

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KEBERLANGSUNGAN USAHA  
( Studi Empiris Pada UMKM di Kabupaten Magelang )**

**PROPOSAL**



**Disusun Oleh :**

**Nama : Aldy Bagas Setya Pratama**

**NPM : 16.0101.0244**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG  
2020**

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KEBERLANGSUNGAN USAHA  
( Studi Empiris Pada UMKM di Kabupaten Magelang )**

**SKRIPSI**

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Magelang**



Disusun Oleh :  
**Aldy Bagas Setya Pratama**  
NPM. 16.0101.0244

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN  
BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG  
2020**

# SKRIPSI

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KEBERLANGSUNGAN USAHA  
(Studi Empiris pada UMKM di Kabupaten Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**Aldy Bagas Setya Pratama**

NPM 16.0101.0244

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Pada tanggal **14 Agustus 2020**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

**Dr. Rochiyati Murniningsih, SE., MP**

Pembimbing I

Pembimbing II

Tim Penguji

**Dr. Rochiyati Murniningsih, SE., MP**

Ketua

**Mulato Santosa, SE., M., Sc**

Sekretaris

**Nia Kurniati Bachtiar, SE., S.Si., M., Sc**

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal

**01 SEP 2020**

**Dra. Marlina Kurnia, MM**

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aldy Bagas Setya Pratama  
NPM : 16.0101.0244  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan dan susun dengan judul:

### **ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEBERLANGSUNGAN USAHA**

**( Studi Empiris Pada UMKM di Kabupaten Magelang )**

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi yang lain. Apabila dikemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi. Akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaanya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang...Agustus 2020



Pembuat pernyataan,

  
Aldy Bagas Setya Pratama  
16.0101.0244

## RIWAYAT HIDUP

**Nama** : Aldy Bagas Setya Pratama  
**Jenis Kelamin** : Laki-laki  
**Tempat, Tanggal Lahir** : Magelang, 06 Juli 1996  
**Agama** : Islam  
**Status** : Belum Menikah  
**Alamat Rumah** : Dusun Maliyan RT1/RW12, Kalinegoro,  
Mertoyudan, Magelang

**Alamat Email** : aldybagas1996@gmail.com

### **Pendidikan Formal :**

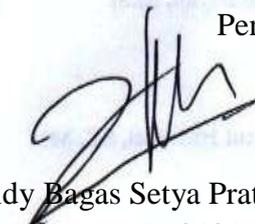
**Sekolah Dasar (2004-2009)** : SD Negeri Kalinegoro 5  
**SMP (2009-2012)** : SMP Negeri 1 Kota Mungkid  
**SMA (2012-2015)** : SMA Negeri 1 Kota Mungkid  
**Perguruan Tinggi (2016-2020)** : S1 Program Studi Manajemen Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Magelang

### **Pengalaman Organisasi:**

- Anggota Divisi Komunikasi Visual di Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMM) (2016-2017)
- Kepala Divisi Komunikasi Visual di Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMM) (2017-2018)
- Kepala Divisi Aspirasi Mahasiswa di Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM) Fakultas Ekonomi & Bisnis (FEB) (2018-2019)

Magelang,..Agustus 2020

Peneliti

  
Aldy Bagas Setya Pratama  
NPM. 16.0101.0244

## MOTTO

“Siapa bersungguh-sungguh pasti berhasil”

“Rahasia kesuksesan adalah mengetahui orang lain yang tidak ketahui”

“Sukses adalah saat persiapan dan kesempatan bertemu.”

*(Bobby Unser)*

“Tidak ada kesuksesan melainkan pertolongan Allah”

*(Q.S.Huud: 88)*

“Jika kamu mempermudah urusan orang lain, maka Allah juga akan mempermudah segala urusanmu”

“Jika kamu ingin bisa mengatur orang lain, aturlah dulu dirimu sendiri.”

*(Abu Bakar)*

Mulailah dari tempatmu berada, gunakan yang kau punya, lakukan yang kau bisa.

*(Arthur Ashe)*

Lakukanlah hal yang perlu dan penting untuk dilakukan namun janganlah melakukan hal yang tidak perlu dan tidak penting untuk dilakukan.

Jika kamu ingin hidup bahagia, terikatlah pada tujuan, bukan kepada Orang atau benda.

*(Albert Einstein)*

Ketika kau sedang mengalami kesusahan dan bertanya-tanya kemana Allah, cukup ingatlah bahwa seorang guru selalu diam saat tes.

*(Nourman Ali Khan)*

“Bertambah tua itu bukan berarti kehilangan masa muda. Tapi babak baru dari kesempatan dan kekuatan.”

*(Betty Friedan)*

## KATA PENGANTAR

*Assalamu "Alaikum Wr. Wb.*

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul : **Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Keberlangsungan Usaha ( Studi Empiris pada UMKM di Kabupaten Magelang )**.

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulisan ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Suliswiyadi M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina Kurnia, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Mulato Santoso, S.E., M.Sc., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Drs. Dahlie Suhaeli, M.M., selaku Dosen Pembimbing Akademik
5. Dr. Rochiyati Murniningsih. SE. MP.,selaku Dosen pembimbing 1 yang telah membimbing dengan sabar, selalu memotivasi dan memberikan arahan dari awal hingga akhir penulisan skripsi.

6. Segenap Dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bekal ilmu dan melayani dengan baik.
7. Bapak Haryono & Ibu Lince Prasetyawati selaku orang tua saya, terimakasih telah memberikan dukungan, memanjatkan doa dan memberikan fasilitas untuk menyelesaikan kuliah dan skripsi.
8. Ananta Setya Kumara & Anindya Djian Inaya selaku adik saya yang telah memberikan dukungan untuk menyelesaikan studi dan menggapai cita-cita.
9. Teman seperjuangan kuliah Manajemen 16D yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Semua kenangan bersama kalian, susah senang sangat tidak bisa dilupakan.

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Magelang,..Agustus 2020  
Peneliti



Aldy Bagas Setya Pratama  
NPM. 16.0101.0244

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....	iii
HALAMAN RIWAYAT HIDUP .....	iv
MOTTO .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	ix
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
ABSTRAK .....	xii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
1. Manfaat teoritis .....	7
2. Manfaat praktis .....	7
E. Sistematika Pembahasan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS .....	10
A. Telaah Teori .....	10
1. Grand Theory .....	10
2. Keberlangsungan Usaha.....	12
3. Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	17
4. Motivasi Kerja .....	23
B. Telaah Penelitian Sebelumnya .....	28
C. Perumusan Hipotesis .....	32
D. Model Penelitian .....	34
BAB III METODE PENELITIAN .....	36

A. Populasi dan Sampel .....	36
B. Data Penelitian .....	37
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	38
D. Uji Kualitas Data .....	40
E. Analisis Data .....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	45
A. Statistik Deskriptif Data .....	45
B. Statistik Deskriptif Responden .....	45
C. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian .....	48
D. Hasil Uji Kualitas Data .....	50
E. Hasil Analisis Data .....	51
F. Hasil Pengujian Hipotesis .....	55
BAB V KESIMPULAN .....	62
A. Kesimpulan .....	62
B. Keterbatasan Penelitian.....	62
C. Saran .....	63
DAFTAR PUSTAKA .....	64
LAMPIRAN .....	68

## DAFTAR GAMBAR & TABEL

Gambar 2.0 Model Penelitian .....	35
Gambar 3.0 Kurva Normal Uji T .....	44
Gambar 4.1 Kurva Hasi Uji T .....	56
Gambar 4.2 Kurva Hasil Uji T .....	59
Tabel 1.0 Jumlah UMKM di Kabupaten Magelang.....	2
Tabel 4.1 Proses Distribusi dan Penerimaan Kuesioner.....	45
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.4 responden Berdasarkan Pendidikan terakhir .....	47
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	48
Tabel 4.6 Statistik Deskriptf Variabel.....	49
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Data .....	50
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabel Data .....	51
Tabel 4.9 Regresi Berganda .....	52
Tabel 4.10 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	53
Tabel 4.11 Uji F ( <i>Goodness of Fit</i> ) .....	54
Tabel 4.12 Uji T ( <i>Parsial</i> ) .....	55

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner .....	69
Lampiran 2 Tabulasi Data Kuisisioner .....	78
Lampiran 3 Hasil Analisis Data .....	79
Lampiran 4 Uji Regresi .....	84
Lampiran r tabel .....	86
Lampiran 6 T tabel .....	87

## **ABSTRAK**

# **ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEBERLANGSUNGAN USAHA ( Studi Empiris Pada UMKM di Kabupaten Magelang )**

**Oleh:**

**Aldy Bagas Setya Pratama**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap keberlangsungan usaha. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Usaha Kecil bidang jasa di Kabupaten Magelang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 50 responden dengan metode purposive sampling. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS 24. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberlangsungan usaha dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keberlangsungan usaha.

**Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Keberlangsungan Usaha**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia ( SDM ) sering disebut sebagai ujung tombak untuk mewujudkan suatu visi misi atau tujuan organisasi. SDM juga merupakan motor bergeraknya aktivitas organisasi. Organisasi pasti akan sangat membutuhkan SDM yang mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan untuk mewujudkan apa yang akan direncanakan dari suatu visi misi yang telah ditetapkan. Hal yang perlu dilakukan yaitu dengan cara selalu memperhatikan dan mengelola SDM nya agar organisasi tersebut dapat berjalan sesuai dengan yang telah ditargetkan. SDM sangatlah penting dan diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat dan berkelanjutan sehingga tercapainya suatu tujuan organisasi.

Permasalahan umum yang sering terjadi dan berpengaruh pada suatu organisasi, adalah terkait dengan tidak tepatnya gaya kepemimpinan yang diterapkan dan kurangnya motivasi kerja dari anggota atau SDM dari suatu organisasi yang akan menyebabkan keberlangsungan usaha tidak berjalan dengan sempurna. Sejalan dengan pemikiran di atas untuk menciptakan keberlangsungan usaha, artinya organisasi harus mampu memiliki SDM yang bukan hanya sekedar bisa menyelesaikan apa yang menjadi tugasnya saja. Diharapkan karyawan atau anggota yang merupakan SDM dari suatu organisasi mampu memiliki semangat motivasi dalam kerja yang tinggi, rasa nyaman dan loyal terhadap pimpinan, serta pandangan kedepan untuk ikut

serta sadar diri untuk memajukan organisasi agar dapat terus hidup dan eksis dalam usahanya.

Fenomena bisnis pada penelitian ini didapatkan dari data Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Magelang yang mencatat bahwa selalu terdapat peningkatan jumlah pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di wilayah Kabupaten Magelang dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2018. Data jumlah UMKM tahun 2014-2018 adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. Jumlah UMKM di Kabupaten Magelang**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah UMKM</b>
2014	38.540
2015	39.761
2016	39.712
2017	39.745
2018	39.772

*Sumber: magelangkab.bps.go.id (2018)*

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa di Kabupaten Magelang terdapat peningkatan jumlah UMKM di setiap tahunnya. Adanya perkembangan UMKM akan menimbulkan dampak positif terhadap jumlah tenaga kerja, pengurangan jumlah kemiskinan, dan juga menciptakan peningkatan pendapatan masyarakat sekitarnya. Dibalik dampak positif yang ditimbulkan dengan adanya UMKM terdapat kendala-kendala yang dihadapi seperti struktur dan pembagian kerja yang masih kurang jelas, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat, kurangnya kualitas tenaga kerja atau SDM, tingkat pendidikan atau keahlian yang masih rendah, motivasi kerja yang kurang, kendala permodalan, dan lain sebagainya yang menghambat terciptanya suatu keberlangsungan usaha. Peneliti menentukan faktor gaya kepemimpinan

transformasional dan motivasi kerja yang diduga merupakan faktor yang mempengaruhi dan memberikan dampak positif terhadap keberlangsungan usaha pada UMKM di Kabupaten Magelang.

Keberlangsungan usaha merupakan suatu keadaan yang diinginkan dari setiap perusahaan atau usaha yang sedang dijalankan. Keberlangsungan usaha bukanlah suatu yang secara instan bisa didapatkan. Keberlangsungan usaha merupakan pencapaian yang memerlukan adanya proses untuk mencapainya. Noe et al. (2011) menyatakan bahwa keberlangsungan usaha (*business sustainability*) merupakan suatu kondisi yang mengarah pada keberhasilan suatu bisnis untuk bertahan dalam persaingan yang dinamis dilihat dari seberapa baik usaha tersebut memenuhi kebutuhan dari pemangku. Lightelm (2010) menyatakan bahwa adapun faktor-faktor yang menjadi penyebab kuat agar suatu bisnis dapat bertahan, yaitu: *compilation of a business plan* (kompilasi rencana bisnis), *regular updating of business plan* (memperbaharui rencana bisnis reguler), *regular analysis of competitor* (menganalisis reguler pesaing), *ease of venturing into a new business* (kemudahan merambah bisnis baru), *not a problem to take calculated risk* (tidak masalah untuk mengambil resiko yang diperhitungkan).

Peran dari seorang pemimpinlah yang dibutuhkan dan merupakan unsur penting dalam upaya mencapai faktor-faktor untuk menciptakan suatu keberlangsungan usaha. Yulk (2010) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi

untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka. Maka dari itu, organisasi memerlukan pemimpin yang mampu menjadi pelopor dan penggerak perubahan bersama dengan anggotanya (*transformation*) sehingga terjalinlah kerjasama yang baik antara pimpinan dan bawahan dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Bass et al. (1992) menyebutkan 4 karakteristik atau indikator kepemimpinan transformasional sebagai 4-i : idealisasi pengaruh (*idealized influence*), konsiderasi individual (*individualized consideration*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*).

Organisasi perlu melihat dari faktor selain dari gaya kepemimpinan transformasional untuk mempertahankan dan menjaga tetap eksisnya usaha yang dijalankan agar tetap bisa berkelanjutan. Faktor lain itu dilihat dari sudut pandang anggota organisasi atau karyawan yaitu motivasi kerja. Hasibuan (2010) menyatakan bahwa motivasi kerja itu penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja juga berperan penting terhadap keberlangsungan usaha karena sebagai dorongan untuk mempengaruhi seseorang lebih bersemangat dalam bekerja. Hal itu harus diketahui organisasi dalam rangka memberikan kenyamanan dan kepuasan pada anggota organisasi sehingga dengan itu diharapkan mereka akan bekerja secara maksimal, sehingga program kerja yang diinginkan dapat berjalan sesuai yang ditargetkan demi tercapainya tujuan organisasi dan terciptanya keberlangsungan usaha. Faktor Internal dan Eksternal terangkum dalam teori Maslow (1994), yang menjadi indikator

motivasi kerja yaitu : fisiologis, rasa nyaman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Peneliti memilih UMKM sebagai objek penelitian dikarenakan UMKM merupakan bagian penting yang sangat mempengaruhi kekuatan dalam perekonomian nasional di Indonesia. Hal itu dibuktikan berdasarkan data Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia, sensus ekonomi dari Badan Pusat Statistik pada 2016 menunjukkan besarnya kontribusi UMKM bagi perekonomian di Indonesia. Berikut sumbangan UMKM terhadap perekonomian Indonesia antara lain : UMKM menyerap hingga 89,2 % dari total tenaga kerja, menyediakan hingga 99 % dari total lapangan kerja, menyumbang 60,34 % dari total PDB nasional, menyumbang 14,17 % dari total ekspor, dan menyumbang 58,18 % dari total investasi (kompas.com, 2019). UMKM sangatlah cocok untuk dikaitkan dengan suatu keberlangsungan usaha. UMKM juga lebih cenderung menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dikarenakan gaya kepemimpinan ini lebih memotivasi para karyawannya dan tidak hanya fokus akan dirinya sendiri. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional lebih efektif digunakan di UMKM karena pemimpin lebih mudah untuk berfokus menginspirasi dan memotivasi dengan jumlah karyawan yang sedikit (Franco et al., 2014). Oleh karena ukuran UMKM yang kecil, pemimpin dapat menjadi seseorang yang dapat menciptakan visi dan misi ke arah yang jelas dan mampu untuk mengkomunikasikan harapannya pada masing-masing karyawannya secara personal (Matzler, 2010).

