



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PELANGI FOOD UMKM SEKTOR
MAKANAN DI BALARAJA**

SKRIPSI

Sarah Suryaning Tyas

1802025217

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA

2022



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PELANGI FOOD UMKM
SEKTOR MAKANAN DI BALARAJA**

SKRIPSI

Sarah Suryaning Tyas

1802025217

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA

2022

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELANGI FOOD UMKM SEKTOR MAKANAN DI BALARAJA”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan – bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA.

Jakarta, 19 Juli 2022



(Sarah Suryaning Tyas)
NIM. 1802025217

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PELANGI FOOD UMKM SEKTOR MAKANAN DI BALARAJA**



NAMA : **SARAH SURYANING TYAS**

NIM : **1802025217**

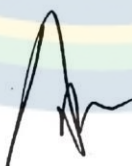
PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2021 / 2022**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Asep Sutarman, SE., MM	
Pembimbing II	Dicky Chandra, SE., MM.	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA



Dr. Adityo Ari Wibowo S.E, M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PELANGI FOOD UMKM SEKTOR MAKANAN DI BALARAJA

Yang disusun oleh :
Sarah Suryaning Tyas
1802025217

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal : 29 Juli 2022

Tim Penguji,
Ketua, merangkap anggota :



(Emaridial Ulza, S.E., M.A.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Drs. Bambang Sumaryanto, M.M.)

Anggota :

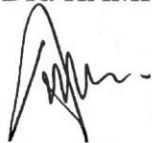


(Dr. Asep Sutarman, S.E., M.M.)

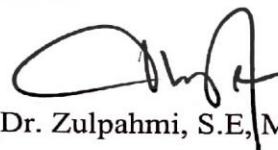
Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)



(Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.)

**PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIK**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sarah Suryaning Tyas
NIM : 1802025217
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA Hak Bebas **Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalti Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PELANGI FOOD UMKM SEKTOR MAKANAN DI
BALARAJA”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA berhak, menyimpan, mengahlimediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis / pencipta dan sebagai pemilik HAK Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Balaraja
Pada tanggal : 19 Juli 2022
Yang menyatakan



(Sarah Suryaning Tyas)

ABSTRAK

Sarah Suryaning Tyas (1802025217)

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PELANGI FOOD UMKM SEKTOR MAKANAN DI BALARAJA

Skripsi. Program Strata Satu. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA. 2022. Jakarta.

Kata kunci : Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. Variabel yang diteliti adalah “kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan” sebagai objek peubah dan “UMKM Pelangi Food” sebagai objek pengamatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sampel pada penelitian diambil menggunakan *non probability sampling*. *Non Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan kesempatan atau peluang yang sama untuk setiap unsur atau anggota populasi yang dipilih sebagai sampel. Teknik pengolahan data menggunakan SPSS Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan secara simultan Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Sarah Suryaning Tyas (1802025217)

THE EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, WORK ENVIRONMENT, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PELANGI FOOD MSME FOOD SECTOR IN BALARAJA

Skripsi. Program Strata Satu. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA. 2022. Jakarta.

Keywords: Transformational Leadership, Work Environment, Work Discipline, and Employee Performance

This study aims to determine the effect of Transformational Leadership, Work Environment, Work Discipline, and Employee Performance. The variables studied were "transformational leadership, work environment, work discipline, and employee performance" as the object of the variable and "UMKM Pelangi Food" as the object of observation. The method used in this study is quantitative. The sample in this study was taken using non-probability sampling. Non Probability Sampling is a sampling technique that does not provide equal opportunities or opportunities for each element or member of the population selected as a sample. The data processing technique uses SPSS Version 25. The results show that partially Transformational Leadership has a positive and significant effect on Employee Performance, Work Environment has a negative and insignificant effect on Employee Performance, Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance, and simultaneously Transformational Leadership, Work Environment, and Work Discipline have an effect significant to Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis mampu menempuh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen dalam menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pelangi Food UMKM Sektor Makanan di Balaraja”**. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW sang utusan Allah SWT yang membawa risalah dan rahmat bagi alam semesta dan pemberi syafa'at bagi umatnya di akhirat kelak.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan sehingga masih jauh dari kata sempurna. Hal ini disebabkan dengan keterbatasan penulis, baik dalam kemampuan pengetahuan serta pengalaman penulis miliki. Pada kesempatan kali ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta dukungan semangat sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik – baiknya. Sebagai penghormatan dan kebanggaan, penulis ucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA
2. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA
3. Bapak Sumardi, S.E., M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA
4. Bapak M. Nurrasyidin, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA
5. Bapak Edi Setiawan, S.E., M.Si selaku wakil Dekan III & IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA

6. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA
7. Bapak Dr. Asep Sutarman, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan motivasi, arahan, dan bimbingan sampai terselesaikannya skripsi ini.
8. Bapak Dicky Chandra, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan motivasi, arahan, dan bimbingan hingga terselesaikannya skripsi ini.
9. Kedua orang tua tercinta dan adik tercinta yang telah banyak memberikan kasih sayang, motivasi, saran, dan doa serta terus memberikan dukungan dan bantuan secara moril dan materil selama menyelesaikan skripsi ini.
10. Pemilik UMKM Pelangi Food yang telah banyak membantu memberikan informasi dan diberikan kesempatan untuk menjadikan Pelangi Food sebagai tempat penelitian.
11. Sahabat seperjuangan yang telah memberikan dukungan semangat, saran, dan bantuan selama menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, semoga diberikan balasan yang baik oleh Allah SWT serta dibukakan jalan yang baik disetiap langkahnya dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan wawasan untuk kepentingan studi dan penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk tercapainya penulisan yang lebih baik lagi. Terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Balaraja, 19 Juli 2022



