasi

pada dasarnya mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai *adjusted* R² yang meningkat (mendekati 1) menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (X) yang besar untuk variabel dependen (Y)

J. Uji Hipotesis

1. Uji T parsial

Uji t-statistik menunjukkan seberapa kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021). Pengujian dilakukan untuk menguji $H =$ berpengaruh signifikan. Penelitian ini menggunakan nilai signifikansi default 5% atau 0,5 dengan kriteria keputusan sebagai berikut :

- a. Jika nilai t-hitung $<$ dari t-tabel atau -t-hitung $>$ dari -t-tabel atau Sig. $> 0,05$, maka hipotesis ditolak.
- b. Jika nilai t-hitung \geq dari t-tabel atau -t-hitung \leq dari -t-tabel atau Sig. $< 0,05$, maka hipotesis diterima.

2. Uji simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen dalam model regresi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021). Variabel independent dalam penelitian ini antara lain X_1 : Gaya Kepemimpinan Transformasional, X_2 : Motivasi kerja. Dari kedua variabel independent tersebut secara bersama-sama apakah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Y : Kinerja Karyawan. Dasar dalam pengambilan keputusan antara lain yaitu :

- a. Jika nilai signifikansi (sig) $> 0,05$ atau fhitung $<$ ftabel berarti variabel independent (X_1, X_2) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y)

- b. Jika nilai signifikansi (sig) $< 0,05$ atau $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ berarti variabel independen (X_1, X_2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y)



DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research, 1(3), 134–143.
- Angelia, D., & Astiti, D. P. (2020). *Gaya Kepemimpinan Transformasional: Tingkatkan Work Engagement*. Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi, 1(3), 187.
- Dewi, R. F., Nurhadi, M., Julianti, E., & Prawitowati, T. (2023). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pemangku Hutan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(1), 247–261.
- Faro, M. M., & Fiernaningsih, N. (2024). *Efektivitas Penerapan Pola Kepemimpinan Transformasional pada Usaha Kripik Ubi “Ucok.”* 4, 3699–3708. ”. Innovative: Journal Of Social Science Research, 4(1), 3699–3708
- Halim, A. (2020). *Pengaruh pertumbuhan usaha mikro, kecil dan menengah terhadap pertumbuhan ekonomi Kabupaten Mamuju*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Pembangunan, 1(2), 157–158.
- Hidayat, A. (2022). *Peran Umkm (Usaha, Mikro, Kecil, Menengah) Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional*. Jurnal Inovasi Penelitian, 3(6), 6707–6714.
- Hidayatullah, A., Ramadhan, R. R., & Setianingsih, R. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Kampar*. Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi (Vol. 3, pp. 1120-1131).
- Hoerudin, C. W. (2022). *Meningkatkan Kinerja Guru Bahasa Indonesia Dalam Melaksanakan Pelajaran Bahasa Indonesia yang Bermutu*. Jurnal Ilmu Pendidikan (ILPEN), 1(2), 62–72.
- Komalasari, S., Hermina, C., Muhaimin, A., Alarabi, M. A., Apriliadi, M. R., Rabbani, N. P. R., & Mokodompit, N. J. D. (2022). *Prinsip Character of A Leader pada Generasi Z*. PHILANTHROPY: Journal of Psychology, 6(1), 77.
- Lubaba, D. A., & Udin, U. (2021). *Transformational Leadership , Work Engagement and Employee Championing Behavior : a Theoretical Model*. Journal of Contemporary Issues in Business and Government, 27(5), 2487–

2491.

- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai*. Jurnal Imliah Magister Manajemen, 3(2), 296–307.
- Maruli Tua Sitorus. (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Penerbit: Scopindo Media Pustaka.
- Melva, S., & Adriani, Z. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Rawat Jalan Kabupaten Batanghari*. Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, 12(03), 847-857.
- Prasetyo, B., & S.E., M.M., S. P. N. (2022). *Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi empiris industri tekstil di kabupaten boyolali)*. 105.
- Putri, P. K. (2024). GEN Z DI DUNIA KERJA: *Kepribadian dan Motivasi Jadi Penentu Produktivitas Kerja*. AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 4(1), 30–38.
- Rahayu, S. T., Ismail, I., Madura, U. T., & Inda, P. T. (2024). *Pengaruh kinerja karyawan terhadap suksesnya suatu perusahaan*. 2(12). Jurnal Media Akademik
- Rasulong, I., Salam, R., Yusuf, M., & Abdullah, I. (2024). *Implikasi Kepribadian Gen Z Bagi Daya Saing Organisasi: Liquidity* Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis, 2(2), 13–20.
- Satria, B. (2021). *Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Xyz*. Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan, 27-35.
- Satryo, M. A., Sofiah, D., & Prasetyo, Y. (2023). *Psychological well-being pada karyawan: Menguji peranan kepemimpinan transformasional*. INNER: Journal of Psychological Research, 3(1), 88–99.
- Sofianti, I. D., & Susanto, A. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Retensi Karyawan Gen Z melalui Komitmen Karyawan*. 2, 60–67. Journal: Management, Administration, Economics, and Accounting
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

- Surya, R. A. B., & Setyawati, C. Y. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Surya Jaya Makmur*. Jurnal Performa: Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis, 6(1), 11-20.
- Suwatno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, R., Romi, H. A., & Firmansyah, F. (2023). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dharma Pacific Engineering*. Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang, 6 (1), 69–80.
- Yusuf, N., Fadillah, A. N., Rizal, R., & Rais, M. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan*. YUME : Journal of Management, 6(1), 430.
- Zin, E. M., Wildana, S. N., & Anshori, M. I. (2023). *Studi Literatur: Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja*. Jurnal of Management and Social Sciences, 1(3), 208-231.

