

KINERJA ADAPTIF PELAKU UMKM KOTA SUKABUMI: PERAN GAYA KEPEMIMPINAN

Ce Gunawan dan Mariati Tirta Wiyata

Institut Manajemen Wiyata Indonesia, Sukabumi, Indonesia
Email: cegunawan@imwi.ac.id dan mariati.tirtawiyata@imwi.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja adaptif pada UMKM di Sukabumi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 100 sampel dengan teknik pengambilan sampel *random sampling* yang memiliki kriteria sebagai pelaku UMKM dengan lama usaha minimal 2 tahun. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap adaptif performance pelaku UMKM Sukabumi; Gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap adaptif performance pelaku UMKM Sukabumi; Gaya kepemimpinan laessez faire berpengaruh negatif terhadap adaptif performance pelaku UMKM Sukabumi.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Gaya Kepemimpinan Laissez Faire, Kinerja Adaptif

Abstract

This study aims to determine the influence of leadership styles on adaptive performance in SMEs in Sukabumi. This research employs an associative quantitative approach using a questionnaire distributed to 100 respondents selected through random sampling, with the criterion being SME practitioners with a minimum business duration of 2 years. The research method utilizes a quantitative approach with multiple regression analysis. The results of this study indicate that: Transformational leadership style has a positive effect on the adaptive performance of SMEs in Sukabumi; Transactional leadership style has a positive effect on the adaptive performance of SMEs in Sukabumi; Laissez-faire leadership style has a negative effect on the adaptive performance of SMEs in Sukabumi.

Keywords: Transformational Leadership Style, Transactional Leadership Style, Laissez-faire Leadership Style, Adaptive Performance

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas masyarakat Indonesia yang dilakukan secara konsisten, berkelanjutan dan berlandaskan kemampuan nasional dengan memanfaatkan kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan. Pembangunan nasional meliputi seluruh aspek kehidupan bangsa dan negara yang dilaksanakan oleh pemerintah dan

masyarakat. Pembangunan dalam era globalisasi saat ini sangat mengandalkan sektor ekonomi, yang dijadikan sebagai ukuran keberhasilan yang dilakukan oleh pemerintah. Peran masyarakat dalam pembangunan nasional, utama dalam pembangunan ekonomi salah satunya adalah Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Posisi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah

(UMKM) dalam perekonomian nasional memiliki peran yang penting dan strategis.

Untuk mendorong penguatan struktur ekonomi Indonesia, dibutuhkan sedikitnya 4 juta wirausaha baru. Saat ini rasio wirausaha di Indonesia masih sekitar 3,1 *persen* dari total populasi penduduk (Kementerian Perindustrian RI, 2018). Rasio pengusaha di Indonesia sangat jauh tertinggal jika dibandingkan dengan negara lain. Dikutip dari *kompas.com* jumlah pengusaha di Indonesia jauh di bawah negara maju. Hampir di setiap negara maju, standar populasi wirausaha di negara-negara tersebut di atas 14 persen. Sedangkan pengusaha kita masih 3,1 persen. Rasio ini masih sangat kecil jika dibandingkan dengan pengusaha di Malaysia, Thailand dan Singapura yang pengusahanya di atas 4%. Dalam hal kesehatan ekosistem wirausaha, menurut The Global Entrepreneurship & Development Index 2019, Indonesia menempati urutan ke-75 dari 137 negara. Dibandingkan dengan negara-negara G20, The EY G20 Entrepreneurship Barometer 2019, menempatkan Indonesia pada kuartil keempat, kelompok negara dengan peringkat terendah dalam ekosistem kewirausahaan (Bonyadi & Sarreshtehdari, 2021).