Penelitian-penelitian tentang gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan keberlangsungan usaha telah dilakukan dan menghasilkan hasil research gap sebagai berikut: Hasil penelitian Hay (2010) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap keberlangsungan usaha. Antonius et al. (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap keberlangsungan usaha. Hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian Muralidharan et al. (2018) yang hanya menunjukkan kepemimpinan transformasional memiliki hubungan dengan keberlangsungan usaha tanpa mengetahui berpengaruh positif atau negatif. Sama halnya dengan hasil penelitian Lutfiana (2019), Antonius et al. (2020), dan Silvia et al. (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap keberlangsungan usaha. Hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian Marwati et al. (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap keberlangsungan usaha.

Diketahui dari beberapa hasil penelitian ternyata hasilnya tidak linier atau sama, maka dalam penelitian ini mencoba untuk mengetahui pengaruh variabel yang sama pada objek penelitian yang berbeda. Penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi dalam suatu usahanya agar tetap bisa berkelanjutan khususnya UMKM di Kabupaten Magelang. Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Keberlangsungan Usaha pada UMKM di Kabupaten Magelang.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap keberlangsungan usaha pada UMKM di Kabupaten Magelang ?
2. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap keberlangsungan usaha pada UMKM di Kabupaten Magelang ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, dapat diketahui tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keberlangsungan usaha pada UMKM di Kabupaten Magelang.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap keberlangsungan usaha pada UMKM di Kabupaten Magelang.

## **D. Kontribusi Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu manfaat, baik dari segi teoritis maupun praktis.

### **1. Segi Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan bahan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan penelitian dengan teori-teori sumber daya manusia yang dikolaborasikan dengan teori-teori kewirausahaan yang relevan yaitu terkait dengan masalah yang diteliti, dan

memungkinkan untuk dijadikan sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya.

## **2. Segi Praktis**

### **a. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan tambahan referensi untuk penelitian selanjutnya khususnya penelitian yang berkaitan dengan keberlangsungan usaha.

### **b. Bagi organisasi**

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat pada organisasi dan tambahan referensi serta masukan dalam pengambilan keputusan.

### **c. Bagi Karyawan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi, masukan positif, serta semangat lebih untuk karyawan dalam menciptakan keberlangsungan usaha di tempat kerjanya.

## **E. Sistematika Pembahasan**

Penyusunan skripsi ini terdiri atas 5 (lima) bab yang saling terkait.

Sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

### **1. Bagian Awal**

Bagian ini berisi halaman judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, halaman riwayat hidup, motto, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.

### **2. Bagian Isi**

Bagian ini terdiri atas beberapa bagian yaitu :

a. Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisi informasi bagi pembaca yaitu tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

b. Bab II : Tinjauan Pustaka Dan Perumusan Hipotesis

Bab ini akan dikemukakan *grand theory* penelitian mengenai keberlangsungan usaha yang diambil dari literatur atau pustaka seperti teori atribusi, terdapat pula tinjauan pustaka mengenai keberlangsungan usaha, gaya kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja. Bagian ini juga membahas mengenai telaah penelitian sebelumnya, perumusan hipotesis, dan model penelitian.

c. Bab III : Metode Penelitian

Bagian ini akan diuraikan tentang objek penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, uji data dan metode analisis data.

d. Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bagian ini akan dikemukakan hasil penelitian dan pembahasan masalah dengan menggunakan alat analisis SPSS, sehingga dapat mencapai tujuan penelitian.

e. Bab V : Penutup

Pada bagian ini merupakan bagian terakhir dari penyusunan skripsi dimana dalam bab ini meliputi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

3. Bagian ini berisi daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

#### A. Telaah Teori

##### 1. Teori Utama (*Grand Theory*)

##### **Teori Business Sustainability**

Teori *business sustainability* digunakan sebagai teori utama oleh peneliti dalam penelitian ini. Teori *business sustainability* adalah teori yang mendeskripsikan mengenai peran kepemimpinan yang membangun suatu keberlangsungan usaha (Samuel et al., 2015). Teori *business sustainability* menekankan pada adanya pengaruh penerapan gaya kepemimpinan yang dapat memengaruhi anggotanya untuk mampu memberikan kontribusi sesuai tujuan perusahaan agar tetap bertahan dan berkelanjutan.

Keberlanjutan bisnis dipandang sebagai fungsi dari keinginan untuk sukses melawan semua peluang, mempertahankan diri dan menjaga usaha yang bermanfaat dalam jangka panjang. Keberlanjutan bisnis di sini bukan bersifat instan, melainkan kemampuan pemilik bisnis kecil yang berusaha untuk tetap bertahan hidup dan membuat usahanya berkelanjutan (Cronin et al., 2011). Hal itu mencerminkan bahwa pemilik bisnis dengan karakter kepemimpinan yang konstruktif menciptakan bisnis yang berkelanjutan (berumur panjang).

Prasyarat mendasar bagi suatu usaha adalah profitabilitas yang merupakan penerapan dampak keberlanjutan usaha. Membangun profitabilitas dan kelangsungan jangka panjang untuk semua bentuk

bisnis adalah hal yang penting dan merupakan tujuan dari organisasi. (Horsley et al., 2011). Profitabilitas tercipta karena adanya keunggulan nilai dari suatu usaha. Nilai mendefinisikan apa yang baik dan benar. Pemangku usaha biasanya cenderung menentukan perilaku dan sikap dalam mengelola dan menjalankan bisnis (Steenkamp, 2006).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, peneliti menggunakan teori business sustainability sebagai dasar teori yang digunakan dalam penelitian ini. Teori *business sustainability* digunakan sebagai dasar analisis peneliti dikarenakan teori ini menjelaskan terkait dengan peran kepemimpinan yang konstruktif (membangun) suatu keberlangsungan usaha. Penerapan teori *business sustainability* yang dikaitkan dengan penelitian ini yaitu dapat dijelaskan bahwa keberlangsungan usaha adalah sebagai akibat dari tindakan yang telah dilakukan atau diterapkan pimpinan kepada karyawannya. Penerapan kepemimpinan berdampak untuk faktor internal karyawan sehingga terciptanya motivasi kerja dan faktor eksternal karyawan sehingga karyawan mampu menjalankan operasional perusahaan dengan baik melalui penerapan gaya kepemimpinan transformasional oleh pimpinannya. Keberlangsungan usaha dalam penelitian ini dinilai dari sumber daya manusia atau karyawannya yang kemudian mampu untuk memberikan kontribusi sebagai operasional perusahaan sehingga sebagai akibatnya perusahaan tetap bisa bertahan dan berkelanjutan.

## 2. Keberlangsungan Usaha

### a. Pengertian Keberlangsungan

Keberlangsungan (*Sustainability*) diartikan sebagai suatu bentuk kata kerja yang menerangkan suatu keadaan atau kondisi yang sedang berlangsung terus menerus dan berlanjut, merupakan suatu proses yang terjadi dan nantinya bermuara pada suatu eksistensi atau ketahanan suatu keadaan (disarikan dari Kamus Lengkap Bahasa Indonesia). Dalam sumber lain keberlangsungan diartikan sebagai sesuatu yang dipergunakan untuk mengembangkan dan melindungi sumber daya yang berada didalamnya, dimana memungkinkan orang-orang untuk mendapatkan suatu cara untuk memenuhi kebutuhan saat ini dan akan datang, dari pandangan gabungan lingkungan, ekonomi dan pandangan masyarakat ([www.oregon.gov](http://www.oregon.gov)).

Berdasar definisi di atas, dapat dijelaskan bahwa keberlangsungan merupakan suatu keadaan yang sedang berlangsung, yang dapat bertahan secara konsisten dan berkelanjutan dengan suatu proses yang dialami. Sehingga, tercapailah keadaan dari apa yang telah diupayakan yaitu berada pada titik eksis dan dapat bertahan pada suatu lingkungan yang ada untuk saat ini, sampai masa yang akan mendatang.

