

## **PENGARUH ORIENTASI HUBUNGAN DAN ORIENTASI TUGAS DALAM KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PELAKU USAHA**

**Iwan Sidharta<sup>1</sup>, Dina Lusyana<sup>2</sup>**  
**STMIK Mardira Indonesia, Bandung<sup>1</sup>**  
**Balai Informasi Teknologi, Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia<sup>2</sup>**  
**Email: i\_sidh@stmik-mi.ac.id<sup>1</sup>**  
**Email:dina008@lipi.go.id<sup>2</sup>**

### ***Abstrak***

*Effective leadership is a determining factor in the success of businesses, especially SMEs. By doing effective leadership will result in optimal performance for SME. the center of clothing in Bandung is one of the leading sectors of the local government of Bandung which is expected to provide economic impact for the community and the government. The purpose of this study was to determine the influence of factors that affect leadership based on a relationship oriented and task oriented towards performance Sentra business communities in the center of clothing Bandung. Exploratory research methods of data analysis techniques using Structural Equation Modelling (SEM), component-based Partial Least Squares (PLS). The number of respondents as many as 54 SMEs with data collection data collection technique purposive sampling. Results of the study indicate where relationship oriented and task oriented significant effect on the performance of SMEs in the center of clothing.*

***Keywords:*** *relationship oriented; task oriented; performance*

### **Abstrak**

Kepemimpinan yang efektif merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan usaha khususnya UMKM. Dengan melakukan kepemimpinan yang efektif akan menghasilkan kinerja yang optimal bagi usaha UMKM. UMKM di Sentra Kaos Suci Bandung merupakan salah satu sektor unggulan bagi Pemerintah Daerah Kota Bandung yang diharapkan dapat memberikan dampak ekonomi bagi masyarakat dan pemerintah. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor yang mempengaruhi kepemimpinan berdasarkan pada orientasi hubungan (*relationship oriented*), dan orientasi tugas (*task oriented*) terhadap kinerja Pelaku Usaha di Sentra Kaos Suci Bandung. Metode penelitian exploratory dengan teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling (SEM)*, *component based Partial Least Squares (PLS)*. Jumlah responden sebanyak 54 pelaku UMKM dengan teknik pengumpulan data teknik pengumpulan data *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahawa orientasi hubungan

(*relationship oriented*) dan orientasi tugas (*task oriented*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelaku UMKM di Sentra Kaos Suci Bandung.

**Kata kunci:** orientasi hubungan; orientasi tugas; kinerja

## PENDAHULUAN

Berdasarkan UUD 1945 secara eksplisit menekankan implementasi azas kekeluargaan (pasal 33 ayat 1) dan penyelenggaraan perekonomian nasional yang berdasar atas demokrasi ekonomi (pasal 33 ayat 4) dalam hal ini pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (KUMKM) merupakan bagian integral dalam pembangunan nasional yang bertujuan untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur. Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) memiliki peranan penting dalam perekonomian di Indonesia. UMKM memiliki proporsi sebesar 99,99% dari total keseluruhan pelaku usaha di Indonesia atau sebanyak 56,54 juta unit (BPS, 2012). Berikut data perkembangan jumlah pelaku usaha menurut skala usaha tahun 2009–2012, dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Dalam hal ini pemberdayaan entrepreneur, berkaitan langsung dengan kehidupan dan peningkatan kesejahteraan bagi pembangunan daerah sekitar dengan menggali potensi strategis yang dimiliki oleh UMKM (Machmud & Sidharta, 2013). Lebih lanjut Machmud & Sidharta (2014) melakukan kajian model SWOT analisis dan Internal-External Factor Analysis untuk beberapa sentra industri di Bandung salah satunya adalah Sentra Kaos Suci Bandung. Selain itu, potensi dan peran entrepreneur telah terbukti menjadi dapat bertahan terhadap berbagai krisis ekonomi. Keberadaan pelaku UMKM yang dominan merupakan subyek vital dalam pembangunan, khususnya dalam rangka perluasan kesempatan berusaha bagi wirausaha baru dan penyerapan tenaga kerja yang pada akhirnya dapat menekan angka pengangguran.

Kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas tersebut dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. (Yukl, 2011) Lebih lanjut kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi anggota kelompok untuk menjalankan tugas dan pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain dan menjalankan kepemimpinan (Moorhead & Griffin, 2013). Keberhasilan suatu organisasi perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, karena kepemimpinan merupakan orang yang bertanggung jawab atas pelaksanaan suatu pekerjaan, demikian pula sebaliknya keberhasilan dalam memimpin sebuah perusahaan merupakan keberhasilan seseorang dalam mempengaruhi orang lain yang ada pada organisasi perusahaan tersebut dalam menjalankan visinya, dengan adanya kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah untuk dicapai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sidharta & Lusyana (2014) diketahui bahwa kompetensi yang membentuk pelaku usaha di Sentra Suci Bandung sudah memadai sehingga perlu adanya kajian lebih lanjut mengenai faktor yang dapat meningkatkan kinerja pelaku usaha. Masih sedikitnya kajian mengenai kepemimpinan dalam entrepreneurship menjadi salah satu alasan dalam penelitian ini.

Berdasarkan pada fenomena permasalahan di atas maka rumusan masalah adalah sebagai berikut; Besarnya pengaruh orientasi hubungan (*relationship oriented*) dan orientasi tugas (*task oriented*) terhadap kinerja pelaku UMK di Sentra Kaos Suci Bandung baik

secara langsung maupun tidak langsung melalui kepemimpinan. Adapun tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh orientasi hubungan (*relationship oriented*) dan orientasi tugas (*task oriented*) terhadap kinerja pelaku UMK di Sentra Kaos Suci Bandung Bandung baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepemimpinan.

Sehingga dengan adanya penelitian ini dapat berguna sebagai bahan pengembangan teori atau keilmuan yang diuji, dan dapat dijadikan barometer dalam pengembangan kajian kepemimpinan dalam *entrepreneurship*.

## **KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

### **Entrepreneurship**

Secara legal usaha mikro, kecil dan menengah diatur dalam Undang-Undang No 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. Berdasarkan pada Undang-Undang tersebut UMKM diberi batasan-batasan berdasarkan pada kategori tertentu. Adapun kategori usaha mikro, kecil dan menengah adalah suatu usaha produktif yang berdiri sendiri yang di kelola perorangan atau badan usaha yang memiliki kekayaan bersih tidak lebih dari Rp. 10.000.000.000,- (sepuluh milyar rupiah) termasuk tanah dan bangunan tempat usaha dan hasil penjualan tidak lebih dari Rp. 50.000.000.000,- (lima puluh milyar rupiah).

Untuk mencapai keberhasilan menjadi entrepreneurship tidak terlepas dari ciri-ciri yang melekat, seperti karakteristik, nilai-nilai, cara berpikir kreatif, sikap dan kepribadian entrepreneur. Karakteristik entrepreneur, menurut Meredith, (1996) meliputi; (1) percaya diri, (2) berorientasi tugas dan hasil, (3) berani mengambil resiko dan menukai tantangan, (4) kepemimpinan, (5) Keorisinilan, dan (6) berorientasi pada masa depan. Sedangkan nilai-nilai dan perilaku entrepreneur menurut Kuriloff & Mempel (1993) yaitu (1) komitmen, menyelesaikan tugas sampai akhir, (2) resiko moderat, tidak melakukan spekulasi, melarikan dengan perhitungan yang matang, (3) melihat peluang, memanfaatkan peluang yang ada sebaik mungkin, (4) objektivitas, melakukan pengamatan secara nyata untuk memperoleh kejelasan, (5) umpan balik, menganalisis data kinerja waktu untuk memandu kegiatan, (6) optimism, menunjukkan kepercayaan diri yang besar walaupun dalam situasi yang berat, (7) uang, melihat uang sebagai suatu sumber daya, bukan tujuan akhir, (8) manajemen proaktif, mengelola berdasarkan perencanaan masa depan.