Para pengusaha pemula sering mengalami kegagalan menjalankan bisnisnya karena ide bisnis yang tidak fokus. Ide merupakan modal utama bagi siapa saja yang ingin menjalankan bisnis. Pengusaha pemula sangat membutuhkan ide cemerlang dengan mempertimbangkan beberapa hal, seperti risiko usahanya dan produk yang dijualnya dibutuhkan masyarakat di masa depan (Kusuma, 2017). Ketua Asosiasi UMKM Indonesia (Akumindo), Ikhsan Ingratubun (2021) mengatakan, selama tahun 2020 ada sekitar 30 juta UMKM yang bangkrut karena Covid-19. Pada tahun 2019 jumlah UMKM

di Indonesia ada sebanyak 64,7 juta. Setelah terjadi pandemi Covid-19 jumlah UMKM di Indonesia menjadi 34 juta di 2020. Hal ini berbeda dengan UMKM di Sukabumi, Pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) meningkat cukup signifikan di 2021 ini. Berdasarkan data Dinas Koperasi Perdagangan UMKM dan Perindustrian (Diskopdagrin) Kota Sukabumi dari data pengajuan Bantuan Produktif Usaha Mikro (BPUM) jumlah pelaku UMKM di Kota Sukabumi ini berjumlah 83.396 orang, angka ini mengalami lonjakan jika dibanding tahun sebelumnya yang hanya berjumlah 50.834 (Radar Sukabumi, 2021). Sektor UMKM penting dalam pemulihan ekonomi. Sektor UMKM pada 2019 telah memberikan kontribusinya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) sebesar 60% dan pada tahun lalu tidak besar karena banyak yang tertekan (Kemenko Perekonomian RI, 2021)

Perkembangan zaman yang semakin pesat menuntut para pelaku usaha untuk lebih peka terhadap berbagai perubahan yang muncul di lingkungannya. Perubahan seputar apa yang terjadi sekarang tidak hanya sebatas perubahan alam, tetapi juga perubahan dunia bisnis. Lingkungan selalu berubah, sehingga pengusaha harus membuat rencana untuk memprediksi kejadian di masa depan. Lingkungan menciptakan ketidakpastian bagi manajer, sehingga mereka harus mampu beradaptasi dengan lingkungan.

Dalam dunia bisnis, kemampuan beradaptasi merupakan salah satu faktor yang menentukan kelangsungan usaha yang dijalankan. Perubahan terus terjadi dan tidak bisa dibendung. Perubahan bisa membawa dampak buruk dan baik tergantung bagaimana cara mengantisipasinya. Oleh karena itu, diperlukan strategi untuk menghindari dampak buruk dan memanfaatkan dampak baik.

Banyaknya jenis usaha atau perusahaan yang bangkrut selain disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan perubahan juga disebabkan oleh beberapa faktor seperti gaya kepemimpinan dalam menjalankan usaha. Gaya kepemimpinan memegang peranan penting dalam organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut. Selain itu, faktor yang sangat penting adalah faktor kepemimpinan. Peran utama kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengembangan organisasi bisnis merupakan kegiatan perencanaan perubahan yang mencakup diagnosa sistematis organisasi. Seorang pemimpin harus berperan aktif dalam menyelenggarakan kegiatan pengembangan bisnis organisasi.

Keberhasilan kegiatan pengembangan bisnis organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinannya atau kepemimpinan organisasinya. Kepemimpinan merupakan suatu hal yang harus dimiliki oleh pemimpin organisasi. Efektivitas seorang pemimpin ditentukan oleh kemampuannya untuk mempengaruhi dan mengarahkan anggotanya. Selain itu kepemimpinan juga dibutuhkan dalam menghadapi perubahan yang sangat dinamis pada saat ini. Itu perlu memiliki kinerja adaptif yang baik sehingga mampu meningkatkan kesadaran akan perubahan situasional.

Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam mewujudkan kinerja adaptif yang baik untuk menghadapi perubahan yang dinamis saat ini. Oleh karena itu, dalam beberapa tahun terakhir, kepemimpinan transformasional telah mendapatkan perhatian dalam penelitian tentang kinerja adaptif karyawan. Dalam studi mereka,

Stephen & Adeyemo (2023) berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional adalah prediktor penting lainnya dari kinerja adaptif karyawan. Faktanya, studi kunci tentang kinerja adaptif oleh Pulakos et al. (2019) sudah memasukkan konsep kepemimpinan transformasional sebagai antecedent penting untuk kinerja adaptif. Pemimpin transformasional cenderung meningkatkan kemampuan untuk mengatasi perubahan, kreativitas, dan kinerja di luar harapan pengikut mereka (Charbonnier-Voirin & Roussel, 2012). Namun, Jundt et al. (2015) berpendapat bahwa hubungan kepemimpinan transformasional dengan kinerja adaptif dipengaruhi oleh situasi di mana kinerja adaptif diperlukan. Dengan demikian menyatakan bahwa prediktor untuk kinerja adaptif berbeda dalam keadaan yang berbeda, yang didukung oleh Li & Huang (2011).