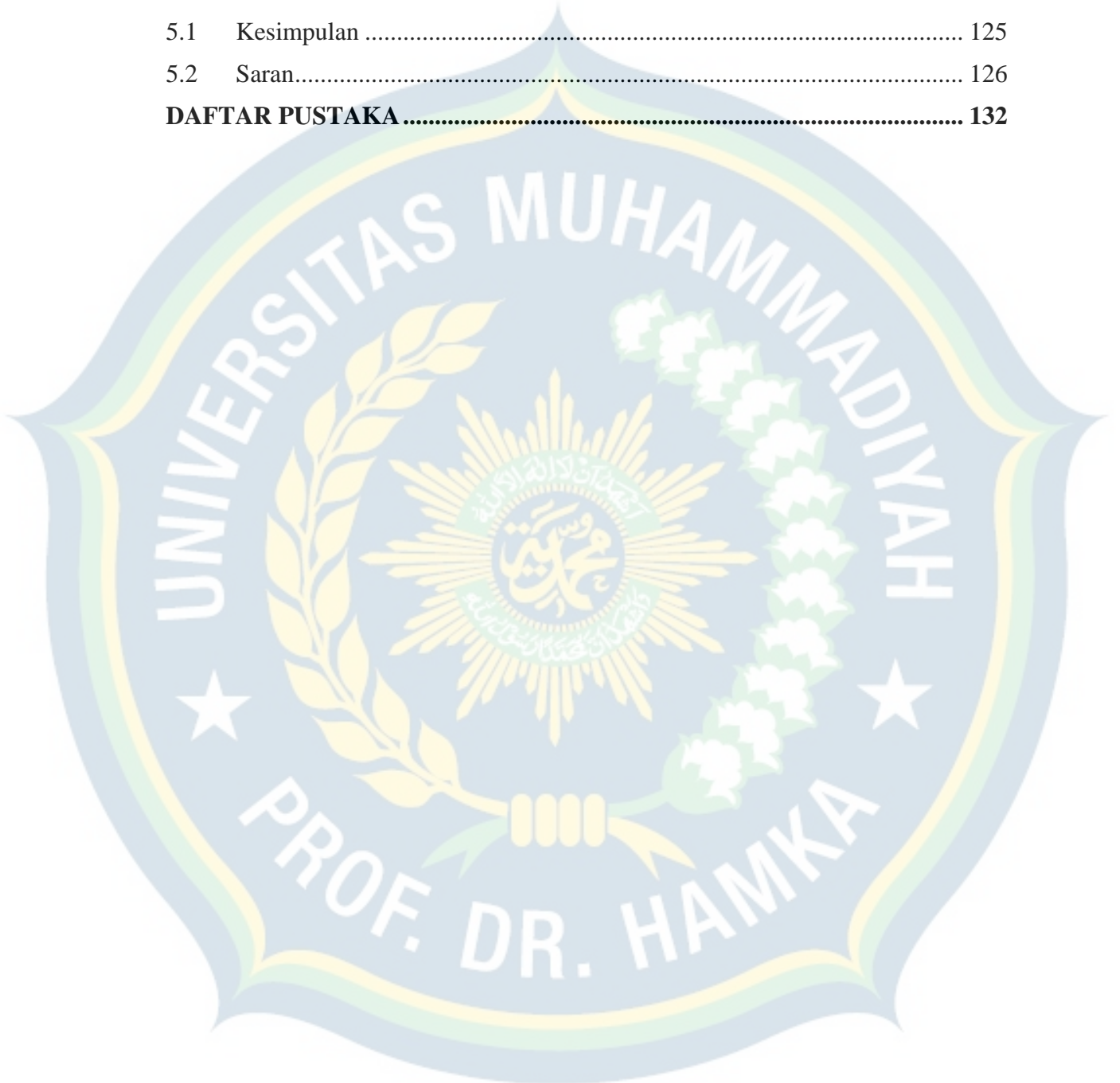
Penulis

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	10
1.2.1 Identifikasi Masalah	10
1.2.2 Pembatasan Masalah	10
1.2.3 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	12
BAB II	14
TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	14
2.2 Telaah Pustaka	27
2.2.1 Kepemimpinan Transformasional	27
2.2.2 Lingkungan Kerja.....	32
2.2.3 Disiplin Kerja	36
2.2.4 Kinerja Karyawan.....	40
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	44
2.4 Rumusan Hipotesis	46

BAB III.....	48
METODOLOGI PENELITIAN	48
3.1 Metode Penelitian	48
3.2 Operasional Variabel.....	49
3.3 Populasi dan Sampel	52
3.3.1 Populasi	52
3.3.2 Sampel	53
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.4.1 Waktu dan Tempat Penelitian	54
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data	54
3.5 Metode Analisis Data.....	55
3.5.1 Uji Kualiatas Data	55
3.5.2 Uji Asumsi Klasik	57
3.5.3 Analisis Linear Berganda	59
3.5.4 Analisis Stastistik Deskriptif	59
3.5.5 Skala Likert	60
3.5.6 Pengujian Hipotesis	61
BAB IV	64
HASIL DAN PEMBAHASAN	64
4.1 Gambaran Umum UMKM Pelangi Food.....	64
4.1.1 Sejarah UMKM Pelangi Food	64
4.2 Visi dan Misi.....	65
4.2.1 Struktur Organisasi Pelangi Food.....	65
4.2.2 Uraian Tugas Kerja.....	66
4.3 Bisnis Utama UMKM Pelangi Food	68
4.4 Karakteristik Responden UMKM Pelangi Food	69
4.5 Hasil Data dan Pembahasan	71
4.5.1 Uji Kualitas data	71
4.5.2 Uji Asumsi Klasik	76
4.5.3 Analisis Regresi Linear Berganda	80
4.5.4 Analisis Statistik Deskriptif.....	82
4.5.5 Pengujian Hipotesis	115