Adapun ciri-ciri umum entrepreneurship menurut Suryana, (2009) yaitu (1) memiliki notifi berprestasi tinggi, (2) memiliki perspektif ke depan, (3) memiliki kreativitas tinggi, (4) memiliki sifat inovasi yang tinggi, (5) memiliki komitmen terhadap pekerjaan, (6) memiliki tanggung jawab, (7) memiliki kemandirian atau ketidaktergantungan terhadap orang lain, (8) memiliki keberanian menghadapi resiko, (9) selalu mencari peluang, (10) memiliki jiwa kepemimpinan, (11) memiliki kemampuan manajerial, dan (12) memiliki kemampuan personal.

### **Kepemimpinan**

Proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku, pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dalam kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang diluar kelompok, atau organisasi. (Rivai, 2013:3) Menurut Yukl (2011:8) kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu

dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif dalam mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompoknya.

Oleh karena itu, kepemimpinan hakekaknya adalah: 1) Proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi, 2) Seni mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan cara kepatuhan, kepercayaan, kehormatan, dan kerjasama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama, dan 3) Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan. Sumber pengaruh dapat secara formal atau tidak formal.

Dalam membicarakan studi tentang kepemimpinan biasanya selalu disertai tentang cara pendekatannya, dalam penelitian ini studi tentang kepemimpinan yang akan dibahas yaitu melalui pendekatan behavior (tingkah laku). Sepanjang sejarah dikenal adanya kepemimpinan yang berhasil dan tidak berhasil. Selain itu, kepemimpinan banyak mempengaruhi perilaku cara kerja banyak orang. Oleh karena itu, kepemimpinan banyak menarik perhatian para ahli untuk mempelajarinya. Dalam pendekatan tingkah laku ini lebih banyak membicarakan bagaimana pemimpin berhubungan dengan bawahannya tanpa memperhiraukan keadaan atau tingkat kesiapan bawahan.

Menurut Sutarto (Tohardi, 2002), pendekatan perilaku kepemimpinan berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan dan kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Gaya dan sikap bertindak akan tampak dari; (1) Cara memberi perintah; (2) Cara memberikan tugas; (3) Cara berkomunikasi; (4) Cara membuat putusan; (5) Cara mendorong Semangat kerja pegawai; (6) Cara memberikan bimbingan; (7) Cara menegakkan disiplin; (8) Cara mengawasi pekerjaan bawahan; (9) Cara meminta laporan bawahan; (10) Cara memimpin rapat; (11) Cara menegur kesalahan bawahan, dan lain-lain.

Menurut Fiedler dalam Yukl (2011), menyatakan bahwa tidak ada seseorang yang dapat menjadi pemimpin yang berhasil dengan hanya menerapkan satu macam gaya kepemimpinan untuk segala situasi. Untuk itu pemimpin yang berhasil harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengan situasi yang berbeda-beda pula. Teori Fielder, mengkhhususkan diri pada perilaku kepemimpinan dalam memimpin yang berorientasi kepada tugas atau berorientasi pada bawahan dan lebih dikenal teori kontingensi. Adapun dimensi kontingensi Fielder terdiri dari : 1) Hubungan pemimpin-anggota yang terdiri dari tingkat keyakinan, kepercayaan dan hormat bawahan terhadap pemimpin mereka, 2) Struktur tugas yaitu tingkat prosedur penugasan pekerjaan (yaitu terstruktur atau tidak terstruktur), dan 3). Kekuasaan jabatan yaitu tingkat pengaruh yang dimiliki pemimpin terhadap variabel kekuasaan seperti mempekerjakan, memecat, mendisiplinkan, mempromosikan dan menaikkan gaji (Robbin, 2011).