Pendekatan yang paling umum dibahas adalah perbedaan delapan sub dimensi asli menjadi dua kategori baru kinerja adaptif seperti yang diusulkan oleh (Jundt et al., 2015; Li & Huang, 2011). Meskipun kedua bentuk kinerja adaptif, baik reaktif maupun proaktif, memerlukan perubahan perilaku (Li & Huang, 2011). Dimana kinerja adaptif reaktif menyiratkan perubahan perilaku sebagai "respons terhadap perubahan lingkungan" (Dorsey et al., 2017). Meskipun kedua bentuk kinerja adaptif berbeda dalam asal, keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan dari seorang karyawan, penelitian sebelumnya tidak membedakan mereka dalam penelitian mereka (Dorsey et al., 2017).

Selanjutnya, perbedaan antara dua bentuk kinerja adaptif mungkin memberikan lebih banyak alasan berbasis bukti untuk kontradiksi yang ditemukan dalam efek pada kinerja adaptif

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan uji realibilitas. Analisis data untuk membuktikan hipotesis menggunakan uji t dan uji f dan uji koedisen determinasi yang sebelumnya dilakukan uji asumsi (uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas). Proses analisis menggunakan SPSS. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya. Sample yang diambil berjumlah 100 dengan menggunakan rumus *Isaac & Michael* dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

s = sampel

$\lambda^2 = 3,841$ (taraf kesalahan 5%)

N = 30.428

P = 0,5

Q = 0,5

$d^2 = 0,5^2$ (nilai taraf keandalan)

Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini menggunakan *random sampling*, berdasarkan kriteria Pelaku UMKM yang sudah menjalankan usahanya minimal 2 tahun.

Operasionalisasi Variabel

Operasional Variabel adalah sebuah konsep yang membantu menjelaskan ciri-ciri variabel dengan jelas yang bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel yang diteliti, sehingga pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan tepat. Definisi operasionalisasi variabel penelitian ini disajikan pada tabel berikut ini yang diadaptasi dari Li & Huang (2011):

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item
Transformasional Leadership (X ₁)	Idealized Influence (Attribute)	1. Saya merasa bangga dengan kepemimpinan saya
		2. Saya selalu mementingkan kepentingan kelompok dibanding kepentingan pribadi
		3. Saya disegani oleh banyak orang
		4. Saya selalu menunjukkan kepercayaan dirian dan kekuatan saya sebagai pemimpin
	Idealized Influence (Behavior)	5. Saya selalu berbicara tentang nilai dan prinsip-prinsip penting
		6. Saya selalu menekankan pentingnya penetapan tujuan kepada tim saya.
		7. Saya selalu mempertimbangkan konsekuensi moral dan etika dari keputusan yang saya ambil.
		8. Saya selalu menekankan pentingnya kebersamaan.
	Inspirational Motivation	9. Saya selalu berbicara mengenai masa depan dengan optimisme.
		10. Saya selalu antusias ketika membicarakan target yang ingin dicapai.
		11. Saya selalu mengacu kepada visi.
		12. Saya selalu percaya tujuan saya akan tercapai
	Intellectual Stimulation	13. Saya selalu memeriksa pekerjaan dan kesesuaian tim saat bekerja.
		14. Saya selalu memiliki perspektif berbeda dalam memecahkan masalah.
		15. Saya selalu melihat masalah dari perspektif yang berbeda
		16. Saya selalu memberikan teknik baru dalam menyelesaikan tugas tim saya
Individual Consideration	17. Saya selalu meluangkan waktu untuk mengajar dan melatih tim saya.	
	18. Saya selalu memperlakukan timsaya tidak hanya sebagai kelompok namun juga secara individu dan personal.	
	19. Saya selalu melihat tim saya memiliki keunikan dengan kemampuan yang berbeda.	
	20. Saya membantu tim saya mengembangkan kemampuan dan skill mereka.	
Transaksional Leadership (X ₂)	Contingen Reward	21. Saya selalu mentu kepada siapa saja yang mau benar-benar berusaha
		22. Saya selalu berdiskusi dan mengorganisir tim untuk mencapai target kerja.
	Contingent Reward	23. Saya selalu menjelaskan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan tim saya.
		24. Saya selalu mengungkapkan kepuasan saya kepada tim ketika mampu memberikan kinerja sesuai harapan.
		25. Saya berpokus pada kesalahan dan penyimpangan dari standar yang telah ditentukan

