

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi persaingan dunia usaha semakin ketat, para pelaku UMKM diuntut untuk melakukan strategi-strategi yang tepat untuk memenangkan persaingan. Hal ini, menjadikan manusia aset yang harus dilatih sebagai salah satu elemen penting bagi keberlangsungan suatu usaha. Pengelolaan Manajemen sumber daya manusia pada UMKM sangatlah penting agar karyawan berkerja efektif dan efisien secara maksimal untuk mencapai suatu tujuan bersama.

Menurut **(Pratama, 2019)** Sumber Daya Manusia adalah kesatuan tenaga manusia yang ada dalam organisasi dan bukan sekedar penjumlahan karyawan. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur-unsur manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat mencapai tujuan organisasi **(Michael, 2017)**.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan tolak ukur keberhasilan usaha. Mengingat tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka usaha sulit untuk berkembang. Sumber Daya Manusia yang baik sangat berdampak untuk menghadapi persaingan dan kemajuan usaha yang dijalankan. Dikarenakan keberhasilan pada UMKM ditentukan oleh sumber daya manusia. Tidak ada alasan untuk mengesampingkan peran sumber daya manusia meskipun usaha pada UMKM tergolong kecil juga diperlukan pelatihan, pengembangan, pengawasan,

pengarahan pada karyawan. Hal ini bertujuan untuk memperbaiki kualitas dan kuantitas sumber daya manusia pada UMKM. Kontribusi sumber daya manusia yang baik akan berdampak bagi kesuksesan usaha dan kemampuan bersaing kedepannya.

Karyawan mempunyai tanggung jawab dan integritas tinggi terhadap organisasi. Setiap individu mempunyai kewajiban untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Kinerja karyawan pada organisasi tidak baik, maka organisasi itu sulit untuk maju dan berkembang. Setiap individu pada organisasi mempunyai tujuan, jadi setiap individu berkerja menuju sesuatu yang bermakna dan dihargai oleh atasan.

Menurut **(Riski & Renaldo, 2018)** Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seseorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat terwujud, dilihat, dihitung jumlahnya. Menurut Mangkumanegara menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya **(Sadat et al., 2020)**. Tinggi dan rendahnya kualitas dan kuantitas kerja seorang karyawan pada suatu organisasi itu terletak bagaimana seorang pemimpin sebagai penggerak dan mengendalikan kinerja karyawannya.

Yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah gaya kepemimpinan. Pemimpin mengayomi karyawannya tanpa tekanan yang berlebihan untuk melakukan tugas sehingga performa kerja karyawan meningkat.

Setiap pemimpin mempunyai visi dan misi untuk kemajuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya (**Junaidi et al., 2017**). Faktor utama kegagalan pada UMKM ialah kepemimpinannya yang lemah. Gaya kepemimpinan dalam UMKM lebih cenderung menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dikarenakan gaya kepemimpinan ini lebih memotivasi karyawannya dan tidak hanya fokus akan dirinya sendiri (**Maria et al., 2019**).

Menurut (**Prayudi, 2020**) Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Tingkat kemampuan pemimpin dalam merencanakan suatu untuk perubahan dalam mengelola suatu usaha dapat mendorong motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugas sebagai bawahan. Sedangkan menurut (**Garvin & Winata, 2017**) Gaya kepemimpinan transformasioanal adalah gaya kepemimpinan dengan membawa pengikut-pengikutnya untuk ikut berkembang sekaligus mencapai tujuan bersama.

Rendahnya semangat yang timbul dalam diri karyawan terhadap pekerjaan menyebabkan hilangnya motivasi dalam diri seorang karyawan. Hal ini menyebabkan karyawan merasa kurang yakin terhadap kemampuannya saat melakukan pekerjaan. Oleh karena itu motivasi diperlukan setiap individu atau karyawan menimbulkan rasa semangat dalam diri seorang individu atau karyawan agar percaya diri atas kemampuan yang dimiliki. Karyawan menjadikan motivasi sebagai suatu kebutuhan sebagai penggerak untuk melaksanakan tugasnya.

Menurut **(Afandi, 2018)** Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keiklasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Sutrisno menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang **(Prasetyo et al., 2021)**. Setiap individu berkerja ingin mendapatkan motivasi untuk mendapatkan kepuasan kerja. Motivasi kerja yang baik dari seorang pemimpin dapat mendorong karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut **(Jufrizen & Sitorus, 2021)** Kepuasan kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut **(Darmawan, 2020)** Kepuasan kerja adalah sebuah ungkapan dari perasaan seorang pegawai terhadap hasil kerja yang telah dicapai. Kepuasan kerja menunjukkan adanya harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan perekerjaan.

Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan banyak dampak negatif seperti tingkat ketidakhadiran yang tinggi, pindah kerja, malas berkerja, sebagainya dan sebaliknya kepuasan kerja memberikan pengaruh yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan bagi tenaga kerja itu sendiri **(Kharisma et al., 2019)**.

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) salah satu tulang punggung perekonomian Indonesia. Rata-rata pendapatan masyarakat Indonesia adalah UMKM. Namun adanya pandemi menjadi tamparan keras bagi perekonomian Indonesia. Tercatat sudah terdapat 64 juta UMKM dengan melibatkan 97% tenaga kerja. Namun tak bisa diabaikan bahwa kondisi pandemi pada eksistensi menjadikan UMKM perlu mendapatkan pertolongan untuk tetap bertahan (**kuasakata.com, 2021**).

Zaldy mencatat dalam ekosistem paxel sendiri setidaknya ada kenaikan jumlah pelaku usaha kuliner sebesar 30 persen sejak 2021. Angka itu di ikuti dengan penyerapan tenaga kerja dari sisi UMKM kuliner sebesar 6 juta perkerja (**tempo.co, 2022**).

Survei kajian cepat dampak pandemi Covid-19 terhadap kinerja UMKM Indonesia, melibatkan 679 valid responden dengan mata pencarian utama sebagai pelaku usaha. Data survei menunjukkan bahwa selama pandemi, 94,69% usaha mengalami penurunan. Survei juga mengumpulkan persepsi pelaku usaha terkait kerentanan UMKM tutup usaha jika pandemi tidak segera berakhir (**lipi.go.id, 2020**).

Berdasarkan data temuan yang ada sebanyak 78% responden mengaku mengalami penurunan omzet, dengan kategori yang terbesar terdapat pada penurunan lebih dari 20% (67,5%). Penurunan yang terjadi hampir menimpa seluruh bidang usaha. dalam data, terdapat tiga jenis usaha yang mengalami dampak paling besar adalah kuliner (43,09%), jasa (26,02%), dan fashion

(13,01%). Hal ini tetap tidak memperbaiki kegiatan usaha yang ada, karena efek pandemi yang menyeluruh dan mengakibatkan menurunnya daya beli konsumen (**Beritasatu, 2020**).

Ceo dari *ESB Restaurant Technoligi* Gunawan Woen mengatakan bahwa tantangan berat dihadapi selama pandemi Covid-19 dua tahun terakhir, tidak hanya dari sisi kesehatan namun juga bisnis dan usaha. Motivasi bagi UMKM kuliner terus bergiat. Cara ini meningkatkan kualitas dagang pemain sektor kuliner agar dapat bendongkrak perekonomian pasca pandemi (**Jawapos, 2022**).

Sumatera Barat, UMKM tidak bisa diragukan lagi, baik pada masa normal maupun pada masa krisis ekonomi dan pandemi Covid-19. Di Sumbar terdapat sekitar 580 ribu usaha mikro dan kecil (UMK) atau sekitar 98% dari total usaha yang ada. UMK Sumbar menyerap lebih dari 1,2 juta tenaga kerja atau sekitar 87% dari total tenaga kerja non-pertanian. Nasib UMKM dari waktu ke waktu tidak berubah, tetap bergulat dengan berbagai permasalahan dan tetap sulit untuk tumbuh dan berkembang (**Padek, 2021**).

Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Barat (Sumbar) mencatat sepanjang 2022 ada 298 pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) yang telah mengajukan pendaftaran merek usaha. Dari 298 yang telah mengajukan pendaftaran tersebut mayoritas adalah pelaku UMKM dibidang kuliner serta makanan (**Voi, 2022**).

Diskop dan UKM Padang dorong warga kembangkan usaha kuliner makanan. Dikota Padang sekitar 12 ribu pelaku usaha mikro terdampak pandemic

Covid-19. Berdasarkan hasil survei Dinas Koperasi dan UKM, anak-anak muda sudah mulai merintis usaha kuliner makanan. Mereka menitipkannya di coffe shop-coffe shop yang ada di Padang. Ini menandakan, bahwasannya peluang usaha di sektor usaha makanan cukup besar (**Padang.go.id, 2022**).

UMKM di Kota Padang mengalami peningkatan setiap tahunnya, namun setelah pandemi Covid-19 melanda wilayah Kota Padang UMKM mengalami penurunan. Berikut ini merupakan data UMKM kota padang 2017-2021 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data UMKM kota padang 2017-2021

No	Kecamatan	Jumlah UMKM				
		2017	2018	2019	2020	2021
1	Padang Barat	9.229	9.429	9.629	9.929	1.892
2	Padang Timur	5.352	5.552	5.752	6.022	2.069
3	Padang Selatan	5.813	6.053	6.288	6.618	2.837
4	Koto Tengah	6.824	7.060	7.300	7.660	4.380
5	Lubuk Begalung	7.002	7.357	7.657	8.077	5.345
6	Pauh	3.492	3.672	3.853	4.122	2.639
7	Lubuk Kilangan	6.334	6.474	6.614	6.824	1.219
8	Kuranji	12.169	12.349	12.529	12.799	1.467
9	Padang Utara	5.395	5.535	5.675	5.885	2.428
10	Nanggalo	7.352	7.471	7.591	7.725	1.979
11	Bungus Teluk Kabung	5.101	5.221	5.341	5.421	1.747
TOTAL		74.062	76.173	78.229	81.182	28.002

Sumber : Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang.

Berdasarkan tabel 1.1 di atas tahun 2017-2020 selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya pada UMKM, yang paling tinggi mengalami peningkatan empat tahun terakhir berada pada Kecamatan Kuranji yaitu 12.799 dan yang paling rendah di kecamatan Pauh yaitu 4.122. Tetapi pada tahun 2021 mengalami penurunan yang sangat signifikan terhadap UMKM. Hal ini

menandakan terjadinya fluktuasi pada UMKM disebabkan munculnya wabah penyakit Covid-19 di Kota Padang. Pada tahun 2021 yang paling rendah berada pada Kecamatan Lubuk Kilangan yaitu 1.219 dan paling tinggi pada Lubuk Begalung yaitu 5.435.

Berikut ini merupakan data UMKM bidang kuliner di Kecamatan Lubuk Begalung per Desember 2021 dapat dilihat tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2
Data UMKM Bidang Kuliner Di Kecamatan Lubuk Begalung per Desember 2021

No	Kelurahan	Rekap Data Base Jenis Usaha Kuliner	
		Kemasan	Saji
1	Banuaran	42	50
2	Batung Taba	42	94
3	Cengkeh	7	23
4	Gates	55	85
5	Gurun Laweh	13	66
6	Koto Baru	11	139
7	Kampung Baru	13	44
8	Kampung Jua	25	23
9	Lubuk Begalung	31	119
10	Pengambiran	85	198
11	Pampangan	25	20
12	Parak Laweh	51	133
13	Tanah Sirah	41	130
14	Tanjuang Aua	9	11
15	Tanjuang Saba	8	7
TOTAL		458	1142

Sumber : Dinas Koperasi Dan UMKM Kota Padang

UMKM bidang kuliner terbagi dari dua bagian yaitu kuliner kemasan dan kuliner saji. Kuliner kemasan adalah makanan yang dibungkus dan memiliki tenggat waktu dalam jangka yang bisa diperkirakan untuk dimakan. Kuliner saji

adalah makanan yang cepat dihidangkan dengan cepat atau makanan yang disiapkan segera.