### b. Pengertian Keberlangsungan Usaha

Keberlangsungan usaha (*business sustainability*) merupakan suatu kondisi yang mengarah pada keberhasilan suatu bisnis untuk bertahan dalam persaingan yang dinamis dilihat dari seberapa baik

usaha tersebut memenuhi kebutuhan dari pemangku (Noe et al., 2011). Sedangkan terdapat pengertian lain bahwa keberlangsungan usaha merupakan suatu keadaan atau kondisi usaha, dimana didalamnya terdapat cara-cara untuk mempertahankan, mengembangkan dan melindungi sumber daya serta memenuhi kebutuhan yang ada didalam suatu industri ( usaha ). Cara-cara yang dipergunakan ini bersumber dari pengalaman sendiri, orang lain, serta berlandaskan pada kondisi atau keadaan ekonomi yang sedang terjadi di dalam dunia usaha (Marwati et al., 2017). Pendapat lain dari Elkington (1998) mendefinisikan bahwa konsep *sustainability business* sebenarnya adalah konsep yang menunjukkan keberhasilan suatu perusahaan agar tetap eksis dan memiliki daya saing yang kuat.

Terdapat dua perspektif dalam keberlangsungan usaha. Perspektif keberlangsungan usaha dapat dilihat dari perspektif pelaku (pemilik) usaha dan perspektif karyawannya. Seperti halnya Noe (2011) menyatakan bahwa usaha memenuhi kebutuhan dari pemangku (pemilik) usaha. Keberlangsungan usaha dapat dinilai dari perspektif pelaku (pemilik) usaha yaitu karena usaha itu dijalankan bermula dari pemilik usaha atas dasar tujuan atau kepentingan pemiliknya. Selanjutnya, keberlangsungan usaha dapat dinilai dari perspektif karyawan seperti pendapat Acko (1994) yang menyatakan bahwa pekerja (karyawan) penting untuk keberlangsungan usaha. Hal itu dikarenakan karyawanlah yang melakukan operasional usaha sebagai

bagian yang ikut serta dalam menciptakan suatu keberlangsungan usaha.

Keberlangsungan usaha merupakan tujuan dari suatu organisasi. Hal itu dapat dicapai tidak dengan cara yang mudah dan instant, melainkan melalui suatu proses yang berlangsung baik mencakup pertumbuhan, perkembangan, dan strategi demi menjaga kelangsungan dan pengembangan suatu usaha dengan tidak melepaskan atau selalu menjaga sumber daya yang ada, melalui berbagai upaya yang dilakukan. Adapun cara atau upaya yang dilakukan dapat diambil dari pengalaman pribadi, orang lain, ataupun keadaan bisnis (usaha) yang sedang berjalan.

#### c. Aspek dan Perspektif Keberlangsungan Usaha

Keberlangsungan usaha dikaji dengan mengadaptasi beberapa aspek-aspek penting dalam suatu usaha (Noe et al., 2011) antara lain :

##### 1. Permodalan

Permodalan adalah segala sesuatu (uang, barang, harta) yang sifatnya pokok yang dipergunakan untuk menjalankan suatu usaha.

##### 2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia atau lebih sering disebut tenaga kerja merupakan suatu potensi (yang berasal dan dimiliki dalam diri manusia) daripada manusia itu sendiri yang dapat dikembangkan dan dijaga kelangsungannya untuk proses-proses yang terjadi dalam usahanya baik produksi ataupun pemasaran.

### 3. Produksi

Produksi merupakan proses penciptaan atau pengeluaran hasil, disini berarti suatu proses koordinasi material-material dan kekuatan-kekuatan (input). Keberlangsungan produksi antara lain mencakup faktor-faktor atau aspek-aspek yang berhubungan dengan bahan baku, teknologi dan kualitas serta kuantitas barang hasil produksi.

### 4. Pemasaran

Pemasaran adalah proses perencanaan dan penerapan konsepsi, penetapan harga, dan distribusi barang, jasa, dan ide untuk mewujudkan pertukaran yang memenuhi tujuan individu atau organisasi. Pengembangan produk (desain produk, penganekaragaman hasil), riset komunikasi, distribusi, penetapan harga dan pelayanan merupakan inti aktivitas pemasaran.

#### d. Indikator Keberlangsungan Usaha

Menurut Lightelm (2010) terdapat faktor pendukung ketahanan bisnis. Adapun faktor-faktor yang menjadi penyebab kuat agar suatu bisnis dapat bertahan dan merupakan indikator dalam keberlangsungan usaha yaitu :

##### *1. Compilation of a business plan* (kompilasi rencana bisnis)

Kompilasi rencana bisnis yaitu pelaku bisnis harus memiliki pendokumentasian rencana-rencana bisnis yang akan digunakan organisasi agar bisnis tetap bertahan dan berkembang sesuai yang direncanakan.

2. *Regular updating of business plan* (Memperbaharui rencana bisnis secara berkala)

Memperbaharui rencana bisnis secara berkala yaitu pelaku bisnis perlu melakukan pembaharuan secara berkala baik dari ( strategi, inovasi, pembukuan keuangan, dan pengelolaan kerja ) untuk menjaga kelangsuan usaha.

3. *Regular analysis of competitor* (Menganalisis pesaing secara berkala)

Menganalisis pesaing secara berkala yaitu pelaku bisnis harus mengetahui keadaan di dalam seperti rekan kerja untuk persaingan kerja maupun luar perusahaan agar bisnisnya tetap terjaga dan memenangkan persaingan.

4. *Ease of venturing into a new business* (Kemudahan merambah bisnis baru)

Kemudahan merambah bisnis baru yaitu organisasi harus melakukan penambahan bisnis baru untuk pengembangan usaha melalui perluasan pasar.

5. *Not a problem to take calculated risk* (Tidak masalah untuk mengambil resiko yang diperhitungkan).

Tidak masalah untuk mengambil resiko yang diperhitungkan yaitu berani mengambil resiko untuk mengambil suatu keputusan yang telah diperhitungkan.

#### e. Keberlangsungan Usaha pada UMKM

Keberlangsungan usaha (*business sustainability*) pada UMKM menurut Widayanti (2017) dilihat dari keberhasilan perusahaan dalam melakukan inovasi, pengelolaan karyawan dan pelanggan serta pengembalian terhadap modal awalnya, hal ini memperlihatkan bahwa perusahaan memiliki orientasi untuk berkembang dan melihat peluang untuk inovasi secara berkesinambungan.

Keberlangsungan usaha dalam UMKM tidaklah bisa dinilai dari satu sudut pandang saja, melainkan dari berbagai aspek seperti: bagaimana perusahaan itu melakukan inovasi, pengelolaan terhadap karyawan dan pelanggan, serta kemampuan perusahaan dalam pengelolaan pengembalian modal awalnya. Apabila perusahaan mengelola aspek-aspek untuk menjaga keberlangsungan usaha maka perusahaan akan memiliki progres kedepan untuk selalu berkembang secara berkelanjutan dan berkesinambungan.

## 2. Gaya Kepemimpinan Transforamsional

### a. Pengertian Pemimpin

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan (Kartono, 2010). Sedangkan, Hasibuan (2011) menyatakan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan

wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan oranglain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapaisuatu tujuan.

Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas dapat ditegaskan bahwa pemimpin adalah seseorang yang menempati peranan sentral atau posisi dominan dan pengaruh dalam kelompok untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pemimpin merupakan suatu peran yang sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi. Adanya peran pemimpin akan membuat semua terkendali dan mempunyai arah serta tujuan. Organisasi tidak akan berjalan tanpa pemimpin karena pemimpin sangat dibutuhkan untuk mengatur atau mengarahkan orang lain sesuai dengan tujuan yang ingin dicapainya.

Sebagaimana diungkapkan Sermadanti (2010) bahwa pemimpin (*leader*) adalah :

1. Seseorang yang mampu mempengaruhi orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu sesuai yang diinginkan.
2. Seseorang yang menjalankan kepemimpinan sedangkan pimpinan (*manager*) adalah seseorang yang menjalankan manajemen. Orang yang sama harus menjalankan dua hal secara efektif : manajemen dan kepemimpinan.
3. Orang yang melakukan atau menjalankan kepemimpinan.
4. Kata pemimpin mencerminkan kedudukan seseorang atau kelompok orang pada hierarki tertentu dalam organisasi, yang

mempunyai bawahan, karena kedudukan yang bersangkutan mendapatkan atau mempunyai kekuasaan formal, dan tanggung jawab.