Lebih lanjut Teori perilaku (*behavior theory*) yaitu Kepemimpinan dari The University of Michigan Study, menekankan pada dua dimensi yaitu *relationship oriented* dan *task oriented behavior*. *Relationship oriented* merupakan perilaku yang menunjukkan bersahabat dengan bawahan, menunjukkan penyempurnaan, perhatian terhadap kontribusi bawahan dan memperhatikan kesejahteraan bawahan. Sedangkan *task oriented behavior* merupakan perilaku yang menunjukkan planning/scheduling, kordinasi, menentukan supplier, dan perlengkapan yang dibutuhkan sesuai dengan pekerjaan.

Menurut Bass (Yukl, 2011), pemimpin mengubah dan memotivasi para pengikutnya dengan cara membuat mereka lebih menyadari pentingnya hasil tugas, membujuk mereka untuk mementingkan kepentingan tim atau organisasi mereka dibandingkan dengan kepentingan pribadi, dan mengaktifkan kebutuhan mereka yang lebih tinggi

### **Kinerja**

Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1997:118). Sedangkan Sangkala (2006:57) mengatakan bahwa kinerja merupakan penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritme dan urutan kerja yang sesuai dengan prosedur sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan dan jumlah. Merujuk pada pengertian diatas dapat dikatakan bahwa arti *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal dan sesuai dengan moral maupun etika. Dalam mengukur kinerja masalah yang paling pokok adalah menetapkan kriteria atau dimensinya. Kriteria pekerjaan adalah faktor terpenting dalam pengukuran kinerja karena dengan adanya kriteria maka dapat diukur sejauh mana pencapaian kerja yang telah dilakukan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Mathis dan Jackson (2007:378) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Ukuran kinerja dilihat dari kontribusi kepada organisasi atau perusahaan yang termasuk : 1) Kuantitas dari hasil, 2) Kualitas dari hasil, 3) Jangka waktu dari hasil, 4) Kehadiran di tempat kerja, dan 5) Kemampuan bekerja sama. Tidak semua kriteria dapat digunakan dalam pengukuran kinerja, kriteria harus disesuaikan dengan jenis pekerjaannya masing-masing.

### **Kerangka Pemikiran**

Pemimpin pada dasarnya merupakan seseorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dapat mempengaruhi anggota organisasi perusahaan atau bawahan yang dipimpinya untuk mengerahkan upaya bersama kearah pencapaian tertentu. Kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas tersebut dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.(Yukl, 2011) Pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada efektivitas dari proses pencapaian tujuan tersebut secara kolektif sehingga diharapkan tercapai tujuan organisasi yang optimal.

Keberhasilan suatu organisasi perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, karena kepemimpinan merupakan orang yang bertanggung jawab atas pelaksanaan suatu pekerjaan, demikian pula sebaliknya keberhasilan dalam memimpin sebuah perusahaan merupakan keberhasilan seseorang dalam mempengaruhi orang lain yang ada pada organisasi perusahaan tersebut dalam menjalankan visinya, dengan adanya kerjasama yang baik antara atasan dan bawahan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah untuk dicapai.

### **Hipotesis**

Berdasarkan pada kajian teori dan penelitian terdahulu maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Terdapat pengaruh signifikan orientasi hubungan dan orientasi tugas terhadap kinerja pelaku usaha Sentra Kaos Suci Bandung.

2. Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pelaku usaha Sentra Kaos Suci Bandung.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif *exploratory*, yakni untuk membuat gambaran mengenai situasi atau fenomena yang dimaksudkan untuk *causal-predictive analysis* (Ghozali, 2011). Nazir (2011) menerangkan hubungan, menguji hipotesis, membuat prediksi serta mendapatkan makna implisit dari suatu masalah yang ingin dipecahkan. Sementara Sugiono (2011) menyatakan bahwa metode deskriptif dapat digunakan untuk riset korelasi. Dikarenakan populasi cukup besar serta keterbatasan waktu dan biaya yang tersedia, maka dilakukan penarikan sampel dari populasi yang diteliti. Selain itu metode survey juga dapat dilakukan penilaian serta perbandingan terhadap hasil yang dapat dibuat kesimpulan. Teknik pengambilan sample dengan menggunakan *purposive sampling* terhadap pelaku UMKM di Sentra Kaos Suci, Bandung. Berdasarkan pada data primer jumlah pelaku UMKM di Sentra Kaos Suci Bandung sebesar 404 pelaku usaha. Jumlah responden sebanyak 62 sampel, dengan kriteria yaitu; 1) Pelaku Usaha, 2) Bersedia untuk mengisi kuisioner yang disebar oleh peneliti, 3) Minimum sample 15% dari jumlah populasi. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner secara langsung kepada responden yang sesuai dengan kriteria sample yang telah ditetapkan dan observasi dilakukan secara langsung pada objek penelitian.

### Analisis Data

Analisis pengolahan data dengan menggunakan bantuan *software SmartPLS 2.0 dan Microsoft Excel for Windows 2007*. Operasional variabel dalam penelitian ini meliputi aspek faktor-faktor sikap yaitu; *relationship oriented (X1)*, *task oriented (X2)*, *leadership (Y)* dan *kinerja (Y)*. Adapun instrumen penelitian dengan menggunakan teknik skala *Likert (Summated Rating Scale)* dimana setiap pernyataan yang telah ditulis dapat disepakati sebagai pernyataan *favourable* atau pernyataan *unfavourable*, dan subjek menanggapi setiap butir pernyataan dengan menggunakan taraf (intensitas) selalu atau tidak pernah terhadap pernyataan-pernyataan yang tersedia, dan selanjutnya skor-skor tersebut dijumlahkan.

Dalam Skala *Likert* terdapat dua jenis pernyataan, yakni pernyataan positif dan pernyataan negatif, dimana untuk pernyataan positif dengan jawaban 'sangat setuju' memperoleh nilai 5 (lima) dan untuk jawaban 'sangat tidak setuju' memperoleh nilai 1 (satu). Sebaliknya untuk butir-butir pernyataan (item) negatif, jawaban 'sangat setuju' memperoleh nilai 1 (satu) dan untuk jawaban 'sangat tidak setuju' memperoleh nilai 5 (lima). (Sugiyono, 2011)

Teknik analisis data dengan menggunakan *Structural Equation Modelling (SEM)*, *component based Partial Least Squares (PLS)* hal ini dilakukan untuk mengembangkan teori untuk tujuan prediksi sehubungan dengan dimensi kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja pelaku UMK di Sentra Kaos Suci Bandung. Pengukuran model *Partial Least Squares (PLS)* berdasarkan pada pengukuran prediksi yang mempunyai sifat non-parametrik melalui *convergent validity* yaitu dimana ukuran reflektif individual berkorelasi dengan nilai loading  $> 0.50$  (Chin, 1988) dan nilai discriminant validity yaitu membandingkan nilai *square root of average variance extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dalam model, jika nilai AVE lebih besar dari nilai korelasi antara konstruk dengan model maka dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik (Fornell & Larcker, 1981) selain itu dapat pula memakai kriteria *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability* untuk masing masing variabel penelitian. Sedangkan

model structural dievaluasi dengan menggunakan Path coefficients untuk konstruk second order dan first order konstruk, *Stone-Geiser Q-square test* untuk uji *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari parameter jalur structural. (Ghozali, 2011) Hal ini dilakukan untuk pengujian *second order confirmatory factor analysis second order factor* atau dikenal dengan *hierarchical component model*. (Chin, 1996) Pengujian dilakukan dengan melakukan perhitungan uji signifikansi model reflektif kemudian dilakukan pengujian signifikansi model formatif dari parameter jalur structural.

