

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Bisnis Pada Badan Usaha Milik Desa Sekapuk Desa Sekapuk Kecamatan Ujung Pangkah Kabupaten Gresik

Agus Eswandi^{1*} dan Yulie Wahyuningsih²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Lamongan, 62218, Indonesia

Abstract

Introduction/Main Objectives: The purpose of this study was to determine the effect of leadership style on business performance by looking at the management, financial and social indicators applied to the BUM, Sekapuk Village, Sekapuk Village, Ujung Pangkah District, Gresik Regency. **Background Problems:** the limitations of business operations from the Covid-19 pandemic have an impact on every business performance. Therefore, a strong and appropriate leader is needed in taking a stance for the running of the business process. **Research Methods:** This research is a multi-level research study, where the researcher conducts research from 2 different samples with a quantitative approach. **Finding/Results:** The results of this study indicate that there is an influence of leadership style on business performance at BUM Desa Sekapuk in 3 indicator aspects. The results of the study also prove that the leadership style carried out by the leadership of BUM Desa Sekapuk is able to make the business performance of BUM Desa Sekapuk very good in management, financial and social aspects.

Keywords: Leadership, Transactional Leadership, Transformational Leadership, Business Performance

Article Info

Affiliation:

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Lamongan, East Java, Indonesia

*Correspondence:

E-mail address:

agus_sekrikil@yahoo.com

Article History:

Received : 2021 - 07 - 10

Reviewed: 2021 - 07 - 25

Revised : 2021 - 08 - 15

Accepted : 2021 - 08 - 27

1. Pendahuluan

Suatu perusahaan yang melakukan dan menjalankan bisnis membutuhkan sosok pimpinan (*leadership*) yang memiliki keahlian dalam sumber daya manusia, untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengontrol dan mengawasi dari setiap kegiatan perusahaan untuk mencapai kinerja bisnis yang maksimal. Gary Yukl (2013: 3) menjelaskan, bahwa dalam gaya kepemimpinan terdapat dua sifat kepemimpinan, yakni kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformational.

Kepemimpinan transaksional (*transactional leadership*) adalah suatu model kepemimpinan dimana seorang pemimpin cenderung memberi arahan kepada bawahannya, memberi imbalan dan hukuman atas kinerja mereka, dan menitik beratkan pada perilaku untuk memandu pengikut mereka ke tujuan yang ditetapkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas. Sedangkan kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) adalah kepemimpinan yang cenderung untuk memberikan motivasi kepada bawahan untuk bekerja

lebih baik serta menitik beratkan pada perilaku untuk membantu transformasi antara individu dengan organisasi.

Dengan adanya sifat kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional yang diterapkan pimpinan perusahaan, diharapkan dapat membuat kinerja bisnis di semua aspek menjadi maksimal dan bisnis selalu berkembang kedepan. Adapun kinerja bisnis adalah hasil atau prestasi suatu perusahaan selama periode waktu tertentu yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Di dalam persaingan bisnis yang begitu ketat di zaman globalisasi dan adanya keterbatasan operasional bisnis dari Pandemi Covid-19 membawa dampak pengaruh bagi setiap kinerja bisnis. Baik kinerja bisnis milik swasta, pemerintahan, sampai perseorangan banyak yang mengalami dampak dari adanya peristiwa Global.

Namun dampak Globalisasi dan adanya Pandemi sepertinya tidak menjadi halangan kuat bagi salah satu bisnis milik pemerintahan desa yang berada di Desa Sekapuk Kecamatan Ujung Pangkah Kabupaten Gresik, dimana usaha yang bernama BUM Desa Sekapuk tersebut mampu terus menjalankan bisnisnya dengan baik dan berkembang sesuai tantangan zaman serta memberikan manfaat bagi masyarakat desa Sekapuk dan sekitarnya. Adapun BUM Desa merupakan lembaga usaha desa yang dikelola oleh masyarakat dan pemerintah desa dalam upaya memperkuat perekonomian desa dan membangun kerekatan sosial masyarakat yang dibentuk berdasarkan kebutuhan dan potensi desa (Maryunani, 2008).

Sosok Pemimpin yang tangguh dan tepat dalam mengambil sikap sangat dibutuhkan dalam sebuah bisnis maupun organisasi, karena setiap langkah kebijakan harus ditentukan dan dikomunikasikan dengan baik agar kebijakan tersebut dapat dilaksanakan bagi semua orang yang terkait dalam proses bisnis tersebut. Sehingga gaya kepemimpinan *transactional leadership* dan *transformational leadership* akan diuji pada sosok pimpinan di setiap tantangan zaman untuk membawa dampak baik bagi setiap bisnis dan orang yang dipimpinnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *transactional leadership* terhadap kinerja bisnis BUM Desa Sekapuk, untuk mengetahui pengaruh dari *transformational leadership* terhadap kinerja bisnis BUM Desa Sekapuk, dan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja bisnis dengan melihat dari indikator manajemen, keuangan dan sosial pada BUM Desa Sekapuk Desa Sekapuk Kecamatan Ujung Pangkah Kabupaten Gresik.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Penelitian Terdahulu

Ada 3 Penelitian terdahulu yang memiliki variabel yang sama dengan penelitian ini :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Dr Nongo Saasongu (2015) yang berjudul *Effects of Leadership Style on Organizational Performance in Small and Medium Scale Enterprises (SMES) in Nigeria*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Edin Strukan, Milan Nikolić dan Senad Sefić (2017) yang berjudul *Impact of Transformational Leadership on Business Performance*. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja keuangan secara maksimal dan pengembangan produk baru.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Sebahattin Yıldız, Faruk Baştürk, İlknur Taştan Boz (2014) yang berjudul *The Effect of Leadership and Innovativeness on Business Performance*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dua gaya kepemimpinan dan inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja bisnis.