4.5.6 Pembahasan Umum.....	119
BAB V.....	125
PENUTUP.....	125
5.1 Kesimpulan	125
5.2 Saran.....	126
DAFTAR PUSTAKA	132



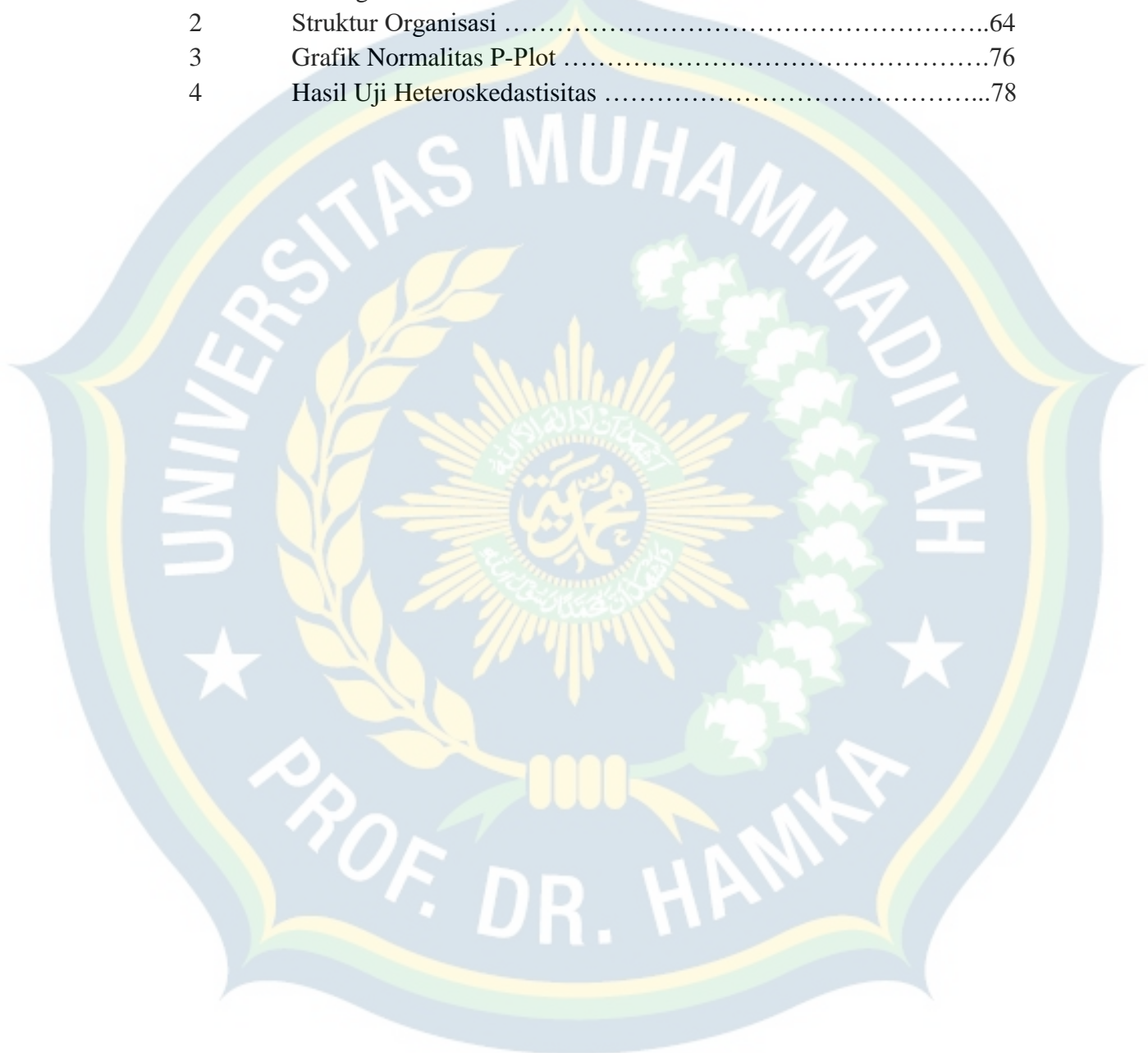
DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1	Perbandingan Kriteria UMKM	2
2	Data Produksi <i>Frozen Food</i> Pelangi Food	5
3	Penelitian Terdahulu	21
4	Operasional Variabel.....	50
5	Skala Likert	61
6	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	69
7	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
8	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	70
9	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	71
10	Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional	72
11	Uji Validitas Lingkungan Kerja	73
12	Uji Validitas Disiplin Kerja	73
13	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	74
14	Uji Reliabilitas	75
15	Hasil Uji Normalitas	76
16	Hasil Uji Multikolinearitas.....	78
17	Hasil Regresi Linear Berganda	81
18	Hasil Statistik Deskriptif	82
19	Pemimpin mempunyai jiwa yang karismatik.....	84
20	Pemimpin memiliki keteladanan yang baik sehingga dapat dijadikan contoh yang baik ditempat kerja.....	84
21	Pemimpin memberikan dorongan motivasi kepada karyawan mengenai harapan dan keinginan karyawan	85
22	Pemimpin memberikan motivasi untuk meningkatkan semangat kerja	86
23	Pemimpin memiliki visi dan misi yang menarik untuk perusahaan	87
24	Pemimpin dapat mengatasi dan memecahkan permasalahan yang terjadi pada karyawan ditempat kerja	88
25	Pemimpin mau mendengarkan keluhan – keluhan dari karyawannya.....	89
26	Pemimpin memberikan pelayanan sebagai mentor.....	89
27	Pemimpin memperhatikan dan peduli pada karyawannya.....	90
28	Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1).....	91
29	Ruang kerja memiliki temperatur suhu yang baik	92
30	Karyawan merasa nyaman karena ruang kerja tidak panas dan tidak lembab sehingga tidak menyebabkan kelelahan dalam bekerja	93
31	Sirkulasi udara ditempat kerja baik.....	94
32	Pencahayaannya ditempat kerja baik.....	95
33	Tempat kerja tidak terganggu suara bising sehingga dapat berkonsentrasi dalam bekerja.....	95
34	Penataan ruang memudahkan karyawan dalam bekerja.....	96
35	Hubungan sesama rekan kerja baik dan menyenangkan.....	97