Analisis data dilakukan dengan memasukkan seluruh data responden dan menguji *convergent validity*, *discriminant validity* dan uji signifikansi. Hasil penghitungan menunjukkan ada beberapa indikator yang tidak memenuhi nilai loading konstruk  $> 0.5$  sehingga beberapa indikator tidak ikut disertakan yaitu satu indikator dari kinerja. Sehingga dari 24 indikator yang memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian hanya 17 indikator dan sebanyak 7 indikator tidak memenuhi kriteria pengujian model *Partial Least Squares* (PLS).

Berdasarkan pada hasil perhitungan diperoleh *convergent validity* berdasarkan *loading* per indikator adalah sebagai berikut;

Tabel 1 Nilai *Convergent validity*

	Relationship	Task	Kinerja
RO1	0.795		
RO2	0.750		
RO3	0.747		
RO4	0.646		
TO1		0.810	
TO2		0.797	
TO3		0.743	
TO4		0.721	
Kin1			0.793
Kin6			0.776
Kin9			0.744
Kin2			0.721
Kin3			0.717
Kin7			0.710
Kin5			0.669
Kin4			0.638
Kin8			0.613

Sedangkan *discriminant validity* berdasarkan pada Fornell-Larcker adalah sebagai berikut;

Tabel 2 Nilai *discriminant validity*

	Kinerja	Leadership	Relationship	Task
Kinerja	0.717			
Leadership	0.879	0.619		
Relationship	0.800	0.965	0.736	
Task	0.657	1.000	0.432	0.769

Dan *discriminant validity* berdasarkan pada nilai *Composite Reliability* dan *Cronbachs Alpha* adalah sebagai berikut;

Tabel 3 Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbachs Alpha*

	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
Kinerja	0.902	0.900
Leadership	0.832	0.830
Relationship	0.825	0.823
Task	0.852	0.852

Hasil perhitungan *Composite Reliability* menunjukkan bahwa semua parameter penelitian mempunyai nilai diatas 0.70 dan hasil *Cronbachs Alpha* pun menunjukkan nilai diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel penelitian reliabel. Adapun hasil Path analysis dan uji signifikansi adalah sebagai berikut;

Tabel 4 Nilai *Path coefficient* dan Pengambilan Keputusan

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR )	P Values	Keputusan
Relationship -> Kinerja	0.298	0.342	0.087	7.323	0.000	diterima
Task -> Kinerja	0.383	0.378	0.008	4.336	0.000	diterima
Leadership -> Kinerja	0.332	0.389	0.039	12.135	0.000	diterima
Relationship -> Leadership	0.828	0.860	0.056	11.719	0.000	diterima
Task -> Leadership	0.506	0.520	0.046	15.563	0.000	diterima

Hasil *Path coefficient* menunjukkan nilai T Statistik diatas dari nilai T hitung sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima dengan ditunjukkan oleh nilai P value. Demikian pula halnya dengan pengujian hipotesis secara keseluruhan yang ditunjukkan oleh nilai R squares adjusted sebesar 0.875 seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini;

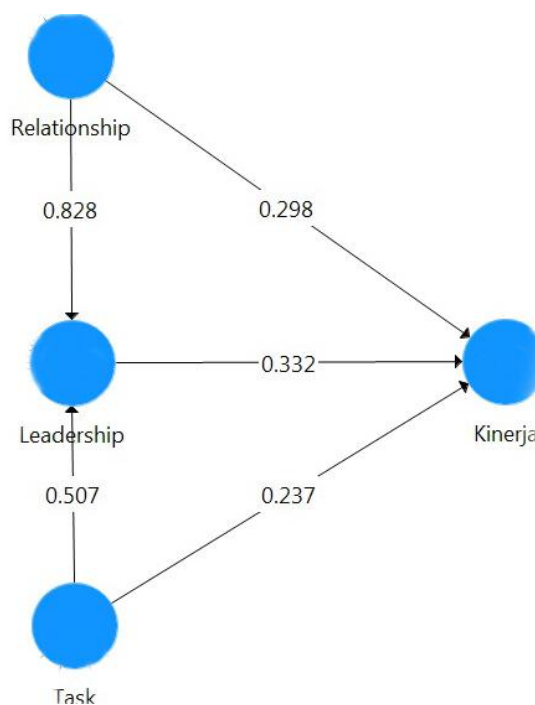
Tabel 5 Nilai *R Squares adjusted* dan Pengambilan Keputusan

