

Table Of Content

Journal Cover 2

Author[s] Statement 3

Editorial Team 4

Article information 5

 Check this article update (crossmark) 5

 Check this article impact 5

 Cite this article 5

Title page 6

 Article Title 6

 Author information 6

 Abstract 6

Article content 7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 18 No 1 (2023): February
DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.855>
Article type: (Human Resource Management)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

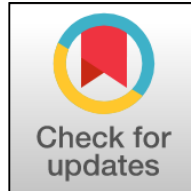
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Effect of Knowledge, Leadership Style and Work Stress on Employee Performance with Innovation as an Intervening Variable

Pengaruh Pengetahuan, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Inovasi sebagai Variabel Intervening

Satriyo Gadang Kebajikan, satriyo.kebajikan@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Sumartik Sumartik, sumartik@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of knowledge, work stress and leadership style on employee performance at UMKM Sumber Rejeki Tanggulangin with innovation as an intervening variable. The type of research is survey research with a quantitative approach. Because the total population is less than 100 or can be said to be a saturated sample, the total sample used is the same as the total population, namely 45 respondents. The data analysis technique used is path analysis. The data collection technique used in this research is to distribute questionnaires and the tool to analyze the data obtained is to use IBM SPSS Statistics 25 for windows. The results obtained from this study prove that 1) Knowledge variable affects innovation at UMKM Sumber Rejeki Tanggulangin 2) Job stress variable affects innovation at UMKM Sumber Rejeki Tanggulangin 3) Leadership Style variable affects Innovation at UMKM Sumber Rejeki Tanggulangin 4) Knowledge variable Affects Employee Performance at UMKM Sumber Rejeki Tanggulangin 5) Work stress variable affects employee performance at UMKM Sumber Rejeki Tanggulangin 6) Variables of Leadership Style affect employee performance at UMKM Sumber Rejeki Tanggulangin 7) Innovation variable affects employee performance at UMKM Sumber Rejeki Tanggulangin 8) Knowledge variable affects employee performance through innovation at UMKM Sumber Rejeki Tanggulangin 9) Variable work stress affects employee performance through innovation at UMKM Sumber Rejeki Tanggulangin 10) Variable leadership style does not will have an effect on employee performance through innovation at UMKM Sumber Rejeki Tanggulangin.

Published date: 2023-02-20 00:00:00

Pendahuluan

SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan sudut kritis dalam suatu organisasi atau perusahaan sebagai penggerak proses produksi. Di sebuah perusahaan, manajemen sumber daya manusia memiliki tugas mengawasi SDM-nya dengan sukses. Saat ini, kualitas sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang harus diperhatikan.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini menuntut suatu perusahaan agar mampu meningkatkan kinerja karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain dan mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai tolak ukur karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah ditargetkan [1].

Untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan, perusahaan harus dapat menyediakan sarana dan pra-sarana yang berbeda sebagai dukungan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan seperti pengetahuan, gaya kepemimpinan, stress kerja serta inovasi. Pengetahuan sendiri merupakan suatu informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu.

Pengetahuan adalah sebuah kompetensi yang kompleks dan dapat menjadi ruang yang sangat vital dalam membentuk aktivitas dan perilaku seseorang [2]. Pengetahuan dapat dicerminkan sebagai kapasitas kognitif seorang pekerja dalam bentuk kapasitas untuk mengenali, mendapatkannya, menyadari dan menjalani tugas/pekerjaan. Dengan demikian, pengetahuan seorang pegawai dapat diciptakan melalui pengajaran, baik formal maupun nonformal [3]. Pengetahuan merupakan suatu hal yang penting bagi organisasi untuk menciptakan kapabilitas dan daya saingnya.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu kombinasi dari beberapa karakteristik, perilaku serta sifat yang digunakan oleh pemimpin ketika melakukan interaksi dengan bawahannya [4]. Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi para pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya [5]. Kepemimpinan merupakan sebuah fenomena universal. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi anggotanya yang secara sukarela berkenan melakukan kegiatan bersama dalam rangka mewujudkan tujuan suatu organisasi atau perusahaan.