36	Hubungan karyawan dengan atasan baik dan menyenangkan	98
37	Variabel Lingkungan Kerja (X2)	98
38	Saya menaati peraturan yang berlaku ditempat kerja	99
39	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	100
40	Saya tidak pernah absen dalam bekerja	101
41	Saya tidak pernah datang terlambat dalam bekerja.....	102
42	Saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melakukan pelanggaran.....	102
43	Variabel Disiplin Kerja (X3).....	103
44	Saya berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan secara praktis dan rapih	104
45	Saya selalu merapikan peralatan dan membersihkan ruang kerja setelah digunakan.....	105
46	Saya berusaha mengeluarkan kemampuan terbaik saya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	105
47	Saya merasa puas dengan hasil kerja saya	106
48	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.....	107
49	Saya mampu mencapai target produksi yang telah ditentukan	108
50	Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik ditempat kerja	108
51	Saya mampu mengoperasikan sarana dan prasarana yang disediakan ditempat kerja	109
52	Saya mampu mengambil keputusan secara efektif, baik berdasarkan pengalaman langsung maupun pengalaman tidak langsung	110
53	Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja.....	111
54	Saya tidak pernah mengalami konflik dengan rekan kerja maupun dengan atasan	112
55	Saya bersedia memperbaiki kesalahan tanpa diminta oleh atasan	112
56	Saya fokus menyelesaikan pekerjaan saat ada maupun tidak ada atasan	113
57	Variabel Kinerja Karyawan (Y)	114
58	Hasil Uji t.....	115
59	Hasil Uji f.....	117
60	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	118

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1	Kerangka Pemikiran Teoritis	45
2	Struktur Organisasi	64
3	Grafik Normalitas P-Plot	76
4	Hasil Uji Heteroskedastisitas	78



DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
1	Tabel Uji Validitas	1/25
2	Tabel Uji F	2/25
3	Tabel Uji T	3/25
4	Pengajuan Judul Proposal Skripsi	4/25
5	Pengajuan Persetujuan Pengajuan Judul Proposal Skripsi	5/25
6	Surat Tugas	6/26
7	Lembar Konsultasi Skripsi Dosen Pembimbing I	7/25
8	Lembar Konsultasi Skripsi Dosen Pembimbing II	8/25
9	Daftar Riwayat Hidup	9/25
10	Lembar Kuesioner	10/25
11	Tabulasi Data	11/25

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Agar mencapai perekonomian yang stabil dan berkelanjutan, diperlukan dukungan stabilitas makroekonomi dan sistem keuangan yang kuat. Untuk mendukung hal tersebut, Indonesia harus memberdayakan ekonomi riil, khususnya dalam pembangunan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang akan memberikan kontribusi signifikan bagi perekonomian Indonesia (*Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah & Warta Kota, 2017*). Tentu sebagai warga negara Indonesia kita sudah mengenal UMKM karena tidak terlepas dari kehidupan sehari – hari di berbagai layanan dan barang yang ditawarkan oleh para pelaku UMKM.

UMKM adalah usaha mandiri, rumah tangga, atau badan usaha kecil. Pengelompokan UMKM didasarkan pada batas omset tahunan, jumlah kekayaan atau aset, dan jumlah karyawan. Sementara itu, pengelompokan tidak termasuk UMKM dapat digolongkan sebagai usaha besar, yaitu usaha ekonomi produktif yang dijalankan oleh badan komersial yang kekayaan bersih atau pendapatan penjualannya lebih besar dari usaha menengah, termasuk badan usaha milik negara maupun swasta, usaha bersama dan badan usaha swasta asing yang melakukan kegiatan ekonomi di Indonesia. (*Wikipedia bahasa Indonesia, 2022*).

UMKM memiliki dampak yang besar bagi Indonesia karena memiliki peranan penting dalam negara. Hal ini karena sektor UMKM

memberikan kontribusi terbesar terhadap PDB, menyerap lapangan kerja paling banyak, dan relatif tahan terhadap krisis keuangan. (Wahyudiono, Widyastuti Maria, & Aminatuzzuhro, 2018). Namun selama krisis ekonomi, sektor UMKM tetap bertahan. Aktivitas ekonomi UMKM di Indonesia justru menjadi penyelamat negara ketika berada di kondisi terpukul. (Setya Marwati, 2021).

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 7 tahun 2021 tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, merupakan aturan turunan dari Undang-Undang (UU) Cipta Kerja. Sebelum adanya PP No.7 Tahun 2021, kriteria UMKM 2021 secara khusus sudah diatur pada UU UMKM. (IREAP ADMIN, 2021). Secara lebih rinci kriteria UMKM diatur dalam Pasal 6 UU UMKM diantara kedua kriteria tersebut, terdapat perbedaan yang mencolok. Sebagai perbandingan, berikut perbedaannya.

Tabel 1
Perbandingan Kriteria UMKM Pada
UU UMKM 2008 dan PP UMKM No.7/2021

INDIKATOR	UU UMKM 2008	PP UMKM No.7/2021
Kriteria Umum	UMKM diklasifikasikan menurut kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan. Kekayaan bersih adalah jumlah aset sesudah dikurangi dengan hutang atau kewajiban.	UMKM diklasifikasikan menurut kriteria modal usaha atau hasil penjualan tahunan. Modal usaha yakni modal sendiri dan modal pinjaman untuk melakukan aktivitas usaha.
Kekayaan Bersih / Modal Usaha	<ol style="list-style-type: none"> 1. Usaha Mikro : Paling banyak Rp 50 juta 2. Usaha Kecil : Lebih dari Rp 50 juta – paling banyak Rp 500 juta 3. Usaha Menengah : 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Usaha Mikro : Paling banyak Rp 1miliar 2. Usaha kecil : Lebih dari Rp 1miliar – paling banyak Rp 5 miliar 3. Usaha Menengah :

	Lebih dari Rp 500 juta – paling banyak Rp 10 miliar	Lebih dari Rp 5 miliar – paling banyak Rp 10 miliar
	Diluar tanah dan bangunan tempat usaha.	Diluar tanah dan bangunan tempat usaha.
Hasil Penjualan Tahunan	1. Usaha Mikro : Paling banyak Rp 300 juta 2. Usaha Kecil ; Lebih dari Rp 300 juta – paling banyak Rp 2,5 miliar 3. Usaha Menengah : Lebih dari Rp 2,5 miliar – paling banyak Rp 50 miliar	1. Usaha Mikro : Paling banyak Rp 2 miliar 2. Usaha Kecil : Lebih dari Rp 2 miliar – paling banyak Rp 15 miliar 3. Usaha Menengah : Lebih dari Rp 15 miliar – paling banyak Rp 50 miliar

Sumber : <https://peraturan.bpk.go.id/>

Oleh karena itu penting bagi para pengusaha untuk mengetahui perkembangan peraturan yang berkaitan dengan bisnisnya. Selain sebagai wujud akan hal sekitar, memahami peraturan terkini juga bisa menjadi dasar penentu langkah yang akan diambil di kemudian hari.