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR )	P Values	Keputusan
Kinerja	0.785	0.807	0.070	11.259	0.000	diterima



## PEMBAHASAN

Berdasarkan pada pengolahan data dengan menggunakan software SmartPLS diperoleh model sebagai berikut;



Gambar 1. Model penelitian

Berdasarkan pada hasil pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pelaku UMK berpengaruh secara signifikan baik langsung maupun tidak langsung melalui orientasi hubungan (*relationship oriented*) maupun melalui orientasi tugas (*task oriented*) di Sentra Kaos Suci Bandung. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Yukl (2010:8) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas tersebut dilakukan secara efektif serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin mempengaruhi antara lain pilihan strategi dan tujuan yang ingin dicapai, motivasi anggota, organisasi aktivitas kerja, pengembangan kepercayaan dan keterampilan dan rasa percaya serta bekerja sama.

Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja UMK hal ini ditunjukkan oleh temuan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja UMK menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja UMK. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja UMK dipengaruhi oleh kepemimpinan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Suseno (2013) yang mengungkapkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan prestasi kerja. Kepemimpinan dalam suatu usaha sangat menentukan dalam kelancaran proses usaha. Kepemimpinan berkaitan dengan proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas atau pekerjaan tersebut dilakukan secara efektif dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pelaku UMK merupakan seorang pemimpin bagi pekerjanya, dengan demikian pelaku UMK

perlu mengasah keterampilan dalam melakukan kepemimpinan yang efektif agar tujuan usaha tercapai sehingga kinerja usaha dapat ditingkatkan secara optimal.

Kepemimpinan yang berkaitan dengan orientasi hubungan (*relationship oriented*) meliputi batasan dimana pemimpin memiliki dukungan dan kesetiaan dari bawahan, hubungan dengan bawahan secara harmonis dan kooperatif dalam melaksanakan tugas. Pelaku UMK sebagai seorang pemimpin bagi bawahannya perlu mempengaruhi bawahannya agar mendapat dukungan berupa bekerja dengan sungguh-sungguh atas pekerjaan yang diberikan kepadanya dan mempengaruhi pekerjanya agar memiliki kesetiaan sehingga dapat mencegah *imange* negatif jika ternyata suatu saat bawahannya keluar dari tempat kerjanya dan menceritakan sesuatu yang dapat menimbulkan *image* negatif pelaku UMK dan akan menjadi sesuatu yang kontra produktif. Dengan demikian hubungan pimpinan dan bawahan perlu dijaga agar kinerja usaha dapat dijaga agar proses produksi berjalan dengan lancar.