#### b. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana individu mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan umum (Northouse, 2013). Menurut Durbin (2011) mendefinisikan bahwa kepemimpinan itu adalah kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat ditegaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi aktifitas-aktifitas sebuah kelompok yang diorganisasi ke arah pencapaian tujuan oleh suatu pemimpin dengan suatu tindak nyata berupa pemberian contoh yang dilakukan oleh seorang pemimpin itu sendiri kepada pengikutnya atau bawahannya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

#### c. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Yukl (2010) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu keadaan dimana para pengikut dari seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan hormat terhadap pemimpin tersebut, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari pada yang awalnya diharapkan mereka. Sedangkan, Kendra (2013) menyatakan bahwa

kepemimpinan transformasional dapat dilihat ketika para pemimpin dan pengikut membuat satu sama lain untuk meningkatkan moral dan motivasi melalui kekuatan visi dan kepribadian mereka, pemimpin transformasional mampu menginspirasi pengikutnya untuk mengubah harapan, persepsi dan motivasi untuk bekerja menuju tujuan bersama.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat ditegaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seorang manager atau pimpinan perusahaan dalam rangka untuk mengatur serta mengembangkan anggotanya melalui kerjasama yang dilakukan oleh pemimpin dan bawahannya untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Suatu gaya pemimpin transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap suatu peningkatan kerja. Kepemimpinan transformasional mencakup upaya perubahan terhadap bawahan untuk berbuat lebih positif atau lebih baik dari apa yang biasa dikerjakan yang berpengaruh terhadap keberlanjutan usaha dari suatu organisasi.

#### d. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Bass et al. (1998) menjelaskan kepemimpinan transformasional mempunyai empat indikator yang disebut *The Four Is* yaitu sebagai berikut :

1. Stimulasi individu (*Individual Stimulation*).

Pemimpin transformasional menstimulasi usaha bawahannya untuk berlaku inovatif dan kreatif dengan mempertanyakan asumsi, pembatasan masalah dan pendekatan dari situasi lama dengan cara yang baru.

2. Konsiderasi Individual (*Individual Consideration*).

Pemimpin transformasional memiliki perhatian khusus terhadap kebutuhan individu dalam pencapaiannya dan pertumbuhan yang mereka harapkan dengan berperilaku sebagai pelatih atau mentor.

3. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*).

Pemimpin transformasional berperilaku dengan tujuan untuk memberi motivasi dengan inspirasi terhadap orang-orang disekitarnya.

4. Pengaruh Idealis (*Idealized Influence*).

Pemimpin Transformasional berperilaku sebagai model bagi bawahannya. Pemimpin seperti ini biasanya dihormati dan dipercaya.

Wijonarko (2014) mengemukakan bahwa terdapat empat indikator terkait kepemimpinan transformasional, antara lain sebagai berikut:

1. Pengaruh Idealis (*Individualized Influence*). Pemimpin mendapat standar tinggi dari tingkah laku, moral dan etika serta menggunakan kemampuan untuk menggerakkan individu maupun kelompok untuk pencapaian bersama.

2. Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*). Pemimpin bertindak sebagai model atau panutan bagi pengikut, mengkomunikasikan visi, komitmen pada tujuan organisasi, dan mengarahkan upaya-upaya pengikut.
3. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*). Pemimpin merangsang para bawahan untuk berfikir secara kreatif dan inovatif, dengan memberikan asumsi pertanyaan, merancang kembali masalah yang telah lampau untuk diselesaikan oleh bawahan dengan cara baru. Pemimpin bersikap proaktif, kreatif dan inovatif dalam mengambil gagasan, memiliki idiologi yang radikal dan melakukan pencarian gagasan dalam memecahkan masalah.
4. Konsiderasi Individual (*Individualized Consideration*). Secara pribadi pemimpin memberikan perhatian secara pribadi kepada bawahan dengan bertindak sebagai mentor, hal ini guna meningkatkan kebutuhan dan kemampuan bawahan kepada tingkat yang lebih tinggi.

Dimensi-dimensi tersebut dapat diwujudkan dalam perilaku kepemimpinan transformasional jika ada perubahan diri. Perubahan diri dalam kepemimpinan transformasional terfokus pada indikator seperti : pemimpin mempunyai kemauan untuk membawa perubahan-perubahan besar terhadap individu maupun organisasi, melalui proses penciptaan inovasi, meninjau kembali struktur, dan nilai-nilai organisasi agar lebih baik dan relevan.

### 3. Motivasi Kerja

#### a. Pengertian Motivasi

Chukwuma et al. (2014) menyatakan bahwa motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Menurut Herzberg (1996) menyatakan bahwa motivasi merupakan hal yang menimbulkan dorongan berupa aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi oleh faktor motivator (intrinsik) yaitu motif yang timbul dari dalam diri seseorang (latar belakang pendidikan, pengalaman, kebutuhan) maupun faktor higine (ekstrinsik) yaitu motif yang timbul akibat dorongan dari luar atau lingkungan (lingkungan kerja, rekan, kompensasi).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat ditegaskan bahwa motivasi merupakan daya penggerak yang menjamin hasil kerja seseorang. Apabila seseorang tidak mempunyai motivasi yang tinggi, maka hasil kerja kemungkinan kecil untuk mencapai target atau hasil yang maksimal. Sebaliknya, jika motivasi yang dimiliki seseorang tinggi, maka kemungkinan besar akan menjamin keberhasilan kerja.

#### b. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Robbins et al. (2013) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Pamela et al. (2015) menyatakan motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk

menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Artinya motivasi akan memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Amstrong (1998), mengemukakan bahwa motivasi sebagai sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat ditegaskan bahwa, motivasi kerja merupakan faktor pendorong bagi seseorang untuk bersedia mengerjakan tugas atau pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Seseorang mau bekerja karena adanya motivasi yang mendorongnya untuk bergerak dan menyelesaikan tugas yang dikerjakan.

#### c. Tujuan dan Manfaat Motivasi

Terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi yang dinyatakan Hasibuan (2015) antara lain :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan dan meningkatkan kedisiplinan karyawan.
4. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan uraian di atas tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi dan tenaga kerja dan organisasi agar bisa berhasil. Sehingga, diharapkan dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

d. Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan yang dijelaskan Mangkunegaran (2011) diantaranya yaitu :

1. Prinsip Partisipasi, yaitu dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi, yaitu pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui andil bawahan, yaitu pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuam. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah di motivasi kerjanya.
4. Prinsip pendelegasian wewenang, yaitu pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan

untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip pemberi perhatian, yaitu pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang akan diinginkan karyawan bawahannya, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Faktor Motivasi Kerja

Wirawan (2013) juga mengemukakan faktor lain mengenai motivasi yaitu:

1. Supervise
2. Hubungan interpersonal
3. Kondisi kerja fisik
4. Gaji
5. Kebijakan dan praktik perusahaan
6. Benefit dan sekuritas pekerjaan

Siagian (2011) motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Termasuk pada faktor-faktor internal adalah :

1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
2. Harga diri
3. Harapan pribadi
4. Kebutuhan

5. Keinginan
6. Kepuasan kerja
7. Prestasi kerja yang dihasilkan

Faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain :

1. Jenis dan sifat pekerjaan
2. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
3. Organisasi tempat bekerja
4. Situasi lingkungan pada umumnya
5. System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya

f. Indikator Motivasi Kerja

Gibson (1996) menyatakan bahwa teori motivasi dapat dikelompokkan dalam dua kategori, yaitu teori kepuasan (*content theories*) dan teori proses. Teori kepuasan mencoba menentukan faktor-faktor dalam diri individu yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku. Yang termasuk dalam teori kepuasan adalah teori hirarki kebutuhan Maslow, teori ERG Aldarfer, teori dua faktor Herzberg, dan teori kebutuhan Mc.Clelland. Teori Kebutuhan Maslow Maslow (1994) menjadi indikator dalam penilaian motivasi kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Fisiologi

Fisiologi merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi untuk dapat tetap hidup, termasuk makanan, perumahan, pakaian, dan

sebagainya. Hal itu dapat diperoleh jika seseorang bekerja agar memiliki penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya..