2.2 Landasan teori

a. Gaya Kepemimpinan

Menurut Rivai (2004: 36) kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu. Sedangkan Artana (2012: 68-69) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan sifat, karakter atau cara seseorang dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau kelompok agar mereka bersedia, berkomitmen, dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Jadi pengertian kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan atau mempengaruhi orang lain dengan cara menggerakkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien dalam proses manajemen untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan.

b. *Transactional Leadership*

Definisi kepemimpinan transaksional tidak terlepas dari pendapat Burn (1978) kepemimpinan yang melakukan transaksi memotivasi para pengikut dengan menyerukan kepentingan pribadi mereka (Yukl 2013). Kepemimpinan Transaksional atau disebut juga *transactional leadership* menurut Yukl (2013:291) adalah kepemimpinan yang dapat melibatkan nilai-nilai, tetapi nilai-nilai tersebut relevan dengan proses pertukaran seperti kejujuran, tanggung jawab, dan timbal balik.

Pemimpin transaksional membantu para pengikut mengidentifikasi apa yang harus dilakukan, dalam identifikasi tersebut pemimpin harus mempertimbangkan apa yang harus dilakukan, dalam identifikasi tersebut pemimpin harus mempertimbangkan konsep diri, dan self esteem dari bawahan (Ivancevich, Konopaske, dan Matteson, 2006:213).

c. *Transformational Leadership*

Model kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan. Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya, dan kontingensi. Kebanyakan teori terbaru dari kepemimpinan transformasional amat terpengaruhi oleh Burns (1978).

Menurut Burns (dalam Yukl 2013: 290) Kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari pada pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi.

Yukl (2013 :315) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional sering didefinisikan melalui dampaknya terhadap bagaimana pemimpin memperkuat sikap saling kerjasama dan mempercayai, kemanjuran diri secara kolektif, dan pembelajaran tim. Disini para pemimpin transformasional membuat para pengikutnya menjadi lebih menyadari

kepentingan dan nilai dari pekerjaan serta membujuk pengikut untuk tidak mendahulukan kepentingan pribadi diatas kepentingan organisasi.

d. Kinerja Bisnis

Kinerja bisnis menjadi hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat menentukan reputasi dari suatu organisasi. Menurut Mulyadi (2001: 337) kinerja adalah keberhasilan personil, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan. Sedangkan Menurut Moeheriono (2012: 95), kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2013: 604), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Dari pendapat para ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa walaupun mereka memiliki definisi yang berbeda tetap saja inti dari kinerja bisnis meliputi tiga komponen penting, yaitu: tujuan, ukuran dan penilaian. Dengan begitu kinerja bisnis adalah hasil atau prestasi suatu perusahaan selama periode waktu tertentu yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

e. Kinerja Bisnis BUM Desa

Pengertian Badan Usaha Milik Desa atau BUM Desa menurut Undang-undang Nomor 06 Tahun 2014 Pasal 1 Tentang Desa adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh Desa melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan Desa yang dipisahkan guna mengelola aset, jasa pelayanan, dan usaha lainnya untuk sebesar-besarnya kesejahteraan masyarakat Desa.

BUM Desa merupakan lembaga usaha desa yang dikelola oleh masyarakat dan pemerintah desa dalam upaya memperkuat perekonomian desa dan membangun kerekatan sosial masyarakat yang dibentuk berdasarkan kebutuhan dan potensi desa (Maryunani, 2008). Badan Usaha Milik Desa (BUM Desa) bisa juga diartikan sebuah perusahaan yang dikelola oleh masyarakat desa dan kepengurusannya terpisah dari perangkat desa. Keberadaanya bertujuan untuk menggali dan mengoptimalkan potensi wirausaha desa, serta diharapkan mampu menstimulasi dan menggerakkan roda perekonomian desa.

Keberhasilan serta berkembangnya BUM Desa dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya terletak di pundak para pengurus BUM Desa. Keberhasilan dari pengelolaan BUM Desa tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada, seperti sumber daya manusia, keuangan, standard oprasional prosedur (SOP) dan lain – lain.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan teori yang telah diuraikan di atas, maka Penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Rumusan Hipotesis:

- H1 : Adanya pengaruh *transactional leadership* terhadap kinerja bisnis pada BUM Desa Sekapuk Desa Sekapuk.
- H2 : Adanya pengaruh *transformational leadership* terhadap kinerja bisnis pada BUM Desa Sekapuk Desa Sekapuk.
- H3 : Adanya pengaruh *transactional leadership* dan *transformational leadership* secara simultan terhadap kinerja bisnis pada BUM Desa Sekapuk Desa Sekapuk. terhadap minat penggunaan uang elektronik.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *Multi Level Riset*, dimana peneliti melakukan penelitian dari 2 sampel yang berbeda untuk mengukur pengaruh *variabel independent* terhadap suatu *variabel dependent*. Untuk pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 168 orang. Dengan teknik *total sampling* digunakan untuk memperoleh sampel pada karyawan BUM Desa Sekapuk secara keseluruhan dari total populasi sebanyak 68 responden untuk mengukur kinerja Bisnis BUM Desa Sekapuk melalui indikator Manajemen dan Keuangan.

Dan teknik *purposive random sampling* digunakan untuk memperoleh sampel dari masyarakat Desa Sekapuk sebagian berdasarkan kriteria tertentu yang ditentukan oleh peneliti 100 responden untuk mengukur kinerja Bisnis BUM Desa Sekapuk melalui indikator Sosial.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner, wawancara, observasi, studi pustaka, dan dokumentasi.