Orientasi tugas (*task oriented*) merupakan batasan dimana terdapat standar prosedur untuk menyelesaikan tugas dan bagaimana cara melaksanakan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya. Pelaku UMK perlu menetapkan standar kerja bagi bawahannya berkaitan dengan spesifikasi tertentu seperti siapa yang melakukan pekerjaan mengobras, menjahit dan mengklim serta memotong bahan, bagaimana prosedur dalam melakukan pekerjaan tersebut. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi hal yang tidak produktif seperti pekerja bagian jahit yang mencoba melakukan pekerjaan bagian obras padahal pekerja tersebut belum menguasai keterampilan teknis mengobras demikian pula sebaliknya. Ini dilakukan agar tidak terjadi kesalahan dalam melakukan proses produksi dan untuk mempermudah dalam melakukan penilaian terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Dengan demikian kelancaran proses produksi dapat terjaga dengan baik yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pelaku UMK. Dapat disimpulkan bahwa kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja pelaku UMK Sentra Kaos Suci dapat ditingkatkan jika proses kepemimpinan berjalan dengan efektif.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan pada hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa orientasi hubungan dan orientasi tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelaku usaha di Sentra Kaos Suci Bandung baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepemimpinan. Hal ini dapat diartikan bahwa orientasi hubungan dan orientasi tugas dalam kepemimpinan yang dilakukan oleh pelaku usaha sudah memadai dimana orientasi hubungan merupakan elemen yang cukup kuat dalam membentuk kinerja pelaku usaha di Sentra Kaos Suci Bandung. Perlu adanya peningkatan yang optimal untuk orientasi tugas yang dilakukan oleh pelaku usaha di Sentra Kaos Suci Bandung agar dapat meningkatkan kinerjanya melalui kepemimpinan dengan optimal.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan sehingga diharapkan penelitian lebih lanjut mengenai kepemimpinan entrepreneur dengan memasukkan beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kepemimpinan entrepreneur sehubungan dengan peningkatan kinerja pada pelaku usaha di Sentra Kaos Suci Bandung seperti dukungan pemerintah, kompetensi dan motivasi ke dalam model penelitian sehingga dapat menghasil penelitian yang lebih komprehensif.

## REFERENSI

- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Approach for Structural Equation Modelling. In Marcoulides, G. A. (Ed). *Modern Method for Business Research*. Mahwah. NJ. Erlbaum.
- Fornell, C., & Larcker, D. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18, 39-50.
- Ghozali, I. (2011). Structural Equation Modelling, *Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit - Undip.
- Kementerian Koperasi dan UMKM., (2012). Rencana Strategis Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia Tahun 2012-2014.
- Kuriloff, A. H. & Memphil, J. M. (1993). *Starting and Managing the Small Business 3<sup>rd</sup> ed.* New York: McGraw Hill.
- Machmud, S., & Sidharta, I. (2013). Model Kajian Pendekatan Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Sektor UMKM Di Kota Bandung. *Jurnal Computech & Bisnis*, 7(1), 56-66.
- Machmud, S., & Sidharta, I. (2014). Business Models For SMEs In Bandung: Swot Analysis. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(1), 51-61.
- Meredith, G. G. (1996). *Kewirausahaan: Teori dan Praktek*. Jakarta: Pustaka Binaman Presindo.
- Nazir, M. (2011). *Metode Penelitian, Cetakan Ke Tujuh*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori ke Praktek, Edisi Kedua*. Jakarta: Penerbit PT Rajagrafindo Persada.
- Robbin, S. P., & Judge., T. A. (2011). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior), Edisi Kedua Belas, Buku 1 dan 2*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sidharta, I., & Lusiana, D. (2014). Analisis Faktor Penentu Kompetensi Berdasarkan Konsep Knowledge, Skill, Dan Ability (KSA) Di Sentra Kaos Suci Bandung. *Jurnal Computech & Bisnis*, 8(1), 49-60.
- Sidharta, I., & Sidh, R. (2013). Analisis Faktor-Faktor Sikap Yang Membentuk Niat Mahasiswa Menjadi Teknopreneur. *Jurnal Computech & Bisnis*, 7(2), 56-66.
- Sugiono., (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan Kedelapan Belas*, Bandung: Penerbit CV Alfabeta.
- Suryana., (2009). *Kewirausahaan, Pedoman Praktis: Kiat dan Proses Menuju Sukses*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Suseno, Y., D. (2013). *Analisis Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Industri Kayu di Kecamatan Kartasura Sukoharjo*. *Jurnal Manajemen, Vol. XXV ( 2)*,
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga, Cetakan Tujuh*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Yukl, G. (2011). *Kepemimpinan Dalam Organisasi, Edisi Kelima*. Jakarta: Penerbit PT Indeks
- Zimmerer, W. T & Scarborough, N. M. (1996). *Entrepreneurship and the New Venture Formation*. New Jersey: Prentice Hall International, inc.
- Undang-Undang No 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah.