

**PENGARUH ORIENTASI KEPEMIMPINAN, INOVASI PELAYANAN
DAN INOVASI PRODUK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
USAHA MIKRO, KECIL DAN MENENGAH (UMKM) DI KABUPATEN
MAGELANG DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

JURNAL PUBLIKASI



di susun oleh:

Nama : Ahmad Birri Mustafa
Nomor Mahasiswa : 14311253
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Operasional

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2018

**PENGARUH ORIENTASI KEPEMIMPINAN, INOVASI PELAYANAN
DAN INOVASI PRODUK TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
USAHA MIKRO, KECIL DAN MENENGAH (UMKM) DI KABUPATEN
MAGELANG DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

JURNAL PENELITIAN

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia



Ditulis oleh:

Nama : Ahmad Birri Mustafa
Nomor Mahasiswa : 14311253
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Operasional

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2018

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui orientasi kepemimpinan, inovasi layanan, inovasi produk terhadap kinerja UMKM Magelang dan mengetahui orientasi kepemimpinan, inovasi layanan dan inovasi terhadap kepuasan kerja UMKM Magelang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UMKM di Kabupaten Magelang, yaitu 1. Tas Plastik Bambang Kuswanto 2. Tas Plastik Irman 3. Tas Plastik Nasrun 4. Mirasa Roti 5. Kotak Kamid, dan sampelnya dengan jumlah responden sebanyak 82 orang. Teknik pengumpulan data penelitian kuantitatif dapat dilakukan dengan cara: Kuesioner (Angket) dan wawancara. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1). Orientasi kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Kabupaten Magelang. (2).Inovasi layanan tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Kabupaten Magelang (3).Inovasi produk memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Kabupaten Magelang (4).Orientasi kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan UMKM di Kabupaten Magelang (5).Inovasi layanan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan UMKM di Kabupaten Magelang (6).Inovasi produk memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan UMKM di Kabupaten Magelang. (7). Orientasi kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja UMKM di Kabupaten Magelang

Kata kunci: orientasi kepemimpinan, inovasi layanan, inovasi produk kinerja kepuasan UMKM Magelang

ABSTRACT

This research's purpose is to know about the influence of the Leadership Orientation, Services Innovation, and Products Innovation toward the performance of the Small and Medium Sized Micro Business (UMKM) in Magelang as well as toward their Job Satisfaction. This research is a quantitative research. Populace of this research is the employees of five Small and Medium Sized Micro Business (UMKM) in Magelang, with the sample of 82 people as respondences. Data gathering of this quantitative research conducted through: questionnaire and interviews. Data analysis in this research used doubled linear regression and path analysis. The result of this research shows that (1) Leadership Orientation has a significant positive influence toward those five business' employee's performace in Magelang Regency. (2) Services Innovation hasn't a significant positive influence toward those five business' employee's performace in Magelang Regency. (3) Products Innovation has a significant positive influence toward those five business' employee's performace in Magelang Regency. (4) Leadership Orientation has a significant positive influence toward those five business' employee's Job Satisfaction in Magelang Regency. (5) Services Innovation has a significant positive influence toward those five business' employee's Job Satisfaction in Magelang Regency. (6) Products Innovation has a significant

positive influence toward those five business' employee's Job Satisfaction in Magelang Regency. (7) Leadership Orientation has no influence toward employee's Performance through Job Satisfaction as medium in those five business in Magelang regency.

Keywords: Leadership Orientation, Services Innovation, Products Innovation, Work Performance, Job Satisfaction, UMKM

1. Pendahuluan

Inovasi merupakan salah satu alternatif bagi organisasi untuk bertahan hidup dalam lingkungan yang dinamis dan bergejolak. Inovasi menjadi salah satu kata kunci untuk membantu organisasi menjadi lebih kompetitif dalam menghadapi dan mengalami berbagai perubahan seiring dengan terjadinya perubahan lingkungan ekonomi. Jika bisnis tidak inovatif, maka bisnis tersebut akan menghadapi risiko untuk sulit bertahan hidup dalam lingkungan persaingan yang ketat. Inovasi diakui sebagai faktor yang sangat penting dalam persaingan industri dan merupakan senjata yang tangguh untuk menghadapi persaingan

Peran inovasi dalam mendongkrak kinerja usaha meliputi seluruh aspek penting yang bisa memberikan nilai tambah pada daya saing perusahaan: proses, produk, pasar, manajemen, dan sebagainya (Swa, 2005). Ketakutan organisasi dalam menerapkan inovasi adalah besarnya biaya yang harus diinvestasikan. Ketakutan ini sebenarnya tidak beralasan sebab inovasi tidak harus dimulai dari yang canggih dan berbiaya besar tetapi yang lebih penting terlembaga, konsisten dan berkelanjutan.

Obyek penelitian strategi inovasi ini adalah UMKM Magelang. UMKM Magelang merupakan industri yang memiliki peranan penting dalam ikut serta menunjang pembangunan ekonomi daerah. Menjadi tanggung jawab kita bersama untuk membantu meningkatkan kegiatan usaha yang menjamin tercapainya iklim usaha industri yang baik dan berkesinambungan. Berdasarkan latar belakang di atas mengenai pentingnya peran inovasi bagi suatu industri dalam meningkatkan kinerja operasionalnya, Hal ini yang membuat penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh

Strategi Inovasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variable Intervening pada UMKM Magelang”.

2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Orientasi kepemimpinan terhadap kinerja UMKM Magelang
2. Untuk mengetahui inovasi layanan terhadap kinerja UMKM Magelang
3. Untuk mengetahui inovasi produk terhadap kinerja UMKM Magelang
4. Untuk mengetahui Orientasi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja UMKM Magelang
5. Untuk mengetahui inovasi layanan terhadap kepuasan kerja UMKM Magelang
6. Untuk mengetahui inovasi produk terhadap kepuasan kerja UMKM Magelang.