Stres kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana tuntutan yang diterima dalam pekerjaan dan kemampuan untuk mengatasinya mengalami ketidaksesuaian yang berakibat pada kondisi fisik dan mental seorang karyawan [6]. Stres dapat memiliki sisi positif dan negatif terhadap kinerja karyawan, dimana pada tingkat stres tertentu, karyawan akan memiliki tingkat kinerjanya sesuai dengan tingkat stres-nya. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat tinggi menunjukkan bahwa karyawan akan memiliki motivasi dalam memperbaiki tingkat kinerjanya. Namun, pada tingkat stress yang tinggi maka kinerja akan menurun. Hal ini disebabkan tenaga yang seharusnya digunakan untuk menyelesaikan pekerjaannya akan tersalur untuk melawan stresnya [1].

Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan adalah inovasi. Inovasi adalah suatu hal dari dalam diri pekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya [7]. Alasan inovasi oleh suatu perusahaan adalah untuk memajukan kemasyhuran dan keuntungan perusahaan dalam jangka panjang. Artinya ketika perusahaan melakukan inovasi untuk memajukan kinerja karyawannya, maka akan ada beberapa manfaat yang diperoleh perusahaan.

UMKM Sumber Rejeki merupakan UMKM yang bergerak sebagai pengrajin tas. UMKM Sumber Rejeki berdiri sejak tahun 2009 yang berlokasi di Jl. Utama Kendensari RT 10 RW 4 Desa Kedensari Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo. UMKM Sumber Rejeki menyediakan berbagai macam model tas dan berbagai ukuran. Selain itu UMKM Sumber Rejeki juga menyediakan souvenir untuk acara pernikahan dan lain-lain. Pada UMKM Sumber Rejeki masih terdapat masalah terkait kinerja karyawan terutama pada segi kuantitas. Berikut ini adalah tabel hasil produksi tas pada tahun 2020:

No	Bulan	JumlahKaryawan	TargetProduksi	JumlahProduksi	PencapaianProduksi
1.	Januari	45	10000	10123	101,23%
2.	Februari	45	10000	10022	100,22%
3.	Maret	45	10000	10071	100,71%
4.	April	45	10000	8205	82,05%
5.	Mei	45	10000	8837	88,37%
6.	Juni	45	10000	9218	92,18%
7.	Juli	45	10000	6915	69,15%
8.	Agustus	45	10000	9036	90,36%

9.	September	45	10000	8087	80,87%
10.	Oktober	45	10000	7982	79,82%
11.	November	45	10000	7209	72,09%
12.	Desember	45	10000	8925	89,25%

Table 1. Jumlah produksi tas UD. Sumber Rejeki Tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa target dari UMKM Sumber Rejeki adalah 10000 produk tas setiap bulannya. Pada tahun 2020 terdapat 3 bulan yang mencapai target dengan prosentase pencapaian target diatas 100% yaitu pada bulan Januari, Februari dan Maret. Kemudian setelah bulan Maret target produksi mengalami penurunan secara fluktuatif. Terdapat 9 bulan yang tidak mecapai target, dimana pada bulan Juli dan November produksi yang dihasilkan memilik presentase paling rendah yaitu 69,15% dan 72,09%. Tidak tercapainya target produksi menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan dalam segi kuantitasnya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengetahuan, Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Inovasi sebagai Variabel Intervening Pada UMKM Sumber Rejeki Tanggulangin Sidoarjo”.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian survey. Penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok [8]. Penelitian survei termasuk ke dalam penelitian yang bersifat kuantitatif untuk meneliti perilaku suatu individu atau kelompok. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya [9]. Data yang akan dianalisis diambil di UMKM Sumber Rejeki berdiri sejak tahun 2009 yang berlokasi di Jl. Utama Kendensari RT 10 RW 4 Desa Kedensari Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo. Dalam penelitian ini penulis menggunakan karyawan dari UMKM sebagai objek penelitian populasi karyawan yang berjumlah 45. Dikarenakan total populasi tidak sampai dari 100 atau dapat dikatakan sebagai sampel jenuh, maka total sampel yang digunakan sama dengan jumlah populasi yaitu 45 karyawan. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh berdasarkan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis, uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, path analysis dan uji sobel.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas instrumen dari variabel pengetahuan, stress kerja, gaya kepemimpinan, inovasi dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,805	0,294	Valid
2.	X1.2	0,783		Valid
3.	X1.3	0,712		Valid
4.	X1.4	0,678		Valid
5.	X2.1	0,648		Valid
6.	X2.2	0,804		Valid
7.	X2.3	0,795		Valid
8.	X2.4	0,721		Valid
9.	X2.5	0,658		Valid
10.	X3.1	0,609		Valid
11.	X3.2	0,611		Valid
12.	X3.3	0,761		Valid
13.	X3.4	0,764		Valid
14.	X3.5	0,720		Valid
15.	X3.6	0,707		Valid
16.	Z.1	0,788		Valid