Dari tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa kuliner kemasan yang paling tinggi berada di kelurahan Pengambiran sebesar 85 usaha kuliner kemasan dan paling rendah berada di kelurahan Cengkeh sebesar 7 usaha kuliner kemasan. Sedangkan kuliner saji paling tinggi berada di kelurahan Pengambiran sebesar 98 usaha kuliner saji dan paling rendah berada di kelurahan Tanjung Saba sebesar 7 usaha kuliner saji. Di kecamatan Lubuk Begalung UMKM bidang kuliner yang paling tinggi digeluti adalah kuliner saji, dari total seluruh kelurahan yang ada di Kecamatan Lubuk Begalung kuliner saji sebesar 1142, sedangkan kuliner kemasan di Kecamatan Lubuk Begalung sebesar 458 kuliner kemasan.

Tantangan yang dihadapi karyawan pada UMKM bidang kuliner di Kecamatan Lubuk Begalung adanya pembatasan sosial berskala besar dibuktikan karyawan tidak diperkenan untuk berkumpul pada suatu tempat sehingga berimbas pada penurunan kinerja karyawan pada UMKM bidang kuliner di Kecamatan Lubuk Begalung di era pandemi Covid-19. Faktanya banyak karyawan terganggu performanya dalam melakukan pekerjaan. Hal ini menjadikan karyawan perhatian utama bagi seorang pemimpin pada UMKM. Pengelolaan kinerja karyawan saat di era pandemi Covid-19, diperlukan motivasi kerja yang tinggi bagi suatu usaha agar terjadinya peningkatan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat menunjang keberlangsungan hidup pada UMKM bidang kuliner di kecamatan Lubuk Begalung. Kinerja karyawan yang kurang termotivasi

dapat menurunnya kepuasan kerja pada UMKM bidang kuliner di kecamatan Lubuk Begalung.

Berdasarkan latar belakang, masalah yang dapat di indentifikasi pada UMKM bidang kuliner yaitu pada saat pandemi Covid-19 UMKM bidang kuliner mengalami penurunan kinerja hal ini disebabkan tidak adanya dorongan dari pemilik uasaha pada UMKM bidang kuliner sehingga menurunnya kinerja karyawan dan berdampak terhadap menurunnya pendapatan sehingga terpaksa tutup, kepemimpinan yang lemah menyebabkan menurunnya kualitas kinerja karyawan pada UMKM bidang kuliner, kurangnya dorongan motivasi kerja dari seorang pemimpin pada UMKM bidang kuliner tanpa motivasi karyawan tidak antusias dalam mengerjakan pekerjaan sehingga turunnya kontribusi terhadap nilai kerja, ketidak puasan karyawan terhadap pekerjaan di tempat kerja sehingga membuat karyawan merasa kurang nyaman dan keluar dari tempat kerja, ditambah manajemen pelaku UMKM yang buruk dapat menghambat dalam mengelola usaha.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Sulistiawati & Kifni, 2022)** dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maskapai Wings Air Di Bandar Udara Sultan Muhammad Salahudin Bima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara silmutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Hasanatain & Verawati, 2022)** dengan judul Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Taqwa Mulia Wisata. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh silmutan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan namun pada gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti teliti adalah objek penelitian, jumlah populasi dan sampel, waktu penelitian. Pada penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel intervening, sedangkan peneliti menggunakan variabel intervening pada penelitian ini.

Berdasarkan uraian materi dan fenomena dari latar belakang diatas, maka dirasa perlu untuk melakukan penelitian mengenai **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Pandemi Covid-19 Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UMKM Bidang Kuliner Di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka di indentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pada saat pandemi Covid-19 UMKM bidang kuliner mengalami penurunan kinerja karena tidak adanya pendapatan dan terpaksa tutup disebabkan menurunnya daya beli masyarakat.