Dalam pengelolaan UMKM, yang harus diperhatikan adalah keberadaan sumber daya manusia. Karena kemajuan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas dan kapasitas sumber daya manusia yang menciptakannya. Oleh karena itu, sumber daya manusia adalah aset terpenting dari suatu organisasi tidak peduli seberapa besar atau kecilnya perusahaan. (Widjaja, Alamsyah, Rohaeni, & Sukajie, 2018). Di era berkembangnya UMKM di Indonesia, serta persaingan yang semakin ketat para pemilik UMKM saling bersaing untuk meningkatkan usahanya. Salah satu cara untuk mengatasi tantangan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai selama kurun waktu tertentu dengan berbagai kemungkinan, seperti standar,

sasaran atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Karena kinerja karyawan sangat penting dalam menggerakkan roda industri demi produktivitas usaha. (Arda, 2017).

Industri produksi pada Pelangi Food di Balaraja Kabupaten Tangerang merupakan salah satu UMKM yang bergerak pada Sektor Makanan. Pelangi Food berdiri sejak tahun 2009 dan dibangun hasil dari usaha keluarga sendiri. Pelangi Food hingga kini masih terus berkembang dan terus berinovasi untuk mengeluarkan produk terbaru. Saat ini karyawan Pelangi Food ada 75 orang dan memiliki 4 agen besar untuk distribusi produk makanannya. Makanan yang di produksi oleh Pelangi Food merupakan makanan siap saji (*frozen food*), yaitu sotong, tahu bulat, sepol, bakso aci (boci), otak-otak ikan (chikan), bakso ikan, pempek ikan tenggiri, bakso ayam, dan tahu walek. Produk *frozen food* yang saat ini sedang dijalani oleh Pelangi Food merupakan kegiatan industri makanan yang berkaitan dengan kreasi, produksi dan distribusi produk yang dihasilkan oleh karyawan yang berawal dari desain awal hingga proses penyelesaian produknya.

Dikarenakan UMKM Pelangi Food merupakan produksi pangan, jadi sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik agar dapat memproduksi guna memenuhi target penjualan. Namun kinerja karyawan yang ada di UMKM Pelangi Food ini masih belum optimal. Berdasarkan dari hasil observasi awal dan wawancara kepada salah satu karyawan UMKM Pelangi Food, hal ini dapat dilihat pada tabel 2. Berikut

merupakan data hasil produksi Pelangi Food yang menjadi keterkaitan masalah dalam kinerja karyawan.

Tabel 2
Data Produksi *Frozen Food* Pelangi Food
Juli 2021 s/d April 2022

Bulan	Target	Realisasi	Presentase Realisasi
Juli	24.559	24.559	100%
Agustus	25.611	25.611	100%
September	87.450	36.452	42%
Oktober	91.707	51.185	56%
November	562.890	101.091	18%
Desember	82.156	82.156	100%
Januari	82.665	24.720	30%
April	38.709	20.190	52%

Sumber : Laporan Hasil Produksi UMKM Pelangi Food 2021-2022

Dari data diatas dapat dilihat bahwa terdapat ketidak pencapaian dalam pembuatan pesanan *frozen food*, yang dimana pencapaian terendah terjadi pada bulan November 2021 dengan presentase pencapaian 18% atau selisih ketidak pencapaian sebesar 461.799 pcs. Ketidak pencapaian target dalam pembuatan *frozen food* ini tentunya dapat merugikan pihak perusahaan. Ketidak pencapaian target dalam pembuatan *frozen food* berdampak pada hilangnya pelanggan atau *costumer* seperti pasar maupun agen makanan yang sudah setia berlangganan produk *frozen food* Pelangi Food, karena para pelanggan merasa kecewa dengan hasil produksi yang tidak sesuai target. Dari data tersebut dapat diduga bahwa terjadi masalah terhadap penurunan kinerja yang didapat, kondisi tersebut diperkuat oleh penjelasan dari hasil pra-survey yang penulis lakukan pada 36 karyawan UMKM Pelangi Food.

Peneliti telah melakukan pra-survey kinerja yang dilakukan pada 36 karyawan dan hasil dari pra-survey tersebut adalah kinerja karyawan UMKM Pelangi Food memiliki kinerja yang rendah, hal ini dikarenakan adanya beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Faktor tersebut didasarkan pada pendapat Siagian dalam (*Dangnga & Amran, 2019*) yang mengemukakan bahwa “Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan pegawai, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja”.

Ada beberapa kendala yang tengah dihadapi oleh UMKM Pelangi Food, diantaranya yaitu masalah kinerja karyawan seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya bahwa kinerja yang terdapat di Pelangi Food masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari gaya kepemimpinan yang terdapat pada UMKM Pelangi Food memiliki kepemimpinan yang buruk dimana peneliti telah melakukan pra-survey pada 36 karyawan dan menunjukkan bahwa pemimpin kurang peduli terhadap masalah yang terjadi ditempat kerja dan pemimpin tidak memberikan petunjuk mengenai proses pekerjaan yang ada di Pelangi Food, sehingga hal tersebut membuat karyawan menjadi kesulitan dalam melakukan pekerjaannya.