Dimensi	Indikator	Butir
Pembaruan	Knowledge	1. Saya selalu mencoba meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan saya.
	Ide yang inovatif (<i>innovative ideas</i>)	2. Saya selalu mencoba meningkatkan dan mengembangkan skill saya
	Menyesuaikan tujuan dan rencana sesuai situasi (<i>adjusting goals and plans to situation</i>)	3. Saya mampu memperbaiki kondisi-kondisi sulit.
Kemampuan beradaptasi	Mempelajari tugas baru dan teknologi (<i>learning new tasks and technologies</i>)	4. Saya mampu beradaptasi dengan perubahan.
	Fleksibel dan bersikap terbuka (<i>being flexible and open minded to others</i>)	5. Saya adalah orang yang flexibel.
Ketahanan Kerja	Menampilkan ketahanan (<i>showing resilience</i>)	6. Saya bisa bangkit dari kegagalan dengan cepat.
	Bersikap tenang (<i>remaining calm</i>)	7. Saya mampu menangani ketidak pastian dalam bisnis.
	Dengan cepat dapat menganalisa (<i>analyzing quickly</i>)	8. Saya selalu menyediakan solusi dari setiap masalah

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner yang telah disebar kepada responden. Uji validitas pada penelitian ini

menggunakan metode Korelasi *Pearson* dengan cara mengkorelasi setiap skor *item* dengan total *item* skornya. Total *item* skor adalah jumlah dari seluruh *item* pernyataan/pertanyaan yang ada pada suatu variabel. Dalam menentukan suatu *item* valid atau tidak terdapat dua cara : Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka *item* valid, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka *item* tidak valid; jika nilai r hitung $\geq r$ tabel maka *item* tersebut valid, jika r hitung $< r$ tabel maka *item* dinyatakan tidak valid. (Gunawan, 2020)

Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pada variabel religiusitas ini terdiri dari 20 *item* pernyataan. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	r hitung	r tabel	Hasil
1	0.660	0,361	Valid
2	0.624	0,361	Valid
3	0.738	0,361	Valid
4	0.380	0,361	Valid
5	0.660	0,361	Valid
6	0.402	0,361	Valid
7	0.366	0,361	Valid
8	0.933	0,361	Valid
9	0.933	0,361	Valid
10	0.933	0,361	Valid
11	0.933	0,362	Valid
12	0.369	0,363	Valid
13	0.738	0,364	Valid
14	0.738	0,365	Valid
15	0.390	0,366	Valid
16	0.933	0,367	Valid
17	0.660	0,368	Valid
18	0.933	0,369	Valid
19	0.383	0,370	Valid
20	0.933	0,371	Valid

Sumber : Hasil Olah Data (2023)

Dapat dilihat dari hasil tabel diatas bahwa seluruh *item* pernyataan adalah valid. Kesimpulan ini dihasilkan dari perbandingan r hitung masing-masing *item* dengan r tabel yang menunjukkan adanya nilai yang lebih besar di hasil r hitung dari semua *item*, Terlihat tidak ada r hitung yang lebih rendah dari nilai r tabel yaitu 0,361 artinya r hitung $\geq r$ tabel sehingga dapat dianggap semua *item* adalah valid.

Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional

Pada variabel pengetahuan ini terdiri dari 12 *item* pernyataan. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional

No	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	0.920	0,361	Valid
2	0.366	0,361	Valid
3	0.440	0,361	Valid
4	0.897	0,361	Valid
5	0.920	0,361	Valid
6	0.363	0,361	Valid
7	0.864	0,361	Valid
8	0.462	0,361	Valid
9	0.684	0,361	Valid
10	0.744	0,361	Valid
11	0.391	0,362	Valid
12	0.470	0,363	Valid

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Dapat dilihat dari hasil tabel diatas bahwa seluruh *item* pernyataan adalah valid. Kesimpulan ini dihasilkan dari perbandingan r hitung masing-masing *item* dengan r tabel yang menunjukkan adanya nilai yang lebih besar di hasil r hitung dari semua *item*, Terlihat tidak ada r hitung yang lebih rendah dari nilai r tabel yaitu 0,361 artinya r hitung $\geq r$ tabel sehingga dapat dianggap semua *item* di variabel adalah valid.

Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

Pada variabel pengetahuan ini terdiri dari 4 *item* pernyataan. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Laissez Faire

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.925	0,361	Valid
2	0.894	0,361	Valid
3	0.935	0,361	Valid
4	0.932	0,361	Valid

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Dapat dilihat dari hasil tabel diatas bahwa seluruh *item* pernyataan adalah valid. Kesimpulan ini dihasilkan dari perbandingan r hitung masing-masing *item* dengan r tabel yang menunjukkan adanya nilai yang lebih besar di hasil r hitung dari semua *item*, Terlihat tidak ada r hitung yang lebih rendah dari nilai r tabel yaitu 0,361 artinya r hitung \geq r tabel sehingga dapat dianggap semua *item* di variabel adalah valid.

Uji Validitas Variabel Kinerja Adaptif

Pada variabel pengetahuan ini terdiri dari 8 *item* pernyataan. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 5 berikut :

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Adaptif

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.432	0,361	Valid
2	0.383	0,361	Valid
3	0.772	0,361	Valid
4	0.790	0,361	Valid
5	0.748	0,361	Valid
6	0.681	0,361	Valid
7	0.761	0,361	Valid
8	0.709	0,361	Valid

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Dapat dilihat dari hasil tabel diatas bahwa seluruh *item* pernyataan adalah valid. Kesimpulan ini dihasilkan dari perbandingan r hitung masing-masing *item* dengan r tabel yang menunjukkan adanya nilai yang lebih besar di hasil r hitung dari semua *item*, Terlihat tidak ada r hitung yang lebih rendah dari nilai r tabel yaitu 0,361 artinya r hitung \geq r tabel sehingga dapat dianggap semua *item* di variabel adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner handal atau tidak, kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan yang diajukan tetap stabil dan konsisten jika dilakukan pengisian ulang pada kuesioner tersebut (Gunawan, 2020). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Yang Disyaratkan	Keterangan
X1	0,961	0,60	Reliabel
X2	0,897	0,60	Reliabel
X3	0,940	0,60	Reliabel
Y	0,928	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data (2023)

Suatu variabel akan dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0.60. pada hasil analisis diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel gaya kepemimpinan (X) dapat dinyatakan reliabel. Variabel kinerja adaptif juga dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi dan Uji Hipotesis

Hasil Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diteliti memiliki distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov test*. Dengan nilai signifikansi 5%

atau 0,05, jika nilai dari hasil uji signifikansi lebih dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Numun, jika hasil uji signifikansi kurang dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas dibawah ini:

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov Smirnov	Sig	Keterangan
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200	Berdistribusi Normal

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Hasil data pada tabel diatas menunjukkan bahwa pada kolom *kolmogorov-smirnov* dapat diketahui nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200 Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independent*. Namun jika terjadi korelasi maka terdapat masalah multikolinieritas. Cara menentukan ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Dengan kriteria nilai *tolerance* diatas 0,1 dan VIF dibawah 10 maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 8:

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinieritas

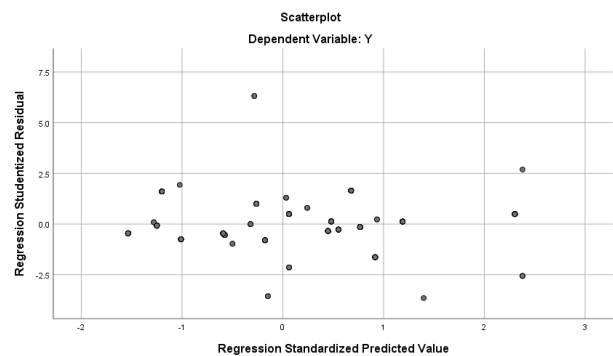
Variabel bebas	Tolerance	VIF	Hasil
X1	.297	3.365	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X2	.852	1.174	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X3	.320	3.121	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Hasil pengujian pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi antar variabel *independent* mempunyai nilai *output VIF* yang sama yaitu sebesar < 10 dan nilai *output tolerance* masing-masing variabel juga menunjukkan angka yang $> 0,1$, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel *independent* yang diteliti.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terjadi atau terdapat ketidaksamaan *variance* dari suatu residual ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran variabel bebas. Penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang baik, maka disebut homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 berikut:



Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Hasil Olah Data (2023)

Grafik *Scatter Plot* di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada diagram tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat di ambil kesimpulan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independent* secara parsial dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Berikut hasil uji t yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel 9 dibawah ini :

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

Variabel bebas	t hitung	Sig	Hypotesis	Hasil
Gaya Kepemimpinan Transformational	5.490	.000	Diterima	Berpengaruh
Gaya Kepemimpinan Transaksional	5.456	.000	Diterima	Berpengaruh
Gaya Kepemimpinan Laissez Faire	-5.296	.000	Diterima	Berpengaruh

Sumber: Pengolahan data (2023)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Adaptive Performance

Kepemimpinan transformasional menekankan peran pemimpin dalam memperkenalkan dan menerapkan perubahan melalui penciptaan visi masa depan yang menantang, merangsang kecerdasan pengikut, dan menginspirasi mereka untuk melampaui harapan di tempat kerja (Schmitt et al., 2016). Melalui proses pengaruh sosial, ketika para pemimpin terus-menerus menampilkan pola perilaku transformasional yang konsisten kepada seluruh tim, para anggota kemungkinan besar akan memahami dan menafsirkan perilaku transformasional pemimpin mereka dalam istilah yang sama, sehingga mengembangkan iklim kepemimpinan transformasional dalam tim (Chen et al., 2007). Semua faktor ini telah dikonfirmasi memiliki dampak positif pada kinerja adaptif, Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional akan berdampak positif pada kinerja adaptif. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan adaptive performance.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Adaptive Performance

Kepemimpinan transaksional (transactional leadership) merupakan gaya kepemimpinan yang fokus pada menjelaskan peran serta dan persyaratan bagi karyawan, serta memberikan penghargaan baik positif maupun negatif terhadap hasil kinerja para karyawan tersebut. Dalam gaya kepemimpinan transaksional, pemimpin cenderung menggunakan motivasi ekstrinsik sebagai cara untuk meningkatkan kinerja. Seorang pemimpin memiliki pengaruh yang cukup besar dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (Sugiharta & Suharli, 2014) melakukan penelitian Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja adaptif. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan adaptive performance.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Laissez Faire Terhadap Adaptive Performance

Pada gaya kepemimpinan laissez-faire menganggap bawahan memiliki kemampuan untuk mandiri dalam segala hal. Sehingga dalam gaya kepemimpinan laissez-faire ini bawahan diberi kebebasan untuk mengambil segala bentuk keputusan terkait dengan pekerjaannya . tanpa campur tangan dari siapapun bahkan pemimpin mereka. Sugiharta & Suharli (2014) membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Laissez Faire berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian semakin baik sikap dan perilaku pimpinan keada bawahan atau karyawan akan semakin tinggi

atau meningkat kinerja. Pada penelitian ini gaya kepemimpinan ini berpengaruh negatif terhadap adaptif performance para pelaku usaha di Sukabumi