3. Kajian Pustaka

Rita (2010) dengan judul penelitian “pengaruh strategi inovasi terhadap kinerja operasional perusahaan manufaktur di Sulawesi”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh (1) Orientasi kepemimpinan terhadap kinerja operasional perusahaan manufaktur, (2) Inovasi proses terhadap kinerja operasional perusahaan manufaktur, (3) Inovasi produk terhadap kinerja operasional perusahaan manufaktur, dan (4) Implementasi inovasi terhadap kinerja operasional perusahaan manufaktur.

Muhammad Arifin Mukti (2013) dengan judul penelitian pengaruh strategi inovasi terhadap kinerja operasional industri knalpot Kabupaten Purbalingga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui menguji variabel-variabel dimensi strategi inovasi yaitu orientasi kepemimpinan, inovasi proses, inovasi produk, sumber inovasi internal, sumber inovasi eksternal, implementasi inovasi dan investasi serta kinerja operasional industri knalpot Kabupaten Purbalingga.

RM Yordan Antanegoro (2017) dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Inovasi Produk, Inovasi Layanan Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Nasabah.

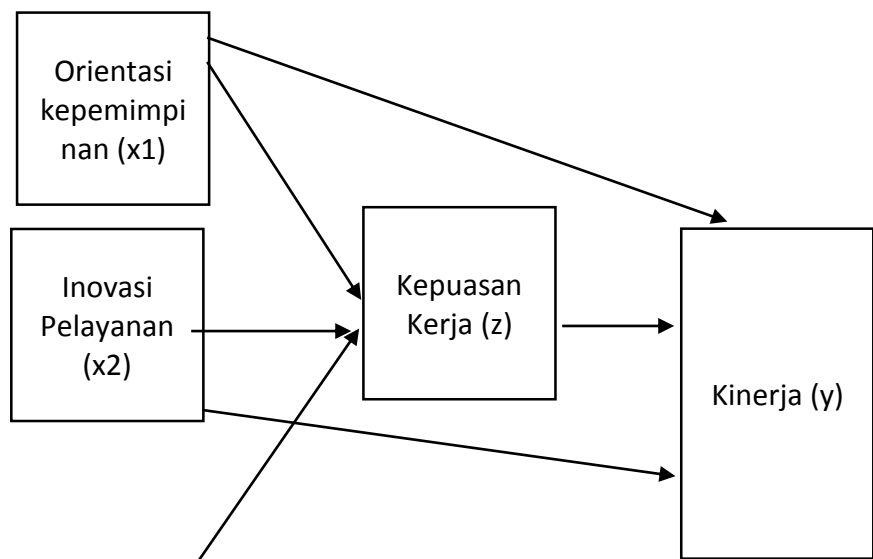
Mat Salim (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja, Orientasi Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pengawas Sekolah Di Kabupaten Kerinci

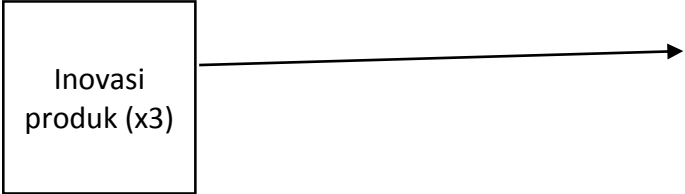
Putu Sukarmen (2013) dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Inovasi Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Dengan Keunggulan Bersaing Sebagai Variabel Intervening Pada Produk Gula Pasir Sebelas (GUPALAS) Pabrik Gula Sembaro PTP Nusantara XI (PERSERO)

Anton Sujarwo (2017) dengan judul penelitian “pengaruh motivasi kerja dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Alfabank Semarang.

4. Kerangka Pikir

Salah satu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan yaitu para karyawan membutuhkan Orientasi Kepemimpinan, inovasi layanan dan juga inovasi produk. Namun hal ini juga disertai dengan kepuasan kerja sebagai penentu apakah kedua aspek tersebut berjalan dengan baik sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan khususnya pada UMKM Magelang. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan paradigma penelitian dalam gambar





Gambar 1 Kerangka Pikir

5. Jenis Dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dimana peneliti dapat menentukan hanya beberapa variabel saja dari obyek yang diteliti kemudian dapat membuat instrument untuk mengukurnya. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a) Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama dilokasi penelitian atau obyek penelitian.
- b) Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpulan data primer atau pihak lain. Data sekunder adalah sumbe data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan.

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian kuantitatif (Sugiyono. 2012) dapat dilakukan dengan cara Kuesioner (Angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

7. Analisi Data

Analisis data merupakan proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Metode yang dipilih untuk menganalisis data meliputi Uji Instrumen, yang mencakup Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Analisis Deskriptif. Selanjutnya adalah Pengujian Asumsi Klasik dalam penelitian ini meliputi Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskdastisitas. Analisi data juga menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, dan Analisis Jalur

8. Hasil Penelitian

8.1 Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan keadaan variabel-variabel penelitian secara statistik. Statistik deskriptif ini menggunakan aplikasi SPSS *Statistic* 21.

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
orientasi kepemimpinan	82	1	5	3.77	.934
inovasi layanan	82	4	5	4.34	.477
inovasi produk	82	3	5	4.27	.552
Kepuasan Kerja	82	1	5	3.49	.972
kinerja karyawan	82				

(Sumber: data diolah 2018)

8.2 Uji Instrumen

8.2.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS 21.00 for Windows.