Kemudian terdapat faktor lain yang menyebabkan kegiatan hasil produksi masih belum stabil, dimana peneliti telah melakukan pra-survey pada 36 karyawan dan menunjukkan bahwa terdapat pada lingkungan kerja yang masih belum kondusif dimana hubungan antar karyawan masih sering

terjadi konflik antar karyawan, keadaan ruang produksi yang memiliki ruang gerak yang terbatas, ruangan yang memiliki suhu panas, dan banyak karyawan yang mengeluh bosan dengan pekerjaannya.

Lalu faktor lain yaitu tingkat disiplin pada karyawan masih rendah, dimana peneliti telah melakukan pra-survey pada 36 karyawan dan menunjukkan bahwa jam kerja yang berada di Pelangi Food masih belum terjadwal dengan baik dapat dikatakan tidak memiliki jam kerja sehingga karyawan tidak paham dengan jam kerja yang ditetapkan yang mengakibatkan karyawan datang ke pabrik tidak sesuai atau tidak tepat waktu, dan masih sering ditemukan karyawan yang ketika melakukan kegiatan produksi tidak fokus karena mengobrol dengan karyawan lainnya, dan pada tim penyuplai juga masih sering ditemukan kesalahan dalam menghitung orderan. Keadaan tersebut terjadi karena kurangnya pengawasan dan pengontrolan dari pemimpin kepada para karyawannya.

Oleh karena itu untuk mewujudkan kinerja karyawan yang baik dan terarah diperlukan peran yang besar dari seorang pemimpin dengan menerapkan gaya kepemimpinannya. Menurut Hidayat dalam (Kamal, Winarso, & Sulistio, 2019). Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang dirancang untuk mempengaruhi bawahan agar memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahan sehingga kinerja perusahaan dan tujuan perusahaan dapat maksimal dan memotivasi karyawan agar dapat produktif. Ada berbagai jenis kepemimpinan, salah satu yang terkenal adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional

merupakan bagian dari model kepemimpinan baru yang lebih memperhatikan unsur karismatik dan emosional dari kepemimpinan. Sedangkan menurut (Marwiyah, Aisyah, & Dwi Septiana, 2022) kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara tertentu dengan melalui penerapan kepemimpinan transformasional, sehingga bawahan merasa dipercaya, dihargai, loyal, dan respek terhadap pemimpinnya. Karena gaya atau pendekatan seorang pemimpin memiliki dampak besar terhadap tindakan apa yang akan mereka lakukan untuk mengatur dan menjalankan suatu perusahaan.

Selain dari gaya kepemimpinan faktor lain yang dapat mewujudkan kinerja karyawan menjadi lebih baik adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu atau faktor yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi suatu perusahaan yang akan berdampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan karyawan. Soetjipto dalam (Ronald, et al., 2019). Lingkungan kerja merupakan suatu tempat atau keadaan kehidupan sosial yang ada di sekitar tempat kerja secara langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Seorang karyawan yang bekerja dilingkungan yang dapat mendukungnya bekerja dengan maksimal akan menghasilkan kinerja yang baik sedangkan seorang karyawan yang bekerja dilingkungan yang tidak mendukung dan tidak memadai untuk bekerja dengan maksimal akan

menghasilkan kinerja yang rendah, hal tersebut dikarenakan karyawan malas dan cepat lelah. sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Soetjipto dalam (Ronald, et al., 2019).

Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Hal ini mendorong semangat kerja dan pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jadi setiap pemimpin selalu berusaha untuk memastikan bahwa bawahannya memiliki kedisiplinan yang baik. Seorang pemimpin dapat dikatakan efektif dalam peran kepemimpinannya apabila bawahannya memiliki disiplin yang baik. (Arda, 2017). Menurut Robbins dalam (Rahman, Sunaryo, & Wahono, 2020) disiplin kerja dapat dipahami sebagai suatu sikap dan perilaku yang diterima secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kemauan untuk mengikuti aturan – aturan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan uraian diatas, dimana faktor kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebutlah yang membuat penulis ingin meneliti tentang **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pelangi Food UMKM Sektor Makanan di Balaraja”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, yaitu sebagai berikut :

1. Masih banyak kesalahan dalam kegiatan produksi dan kurangnya pengawasan pada karyawan, hal ini patut diduga kepemimpinan yang masih buruk.
2. Keadaan lingkungan kerja yang masih belum efektif, hal ini patut diduga dikarenakan ruang kantor dan kegiatan produksi masih tercampur dengan aktifitas lainnya.
3. Tingkat disiplin yang masih rendah, hal ini patut diduga dalam penyampaian SOP tidak tersampaikan dengan baik dan masih diabaikan oleh karyawan.
4. Presentase produksi yang masih terjadi fluktuasi dari bulan ke bulan, hal ini patut diduga oleh kinerja karyawan yang rendah.
5. Kinerja karyawan pada UMKM Pelangi Food mengalami penurunan, hal ini patut diduga adanya beberapa faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan tersebut.

1.2.2 Pembatasan Masalah

- 1) Penelitian berfokus pada kinerja karyawan terkait penurunan kinerja yang mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian kerja.

- 2) Penelitian berfokus pada kepemimpinan transformasional terkait rendahnya kepemimpinan yang mencakup kharisma, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian yang individual.
- 3) Penelitian berfokus pada lingkungan kerja terkait kurang kondusifnya kondisi tempat kerja karyawan mencakup lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.
- 4) Penelitian berfokus pada disiplin kerja terkait rendahnya kesadaran karyawan ditempat kerja mencakup kepatuhan pada peraturan, efektif dalam bekerja, tindakan korektif, kehadiran tepat waktu, dan penyelesaian pekerjaan.

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penulis penyusun rumusan masalah dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini, sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat di bangku perkuliahan dan sebagai perbandingan untuk penelitian selanjutnya mengenai permasalahan ini serta menambah sumber pustaka yang telah ada.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat Bagi UMKM Pelangi Food

Bagi UMKM Pelangi Food dapat lebih mengetahui faktor – faktor apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memanfaatkan penelitian ini.

b. Manfaat Bagi Pembaca

Sebagai bahan untuk penambah ilmu pengetahuan, dan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan penelitian dimasa yang akan datang.



DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, P., Sari, E., & Dwiarti, R. (2018). Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan Pt. Madubaru (Pg Madukismo) Yogyakarta Abraham Maslow's Hierarchical Approach To Employee Performance Of Madubaru Limited Company (Pg Madukismo) Yogyakarta. Februari.421 JPSB, 6(1). Retrieved from <http://eprints.uny.ac.id/>
- Agustin, D. (2020, 4). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Idei: Jurnal Ekonomi & Bisnis, 1(1), 8-18.
- Amalia, S., & Veritia. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Citradream Bintaro Tangerang Selatan. Jurnal Perkusi : Pemasaran, Keungan, Dan Sumber Daya Manusia.
- Angriani, M., Eliyana, A., Fitrah, H., & Sembodo, P. (2020). The Effect of Transactional and Transformational Leadership on Lecturer Performance with Job Satisfaction as the Mediation.
- Anhairullah, D., & Mujanah, S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan (Vols. Volume 16, No 1).
- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang. Jurnal Bisnis & Manajemen, 3(1).
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, 18 No. 1.
- Arif, M., Endah Syaifani, P., & Siswadi, Y. (n.d.). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance.
- Budi Santoso, A. (2017, 12). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi. Jurnal Mandiri, Vol. 1, No. 2,.
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). Validitas Dan Reliabilitas Penelitian. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Chyntia Ovami, D., & Azillah Thohari, A. (2018). Pengaruh Dana Pihak Ketiga Dan Non Performing Financing Terhadap Pembiayaan Masyarakat. Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora, 3(1).

- Dangnga, M., & Amran, D. (2019, 12). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Stmik Kharisma Makassar. *Jurnal Economix*.
- Darmanah, G. (2019). *Metodologi Penelitian*. Lampung Selatan: Cv. Hira Tech. Retrieved From [Www.Hira-Tech.Com](http://www.hira-tech.com)
- Darmawan Putra, P., Wayan Bagia, I., & Nyoman Yulianthini, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1).
- Deddy, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah (Bpprd) Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 11(01).
- Devita, M. (2017). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di. *Jom Fisip*, Vol. 4 No. 2 –.
- Dr. Ririn Handayani, S. (2020, 2). *Metodologi Penelitian Sosial (Cetakan I Ed.)*. Daerah Istimewa Yogyakarta (Diy): Trussmedia Grafika.
- Eka Fitria, S., & Fauzana Ariva, V. (2018). Analisis Faktor Kondisi Ekonomi, Tingkat Pendidikan Dan Kemampuan.
- Eva Nurvitasari. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Se Min Metal Indonesia. 12-13.
- Fajar Nurdiansyah, & Henhen Siti Rugoyah. (2021, 4). Strategi Branding Bandung Giri Gahana Golf Sebelum Dan Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Purnama Berazam*.
- Firmansy, A. (2020). The Effect Of Work Motivation, Work Environment, a Discipline On Employees' Performance Of Samsat Office, Makassar. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, Volume 2 No 2. Retrieved from <http://doi.org/10.26487/hjbs.v2i2>.
- H.Dadang Suparman, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomedia*, 09 No. 2.
- Hardika Senny, M., Wijayaningsih, L., Kurniawan, M., & Kristen Satya Wacana, U. (2018). Penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen PAUD di Kecamatan Sidorejo Salatiga The Application of Transformational Leadership in Early Childhood Education Management in Sidorejo Salatiga Sub District. *Scholaria: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*.

- Hasanur Ariffin, M., Kristiadi, & Asmu'I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Puruk Cahu. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Edisi Juli-Desember, 8(2).
- Hendra. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Jessy Muji Jaya (Studi Pada Umkm Jessy Muji Jaya Kab Malang). *Jurnal Agregat*.
- Hendri, & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5.
- Hertanto, W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawanukm Kopi Suroloyo (Studi Kasus Pada Karyawan Ukm Kopi Suroloyo Di Desa Gerbosari, Samigaluh, Kulon Progo). Retrieved From www.Wikipedia.Org
- Ireap Admin. (2021). Kriteria Umkm Terbaru Pp No. 7 Tahun 2021. Ireappos.
- Jasmani. (2018). Pengaruh Peran Nilai Pelanggan Dan Citra Merek. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, Vol. 2, No. 2,.
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Pt Agung Citra Tranformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (Jiam)*, 15(2).
- Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah, & Warta Kota. (2017). Penguatan UMKM sebagai Penggerak Pemulihan Ekonomi Nasional. Retrieved from <https://www.investindonesia.go.id/id/mengapa-berinvestasi/perkembangan-ekonomi-indonesia/penguatan-umkm-sebagai-penggerak-pemulihan-ekonomi-nasional-id>
- Khasanah, I., & Partiwi Ediwidjojo, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5 Nomor 3.
- Kota, K. K. (n.d.). Retrieved from BKPM Badan Koordinasi Penanaman Modal: <https://www.investindonesia.go.id/id/mengapa-berinvestasi/perkembangan-ekonomi-indonesia/penguatan-umkm-sebagai-penggerak-pemulihan-ekonomi-nasional-id>
- Kusuma, G., & Rahardja, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pd Bpr Bkk Taman Pernalang). *Diponegoro Journal Of Management*, 7(2), 1-11. Retrieved from <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>