17.	Z.2	0,767	0,294	Valid
18.	Z.3	0,861		Valid
19.	Z.4	0,813		Valid
20.	Y.1	0,396		Valid
21.	Y.2	0,611		Valid
22.	Y.3	0,558		Valid
23.	Y.4	0,892		Valid
24.	Y.5	0,881		Valid

Table 2. Hasil Uji Validitas

Pada uji validitas saat $(\alpha) = 0,05$ jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuisioner dapat dikatakan valid [10]. Berdasarkan tabel 2 hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} seluruh instrumen lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,294 maka seluruh instrumen dinyatakan valid. Dapat disimpulkan bahwa, instrument variabel pengetahuan, stress kerja, gaya kepemimpinan, inovasi dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel pengetahuan, stress kerja, gaya kepemimpinan, inovasi dan kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengetahuan	0,733	Reliabel
Stres Kerja	0,765	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,782	Reliabel
Inovasi	0,822	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,704	Reliabel

Table 3. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 3 hasil uji reliabilitas intrumen menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha seluruh variabel lebih dari 0,7. Dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel variabel pengetahuan, stress kerja, gaya kepemimpinan, inovasi dan kinerja karyawan pada kuisioner dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya sebagai data penelitian.

Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengetahuan	0,838	1,193	Tidak terjadi Multikolinieritas
Stres Kerja	0,850	1,176	Tidak terjadi Multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan	0,867	1,154	Tidak terjadi Multikolinieritas
Inovasi	0,686	1,458	Tidak terjadi Multikolinieritas

Table 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Ketika nilai VIF (Variance Inflating Factor) kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1 maka multikolinearitas tidak terjadi [11]. Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* dari setiap variabel adalah lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF pada setiap variabel lebih kecil dari 10,00 maka, dapat disimpulkan bahwa variabel pengetahuan, stress kerja, gaya kepemimpinan, inovasi dan kinerja karyawan tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Pengetahuan	0,177	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Stres Kerja	0,995	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan	0,190	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Inovasi	0,265	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Table 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 5 dari hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa, nilai signifikansi dari setiap variabel lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel pengetahuan, stress kerja, gaya kepemimpinan, inovasi dan kinerja karyawan.

Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

One Sample Kolmogrov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.000000
	Std. Deviation	1.27246052
Most Extreme Differences	Absolute	0.085
	Positive	0.085
	Negative	-0.056
Test Statistic ^{Asymp. Sig. (2-tailed)}		0.085
		0.200

Table 6. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan tabel 6 hasil uji normalitas diatas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 artinya, $0,200 > 0,05$ sehingga data berdistribusi secara normal. Dapat disimpulkan bahwa variabel pengetahuan, stress kerja, gaya kepemimpinan, inovasi dan kinerja karyawan berdistribusi normal.

Hasil Analysis Path

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.384	4.416		.540	.592
	Pengetahuan	.455	.164	.360	2.780	.008
	Stres Kerja	.289	.125	.305	2.312	.026
	Gaya Kepemimpinan	.218	.104	.278	2.106	.041
Dependen Variabel: Inovasi						

Table 7. Hasil Pengujian Koefisien Analisis Jalur Model I

$$Z = P_1X + P_2X + P_3X + e_1$$

$$= 0,455 + 0,289 + 0,218 + e_1$$

Dari tabel 7 Dapat disimpulkan bahwa, variabel pengetahuan (X_1) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel inovasi (Z) yaitu sebesar 0,455 dengan nilai signifikansi 0,008 lebih kecil dari 0,05. Kemudian pada variabel stress kerja (X_2) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap inovasi (Z) yaitu sebesar 0,289 dengan nilai signifikansi 0,026 lebih kecil dari 0,05. Dan pada variabel gaya kepemimpinan (X_3) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap inovasi (Z) yaitu sebesar 0,218 dengan nilai signifikansi 0,041 lebih kecil dari 0,05.