Variabel	Pertanyaan	R Hitung (Bivariate Pearson)	R Tabel	Keterangan
1. Orientasi kepemimpinan	OK1	0,260	0,217	Valid
	OK2	0,316	0,217	Valid
	OK3	0,337	0,217	Valid
	OK4	0,798	0,217	Valid
	OK5	0,778	0,217	Valid
	OK6	0,801	0,217	Valid
	OK7	0,911	0,217	Valid
	OK8	0,862	0,217	Valid
	OK9	0,690	0,217	Valid
2. Inovasi layanan	IL1	0,692	0,217	Valid
	IL2	0,156	0,217	Tidak Valid
	IL3	0,676	0,217	Valid
	IL4	0,713	0,217	Valid
	IL5	0,878	0,217	Valid
	IL6	0,617	0,217	Valid
	IL7	0,701	0,217	Valid
	IL8	0,205	0,217	Tidak Valid
	IL9	0,588	0,217	Valid
	IL10	0,673	0,217	Valid
	IL11	0,561	0,217	Valid
	IL12	0,716	0,217	Valid
3. Inovasi Produk	IP1	0,524	0,217	Valid
	IP2	0,643	0,217	Valid
	IP3	0,654	0,217	Valid
	IP4	0,671	0,217	Valid

	IP5	0.782	0,217	Valid
	IP6	0.761	0,217	Valid
	IP7	0.840	0,217	Valid
	IP8	0.803	0,217	Valid
	IP9	0.738	0,217	Valid
4. Kepuasan kerja	KK1	0.551	0,217	Valid
	KK2	0.458	0,217	Valid
	KK3	0.592	0,217	Valid
	KK4	0.726	0,217	Valid
	KK5	0.643	0,217	Valid
	KK6	0.688	0,217	Valid
	KK7	0.674	0,217	Valid
	KK8	0.617	0,217	Valid
	KK9	0.767	0,217	Valid
	KK10	0.713	0,217	Valid
	KK11	0.641	0,217	Valid
	KK12	0.524	0,217	Valid
	KK13	0.689	0,217	Valid
	KK14	0.416	0,217	Valid
	KK15	0.657	0,217	Valid
	Ki1	0.183	0,217	Tidak Valid
	Ki2	0.600	0,217	Valid
	Ki3	0.651	0,217	Valid
	Ki4	0.554	0,217	Valid
	Ki5	0.754	0,217	Valid
	Ki6	0.778	0,217	Valid
	Ki7	0.780	0,217	Valid
	Ki8	0.815	0,217	Valid
	Ki9	0.727	0,217	Valid

Diperoleh bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{table} = 0,217$ (nilai r tabel untuk $n=82$), sehingga 51 pernyataan valid dan 3 pernyataan tidak valid.

8.2.2 Uji Reliabilitas

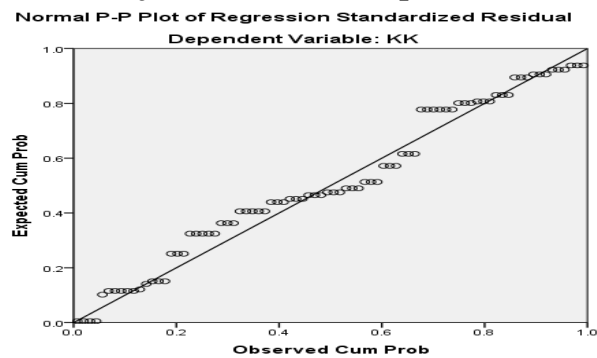
Suatu kuesioner dapat dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 atau 60%. Uji reliabilitas ini menggunakan aplikasi SPSS *Statistic 21*.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Orientasi kepemimpinan (X1)	0,828	Reliabel
Inovasi layanan (X2)	0,877	Reliabel
Inovasi Produk (X3)	0,884	Reliabel
Kepuasan kerja (Z)	0,867	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,837	Reliabel

8.3 Uji Asumsi Klasik

8.3.1 Uji Normalitas

Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas Tahap 1



Dari Analisis Kurva dapat dilihat bahwa data yang menyebar di sekitar diagram dan juga mengikuti model regresi yang ada, oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa data yang telah disebar memiliki distribusi yang normal sehingga uji normalitas terpenuhi. Dalam penelitian ini, uji normalitas ini menggunakan aplikasi SPSS *Statistic*. Berikut adalah hasil dari uji normalitas :

Tabel 4.1 Uji Normalitas Tahap 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.47371597
	Absolute	.111
Most Extreme Differences	Positive	.084
	Negative	-.111

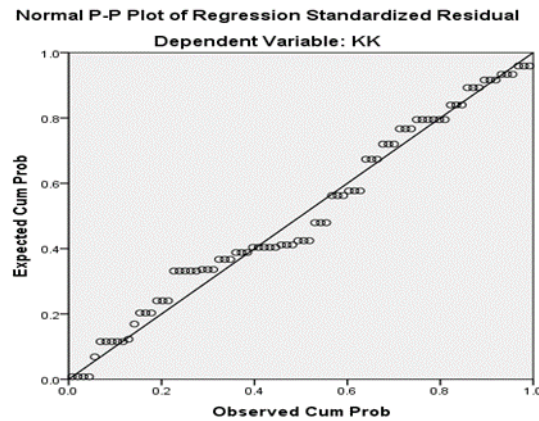
Kolmogorov-Smirnov Z	1.005
Asymp. Sig. (2-tailed)	.264

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

(Sumber: data diolah 2018)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.8, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terdistribusi normal, karena nilai probabilitas yang dihasilkan yaitu 0,264 lebih besar dari 0,05. Maka model regresi ini layak untuk digunakan analisis selanjutnya.

Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas Tahap 1I



Dari Analisis Kurva dapat dilihat bahwa data yang menyebar di sekitar diagram dan juga mengikuti model regresi yang ada, oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa data yang telah disebar memiliki distribusi yang normal sehingga uji normalitas terpenuhi

Tabel 4. 2 Uji Normalitas Tahap 1I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.30290041
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.102
	Negative	-.109
Kolmogorov-Smirnov Z		.987
Asymp. Sig. (2-tailed)		.285

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.8, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terdistribusi normal, karena nilai probabilitas yang dihasilkan yaitu 0,285 lebih besar dari 0,05.

8.3.2 Uji Multikolinearitas

Untuk menguji multikolinearitas digunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Data penelitian dinyatakan bebas multikolinieritas apabila $VIF < 10$. Uji multikolinieritas variabel penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS *Statistic 21*.

Tabel 4. 3 Uji Multikolinieritas Tahap 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-11.780	7.938		-1.484	.142		
1 OK	.556	.107	.426	5.180	.000	.923	1.084
IL	.733	.182	.447	4.024	.000	.507	1.974
IP	.592	.206	.319	2.876	.005	.508	1.968

a. Dependent Variable: KK

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, dapat dilihat bahwa *tolerance* dan VIF dari variabel OK adalah sebesar 0,923 dan 1,084, variabel IL adalah sebesar 0,507 dan 1,974, sedangkan variabel IP adalah sebesar 0,508 dan 1.968. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi tidak mengandung masalah multikolinearitas yang artinya tidak ada korelasi diantara variabel-variabel bebas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena nilai tolerance berada di bawah 1 dan nilai VIF jauh dibawah angka 10.

Tabel 4. 4 Uji Multikolinieritas Tahap II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-16.926	7.905		-2.141	.035		
1 OK	.523	.103	.401	5.100	.000	.934	1.070
IL	.856	.175	.544	4.881	.000	.464	2.156
IP	.419	.210	.225	1.997	.049	.454	2.203

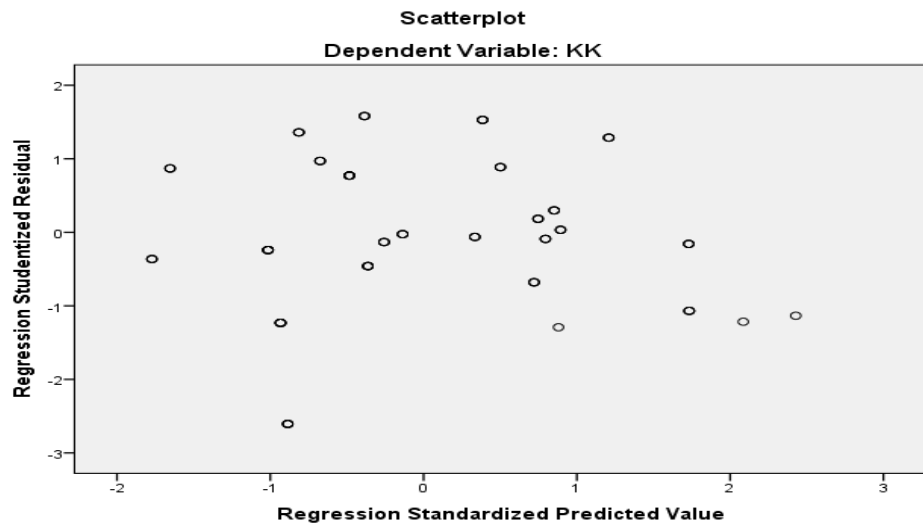
a. Dependent Variable: KK

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dapat dilihat bahwa *tolerance* dan VIF dari variabel OK adalah sebesar 0,934 dan 1,070, variabel IL adalah sebesar 0,464 dan 2,156, sedangkan variabel IP adalah sebesar 0,454 dan 2.203. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi tidak mengandung masalah multikolinieritas yang artinya tidak ada korelasi diantara variabel-variabel bebas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena nilai *tolerance* berada di bawah 1 dan nilai VIF jauh dibawah angka 10.

8.3.3 Uji Heterokedastisitas

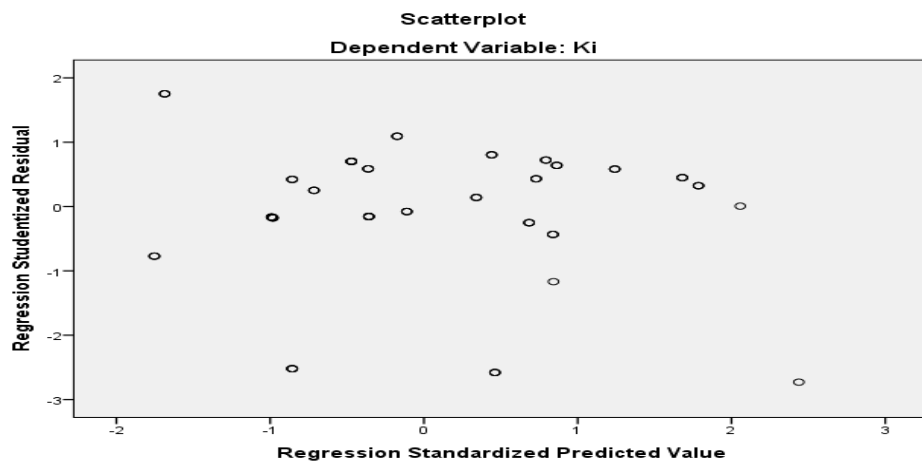
Jika varian dari residu pengamatan ke pengamatan lain berbeda berarti ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut. Metode ini yaitu dengan cara melihat grafik scatterplot antara *standardized predicted value (ZPRED)* dengan *studentized residual (SRESID)*. Ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya). Uji heterokedastisitas variabel penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS *Statistic 2.1*.

Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Tahap I



Dalam gambar diatas dapat disimpulkan bahwa titik-titik yang telah menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Artinya jika dilihat dari titik-titik yang menyebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Z. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas atau dengan kata lain persamaan regresi dapat memenuhi asumsi heterokedastisitas.

Gambar 4. 4 Uji Heterokedastisitas Tahap II



Dalam gambar diatas juga dapat disimpulkan bahwa titik-titik yang telah menyebar secara acak dan tidak memebentuk pola tertentu. Artinya jika dilihat dari titik-titik yang menyebar baik di atas maupun

di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas atau dengan kata lain persamaan regresi dapat memenuhi asumsi heterokedastisitas.

8.4 R² (Koefisien Determinasi)

**Tabel 4. 5 Tabel Koefisien Berganda 1
Model Summary^b**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.513	.495	4.559

a. Predictors: (Constant), IP, OK, IL

b. Dependent Variable: KK

Hasil koefisien determinasi pada model regresi sebesar 0,495 persen, maka dapat disimpulkan bahwa 49,5 persen kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel orientasi kepemimpinan, inovasi layanan dan inovasi produk. Sisanya sebesar 50,5 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya.

**Tabel 4. 6 Tabel Koefisien Berganda II
Model Summary^b**

Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.569	.553	2.773

a. Predictors: (Constant), IP, OK, IL

b. Dependent Variable: Ki

Hasil Koefisien Determinasi pada model regresi diatas yaitu sebesar 0,553, maka dapat diartikan bahwa 55,3 kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel orientasi kepemimpinan, inovasi layanan dan inovasi produk. Sisanya sebesar 44,7 persen kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lainnya.

8.5 Analisis Regresi Bertahap

Analisis memiliki fungsi sebagai alat untuk mengetahui pengaruh antara satu atau lebih variabel independen terhadap variable dependen. Pada penelian kali ini dijelaskan pengaruh antara variabel orientasi

kepemimpinan, inovasi layanan dan inovasi produk terhadap kepuasan kerja dan juga orientasi kepemimpinan, inovasi layanan dan inovasi produk terhadap kinerja.

**Tabel 4. 7 Hasil Regresi Linier Tahap 1
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-11.780	7.938		-1.484	.142
	OK	.556	.107	.426	5.180	.000
	IL	.733	.182	.447	4.024	.000
	IP	.592	.206	.319	2.876	.005

a. Dependent Variable: KK

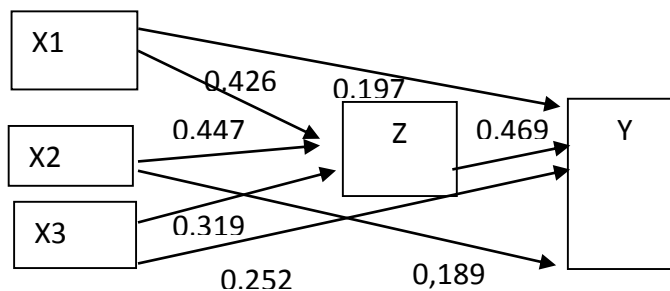
**Tabel 4. 8 Hasil Regresi Linier Tahap 2
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.595	4.653		-1.847	.069
	OK	.169	.068	.197	2.494	.015
	IL	.195	.115	.189	1.699	.093
	IP	.307	.123	.252	2.500	.015
	KK	.308	.065	.469	4.757	.000

a. Dependent Variable: Ki

8.6 Analisis Path

Model analisis path (jalur) digunakan untuk menguji hipotesis 1,2,3,4,5,6. Maka diperoleh dari hasil analisis tersebut dengan menggunakan program komputer SPSS 21 sebagai berikut:



Pada table 4.16 Adj. R Square 0.495 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap Y adalah sebesar 49,5 % dan sisanya adalah 51 % merupakan kontribusi dari variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Untuk nilai e1 dapat di cari dengan rumus $e1 = \sqrt{V(1 - 0.495)} = 0.711$. Untuk nilai e2 dapat di cari dengan rumus $e1 = \sqrt{V(1 - 0.553)} = 0.668$. X1 ke Z = 0.426. X2 ke Z = 0,447 dan X3 ke Z = 0.319 X1 ke Y = 0.197. X2 ke Y = 0.189 dan X3 ke Y = 0.252. Z ke Y = 0,469

Model analisis *path* tahap 1 untuk menjelaskan pengaruh variabel (X1) Orientasi kepemimpinan, (X2) Inovasi layanan dan (X3) Inovasi Produk terhadap kepuasan kerja (Z) mempunyai formula sebagai berikut :

$$Z = p1X1 + p2X2 + p3X3$$

Tabel 4. 9 Hasil Analisis Path Tahap 1

(Sumber data diolah 2018)

Variabel	Koefisien regresi	Koef. Path	T	Sig.t	Sig. 5%
Konstanta	-11.780	-	-	-	-
Orientasi kepemimpinan	.556	.426	5.180	.000	Signifikan
Inovasi Layanan	.733	.447	4.024	.000	Signifikan
Inovasi produk	.592	.319	2.876	.005	Signifikan
Variabel dependen : Kepuasan kerja					
Adj. R Square = 0.495					

Adj R Square sebesar 0.495 atau sebesar 49,5% artinya kemampuan model R Square variabel X1, X2 dan X3 mampu menjelaskan sebesar

49,5% variabel Z dan sisanya 50,5% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis *path* tahap 1 pada tabel 4.16 diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Z = 0,426X_1 + 0,447X_2 + 0.319X_3$$

Model analisis *path* tahap 2 untuk menjelaskan pengaruh variabel variabel (X1) Orientasi kepemimpinan, (X2) Inovasi layanan dan (X3) Inovasi Produk kepuasan kerja (Z) terhadap (Y) kinerja karyawan mempunyai formula sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Hasil Analisis Path Tahap 2

Variabel	Koefisien regresi	Koef. Path	T	Sig.t	Sig. 5%
Konstanta	-8.595	-	-	-	-
Orientasi kepemimpinan	.169	.197	2.494	.015	Signifikan
Inovasi L	.195	.189	1.699	.093	Signifikan
Inovasi produk	.307	.252	2.500	.015	Signifikan
Kepuasan kerja	.308	.469	4.757	.000	Signifikan
Variabel dependen : Kinerja					
Adj. R Square = 0.553					

(Sumber data diolah 2018)

Adj R Square sebesar 0.553 atau sebesar 55,3% artinya kemampuan model R Square variabel X1, X2, X3 dan Z menjelaskan sebesar 55,3% mempengaruhi variabel Y dan sisanya 44,7% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis *path* tahap 2 pada tabel 4.17 diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,169X_1 + 0,195X_2 + 0.307X_3 + 0,308Z$$

Keseluruhan hasil estimasi model hubungan hipotesis antar tiga variabel dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk diagram *path*:

Berdasarkan analisis *path* dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Hipotesis 1 (Orientasi kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja)

Berdasarkan tabel 4.16 tentang pengaruh Orientasi kepemimpinan (X1) terhadap kepuasan kerja (Z), koefisien regresi Orientasi kepemimpinan diperoleh sebesar 0,426 (positif) yang berarti apabila variabel Orientasi kepemimpinan meningkat maka komitmen organisasi akan meningkat dan apabila variabel Rekrutmen dan seleksi menurun maka kepuasan kerja akan menurun. Hasil perhitungan uji signifikansi dengan t statistik diperoleh thitung sebesar sebesar 5,180 dan probabilitas (p) = 0,000. Karena $p < 0,05$, maka hipotesis satu diterima. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Orientasi kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti.

b. Hipotesis 2 (Inovasi layanan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja)

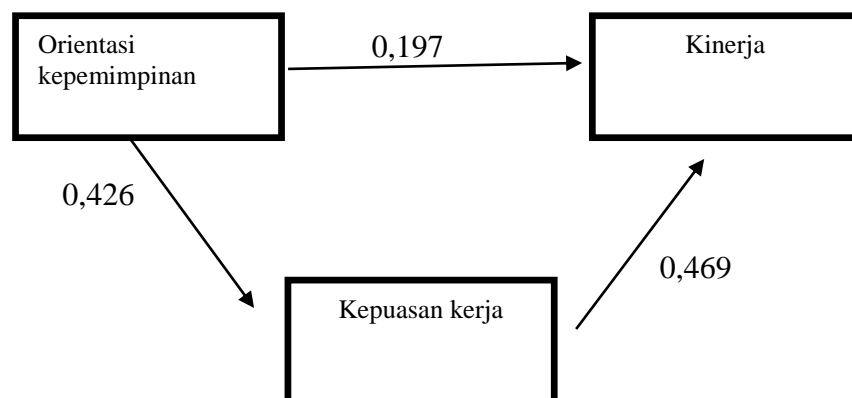
Berdasarkan tabel 4.16 tentang pengaruh Inovasi layanan (X2) terhadap kepuasan kerja (Z), koefisien regresi Inovasi layanan diperoleh sebesar 0,447 (positif) yang berarti apabila variabel Inovasi layanan meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat dan apabila variabel Inovasi layanan menurun maka kepuasan kerja akan menurun. Hasil perhitungan uji signifikansi dengan t statistik diperoleh thitung sebesar sebesar 4,024 dan probabilitas (p) = 0,005. Karena $p < 0,005$, maka hipotesis kedua diterima. Dengan demikian hipotesis dua yang

menyatakan bahwa Inovasi layanan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti.

c. Hipotesis 3 (Inovasi produk memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja)

Berdasarkan tabel 4.16 tentang pengaruh Inovasi produk (X3) terhadap kepuasan kerja (Z), koefisien regresi Inovasi produk diperoleh sebesar 0,319 (positif) yang berarti apabila variabel Inovasi layanan meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat dan apabila variabel Inovasi layanan menurun maka kepuasan kerja akan menurun. Hasil perhitungan uji signifikansi dengan t statistik diperoleh thitung sebesar 2.876 dan probabilitas (p) = 0,005. Karena $p < 0,05$, maka hipotesis ketiga diterima. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Inovasi produk memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, terbukti.

d. Hipotesa 4 (orientasi kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja)



Gambar 2 Analisis jalur OK--→KK-→K

Hubungan langsung = 0,197

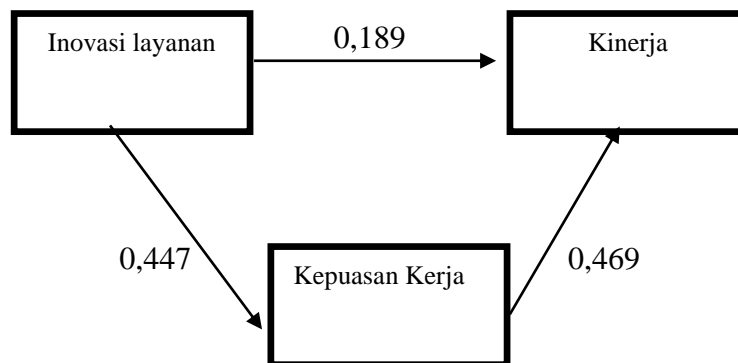
Hubungan tidak langsung = 0,200
Total efek 0,197+0,200=0,397

Suatu variabel di katakan sebagai variable mediasi jika hubungan tidak langsung lebih besar dari hubungan langsung.

Besarnya hubungan tidak langsung = $0,426 \times 0,469 = 0,200$

Hubungan langsung = 0,197 lebih kecil dari 0.200 artinya variable kepuasan kerja merupakan variable mediasi.

e. Hipotesa 5 (inovasi layanan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja)



Gambar 3 Analisis jalur IL-->KK->K

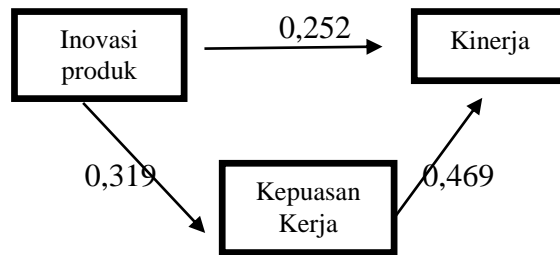
Hubungan langsung = 0,189
Hubungan tidak langsung = 0,210
Total efek 0,189+0,210=0,399

Suatu variabel di katakan sebagai variable mediasi jika hubungan tidak langsung lebih besar dari hubungan langsung.

Besarnya hubungan tidak langsung = $0,447 \times 0,469 = 0,210$

Hubungan langsung = 0,189 lebih kecil dari 0.210 artinya variable kepuasan kerja merupakan variable mediasi.

f. Hipotesa 6 (inovasi produk berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja)



Gambar 4 Analisis jalur IP--→KK-→K

hubungan langsung = 0,252

Hubungan tidak langsung = 0,150

Total efek $0,252+0,150=0,402$

Suatu variabel dikatakan sebagai variabel mediasi jika hubungan tidak langsung lebih besar dari hubungan langsung.

Besarnya hubungan tidak langsung = $0,319 \times 0,469 = 0,150$

Hubungan langsung = 0,252 lebih besar dari 0,150 artinya variabel kepuasan kerja tidak merupakan variabel mediasi.

9. Pembahasan

Hasil perhitungan uji signifikansi dengan t statistik diperoleh thitung sebesar sebesar 5,180 dan probabilitas $(p) = 0,000$. Karena $p < 0,05$, maka hipotesis satu diterima. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Orientasi kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti. Hal ini sesuai dengan penelitian Mat Salim (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja, Orientasi Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pengawas Sekolah Di Kabupaten Kerinci. Orientasi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pengawas sekolah di Kabupaten Kerinci. Artinya tinggi rendahnya kepuasan kerja pengawas sekolah di Kabupaten Kerinci sangat

dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Semakin baik kepemimpinan tentunya dapat meningkatkan kepuasan kerja pengawas sekolah di Kabupaten Kerinci

Hasil perhitungan uji signifikansi dengan t statistik diperoleh thitung sebesar sebesar 4.024 dan probabilitas $(p) = 0,005$. Karena $p < 0,005$, maka hipotesis kedua diterima. Dengan demikian hipotesis dua yang menyatakan bahwa Inovasi layanan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti yang menyatakan bahwa Inovasi layanan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti. Hal ini sesuai dengan penelitian RM Yordan Antanegoro (2017) dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Inovasi Produk, Inovasi Layanan Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Nasabah. Inovasi layanan berpengaruh terhadap kepuasan nasabah. Semakin baik inovasi layanan yang dilakukan, maka kepuasan nasabah KKB BCA di Cabang Cilegon pun akan semakin tinggi.

Hasil perhitungan uji signifikansi dengan t statistik diperoleh thitung sebesar sebesar 2.876 dan probabilitas $(p) = 0,005$. Karena $p < 0,05$, maka hipotesis ketiga diterima. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Inovasi produk memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, terbukti. Hal ini sesuai dengan penelitian RM Yordan Antanegoro (2017) dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Inovasi Produk, Inovasi Layanan Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Nasabah. Inovasi produk berpengaruh terhadap

kepuasan nasabah. Semakin baik inovasi produk yang dilakukan, maka kepuasan nasabah KKB BCA di Cabang Cilegon pun akan semakin tinggi

Hipotesa 4 (orientasi kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja), Suatu variabel di katakana sebagai variable mediasi jika hubungan tidak langsung lebih besar dari hubungan langsung. Besarnya hubungan tidak langsung = $0,426 \times 0,469 = 0.200$. Hubungan langsung = 0,197 lebih kecil dari 0.200 artinya variable kepuasan kerja merupakan variable mediasi.

Hipotesa 5 (inovasi layanan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja), Suatu variabel di katakana sebagai variable mediasi jika hubungan tidak langsung lebih besar dari hubungan langsung. Besarnya hubungan tidak langsung = $0,447 \times 0,469 = 0.210$. Hubungan langsung = 0,189 lebih kecil dari 0.210 artinya variable kepuasan kerja merupakan variable mediasi.

Hipotesa 6 (inovasi produk berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja), Suatu variabel di katakana sebagai variable mediasi jika hubungan tidak langsung lebih besar dari hubungan langsung. Besarnya hubungan tidak langsung = $0,319 \times 0,469 = 0.150$. Hubungan langsung = 0,252 lebih besar dari 0.150 artinya variable kepuasan kerja tidak merupakan variable mediasi.

Hipotesa 4 dan 5 sejalan, sedangkan hipotesis 6 tidak sejalan dengan penelitian Putu Sukarmen (2013) dengan judul penelitian Analisis Pengaruh Inovasi Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Dengan Keunggulan Bersaing Sebagai Variabel Intervening Pada Produk Gula

Pasir Sebelas (GUPALAS) Pabrik Gula Sembaro PTP Nusantara XI (PERSERO). Dari hasil regresi, dapat disimpulkan bahwa: 1. Inovasi Produk berpengaruh terhadap Keunggulan Bersaing. Hal ini dikarenakan dengan semakin tinggi inovasi produk maka semakin tinggi tingkat kemenangan suatu produk dipasaran sehingga memiliki keunggulan bersaing. 2. Keunggulan Bersaing berpengaruh terhadap Kepuasan Konsumen. Hal ini dikarenakan dengan semakin tinggi keunggulan bersaing, maka semakin tinggi kepuasan konsumen. 3. Inovasi Produk berpengaruh terhadap Kepuasan Konsumen. Hal ini dikarenakan dengan semakin tinggi dalam melakukan inovasi produk, semakin tinggi kepuasan konsumen.