- Libes, F., Siregar, S., & Evanita, S. (2020). The Effect of Transformational Leadership, Organization Climate and Work Discipline on Employee Performance at Royal Denai Group Hotel Bukittinggi.
- Limanseto Haryo. (2021, 5). UMKM Menjadi Pilar Penting dalam Perekonomian Indonesia. Retrieved from www.ekon.go.id
- Maria, D. D. (2017, 10). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di. Jom Fisip, Vol. 4 No. 2.
- Marwiyah, S., Aisyah, R., & Dwi Septiana, M. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Daerah Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan. Sospoli. Retrieved From [Http://Jisip.Org/Index.Php/Jsp/Article/View/74](http://Jisip.Org/Index.Php/Jsp/Article/View/74)
- Massie, E., Kawet, L., & Sendow, G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom, Tbk. Jurnal Emba, 5(3), 4025-4034.
- Mochamad Soelton dan Dian Yasinta, L. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja....
- Mohammad, B., Muhammad, Z., Manajemen, H., Islam, U., Muhammad, K., Al, A., & Banjarmasin, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Jurnal Maksipreneur |, 8(2), 191-206. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.30588/425>
- Munardi, H., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance. Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Unpam, Vol. 1, No. 2.
- Niken Nanincova. (2019). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe And Bistro. Agora, 7(2).
- Novitasari, P. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Budhi Satriyo Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya.
- Nuryadi, Astuti, T., Utami, E., & Budiantara, M. (2017). Dasar-Dasar Statistik Penelitian. Ngringinan, Palbapang, Bantu, Bantu, Yogyakarta: Sibuku Media. Retrieved from www.sibuku.com
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen, Vol 3 No. 2. Retrieved from <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/7/7>
- Pedagogik, J., Minat, P., Siswa, B., Hasil, T., Pada, B., Bahasa, P., . . . Hilaliyah, N. (n.d.). This work is licensed under a Creative Commons Attribution-

ShareAlike 4.0 International License. Dwija Cendekia: Jurnal Riset Pedagogik 4 (2) (2020) 197-205 Dwija Cendekia. Retrieved From <https://jurnal.uns.ac.id/jdc>

- Priarso, M., Diatmono, P., & Mariam, S. (2018). The Effect Of Transformational Leadership Style, Work Motivation, And Work Environment On Employee Performance That In Mediation By Job Satisfaction Variables In Pt. Gynura Consulindo. *Business And Entrepreneurial Review*, 18(1).
- Putri, A., Nurlaely*, ;., & Subagyo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Agro Cipta Adiguna Pare. *Jimek*, 1.
- Rahman, J., Sunaryo, H., & Wahono, B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma*. Retrieved from www.fe.unisma.ac.id
- Razak, A., Sarpan, S., Ramlan, R., Indonesia, J., & Mamasa Sulawesi Barat Indonesia, B. (2018). International Review of Management and Marketing Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67-71. Retrieved from <http://www.econjournals.com>
- RI, J. B. (2017). Database Peraturan. Retrieved from [JDIIH BPK RI: <http://peraturan.bpk.go.id/>](http://jdih.bpk.go.id/)
- Rizki, A. A., & Yulianti, A. L. (2019). Pengaruh City Branding “A Land Of Harmony”. *Jimea Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, Vol. 3 No. 3.
- Ronal, S. D., Siregar, H., Sisingamangaraja, U., Tapanuli, X., Kunci, K., Kerja, L., & Karyawan, K. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum.*, Volume 9 Nomor 2 .
- Sari, M., Gunawan, A., Fitriyani, Y., & Hilaliyah, N. (2020). Pengaruh Minat Baca Siswa Terhadap Hasil Belajar Pada Pelajaran Bahasa Indonesia di SD Negeri 1 Ciporang. *DWIJA CENDEKIA: Jurnal Riset Pedagogik 4 (2) (2020) 197-205 Dwija Cendekia*. Retrieved from <https://jurnal.uns.ac.id/jdc>
- Sazly, S., & Ardiani, Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Perspektif : Jurnal Ekonomi dan Manajemen Universtas Bina Sarana Informatika*, 17(2).

- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Manajemen Sdm, Pemasaran, Dan Keuangan*. Retrieved from <http://doi.org/xxxx/xxxx>
- Setiawan Saputra, T., & Romli, H. (2019). Pengaruh Inflasi Terhadap Tingkat Piutang Bermasalah (Non Performing Loan) Perusahaan Pembiayaan di Kota Palembang. *JURNAL ILMIAH EKONOMI GLOBAL MASA KINI, VOLUME 10 No. 02*.
- Setya Marwati, F. (2021). Sosialisasi Berbagai Peluang Usaha Umkm Dan Ekonomi Kreatif Di Era New Normal Di Dusun Pinggir Desa Telukan Sukoharjo.
- Shalahuddin, S. (2017). Karakteristik Kepemimpinan Transformasional.
- Sofiah Sinaga, N., Aprilinda, D., & Putra Budiman, A. (2021, 7). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 840-846.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susila, F., Hukum, A., & Negara, A. (2019). Hukum dan Studi Penelitian Empiris: Penggunaan Metode Survey sebagai Instrumen Penelitian Hukum Empiris.
- Tambunan, D. A. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan TEORETIS. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, Volume 4 Nomor 2.
- Tjong Fei Lie, & Dr. Ir. Hotlan Siagian, M. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora Vol. 6, No. 1.*
- Wahidah, S. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja. *Jurnal Mirai Management*, 3 No. 1.
- Wahyudiono, Widyastuti Maria, & Aminatuzzuhro. (2018). *Manajemen Umkm Orientasi Peran Stakeholder Dalam Membangun Daya Saing Umkm*. Surabaya: Cv. Putra Media Nusantara (Pmn).
- Waskito, D., & Himatun Aliyah, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Denso Ten Manufacturing). *Jurnal Bina Mandiri*.
- Wayan, N., Purnama, S., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Efektivitas Pemimpin Di Samabe Bali Suite And Villas (Vol. 5).
- Widjaja, Y., Alamsyah, D., Rohaeni, H., & Sukajie, B. (2018). Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja. *ABDIMAS BSI*, Vol. 1 No. 3, 465-476.

Wikipedia bahasa Indonesia. (2022). Usaha mikro kecil menengah.

Yassir Araffat, M., Ali, H., Indra Bangsawan, M., Kusuma Diarti, D., & Budiono, A. (2020). The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in the Department of Transportation Dompu District. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, Volume 7(Issue 8), 758-767. Retrieved from <http://ijmmu.comhttp://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.2187>