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	1.083	3.044		.356	.724
	Pengetahuan	.259	.122	.216	2.112	.041
	Stres Kerja	.282	.091	.315	3.095	.004
	Gaya Kepemimpinan	.196	.075	.263	2.610	.013
	Inovasi	.408	.107	.430	3.801	.000
Dependen Variabel: Kinerja Karyawan						

Table 8. Hasil Pengujian Koefisien Analisis Path Model II

$$Y = p_4X + p_5X + p_6X + P_7 Z + e_2$$

$$= 0,259 + 0,282 + 0,196 + 0,408 + e_2$$

Dari tabel 8 dapat disimpulkan bahwa, variabel pengetahuan (X_1) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,259 dengan nilai signifikansi 0,041 lebih kecil dari 0,05 lalu pada variabel stress kerja (X_2) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,282 dengan nilai signifikansi 0,004 lebih kecil dari 0,05 selanjutnya pada variabel gaya kepemimpinan (X_3) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,196 dengan nilai signifikansi 0,013 lebih kecil dari 0,05 dan variabel inovasi (Z) memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,408 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

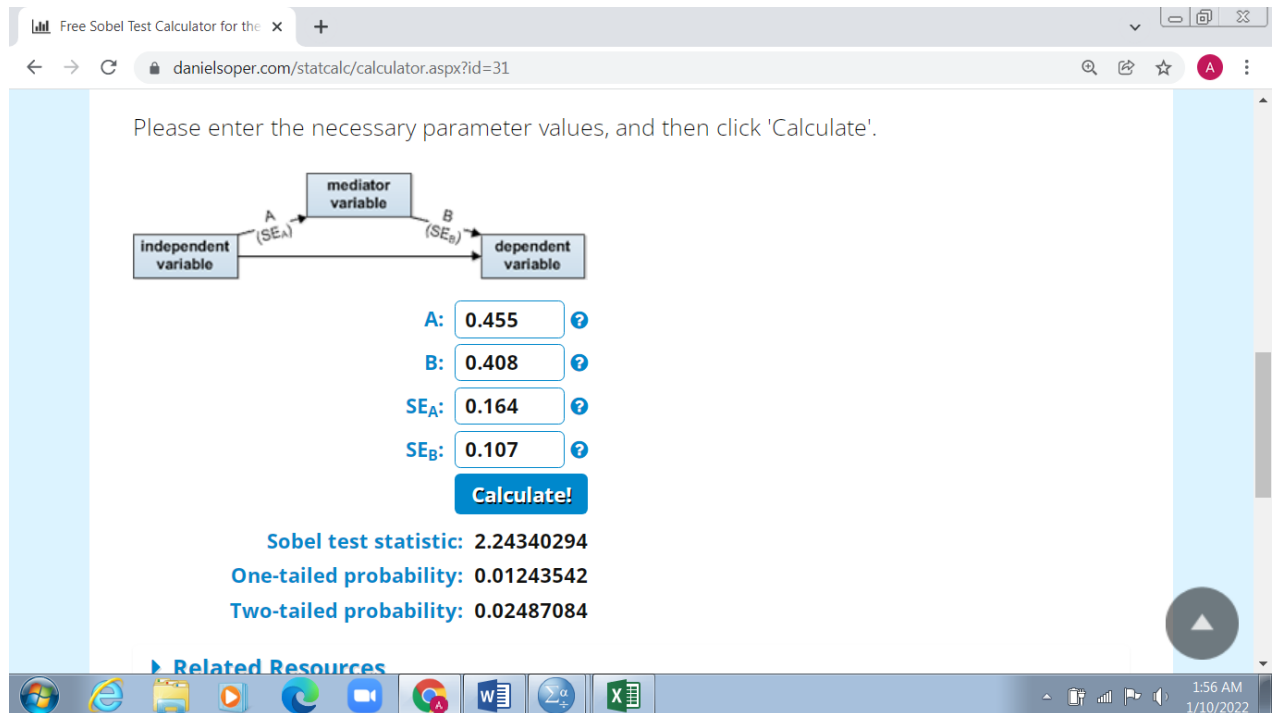


Figure 1. Uji Sobel X_1 (Pengetahuan)

Berdasarkan hasil uji sobel diatas menunjukkan hasil pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan melalui inovasi adalah sebesar 2,243 dengan nilai signifikansi 0,02 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui inovasi.

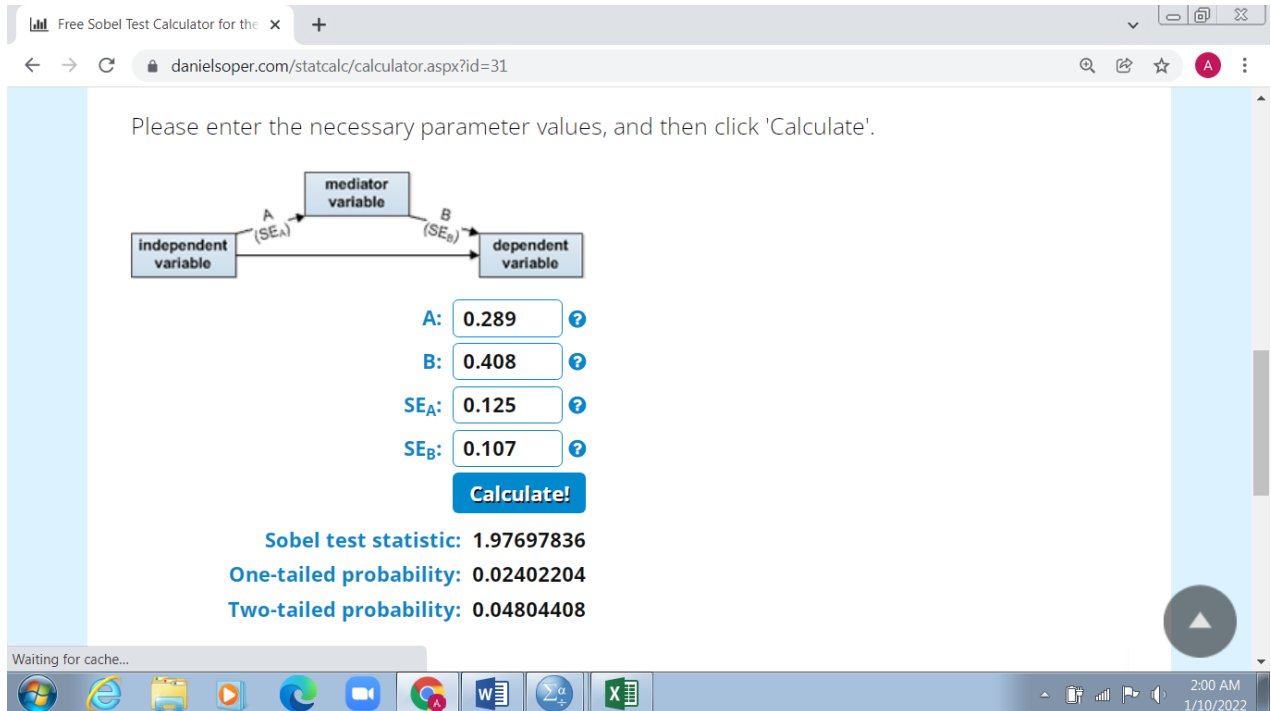


Figure 2. Uji Sobel X_2 (Stres Kerja)

Berdasarkan hasil uji sobel diatas menunjukkan hasil pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan melalui inovasi adalah sebesar 1,976 dengan nilai signifikansi 0,048 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui inovasi.

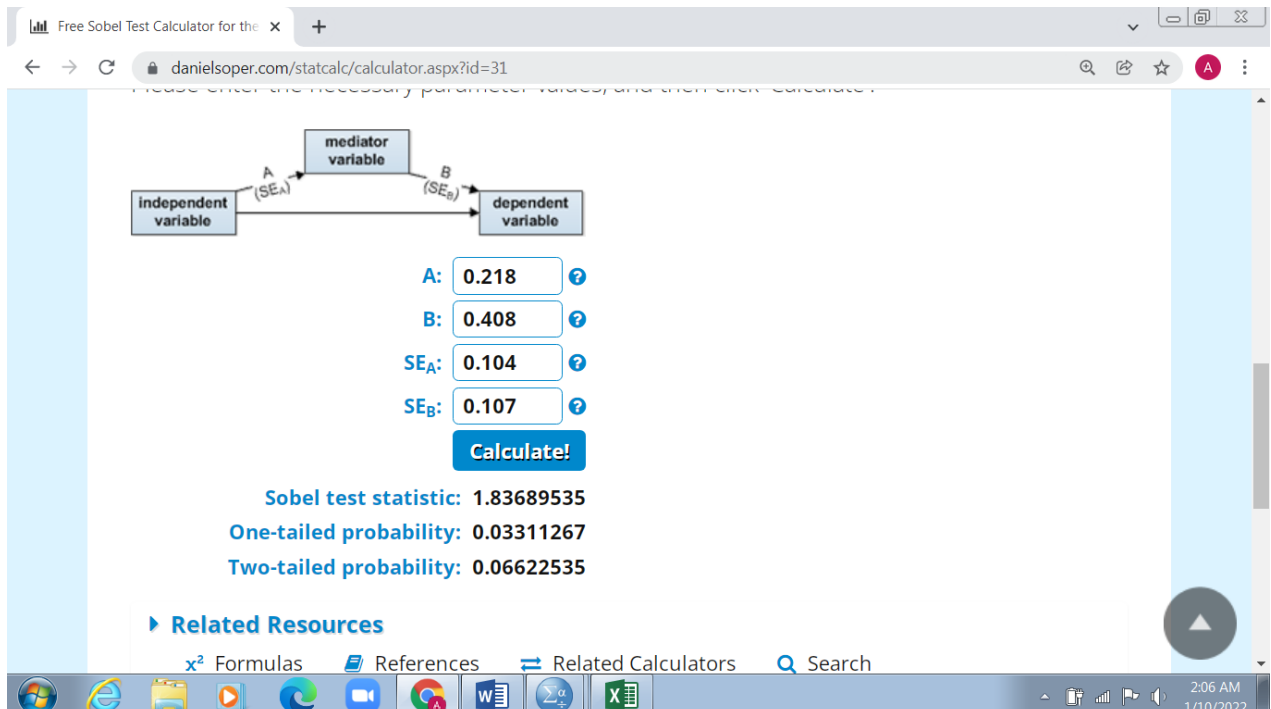


Figure 3. Uji Sobel X_3 (Gaya Kepemimpinan)

Berdasarkan hasil uji sobel pada tabel 4.18 menunjukkan hasil pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui inovasi adalah sebesar 1,836 dengan nilai signifikansi 0,066 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui inovasi.

Pembahasan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Pengaruh Pengetahuan terhadap Inovasi

Hasil empiris menunjukkan bahwa pengetahuan karyawan di UMKM Sumber Rejeki Tanggulangin sudah baik. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden lebih dominan karyawan mampu menciptakan ilmu-ilmu baru untuk mempermudah pekerjaannya. Dalam hal ini, pengetahuan yang dimiliki karyawan UMKM Sumber Rejeki Tanggulangin mampu menciptakan inovasi berupa ilmu-ilmu baru seperti dapat menggunakan mesin jahit untuk keperluan bordir tas tanpa menggunakan mesin otomatis yang membutuhkan waktu cukup lama dalam antriannya. Oleh karena itu, Pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Kedua, yaitu karyawan dapat membuat desain tas dengan menggunakan teknologi komputer sehingga pekerjaan dapat lebih cepat dan mudah terselesaikan.

b. Pengaruh Stres Kerja terhadap Inovasi

Hasil empiris menunjukkan adanya pengaruh stres kerja terhadap inovasi. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden lebih dominan peran yang diterima sering bertentangan satu sama lain. Dalam hal ini, dikarenakan target dari perusahaan terlalu tinggi maka, produksi harus dilakukan dengan cepat. Dengan kata lain pemimpin UMKM Sumber Rejeki Tanggulangin menempatkan seluruh karyawan pada perannya masing-masing. Tetapi, karyawan sering merasa kurang suka dengan perannya, seperti karyawan yang sudah terbiasa dengan tugas memasang aksesoris pindah ke tempat pemotongan bahan dikarenakan kekurangan karyawan pada bagian tersebut. Dengan kata lain akan timbul stres kerja pada karyawan. Dengan adanya stres maka karyawan memiliki inovasi seperti harus mampu dan mau belajar agar pekerjaan dapat diselesaikan meskipun pada posisi yang tidak biasanya. Oleh karena itu inovasi karyawan semakin meningkat.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Inovasi

Hasil empiris menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap inovasi. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden lebih dominan pemimpin memiliki kemampuan mengatur bawahan. Pada UMKM Sumber Rejeki Tanggulangin sering terdapat return tas dari konsumen. Pemimpin dengan cepat mampu mengatasi kondisi seperti ini dengan memberikan perintah kepada karyawan untuk segera memperbaikinya. Dengan kata lain, akan muncul inovasi pada karyawan agar dapat memperbaiki tas yang rusak dengan membentuk tim khusus return tas. Ada beberapa karyawan bertugas mengidentifikasi kerusakan sedangkan karyawan lainnya bertugas memperbaiki tas tersebut sehingga produksi tas akan berjalan dengan baik.

d. Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil empiris menunjukkan adanya pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden lebih dominan karyawan mampu menciptakan ilmu-ilmu baru untuk mempermudah pekerjaannya. Dalam hal ini, karyawan UMKM Sumber Rejeki Tanggulangin dapat menggunakan mesin jahit untuk keperluan bordir tas tanpa menggunakan mesin bordir otomatis yang membutuhkan antrian cukup lama. Dengan kata lain pekerjaan menjadi efektif dan efisien sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Peningkatan kinerja karyawan diakibatkan produksi tas terus berjalan tanpa menunggu antrian mesin bordir.

e. Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil empiris menunjukkan adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden lebih dominan peran yang diterima sering bertentangan satu sama lain. Target produksi pada UMKM Sumber Rejeki Tanggulangin terlalu tinggi sehingga karyawan merasa terbebani dan penempatan peran yang kurang sesuai seperti, karyawan yang sudah terbiasa pada bagian memasang aksesoris ditempatkan pada bagian pemotongan bahan. Dengan demikian, akan timbul stres kerja pada karyawan. Dengan adanya stres kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Artinya, karyawan harus bisa bekerja dengan maksimal dengan berbagai cara meskipun tidak di posisi yang disukainya sehingga produksi tas dapat terus berjalan dengan baik.

f. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil empiris menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden lebih dominan pemimpin memiliki kemampuan mengatur bawahan. Pemimpin UMKM Sumber Rejeki Tanggulangin mampu mengatasi kondisi return tas dari konsumen dengan cepat dengan memberikan perintah kepada karyawannya untuk segera memperbaiki tas tersebut. Dengan kata lain, kinerja karyawan akan meningkat karena karyawan akan berusaha dengan cepat memperbaiki tas yang rusak tanpa mengganggu jalannya produksi tas lainnya sehingga target perusahaan dapat tercapai.

g. Pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil empiris menunjukkan adanya pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil

jawaban responden lebih dominan karyawan melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat tanpa mengeluh. Karyawan UMKM Sumber Rejeki Tanggulangin memiliki inovasi yang baik seperti dijelaskan pada poin-poin sebelumnya. Dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat karena gairah bekerja yang dimiliki karyawan akan lebih mempercepat proses produksi tas sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

h. Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan melalui Inovasi

Hasil empiris menunjukkan adanya pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh inovasi. Hal ini dibuktikan dari hasil jawaban responden lebih dominan karyawan selalu bekerja dengan kualitas mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan UMKM Sumber Rejeki Tanggulangin mampu mengembangkan inovasi-inovasi baru dan mampu menjaga kualitas mutu perusahaan dengan bekerja menggunakan ilmu-ilmu baru dalam menyelesaikan proses pembuatan tas. Seperti menggunakan mesin jahit untuk keperluan bordir tas tanpa menggunakan mesin otomatis yang antriannya cukup lama. Kedua, karyawan mampu memanfaatkan teknologi komputer dalam membuat desain tas. Dengan kata lain, kinerja karyawan semakin meningkat. Tentunya semua pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kualitas mutu yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga dapat menarik perhatian konsumen dan mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

i. Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Inovasi

Hasil empiris menunjukkan adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh inovasi. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil jawaban responden lebih dominan karyawan selalu bekerja dengan kualitas mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan memiliki kualitas mutu yang baik agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya sehingga harus dijaga agar tidak menurun. Dalam hal ini, beban karyawan akan meningkat karena target produksi yang tinggi dan juga menjaga kualitas mutu. Dengan demikian menyebabkan stres kerja pada karyawan. Dengan adanya stres kerja maka karyawan memiliki inovasi seperti bekerja lebih maksimal lagi agar target perusahaan tercapai serta bekerja lebih teliti lagi agar kualitas mutu dapat terjaga dengan baik sehingga menyebabkan kinerja karyawan meningkat.

j. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Inovasi

Hasil empiris menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil jawaban responden lebih dominan pemimpin memiliki kemampuan mengatur bawahan. Pemimpin UMKM Sumber Rejeki Tanggulangin mampu memberikan arahan kepada karyawan terkait proses produksi sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja sehingga karyawan memiliki ide-ide baru seperti memproduksi model tas terbaru, menggunakan bahan yang lebih murah tapi tidak menurunkan kualitas mutu, memproduksi tas yang lebih mudah terlebih dahulu, mengurangi pemberian assesoris, dll.

Namun, ide-ide baru yang dimiliki karyawan tidak selalu diterima dengan baik oleh pemimpin UMKM Sumber Rejeki Tanggulangin karena pemimpin merasa ide yang dimilikinya jauh lebih baik daripada karyawannya. Hal ini akan mengakibatkan tingkat inovasi yang rendah dari karyawan sehingga, dapat melemahkan pengaruh dari gaya kepemimpinan yang dapat membuat menurunnya kinerja yang dimiliki oleh karyawan UMKM Sumber Rejeki Tanggulangin.

Simpulan

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan dari hasil penelitian serta pembahasan yang sudah dilakukan sebelumnya, adalah Variabel Pengetahuan berpengaruh terhadap Inovasi pada UMKM Sumber rejeki Tanggulangin. Variabel Stres kerja berpengaruh terhadap Inovasi pada UMKM Sumber rejeki Tanggulangin. Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Inovasi pada UMKM Sumber rejeki Tanggulangin. Variabel Pengetahuan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Sumber rejeki Tanggulangin. Variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Sumber rejeki Tanggulangin. Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Sumber rejeki Tanggulangin. Variabel inovasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Sumber rejeki Tanggulangin. Variabel pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui inovasi pada UMKM Sumber rejeki Tanggulangin. Variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui inovasi pada UMKM Sumber rejeki Tanggulangin. Variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui inovasi pada UMKM Sumber rejeki Tanggulangin.

References

1. S. Subroto, "Analisis Pengaruh Locus of Control Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," J. Ilm. Manaj. Bisnis, vol. 18, no. 2, p. 129, 2017, doi: 10.30596/jimb.v18i2.1397.
2. A. Alias and S. Serang, "Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," Parad. J. Ilmu Ekon., vol. 1, no. 1, pp. 82-97, 2018, [Online]. Available: <http://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/PARADOKS/article/view/87>.

3. R. Puspita, "Pengaruh pengetahuan kerja, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang," *Manag. Bus. Rev.*, vol. 2, no. 1, pp. 62-70, 2018, doi: 10.21067/mbr.v2i1.4732.
4. E. H. Al Khajeh, "Leadership styles on organizational performance," *J. Hum. Resources Manag. Res.*, vol. 2018, pp. 1-10, 2018, doi: 10.5171/2018.687849.
5. Wasiman, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Batam," *J. Akrab Juara*, vol. 3, no. 1, pp. 18-30, 2018, [Online]. Available: <http://akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/59>.
6. Y. Siswadi and Z. Tupti, "Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis," *J. Ilm. Manaj. Dan Bisnis*, vol. 22, no. 1, pp. 17-34, 2021, doi: 10.30596%2Fjimb.v22i1.5627.
7. A. Kusuma, H. Purwanto, and P. Utama, "Pengaruh inovasi terhadap kinerja karyawan dengan self efficacy sebagai moderasi," *Forum Ekon.*, vol. 23, no. 2, pp. 302-309, 2021.
8. H. Hermawan, *Metode Kuantitatif untuk Riset Bidang Kepariwisata. Open Science Frame Work*, 2018.
9. S. Siyoto and M. A. Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*. Sleman: Literasi Media Publishing, 2019.
10. F. Yusup, "Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif," *J. Tarb. J. Ilm. Kependidikan*, vol. 7, no. 1, pp. 17-23, Jul. 2018, doi: 10.18592/tarbiyah.v7i1.2100.
11. D. Abshari and F. Hasib, "Faktor Yang Mempengaruhi Dana Deposito Bank Umum Syariah Di Indonesia Tahun 2010-2015," *J. Nisbah*, vol. 4, no. 1, pp. 22-33, 2018, doi: 10.30997/jn.v4i1.1163.