Untuk teknik analisis data yang digunakan adalah:

a. Uji Instrumen

Untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dapat mengukur apa yang kita harapkan, dan dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat.

b. Uji Asumsi Klasik

Dalam uji asumsi klasik yang digunakan adalah menggunakan uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas.

c. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu variabel *transactional leadership* (X1) dan *transformational leadership* (X2) terhadap variabel kinerja bisnis (Y)

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Kemampuan variabel *Transactional Leadership* dan *Transformational Leadership* dalam memprediksi Kinerja Bisnis dapat dilihat pada koefisien determinasi. Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada nilai *Adjusted R Square*.

e. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis digunakan untuk melihat apakah *variabel independent* berpengaruh terhadap *variabel dependent* secara parsial dengan melakukan uji T, dan berpengaruh secara simultan dengan melakukan uji F.

4. Analisis Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Analisis Data

a. Uji Instrumen

a. Uji validitas

Tabel 4.6
 Hasil Pengujian Validitas Instrumen
 Kepada Karyawan BUM Desa Sekapuk

Variabel	Item	Hitung	table	Ket
X1 <i>(Transactional Leadership)</i>	X1.1.1	0,446	,2387	VALID
	X1.1.2	0,410	,2387	VALID
	X1.1.3	0,693	,2387	VALID
	X1.2.1	0,641	,2387	VALID
	X1.2.2	0,679	,2387	VALID
	X1.2.3	0,570	,2387	VALID
	X1.3.1	0,536	,2387	VALID
	X1.3.2	0,470	,2387	VALID
	X1.3.3	0,434	,2387	VALID
	X1.4.1	0,403	,2387	VALID
	X1.4.2	0,453	,2387	VALID
	X1.4.3	0,372	,2387	VALID
	X2 <i>(Transformational Leadership)</i>	X2.1.1	0,568	,2387
X2.1.2		0,383	,2387	VALID
X2.1.3		0,519	,2387	VALID
X2.2.1		0,471	,2387	VALID
X2.2.2		0,535	,2387	VALID
X2.2.3		0,289	,2387	VALID
X2.3.1		0,433	,2387	VALID
X2.3.2		0,349	,2387	VALID
X2.3.3		0,583	,2387	VALID
X2.4.1		0,484	,2387	VALID
X2.4.2		0,457	,2387	VALID
X2.4.3		0,388	,2387	VALID
Y1 <i>(Kinerja Bisnis Indikator Manajemen)</i>		Y1.1	0,563	,2387
	Y1.2	0,502	,2387	VALID
	Y1.3	0,612	,2387	VALID
	Y1.4	0,491	,2387	VALID
	Y1.5	0,355	,2387	VALID
	Y1.6	0,444	,2387	VALID
	Y1.7	0,415	,2387	VALID
	Y1.8	0,464	,2387	VALID
	Y1.9	0,578	,2387	VALID
	Y1.10	0,470	,2387	VALID
Y2 <i>(Kinerja Bisnis Indikator Keuangan)</i>	Y2.1	0,568	,2387	VALID
	Y2.2	0,383	,2387	VALID
	Y2.3	0,519	,2387	VALID
	Y2.4	0,471	,2387	VALID
	Y2.5	0,535	,2387	VALID
	Y2.6	0,289	,2387	VALID
	Y2.7	0,433	,2387	VALID
	Y2.8	0,349	,2387	VALID
	Y2.9	0,583	,2387	VALID
	Y2.10	0,484	,2387	VALID

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa semua item indikator yang mengukur masing-masing variabel menghasilkan angka koefisien validitas yang lebih dari 0,2387 (Rhitung>0,2387). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa instrumen pengumpulan data yang digunakan penelitian ini valid.

Tabel 4.7
 Hasil Pengujian Validitas Instrumen
 Kepada Masyarakat Desa Sekapuk

Variabel	Item	Hitung	table	Ket
X1 <i>(Transactional Leadership)</i>	1.1.1	0,756	,1966	ALID
	1.1.2	0,806	,1966	ALID
	1.1.3	0,785	,1966	ALID
	1.2.1	0,836	,1966	ALID
	1.2.2	0,866	,1966	ALID
	1.2.3	0,737	,1966	ALID
	1.3.1	0,692	,1966	ALID
	1.3.2	0,711	,1966	ALID
	1.3.3	0,604	,1966	ALID
	1.4.1	0,647	,1966	ALID
	1.4.2	0,686	,1966	ALID
	1.4.3	0,511	,1966	ALID
	X2 <i>(Transformational Leadership)</i>	2.1.1	0,542	,1966
2.1.2		0,766	,1966	ALID
2.1.3		0,723	,1966	ALID
2.2.1		0,738	,1966	ALID
2.2.2		0,658	,1966	ALID
2.2.3		0,434	,1966	ALID
2.3.1		0,698	,1966	ALID
2.3.2		0,721	,1966	ALID
2.3.3		0,744	,1966	ALID
2.4.1		0,733	,1966	ALID
2.4.2		0,678	,1966	ALID
2.4.3		0,667	,1966	ALID
Y3 <i>(Kinerja Bisnis Indikator Sosial)</i>	Y3.1	0,352	,1966	ALID
	Y3.2	0,513	,1966	ALID
	Y3.3	0,660	,1966	ALID
	Y3.4	0,651	,1966	ALID
	Y3.5	0,665	,1966	ALID
	Y3.6	0,694	,1966	ALID
	Y3.7	0,656	,1966	ALID
	Y3.8	0,664	,1966	ALID
	Y3.9	0,653	,1966	ALID
	Y3.10	0,631	,1966	ALID

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan tabel 4.7 tersebut menunjukkan bahwa semua item indikator yang mengukur masing-masing variabel menghasilkan angka koefisien validitas yang lebih dari 0.1966 dari 100 responden (Rhitung>0,1966). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.8
 Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen
 Kepada Karyawan BUM Desa Sekapuk

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	KET.
X1 (Transactional Leadership)	0,730	0,6	ELIABEL
X2 (Transformational Leadership)	0.643	0,6	ELIABEL
Y1 (Indikator Manajemen)	0.787	0,6	ELIABEL
Y2 (Indikator Keuangan)	0.799	0,6	ELIABEL

Sumber: Lampiran 5

Tabel 4.9
 Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen
 Kepada Masyarakat Desa Sekapuk

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Ket.
X1 (Transactional Leadership)	0,912	0,6	ELIABEL
X2 (Transformational Leadership)	0.885	0,6	ELIABEL
Y3 (Indikator Sosial)	0.806	0,6	ELIABEL

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas pada tabel 4.8 dan 4.9, dapat diketahui bahwa seluruh Variabel yang digunakan dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0.60 .

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui normalitas data menggunakan *kolmogorov-smirnov test* , dimana jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berdistribusi normal.

Gambar 4.1
Grafik Hasil Uji KS pada Variable Kinerja Bisnis Indikator Manajemen (Y1)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,41606840
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,058
	Negative	-,092
Kolmogorov-Smirnov Z		,756
Asymp. Sig. (2-tailed)		,617

Sumber: Lampiran 5

Gambar 4.2
Grafik Hasil Uji KS pada Variable Kinerja Bisnis Indikator Keuangan (Y2)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,26237904
Most Extreme Differences	Absolute	,142
	Positive	,142
	Negative	-,100
Kolmogorov-Smirnov Z		1,173
Asymp. Sig. (2-tailed)		,128

Sumber: Lampiran 5

Gambar 4.3
Grafik Hasil Uji KS pada Variable Kinerja Bisnis Indikator Keuangan (Y3)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,69910090
Most Extreme Differences	Absolute	,126
	Positive	,126
	Negative	-,081
Kolmogorov-Smirnov Z		1,260
Asymp. Sig. (2-tailed)		,084

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, data berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat pada grafik, bahwa hasil uji memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ semuanya.

2. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah

dalam variabel bebas terjadi hubungan yang linear. Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi hubungan antara variabel bebas. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF dan nilai *Tolerance*. Data dapat dikatakan multikolinieritas apabila memiliki nilai $Tolerance \leq 0,10$ atau nilai $VIF \geq 10$.

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinieritas
Pada Variabel Kinerja Bisnis Indikator Manajemen (Y1)

Model	Collinearity Statistic	
	<i>Tolerance</i>	VIF
<i>Constant</i>		
<i>Transactional Leadership</i>	0,772	1,296
<i>Transformational Leadership</i>	0,772	1,296

Sumber : Lampiran 5

Tabel 4.5
Hasil Uji Multikolinieritas
Pada Variabel Kinerja Bisnis Indikator Keuangan (Y2)

Model	Collinearity Statistic	
	<i>Tolerance</i>	VIF
<i>Constant</i>		
<i>Transactional Leadership</i>	0,709	1,411
<i>Transformational Leadership</i>	0,709	1,411

Sumber : Lampiran

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinieritas
Pada Variabel Kinerja Bisnis Indikator Sosial (Y3)

Model	Collinearity Statistic	
	<i>Tolerance</i>	VIF
<i>Constant</i>		
<i>Transactional Leadership</i>	0,182	5,494
<i>Transformational Leadership</i>	0,182	5,494

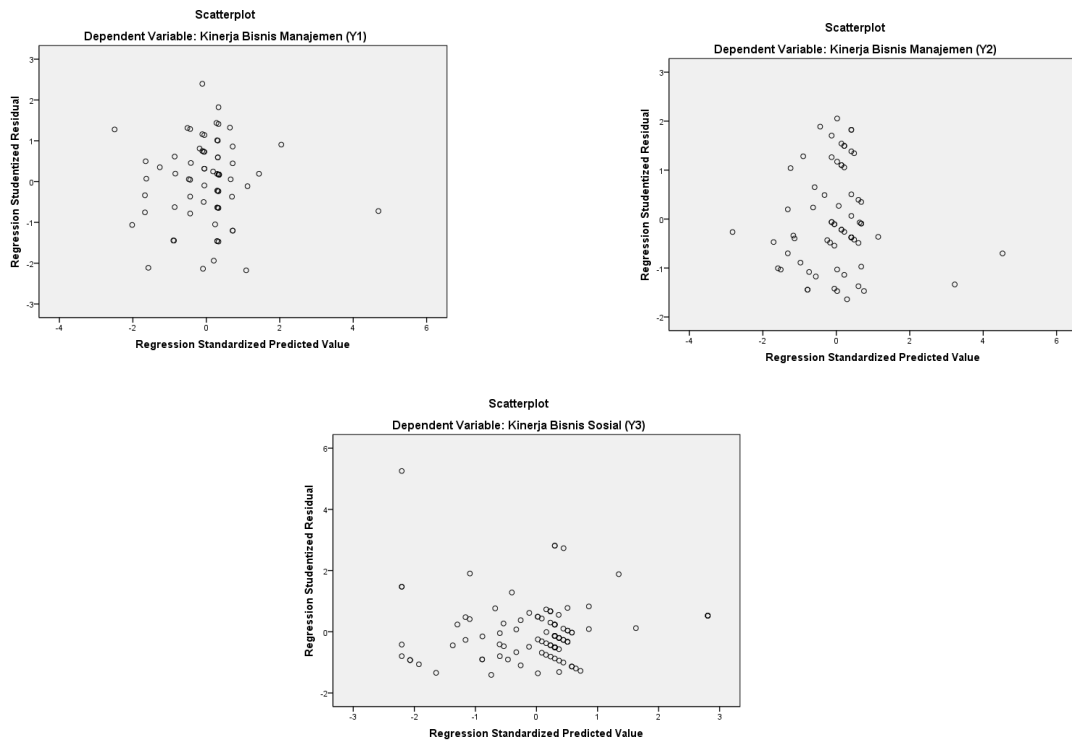
Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang disajikan pada tabel diatas tampak bahwa, masing-masing variabel bebas memiliki nilai $VIF < 10$ ($1,00 < 10$) dan $Tolerance > 0,1$ ($1,00 > 0,1$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, variabel bebas dalam model regresi tidak mengalami multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* dari residual antara satu pengamatan kepada pengamatan yang lain. Regresi dinyatakan memiliki heteroskedastisitas apabila terdapat titik-titik (*point-point*) yang membentuk pola yang teratur. seperti terlihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 4.1 Grafik *Scatterplot* Y1, Y2, dan Y3



Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi dalam penelitian ini layak untuk dipakai. Hal tersebut terlihat pada grafik *Scatterplot* yang menunjukkan titik-titik menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

c. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah dilakukan uji asumsi klasik, langkah selanjutnya adalah dengan melakukan analisis statistik inferensial. Analisis statistik inferensial bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu *variabel transactional leadership* (X1) dan *transformational leadership* (X2) terhadap variabel kinerja bisnis (Y) dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 4.7
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
 Pada Variabel Kinerja Bisnis Indikator Manajemen (Y1)

Model	Instandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	d. error	Beta		
(Constant)	,814	6,732		606	00
<i>Transactional Leadership</i>	381	0,141	0,334	692	09
<i>Transformational Leadership</i>	243	0,139	0,217	752	35

bel Dependent : Kinerja Bisnis Manajemen (Y1)
ted R Square :0,204

Sumber: Lampiran 5

Adapun persamaan regresi yang terjadi adalah sebagai berikut.

$$Y = 10,814 + 0,381 X_1 + 0,243 X_2$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai konstan 10,814 sedangkan nilai Variabel *Transactional Leadership* (X_1) sebesar 0,381 dan Variabel *transformational leadership* (X_2) sebesar 0,243.

Hasil regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Nilai a sebesar 10,814 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja bisnis belum dipengaruhi oleh variabel lainnya, yaitu variabel *transactional leadership* (x_1) dan *transformational leadership* (X_2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel Kinerja Bisnis tidak mengalami perubahan.
2. b1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,381, menunjukkan bahwa variabel *transactional leadership* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja bisnis. Yang berarti bahwa jika terjadi kenaikan 1 satuan variabel *transactional leadership* maka akan memengaruhi kinerja bisnis sebesar 0,381, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. B2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,243, menunjukkan bahwa variabel *transformational leadership* mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Bisnis. Yang berarti bahwa jika terjadi kenaikan 1 satuan variabel *transformational leadership* maka akan memengaruhi kinerja bisnis sebesar 0,243, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.8

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Pada Variabel Kinerja Bisnis Indikator Keuangan (Y2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. error	Beta		
(Constant)	11,461	6,213		845	70
<i>Transactional Leadership</i>	0,356	0,132	0,344	703	09
<i>transformational Leadership</i>	0,256	0,142	0,229	799	77

bel Dependent : Kinerja Bisnis Keuangan (Y2)
 ted R Square : 0,232

Sumber : Lampiran 5

Adapun persamaan regresi yang terjadi adalah sebagai berikut.

$$Y = 11,461 + 0,356 X_1 + 0,256 X_2$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai konstan 11,461 sedangkan nilai Variabel *transactional leadership* (X_1) sebesar 0,356 dan Variabel *transformational leadership* (X_2) sebesar 0,256.

Hasil regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Nilai a sebesar 11,461 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Kinerja Bisnis belum dipengaruhi oleh variabel lainnya, yaitu variabel *transactional leadership* (X_1) dan *transformational leadership* (X_2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel Kinerja Bisnis tidak mengalami perubahan.

2. b1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,356, menunjukkan bahwa variabel *transactional leadership* mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Bisnis. Yang berarti bahwa jika terjadi kenaikan 1 satuan variabel *transactional leadership* maka akan memengaruhi Kinerja Bisnis sebesar 0,356, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. B2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,256, menunjukkan bahwa variabel *transformational leadership* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja bisnis. Yang berarti bahwa jika terjadi kenaikan 1 satuan variabel *transformational leadership* maka akan memengaruhi kinerja bisnis sebesar 0,256, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
 Pada Variabel Kinerja Bisnis Indikator Sosial (Y3)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	d. error	Beta		
(Constant)	17,318	2,688		606	00
<i>Transactional Leadership</i>	0,171	0,131	0,227	299	97
<i>Transformational Leadership</i>	0,351	0,131	0,467	676	09
Model Dependent : Kinerja Bisnis Sosial (Y3)					
Adjusted R Square :0,450					

Sumber : Lampiran 5

Adapun persamaan regresi yang terjadi adalah sebagai berikut.

$$Y = 17,318 + 0,171 X_1 + 0,351 X_2$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai konstan 17,318 sedangkan nilai variabel *transactional leadership* (X_1) sebesar 0,171 dan variabel *transformational leadership* (X_2) sebesar 0,351.

Hasil regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Nilai a sebesar 17,318 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Kinerja Bisnis belum dipengaruhi oleh variabel lainnya, yaitu variabel *transactional leadership* (X_1) dan *transformational leadership* (X_2). Jika variabel independent tidak ada maka variabel Kinerja Bisnis tidak mengalami perubahan.
2. b1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,171, menunjukkan bahwa variabel *transactional leadership* mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Bisnis. Yang berarti bahwa jika terjadi kenaikan 1 satuan variabel *transactional leadership* maka akan memengaruhi Kinerja Bisnis sebesar 0,071, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. b2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,351, menunjukkan bahwa variabel *transformational leadership* mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Bisnis. Yang berarti bahwa jika terjadi kenaikan 1 satuan variabel *transformational leadership* maka akan memengaruhi Kinerja Bisnis sebesar 0,351, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. Uji Determinasi (R^2)

Kemampuan variabel *Transactional Leadership* dan *Transformational Leadership* dalam memengaruhi Kinerja Bisnis indikator manajemen, keuangan dan sosial dapat dilihat pada hasil

uji koefisien determinasi di bawah ini :

Tabel 4.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)
 Pada Variabel Kinerja Bisnis Indikator Manajemen (Y1)

Model	R	Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.78 ^a	.228	.204	2,57387

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien determinasi yang diperoleh yakni sebesar 0,204. Hal ini menunjukkan bahwa *transactional leadership* dan *transformational leadership* memengaruhi kinerja bisnis sebesar 20,4%. Selebihnya yaitu sebesar 79,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Tabel 4.11
Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)
 Pada Variabel Kinerja Bisnis Indikator Keuangan (Y2)

Model	R	Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.205 ^a	.255	.232	2,29692

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien determinasi yang diperoleh yakni sebesar 0,232. Hal ini menunjukkan bahwa *transactional leadership* dan *transformational leadership* memengaruhi kinerja bisnis sebesar 23,2%. Selebihnya yaitu sebesar 76,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)
 Pada Variabel Kinerja Bisnis Indikator Sosial (Y3)

Model	R	Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.479 ^a	.462	.450	2,72678

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien determinasi yang diperoleh yakni sebesar 0,450. Hal ini menunjukkan bahwa *transactional leadership* dan *transformational leadership* memengaruhi Kinerja Bisnis sebesar 45 %. Selebihnya yaitu sebesar 55% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

e. Uji Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Uji T (Parsial)

Uji hipotesis dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah terjadi pengaruh variabel bebas (X₁, X₂) terhadap variabel terikat (Y), maka dilakukan uji t dengan taraf signifikansi 5%. Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan hasil t_{hitung} dengan t_{tabel} , di mana apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima, sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H₀ diterima dan H_a ditolak, pengujian hipotesis secara parsial tentang pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada poin-poin

sebagai berikut.

Tabel 4.13
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)
 Pada Variabel Kinerja Bisnis Indikator Manajemen (Y1)

Variabel bebas	t _{tabel}	t _{hitung}	sig.	Keterangan
<i>Transactional Leadership</i>	66864	692	09	H _a diterima
<i>Transformational Leadership</i>	66864	752	85	H _a diterima

Sumber : Lampiran 5

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial adalah sebagai berikut.

- a) Pengaruh Variabel *Transactional Leadership* (X1) terhadap Kinerja Bisnis (Indikator Manajemen).

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,692 > 1,66864$) dan signifikansi $0,009 < 0,05$. Sehingga H_a diterima dan H₀ ditolak yang artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *transactional leadership* terhadap Kinerja Bisnis (indikator manajemen).

- b) Pengaruh Variabel *Transformational Leadership* (X2) terhadap Kinerja Bisnis (Indikator Manajemen).

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,752 > 1,66864$) dan signifikansi $0,085 > 0,05$. Sehingga H_a diterima dan H₀ ditolak yang artinya ada pengaruh yang positif namun tidak signifikan antara *transformational leadership* terhadap Kinerja Bisnis (Indikator Manajemen).

Tabel 4.14
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)
 Pada Variabel Kinerja Bisnis Indikator Keuangan (Y2)

Variabel bebas	t _{tabel}	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
<i>Transactional Leadership</i>	1,66864	2,704	,009	H _a diterima
<i>Transformational Leadership</i>	1,66864	1,799	,077	H _a diterima

Sumber : Lampiran 5

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial adalah sebagai berikut.

- a) Pengaruh Variabel *Transactional Leadership* (X1) terhadap Kinerja Bisnis (Indikator Keuangan).

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,704 > 1,66864$), dan signifikansi $0,009 < 0,05$. Sehingga H_a diterima dan H₀ ditolak yang artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *transactional leadership* terhadap Kinerja Bisnis (Indikator Keuangan).

- b) Pengaruh Variabel *Transformational Leadership* (X2) terhadap Kinerja Bisnis (Indikator Keuangan).

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,799 > 1,66864$) dan signifikansi $0,077 > 0,05$. Sehingga H_a diterima dan H₀ ditolak yang artinya ada pengaruh yang positif

namun tidak signifikan antara *transformational leadership* terhadap Kinerja Bisnis (Indikator Keuangan).

Tabel 4.15
Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)
 Pada Variabel Kinerja Bisnis Indikator Sosial (Y3)

Variabel bebas	t _{tabel}	t _{hitung}	ig.	Keterangan
<i>Transactional Leadership</i>	,66071	,299	,97	H _a ditolak
<i>Transformational Leadership</i>	,66071	,676	,00	H _a diterima

Sumber : Lampiran 5

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial adalah sebagai berikut.

- Pengaruh Variabel *Transactional Leadership* (X1) terhadap Kinerja Bisnis (Indikator Sosial). Berdasarkan Tabel 4.18 diatas diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,299 < 1,66071$), dan signifikansi $0,197 > 0,05$. Sehingga H_a ditolak dan H₀ diterima yang artinya tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *transactional leadership* terhadap kinerja bisnis indikator sosial).
- Pengaruh Variabel *Transformational Leadership* (X2) terhadap Kinerja Bisnis (Indikator Sosial). Berdasarkan Tabel 4.30 diatas diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,676 > 1,66071$) dan signifikansi $0,009 < 0,05$. Sehingga H_a diterima dan H₀ ditolak yang artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara *transformational leadership* terhadap kinerja bisnis (indikator sosial).

2. Pengujian Hipotesis Uji F (Simultan)

Analisis regresi berganda dengan menggunakan uji F (*Fisher*) bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel yang meliputi *Transactional Leadership* dan *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap Kinerja Bisnis pada BUM Desa Sekapuk Desa Sekapuk.

Tabel 4.16
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)
 Pada Variabel Kinerja Bisnis Indikator Manajemen (Y1)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	127,197	2	63,599	9,600	,000 ^a
Residual	430,611	65	6,652		
Total	557,809	67			

a. Predictors: (Constant), Transformational Leadership (X2), Transactional Leadership (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Bisnis Manajemen (Y1)

Tabel 4.17
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)
 Pada Variabel Kinerja Bisnis Indikator Keuangan (Y2)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	117,585	2	58,792	11,144	,000 ^a
Residual	342,930	65	5,276		
Total	460,515	67			

a. Predictors: (Constant), Transformational Leadership (X2), Transactional Leadership (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Bisnis Keuangan (Y2)

Tabel 4.18

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pada Variabel Kinerja Bisnis Indikator Sosial (Y3)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	618,331	2	309,165	41,580	,000 ^a
Residual	721,229	97	7,435		
Total	1339,560	99			

a. Predictors: (Constant), Transformational Leadership (X2), Transactional Leadership (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Bisnis Sosial (Y3)

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 9,600 dan F tabel sebesar 3,14 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($9,600 > 3,14$), maka dapat disimpulkan bahwa *Transactional Leadership* dan *Transformational Leadership* secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Bisnis Pada BUM Desa Sekapuk Desa Sekapuk (Indikator Manajemen). Dari hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 11,144 dan F tabel sebesar 3,14 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($11,144 > 3,14$), maka dapat disimpulkan bahwa *transactional leadership* dan *transformational leadership* secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Bisnis Pada BUM Desa Sekapuk Desa Sekapuk (Indikator Keuangan). Dari hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 41,580 dan F tabel sebesar 3,09 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($41,580 > 3,09$), maka dapat disimpulkan bahwa *transactional leadership* dan *transformational leadership* secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Bisnis Pada BUM Desa Sekapuk Desa Sekapuk (Indikator Sosial).

4.2 Pembahasan

Setelah dilakukan analisis data dalam penelitian ini melalui *SPSS 18*, hasil pengolahan data membuktikan bahwa seluruh variabel bebas yakni *transactional leadership* dan *transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Bisnis BUM Desa Sekapuk Desa Sekapuk Kecamatan Ujung Pangkah Kabupaten Gresik baik menggunakan indikator manajemen, keuangan dan sosial.

Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis bahwa seluruh variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen. Sehingga bisa disimpulkan BUM Desa Sekapuk Desa Sekapuk memiliki potensi kinerja bisnis yang sangat baik dari indikator manajemen, keuangan dan sosial dengan pengaruh gaya kepemimpinan yang saat ini diterapkan

oleh pimpinan BUM Desa Sekapuk pada karyawannya, sehingga nantinya manfaat dari BUM Desa Sekapuk juga dapat dirasakan oleh masyarakat Desa Sekapuk.

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh dari kinerja bisnis indikator manajemen, keuangan dan sosial maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dalam menjalankan kepemimpinan pada BUM Desa Sekapuk memengaruhi kinerja bisnis BUM Desa Sekapuk.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dengan mengacu pada hipotesis yang dirumuskan dan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$), maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Variabel *Transactional Leadership* (X1) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Bisnis (indikator Manajemen dan Keuangan)
- b. Variabel *Transformational Leadership* (X2) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Bisnis (indikator Manajemen, Keuangan dan Sosial)
- c. Secara simultan variabel *Transactional Leadership* (X1 dan *Transformational Leadership* (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Bisnis

5.2 Implikasi

Dari keterangan hasil penelitian yang telah dijelaskan peneliti diatas, maka peneliti mengambil implikasi sebagai berikut:

- a. Implikasi teoritis

Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *transactional leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bisnis di BUM Desa Sekapuk. Hal ini memiliki implikasi supaya BUM Desa Sekapuk mempertahankan dan bahkan lebih bisa meningkatkan komunikasi dengan para karyawannya, saling bertukar pikiran, mengedepankan kejujuran dan memiliki sikap tanggung jawab dalam setiap tugas agar terjadi kinerja bisnis BUM Desa Sekapuk yang lebih baik kedepannya.

Dan dalam hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bisnis di BUM Desa Sekapuk. Hal ini memiliki implikasi bahwa dengan gaya kepemimpinan transformasional yang dimiliki oleh pimpinan BUM Desa Sekapuk saat ini harus dijadikan budaya kedepannya agar pimpinan, karyawan, dan semua pihak yang terlibat dalam aktifitas organisasi bisa terus saling memberi motivasi satu sama lain agar tercipta transformasi kesetiap individu dengan harapan dapat ditransformasikan dalam bentuk kinerja bisnis yang selalu membaik kedepannya.

Hasil penelitian ini secara teori dapat memperkuat teori yang sudah ada bahwa *transactional leadership* dan *transformational leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja bisnis. Dimana dengan gaya kepemimpinan yang baik, disiplin, jujur, bertanggung jawab, saling memberi motivasi dan mampu memaksimalkan dengan semaksimal mungkin sumber daya yang ada baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan maka kinerja bisnis yang kita pimpin akan menjadi maksimal dan memiliki nilai indikator yang baik di situasi dan kondisi apapun.

b. Implikasi praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pertimbangan, sekaligus sebagai masukan bagi BUM Desa Sekapuk Desa Sekapuk dalam memaksimalkan kinerja bisnisnya ke depan. Bahwa untuk memaksimalkan sumber daya yang ada dalam melaksanakan kegiatan operasional harus memiliki sosok pemimpin yang mampu mengawal segala kegiatan perusahaan dan mampu melihat serta membuat inovasi atau peluang yang bisa di ambil oleh perusahaan. Serta dikarenakan bisnis ini berbentuk BUM Desa maka hasilnya nanti harus dapat dirasakan dan dimanfaatkan oleh masyarakat desa (Sekapuk), karena dengan hal itu bisnis yang dijalankan akan menjadi pembeda dengan bisnis-bisnis perusahaan lainnya.

5.3 Keterbatasan

Dalam penelitian kali ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam melihat pengaruh atau faktor lain untuk melihat faktor lain dari suksesnya kinerja bisnis BUM Desa Sekapuk Desa Sekapuk, dimana BUM Desa Sekapuk mampu menjadi BUM Desa yang maju dan menjadi BUM Desa percontohan di Indonesia dengan kualitas manajemennya maupun penghasilan dari bisnisnya yang beromset miliaran. Tak hanya itu, BUM Desa Sekapuk juga menjadi BUM Desa yang mampu memberi manfaat sosial pada masyarakat Desa Sekapuk dengan segala keberhasilan dan kebijakannya.

References

- Artana, I Wayan Arta, 2012, *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan. Vol. 2, No. 1.
- Edin Strukan, Milan Nikolić, Senad Sefić, 2017, Impact Of Transformational Leadership On Business Performance. *Utjecaj transformacijskog liderstva na poslovne performanse*. Diambil dari <https://core.ac.uk/download/pdf/91992612.pdf> pada tanggal 17 Januari 2021 (11.00).
- Istiqlal, Halim C., 2009, Penilaian Kinerja Perbankan Syariah dengan Metode Balance Scorecard. *Jurnal Ekonomi Islam* Vol. III No. 2 Desember, Hal.167-180.
- Mondiani Tria, 2014, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPJ Semarang. *Jurnal Admisitrasi Bisnis*. Vol. 1. No. 1.
- Ramanujam, Venkatraman dan Camillus, 1986, *Measurement of Business Performance in Strategy Research: A Comparison of Approaches*. *Academy of Management Review*, Vol. 1 No. 4 Hal. 801-804.
- Saasongu Nongo, 2015, Effects of Leadership Style on Organizational Performance in Small and Medium Scale Enterprises (SMES) in Nigeria. *International Journal of Research in Management & Business Studies*.
- Sebahattin Yıldız, Faruk Baştürk, İlknur Taştan Boz, 2014, The Effect of Leadership and Innovativeness on Business Performance. *Journal Social and Behavioral Sciences*.
- Thomas, K. W., Velthouse, B.A., 2003, *Cognitive Elements of Empowerment : an Enterpretative Model of Intrinsic Task Motivation*, *Academy of Management Review*, Vol:15, p: 4-666.
- Yıldız, S., 2010, A study on Measuring Business Performance in Banking Sector, Erciyes

University, *Faculty of Economy and Administrative Sciences Journal*, 36 : 179-193.

Books

- Bass, B.M dan Avolio, 1985, *Leadership and Performance Beyond Expectations*, The Free Press, New York.
- Chariri dan Ghozali, Achmad, 2007, *Teori Akuntansi*. Yogyakarta: Andi.
- Edy Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Fahmi, Irham, 2016, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*. Bandung: Mitra Wacana Media
- Gaspersz, Vincent, 2005, *Total Quality Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19*. Cetakan ke 5. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Glueck, William F. dan Jauch, Lawrence R, 1995, *Manajemen Strategis dan Kebijakan Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H., 2004, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. <https://desasekapuk.com/profil-desa/profil-masyarakat-desa/>. Diambil pada tanggal 17 Januari 2021 (13.20).
- Ivancevich, Konopaske, Matteson, 2006, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi 7 Jilid 2. Alih Bahasa: Dharma Yuwono. Jakarta: Erlangga.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).
- Manurung Et Al, 2005, *Metode Penelitian*. PT Remaja. Rosda Karya.
- Margono, 2004, *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta Timur: Rineka Cipta.
- Maryunani, 2008, *Pembangunan Bumdes dan Pemerdayaan Pemerintah Desa*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Mc. Donald dan Lawton, 1977, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Moehariono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moehariono, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi, 1993, *Sistem Akuntansi Edisi Ketiga*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Mulyadi, 2001, *Sistem Akuntansi Edisi Tiga*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi, 2009, *Akuntansi Biaya*. Yogyakarta: STIE YPKPN.
- Nawawi, Hadari, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 2003, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih Bahasa: Handyana Pujaatmaka. Edisi Kedelapan. Jakarta: Pihallindo.
- Salim, G.M. dan Woodward, S.A, 1992, *The Manager Monitor*. In: L. Willcocks & J. Harrow (eds). *Rediscovering Public Services Management*. London: McGraw-Hill Co
- Sekaran, Uma, 2003, *Research Methods For Business: A Skill Building Aproach*. New York-USA: John Wiley and Sons, Inc
- Sekaran, Umar dan Roger Bougie, 2017, *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Penerbit

Salemba Empat

- Singarimbun Masri Dan Sofian Effendi, 1995, *Metode Penelitian Survei*. Lp3es Jakarta
- Sofyan, Hendri, 2010, *Analisis Transformational Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sriwijaya Air Distrik Medan*. Medan: Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono, 2004, *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____, 2014, *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____, 2016, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tead, Kartono, 2003, *Psikologi Sosial untuk Manajemen, Perusahaan dan Industri*”, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Umar, Husein, 2002, *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Tama.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 06 Tahun 2014, *Tentang Desa*. Jakarta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004, *Tentang Pemerintahan Daerah*. Jakarta
- Universitas Muhammadiyah Lamongan, 2019, *Buku Panduan Akademik*, Lamongan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Yukl Gary, 2013, *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Kelima. PT Indeks. Jakarta.
- Yuwono, Sony et al., 2002, *Petunjuk Praktis Penyusunan Balanced Scorecard: Menuju Organisasi yang Berfokus pada Strategi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Zuriah, Nurul, 2006, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Jakarta Timur: Bumi Aksara