2. Kepemimpinan yang lemah menyebabkan menurunnya kualitas kinerja karyawan pada UMKM bidang kuliner di Kecamatan Lubuk Begalung.
3. Kurangnya dorongan motivasi kerja dari seorang pemimpin pada UMKM bidang kuliner tanpa motivasi karyawan tidak antusias dalam mengerjakan pekerjaan sehingga turunnya kontribusi terhadap nilai kerjanya.
4. Ketidakpuasan karyawan terhadap hasil upah pekerjaan di tempat kerja sehingga membuat karyawan merasa kurang puas dan keluar dari tempat bekerja pada UMKM bidang kuliner di Kecamatan Lubuk Begalung.
5. Manajemen pemilik UMKM yang buruk dapat menghambat dalam mengelola usaha pada UMKM bidang kuliner di Kecamatan Lubuk Begalung.
6. Kurangnya ketegasan pemilik UMKM bidang kuliner dalam pengambilan keputusan sehingga hilangnya kepercayaan karyawan terhadap pemilik UMKM bidang kuliner di Kecamatan Lubuk Begalung.
7. Keterbatasan komunikasi pemilik dan karyawan dalam pemberian saran pada UMKM bidang kuliner dapat memicu konflik yang berkepanjangan, hal ini memicu stres terhadap karyawan di tempat kerja pada UMKM bidang kuliner di Kecamatan Lubuk Begalung.
8. Rendahnya kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sehingga berpengaruh terhadap hasil kerja pada UMKM bidang kuliner di Kecamatan Lubuk Begalung.

9. Perkerjaan yang tidak sesuai dengan harapan dan keinginan karyawan memicu stress karyawan pada UMKM bidang kuliner di Kecamatan Lubuk Begalung.
10. Beban kerja yang terlalu berat berdampak terhadap kondisi fisik dan mental karyawan pada UMKM bidang kuliner di Kecamatan Lubuk Begalung.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah, peneliti memberikan batasan permasalahan dalam penelitian ini. Peneliti hanya meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan di Era Pandemi Covid-19 dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel intervening. Penelitian ini terdiri dua variabel indenpenden yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja (X2), Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) sedangkan Variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja (Z).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pada UMKM Bidang Kuliner Di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang?
2. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pada UMKM Bidang Kuliner Di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang?

3. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Di Bidang Kuliner Di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang?
4. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Di Bidang Kuliner Di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang?
5. Apakah Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Di Bidang Kuliner Di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang?
6. Apakah Kepuasan Kerja Memediasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Bidang Kuliner Di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang?
7. Apakah Kepuasan Kerja Memediasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Di Bidang Kuliner Di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk Menganalisis Dan Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pada UMKM Bidang Kuliner Di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang.

2. Untuk Menganalisis Dan Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada UMKM Bidang Kuliner Di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang.
3. Untuk Menganalisis Dan Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Di Bidang Kuliner Di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang.
4. Untuk Menganalisis Dan Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Di Bidang Kuliner Di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang.
5. Untuk Menganalisis Dan Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Di Bidang Kuliner Di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang.
6. Untuk Menganalisis Dan Mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UMKM Bidang Kuliner Di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang.
7. Untuk Menganalisis Dan Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UMKM Bidang Kuliner Di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Kepuasan Kerja serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dengan penelitian ini mampu dijadikan bahan pertimbangan atau bahan referensi untuk melakukan penelitian-penelitian lainnya dalam bidang sejenis secara lebih kompresif dan lebih mendalam.

3. Bagi pembaca

Diharapkan penelitian ini dapat menambahkan wawasan dan pengetahuan yang berkaitan tentang Gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Era Pandemi Covid-19 pada UMKM bidang kuliner yang ada di Kecamatan Lubuk Begalung Kota Padang.