10. Penutup

10.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Orientasi kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Kabupaten Magelang.
2. Inovasi layanan tidak memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Kabupaten Magelang.
3. Inovasi produk memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Kabupaten Magelang.
4. Orientasi kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan UMKM di Kabupaten Magelang.
5. Inovasi layanan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan UMKM di Kabupaten Magelang.
6. Inovasi produk memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan UMKM di Kabupaten Magelang.
7. Orientasi kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja UMKM di Kabupaten Magelang.

10.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa hal yang bisa dipertimbangkan bagi pihak terkait, antara lain:

1. Bagi UMKM di Kabupaten Magelang

Diharapkan dapat memperbaiki dan meningkatkan dalam proses Orientasi kepemimpinan pada karyawan, guna meningkatkan kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Karyawan diharapkan melaksanakan inovasi layanan dan produk dengan baik yang dilakukan oleh perusahaan. Ketika karyawan mengikuti inovasi layanan dan produk diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan lebih lanjut kinerja pada perusahaan.

10.3 Keterbatasan Penelitian

Didalam melakukan penelitian ini tidak lepas dari keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki oleh penelitian ini. Adapun keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki oleh penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan pengisian kuesioner, sehingga terdapat kemungkinan responden mengisi kuesioner tidak dengan kondisi sebenarnya serta tidak bersungguh-sungguh sehingga akan berdampak pada data.
2. Penelitian ini hanya menggunakan sampel karyawan UMKM di Kabupaten Magelang
3. Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel independen, Orientasi kepemimpinan, inovasi layanan dan produk, 1 variabel dependen kinerja karyawan dan 1 variabel intervening kepuasan kerja.

10.4 Saran

Berdasarkan keterbatasan penelitian diatas, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan masukan dan bahan

pertimbangan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain sebagai berikut:

1. Diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk menambahkan penggunaan metode lain selain kuesioner dalam pengumpulan data agar data yang diperoleh lebih valid, seperti menggunakan metode wawancara.
2. Perlu adanya penambahan variabel independen lain selain Orientasi kepemimpinan, inovasi layanan dan produk, dan kepuasan kerja yang digunakan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Aaker, David. 2001. *Marketing Research, Seventh Edition*. USA: John Wiley & Sons, Ind.
- Anton Sujarwo (2017) *Pengaruh motivasi kerja dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi*. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Alfabank Semarang
- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga.
- Delafrooz, Narges., et. al. 2013. *The Impact of Service Innovation on Consumer Satisfaction*. *International Journal of Business and Behavioral Sciences* Vol. 3, No.2; February 2013.
- Dhewanto, W.et al. (2013). *Inovasi dan Kewirausahaan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Drucker, P.F. 2014. *Innovation and Entrepreneurship Practice and Principles*.
- Edy Sutrisno, 2014, *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Jakarta : Kencana.
- Ghozali, imam. 2013. *Aplikasi analisis multivariate dengan program*. Edisi.ketujuh, semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Luthans, Fred. 2005. *Organizational Behavior*. Mc Graw-Hill.
- S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hill, Jones, G. and George, J.M. (2008) *Contemporary Management*, 5 th edition, United. States of America: McGraw-Hill International
- Kluyver, C.A., De, Pearce II, J.A. (2006). *Strategy: A View From Top (An Executive Perspective)*. Edisi Kedua. Pearson Education, Inc, Upper Saddle River, New Jersey.
- Kotler, Philip and Gary Armstrong. 2012. *Prinsip-prinsipPemasaran*. Edisi. 13. Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- L. Richard, Hunghes, C.Robert, Ginnett, J.Gordon, Curphy, 2012, *“Leadership memperkaya pelajaran dari pengalaman*, Jakarta : Salemba Humanika
- Mathis Robert, L., Jackson John H., 2012. *Human Resource Management (Terjemahan) Buku 2*, Edisi Kesembilan, Jakarta.: Salemba Empat,

- Mat Salim (2013) Pengaruh Motivasi Kerja, Orientasi Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pengawas Sekolah Di Kabupaten Kerinci
- Mahsun, Mohamad, 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik,. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Muhammad Arifin Mukti (2013) pengaruh strategi inovasi terhadap kinerja operasional industri knalpot Kabupaten Purbalingga
- Munandar, M. 2010. Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja. Yogyakarta : BPFE.
- Murni, T., 2000, Strategi Inovasi dan Kinerja Keuangan pada Industri Manufaktur (Studi pada Industri Kecil dan Menengah di DIY), Tesis Program Pasca Sarjana UGM.
- Pasolong, Harbani. 2010. Teori Administrasi Publik, Alfabeta, Bandung.
- Putu Sukarmen (2013) Analisis Pengaruh Inovasi Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Dengan Keunggulan Bersaing Sebagai Variabel Intervening Pada Produk Gula Pasir Sebelas (GUPALAS) Pabrik Gula Semboro PTP Nusantara XI (PERSERO)
- Rita (2010) pengaruh strategi inovasi terhadap kinerja operasional perusahaan manufaktur di Sulawesi
- RM Yordan Antanegoro (2017) Analisis Pengaruh Inovasi Produk, Inovasi Layanan Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Nasabah KKB BCA Cabang Cilegon
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, 2013, Manajemen Sumber daya Manusia, Bumi aksara, Jakarta
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Bandung: Alfabeta hal 11
- Swa, 2005. Jurus Sakti Bernama Inovasi, vol.22.
- Tika, P. (2006). Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pres