SIMPULAN

Kinerja adaptif pelaku usaha di sukabumi cenderung terkadang adaptif. Ini karena kurangnya pengalaman. Ada banyak responden yang memiliki pengalaman di bawah 5 tahun. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja adaptif, termasuk semua dimensi yang berpengaruh positif signifikan. Dari ketiga dimensi kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional dan Laissez Faire, yang paling dominan berpengaruh adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Agar pelaku usaha memiliki kinerja yang adaptif, maka pelaku usaha perlu melakukan pembinaan dan pelatihan yang intensif, selalu update dan mengikuti penyesuaian dengan perkembangan teknologi dan informasi terkini serta pelatihan manajemen usaha yang meliputi pemasaran, keuangan, sumber daya manusia dan produksi. Maka Penting bagi pengusaha untuk memastikan bahwa organisasi bisnis memberikan visi tertentu ke mana arah organisasi bisnis. Visi yang jelas, akan membantu pengusaha mengidentifikasi perubahan lingkungan mana yang penting untuk dihadapi organisasi bisnis. Lebih-lebih lagi. Wirausahawan seharusnya tidak hanya melakukan rutinitas sehari-hari, tetapi harus ditantang untuk memikirkan hal-hal baru dan masa depan organisasi bisnis. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang disarankan untuk memperluas variabel dan mengukur variabel penelitian seperti motivasi, budaya

organisasi, dll. makanan dan minuman, fashion dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Bonyadi, E., & Sarreshtehdari, L. (2021). The global entrepreneurship index (GEI): a critical review. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 11(1), 469–488.
- Charbonnier-Voirin, A., & Roussel, P. (2012). Adaptive performance: A new scale to measure individual performance in organizations. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne Des Sciences de l'Administration*, 29(3), 280–293.
- Chen, G., Kirkman, B. L., Kanfer, R., Allen, D., & Rosen, B. (2007). A multilevel study of leadership, empowerment, and performance in teams. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 331.
- Dorsey, D. W., Cortina, J. M., Allen, M. T., Waters, S. D., Green, J. P., & Luchman, J. (2017). Adaptive and citizenship-related behaviors at work. In *Handbook of employee selection* (pp. 448–475). Routledge.
- Gunawan, C. (2020). *Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian New Edition Buku Untuk Orang Yang (Merasa) Tidak Bisa Dan Tidak Suka Statistika*. Deepublish.
- Jundt, D. K., Shoss, M. K., & Huang, J. L. (2015). Individual adaptive performance in organizations: A review. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S53–S71.
- Kemendagri RI. (2021, May 5). *UMKM Menjadi Pilar Penting dalam Perekonomian Indonesia*. <https://ekon.go.id/publikasi/detail/2969/umkm-menjadi-pilar-penting-dalam-perekonomian-indonesia>
- Kementrian Perindustrian RI. (2018, November 13). *Indonesia Butuh 4 Juta Wirausaha Baru untuk Menjadi Negara Maju*. <https://www.kemenperin.go.id/artikel/19926/Indonesia-butuh-4-juta->

- wirausaha-baru-untuk-menjadi-negara-maju
- Kusuma, H. (2017, February 25). *Banyak Pengusaha Muda Gagal Karena Tidak Fokus*. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3431874/banyak-pengusaha-muda-gagal-karena-tidak-fokus>
- Li, J., & Huang, Y. (2011). A Empirical Study of Transformational Leadership on Employees' Adaptive Performance. *Proceedings of 2011 International Conference on Information Management and Engineering (ICIME 2011)*.
- Pulakos, E. D., Mueller, H. R., & Arad, S. (2019). The evolution of performance management: Searching for value. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6(1), 249–271.
- Radar Sukabumi. (2021, August 25). *Pelaku UMKM Kota Sukabumi Meningkatkan di Masa Pandemi*. <https://radarsukabumi.com/kota-sukabumi/pemerintah-kota-sukabumi/pelaku-umkm-kota-sukabumi-meningkat-di-masa-pandemi/>
- Schmitt, A., Den Hartog, D. N., & Belschak, F. D. (2016). Transformational leadership and proactive work behaviour: A moderated mediation model including work engagement and job strain. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(3), 588–610.
- Stephen, K. A., & Adeyemo, K. A. (2023). Job Stress and Employees' Adaptive Performance of the Staff of Selected Banks in Nigeria: *Lead City Journal Of The Social Sciences*, 8(1), 87–102.
- Sugiharta, S. P., & Suharli, M. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik (KAP). *Ultimaccounting Jurnal Ilmu Akuntansi*, 6(1), 43–57.