## 2. Rasa Nyaman

Rasa nyaman merupakan suatu kebutuhan akan keselamatan dan keamanan. Seorang karyawan pasti membutuhkan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

## 3. Sosial

Sosial merupakan kebutuhan terkait dengan keadaan sosial seperti halnya : teman, interaksi, dicintai, dan mencintai, diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

## 4. Penghargaan

Penghargaan merupakan kebutuhan akan penghargaan. Seperti kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri dari karyawan dan masyarakat lingkungannya karena telah menyelesaikan pekerjaan atau usaha yang dilakukan.

## 5. Aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi secara optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa

## **B. Telaah Penelitian Sebelumnya**

Penelitian ini melihat pada beberapa penelitian terdahulu sesuai dengan variabel yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan transformasional,

motivasi dan keberlangsungan usaha. Berikut beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

1. Antonius et al. (2020) meneliti tentang hubungan variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap keberlangsungan usaha. Penelitian ini menggunakan Smart PLS 3 dengan metode *structural equation modeling* (SEM). Sampel dalam penelitian ini menggunakan 50 responden UKM di Bekasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap keberlangsungan usaha, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap keberlangsungan usaha.
2. Lutfhiana et al. (2019) meneliti tentang hubungan variabel motivasi peternak perempuan terhadap keberlanjutan usaha. Penelitian ini menggunakan SPSS dengan analisis regresi. Sampel dalam penelitian ini menggunakan 30 responden yang tersebar pada 7 kelompok peternak perempuan anggota KSU Karya Nugraha Kelurahan Cipari, Cigugur, Kuningan Jawa Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi peternak perempuan sudah cukup baik namun masih perlu untuk lebih dimaksimalkan. Keberlanjutan usaha sudah cukup baik dalam memelihara dan mempertahankan usahanya namun masih perlu untuk lebih dimaksimalkan. Motivasi peternak perempuan berpengaruh positif terhadap keberlangsungan usaha sapi perah.
3. Silvia et al. (2019) meneliti tentang hubungan variabel motivasi kerja karyawan terhadap keberlangsungan usaha. Penelitian ini menggunakan analisis PLS. Sampel dalam penelitian ini menggunakan 3.700 responden

pada pada karyawan yang bekerja pada berbagai perusahaan di Slovakia . Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja karyawan berpengaruh positif terhadap keberlangsungan usaha.

4. Muralidharan et al. (2018) meneliti tentang hubungan variabel kepemimpinan transformasional, keberlanjutan usaha, dan kewirausahaan sosial. Penelitian ini menggunakan analisis PLS. Sampel dalam penelitian ini menggunakan 107.738 responden tingkat individu dari 27 negara di Dunia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kewirausahaan sosial tingkat individu dan memiliki hubungan dengan keberlanjutan usaha. Keberlanjutan usaha berpengaruh positif signifikan terhadap kewirausahaan tingkat individu. Keberlanjutan usaha sebagai moderasi berpengaruh negatif antara kepemimpinan transformasional terhadap kewirausahaan sosial tingkat individu.
5. Prabowo et al. (2018) meneliti tentang hubungan variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai mediasi. Penelitian ini menggunakan analisis PLS untuk uji signifikan dan uji Sobel untuk uji mediasi. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 78 karyawan Hotel Kartika Graha Malang di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan tetapi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan,

dan variabel kepuasan kerja juga sepenuhnya dimediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dan sebagian dimediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

6. Marwati et al. (2017) meneliti tentang hubungan variabel pengetahuan keuangan dan motivasi terhadap keberlangsungan usaha. Penelitian ini menggunakan SPSS dengan analisis regresi berganda. Sampel dalam penelitian ini menggunakan 133 responden di CV. Cikal Reka Kreasi Sukoharjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengetahuan keuangan berpengaruh positif terhadap keberlangsungan usaha, motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap keberlangsungan usaha, dan pengetahuan keuangan dan motivasi berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap keberlangsungan usaha.
7. Hay (2010) meneliti tentang hubungan variabel ekosentrisme, pengembangan pribadi, dan kepemimpinan transformasional terhadap keberlanjutan dan identitas. Penelitian ini menggunakan analisis PLS. Sampel dalam penelitian ini berdasarkan survei komunitas di Australia (2000 responden melalui questioner ) dan (1100 orang tatap muka dalam sebuah forum). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel ekosentrisme berpengaruh positif signifikan terhadap keberlanjutan dan identitas, variabel pengembangan pribadi berpengaruh positif signifikan terhadap keberlanjutan dan identitas, dan variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap keberlanjutan dan identitas.

### C. Perumusan Hipotesis

#### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Keberlangsungan Usaha

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pimpinan dalam rangka untuk mengatur serta mengembangkan anggotanya melalui suatu kerjasama yang dilakukan. Artinya, gaya kepemimpinan transformasional ini merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi bawahan untuk bekerja lebih inovatif dan berkembang dalam bekerja untuk menciptakan suatu keberlangsungan usaha.

Kendra (2013) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dapat dilihat ketika para pemimpin dan pengikut membuat satu sama lain untuk meningkatkan moral dan motivasi melalui kekuatan visi dan kepribadian mereka, pemimpin transformasional mampu menginspirasi pengikutnya untuk mengubah harapan, persepsi dan motivasi untuk bekerja menuju tujuan bersama. Noe et al. (2011) menyatakan bahwa keberlangsungan usaha (*business sustainability*) merupakan suatu kondisi yang mengarah pada keberhasilan suatu bisnis untuk bertahan dalam persaingan yang dinamis dilihat dari seberapa baik usaha tersebut memenuhi kebutuhan dari pemangku. Mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hay (2010) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap keberlangsungan usaha dan Antonius et al. (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap keberlangsungan usaha.

Pada dasarnya pemimpin adalah orang yang dapat mengendalikan lingkungannya dengan memberikan arahan terhadap anggotanya untuk mengikuti instruksi atau perintah yang diberikan. Tentunya dengan gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin maka akan berdampak positif pada kerja karyawan atau anggota organisasi yang berimbas pada keberlangsungan usaha yaitu tentang ketahanan dan terus berkembangnya usaha tersebut. Merujuk dari konsep teori dan hasil penelitian tersebut, sehingga dihipotesiskan sebagai berikut :

***H<sub>1</sub> : Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif terhadap Keberlangsungan Usaha***

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Keberlangsungan Usaha

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang menciptakan dorongan atau semangat seseorang dalam melakukan pekerjaan. Artinya, motivasi kerja ini menjadi faktor pendorong secara internal bagi seorang pekerja untuk menyelesaikan tugasnya. Sehingga, ketika seseorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kemungkinan besar akan mendukung terciptanya suatu keberlangsungan usaha.

Robbins et.al (2013) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Elkington (1998) mendefinisikan bahwa konsep sustainability business sebenarnya adalah konsep yang menunjukkan keberhasilan suatu perusahaan agar tetap eksis dan memiliki daya saing yang kuat. Mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lutfiana (2019), Antonius et al. (2020), dan Silvia et.al (2019)

menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap keberlangsungan usaha.

Pada dasarnya dengan motivasi kerja seseorang atau karyawan akan lebih bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Hal itu dapat memicu dan berdampak pada keberlangsungan usaha. Jika motivasi dari seseorang itu tinggi dalam bekerja, maka dia akan bersemangat dan nyaman dengan organisasi. Sehingga karyawan akan mampu andil dalam mempertahankan dan mengembangkan usaha. Merujuk dari konsep teori dan hasil penelitian tersebut, sehingga dihipotesiskan sebagai berikut :

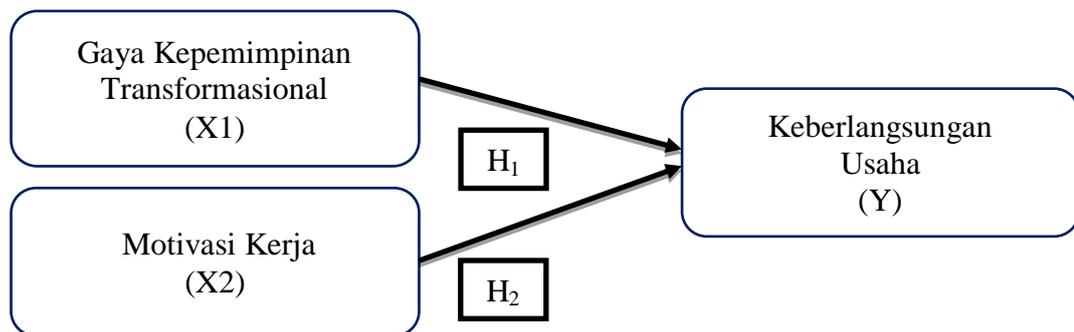
***H<sub>2</sub>: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Keberlangsungan Usaha***

#### **D. Model Penelitian**

Terdapat beberapa aspek dalam keberlangsungan usaha. Hal itu didukung dengan pernyataan Noe et al. (2011) yang menjelaskan bahwa keberlangsungan usaha dikaji dengan mengadaptasi beberapa aspek-aspek penting dalam suatu usaha , antara lain : permodalan, sumber daya manusia, produksi, dan pasaran. Peneliti memilih aspek SDM dalam dalam penelitian ini. SDM memiliki beberapa faktor yang memengaruhi keberlangsungan usaha antara lain gaya kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, motivasi kerja, inovasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi. Peneliti menggunakan variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja dalam penelitian ini sebagai variabel

independen yang dipilih untuk mengetahui pengaruhnya terhadap keberlangsungan usaha sebagai variabel dependen.

Berdasarkan penjelasan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu variabel bebas atau independen adalah gaya kepemimpinan transformasional X1 dan motivasi kerja X2, sedangkan untuk variabel terkaitnya atau dependen adalah keberlangsungan usaha Y.



**Gambar 1. Model Penelitian**

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Metode Penelitian

##### 1. Populasi dan Sampel

###### a. Populasi

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah umum atau generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu UMKM di Kabupaten Magelang.

###### b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan yang ada. Menurut Roscoe (1975) menyatakan bahwa ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500. Pengambilan sampel ini tepat untuk penelitian multivariate (termasuk analisis regresi berganda), yaitu ukuran sampel sebaiknya 10x lebih besar dari jumlah variabel dalam penelitian. Dengan memepertimbangkan hal itu, penelitian ini mengambil sampel sebanyak 50 responden dengan alasan mengetahui terlebih dahulu 30 sampel awal untuk memastian data valid dan menambahkan 20 responden dari target 30 responden awal untuk memastikan data agar lebih akurat.

Pada penelitian ini digunakan metode pemilihan sampel nonprobabilitas yaitu metode *purposive sampling* (cara keputusan) yang

merupakan teknik penentuan sampel dengan kriteria tertentu, untuk memperoleh sampel yang relevan terhadap penelitian (Sugiyono, 2018).

Kriteria dalam pengambilan sampel ini yaitu :

- a. Usaha sudah masuk dalam kriteria usaha kecil menurut World Bank (2015) yaitu usaha yang memiliki karyawan atau tenaga kerja sebanyak >10 sampai 30 orang. Usaha kecil dinilai sudah lebih memiliki struktur organisasi dan pengelolaan karyawan yang lebih jelas dibandingkan dengan usaha mikro serta diharapkan data tentang persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja akan lebih akurat yang didapatkan dari pernyataan karyawan sebagai responden pada perusahaan tersebut.
- b. Usaha sudah berjalan minimal 2 tahun. Hal ini dikarenakan apabila usia usaha yang telah berdiri  $\geq 2$  tahun dianggap telah melewati fase kritis kegagalan usaha dan dapat dianggap mencapai keberhasilan atau keberlangsungan usaha.
- c. Lama kerja karyawan minimal 2 tahun. Kriteria dengan masa kerja  $\geq 2$  tahun dianggap telah melewati masa percobaan atau dianggap memahami pola gaya kepemimpinan yang ada dan dapat bekerja dengan baik untuk mendukung keberlangsungan usaha yang dijalankan.

## **B. Data Penelitian**

### **a. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang didapat dan dikumpulkan langsung dari objek yang diteliti

oleh orang atau organisasi yang melakukan penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer yaitu sumber data yang diperoleh langsung oleh peneliti. Data primer yang digunakan berupa data hasil kuisisioner responden. Sumber data primer didapat dari responden karyawan UMKM pada usaha menengah di Kabupaten Magelang.

b. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket (kuisisioner). Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada sejumlah responden yang dijadikan sampel pada suatu penelitian.

### C. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

a. Keberlangsungan Usaha

Keberlangsungan usaha merupakan suatu keadaan ketika suatu usaha mampu untuk bertahan dan berkembang secara *continue* dikarenakan adanya faktor pendukung yang memengaruhinya. Menurut Lightelm (2010) terdapat faktor pendukung untuk mewujudkan keberlangsungan usaha. Adapun variabel keberlangsungan usaha diukur dari persepsi responden terhadap:

1. *Compilation of a business plan* (kompilasi rencana bisnis)
2. *Regular updating of business plan* (memperbaharui rencana bisnis berkala)
3. *Regular analysis of competitor* (menganalisis pesaing secara berkala)

4. *Ease of venturing into a new business* (kemudahan merambah bisnis baru)

5. *Not a problem to take calculated risk* (tidak masalah untuk mengambil resiko yang diperhitungkan).

b. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional merupakan suatu persepsi karyawan terhadap atasan yang memiliki hubungan yang harmonis, sehingga terjalinnya hubungan yang baik antar keduanya untuk mencapai tujuan organisasi secara bersama. Pengukuran gaya kepemimpinan transformasional mengadopsi dari Bass et al. (1998) menyebutkan 4 indikator kepemimpinan transformasional. Adapun variabel kepemimpinan transformasional diukur dari persepsi responden terhadap:

1. Idealisasi Pengaruh (*idealized influence*)
2. Konsiderasi Individual (*individualized consideration*)
3. Stimulasi Intelektual (*intellectual stimulation*)
4. Motivasi Inspirasional (*inspirational motivation*)

c. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan sesuatu yang dapat memberikan dorongan atau semangat pada seseorang dalam melakukan suatu hal. Pengukuran motivasi kerja mengadopsi dari Maslow (1994) yang menjadi indikator motivasi kerja. Adapun variabel motivasi kerja diukur dari persepsi responden terhadap:

1. Fisiologis
2. Rasa Nyaman

3. Sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasi diri

Untuk pengukuran variabel penelitian keberlangsungan usaha, kepemimpinan transformasional, dan motivasi kerja menggunakan tipe skala interval dengan menggunakan metode penskalaan rating untuk memberikan nilai ke variabel tersebut. Jenis skala rating yang digunakan adalah skala likert (likert scale). Skala ini digunakan untuk mengukur respon subjek ke dalam 5 poin skala yaitu Sangat Setuju/SS (5), Setuju/S (4), Netral/N (3), Tidak Setuju/TS (2), Sangat Tidak Setuju/STS (1).

#### **D. Uji Kualitas Data (Uji Instrumen)**

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid dan tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Uji validitas penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel untuk degree of freedom (df) = n-2. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai positif atau nilai signifikansi  $< 0,05$  maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r-hitung lebih kecil dari r-tabel atau nilai signifikansi  $> 0,05$  maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2018).

## 2. Uji Reliabilitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur konsistensi atau keandalan suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Ghozali (2018) menyatakan bahwa suatu instrumen penelitian mengindikasikan memiliki reliabilitas yang memadai jika koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,7.

## E. Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan model sederhana analisis regresi berganda dengan SPSS. Adapun rumus matematikanya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Keberlangsungan Usaha

$\alpha$  = Konstanta

X1 = Gaya Kepemimpinan Transformasional

X2 = Motivasi Kerja

$\beta_1$  = Koefisien regresi variabel X1, Gaya Kepemimpinan Transformasional

$\beta_2$  = Koefisien regresi variabel X2, Motivasi Kerja

e = Standar *error*

Pengujian hipotesis meliputi :

## 2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Ghozali (2018) koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) sampai dengan (1) satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen kecil dan sebaliknya nilai  $R^2$  yang besar berarti menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen juga besar.

Dengan demikian, semakin besar atau tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Kelemahan penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  akan meningkat.

## 3. Uji F (*Goodness of Fit*)

Ghozali (2018) uji F digunakan untuk mengukur ketepatan suatu fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual (*goodness of fit*). Uji F menguji apakah variabel independen yang mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau menguji apakah model yang digunakan telah

*fit* atau tidak. Menentukan F tabel dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df)=k dan derajat kebebasan penyebut (df)=n-k-1 dimana k adalah jumlah variabel bebas. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan dengan kriteria:

- a. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< \alpha (0,05)$ , maka hipotesis alternative ( $H_a$ ) diterima, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dan model penelitian yang digunakan bagus atau *fit*.
- b. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan nilai signifikan  $> \alpha (0,05)$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima, berarti variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen dan model penelitian yang digunakan baguas atau *fit*.

#### 1. Uji T (Parsial)

Uji statistik T menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Pengaruh paling dominan atau masing-masing variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen dengan tingkat signifikan level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) dapat ditentukan dengan uji statistik t. Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

$H_0 : \beta_1 = 0$ , artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$ , artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 dengan kriteria pengujian:

- a. Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$   $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji-t dapat dilihat pada *output coefficient* dari hasil analisis regresi berganda.



**Gambar 3. Kurva normal uji T**

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini untuk menguji dan menganalisis gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap keberlangsungan usaha. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap keberlangsungan usaha pada UMKM di Kabupaten Magelang. Hasil ini memiliki arti bahwa dengan penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang meningkat maka keberlangsungan usaha juga akan meningkat.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keberlangsungan usaha pada UMKM di Kabupaten Magelang. Hasil ini memberikan arti bahwa dengan motivasi kerja meningkat maka keberlangsungan usaha juga akan meningkat.

#### **B. Keterbatasan Penelitian**

1. Penelitian ini hanya berfokus pada pengujian variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja saja. Maka tidak dipungkiri adanya teori-teori lain diluar variabel tersebut yang mempengaruhi keberlangsungan usaha.
2. Hanya menggunakan dua variabel independen saja untuk memprediksi variabel dependen.

### C. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan-kesimpulan yang sudah diambil, maka selanjutnya dapat diusulkan beberapa saran yang mungkin dapat bermanfaat untuk kedepannya. Dari hasil penelitian ini ada beberapa saran yang dapat diusulkan:

#### 1. Bagi UMKM

- a. Sebaiknya UMKM selalu mempertahankan gaya kepemimpinan transformasional yang telah berjalan selama ini dan selalu berusaha menjaga motivasi kerja karyawan, sehingga keberlangsungan usaha akan tetap terjaga.
- b. Banyak faktor lain yang terciptanya keberlangsungan usaha, yaitu seperti komitmen organisasi, budaya organisasi, inovasi dan lain sebagainya. Maka dari itu UMKM harus memperhatikan faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap keberlangsungan usahanya.

#### 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya perlu menambahkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi keberlangsungan usaha seperti komitmen organisasi, budaya organisasi, inovasi dan lain sebagainya untuk memberikan suatu manfaat yang lebih.
- b. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan perusahaan lain sebagai objek penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arsyad, Lincoln. (2010). *Ekonomi Pembangunan*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Avolio, B.J., Bass, B.M. and Jung, D.I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 60 No. 1, pp. 421-449.
- Badan Pusat Statistik (BPS) diakses dari <https://magelangkab.bps.go.id/>, diakses pada tanggal 5 Mei 2020 pada jam 20.00 WIB.
- Business Sustainability Theory (ResearchLap) diakses dari <https://researchlap.com/leadership-traits-and-business-sustainability-in-ugandan-smes-qualitative-analysis/>, diakses pada tanggal 14 Agustus 2020 pada jam 11.00 WIB.
- Chukwuma, E. M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research* 2 (7).
- Dubrin, A. J. (2011). *Leadership: Research Findings, Practices, and Skills, Third Edition*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Elkington, John. (1998) *Cannibals With Forks; The Triple Bottom Line in 21<sup>st</sup> Century Bussines*, Gabriola Island, BC: News Society Publishers.
- Ghozali, H. I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 21 Update PLS Regresi (Cetakan ke)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, H. I. (2018). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (Keempat ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gypson, James L. et al. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, P.S. Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1996). *The Motivation to Work*. John Willey and Sons. New York: Inc

- Herzberg, Frederick. (2011). *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed
- Jogiyanto. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis* (6 ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Kartono, Kartini. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- KBBI. (2020). *Keberlangsungan Usaha*. Online. Available at: <http://kbbi.web.id> (Diakses pada 1 Mei 2020).
- Kementrian Koperasi dan UKM Republik Indonesia, diakses dari <https://www.kompas.com/>, diakses pada tanggal 23 Juni 2020 pada jam 23.00 WIB.
- Kendra, Cherry. (2013). *What Is Transformational Leadership? How Transformational Leadership Inspire About.com Guide*, retrieved 29 April 2020. from <http://psychology.about.com/od/leadership/a/transformational.htm>
- Ligthelm, A.A. (2010). *Southern African Business Review* , Volume 14 Number 3
- Mangkunegara, A.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A.H. (1994). *Motivasi dan Kepribadian: Teori Motivasi dengan Pendekatan Hirarki Kebuahan Manusia*, (Terjemahan). Jakarta: LppM.
- Maslow, A.H. (1943). *Motivation and Personality*. USA: Harper and Row Publication.
- Matzler, Kurt. (2010). The relationship between transformational leadership, product innovation and performance in SMEs. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*. 21(2), 139–152.
- Marwati, F.S., Damyanti R, & Widayat, R. (2017) *Keberlangsungan Usaha*. Surakarta : Suhuf.
- Meflinda, A., Mahyarni, M., Indrayani, H. & Wulandri, H., 2018. The effect of social capital and knowledge sharing to the small medium enterprise's performance and sustainability strategies. *International Journal of Law and Management* .
- Nandita, B. (2018). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Keberlanjutan Usaha Umkm Pengolahan Buah Dan Pengolahan Susu. *Sekolah Pascasarjana Institut Pertanian Bogor Bogor* .
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. & M, P. (2011). *Fundamentals of Human Resource Management*. New York: McGraw Hill.

- Northouse, P.G. (2013). *Leadership: Theory and Practice, Third Edition*. New Delhi: Response Book.
- Oregon. (2020). *Sustainability*.Online. Available at: [www.oregon.com](http://www.oregon.com)
- Pamela, A. O., & Oloko. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2). Penerbit dan Percetakan STIM YKPN Yogyakarta.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior. 15th Edition*. New Jersey: Pearson Education.
- Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental Research Statistics For The Behavioural Sciences*. New York : Holt, Rinehart and Winston.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumbar Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sen, A.K. (1999). *Development as Freedom*. New York : Oxford University Press
- Siagian, Sondang P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sismanto, Andik. (2020).Ekonomi Lesu JUmlah UMKM Kota Magelang Turun 12 Persen. <https://www.gatra.com/detail/news/467353/ekonomi/ekonomi-lesu-jumlah-umkm-kota-magelang-turun-12-persen> (Diakses pada 8 Mei 2020 )
- Sugiyono. (2018). In: *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sukirno, S. (2016). *Makroekonomi Teori Pengantar Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor. 20 Tahun 2008 Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4866. Jakarta.
- Widayanti, R., Damayanti R., & Marwanti, F. (2017) Keberlangsungan UMKM. Surakarta : *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 2, 2017, 153-163*
- Wijonarko.,R.,W.,N. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Agen”* (Studi Kasus Pada Agen Pt. Asuransi Jiwasraya Persero Yogyakarta Kota Branch Office), Skripsi

Program Studi Manajemen-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta.

Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori Psikologi, Motivasi Kerja, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian. Edisi Pertama*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada

Yukl, G. (2015). *Kepemimpinan Dalam Organisasi. Edisi ketujuh*. Jakarta: PT. Indeks.

Yukl, Gary. (2010). *Kepemimpinan Dalam Organisasi. Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Indeks.