

Artikel Ria Novalia.docx

by

Submission date: 23-Dec-2022 12:51PM (UTC+0700)

Submission ID: 1986094516

File name: Artikel Ria Novalia.docx (155.1K)

Word count: 2079

Character count: 13472



Pengaruh Kepemimpinan Suportif, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Aldiva Maju Jaya Daerah Gempol

Ria Nova Lia¹⁾, Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M.^{*2)} (10pt)

¹⁾Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email Penulis Korespondensi: rianova0905@gmail.com ¹⁾ verafirdaus@umsida.ac.id ²⁾

ABSTRACT Nova Lia, Ria. 2022. Effect of Supportive Leadership, Work Motivation and Work Discipline on the Work Productivity UMKM Aldiva Maju Jaya Gempol

This study aims to determine the effect of supportive leadership, work motivation and work discipline on the work productivity UMKM Aldiva Maju Jaya Gempol Using a Likert scale

This research is a quantitative research. The data source in this study was primary data obtained through the distribution of questionnaires to the respondent directly UMKM Aldiva Maju Jaya employees in 100 using the analysis technique used in this study the validity and reliability test by using the SmartPLS 3.0 program. The results of research obtained based on the validity test showed that all statements in the questionnaire were declared valid. For the reliability test of all variables there is only one obtained a composite reliability value or the Cronbach's Alpha value is declared reliable. And for hypothesis tests based on the values of T-Statistics, P Values show that supportive leadership affects work productivity. Work motivation affects work productivity and discipline affects work productivity

Keywords - Supportive Leadership, Work Motivation, Work Discipline and Work Productivity

ABSTRAK. Nova Lia, Ria. 2022. Pengaruh Kepemimpinan Suportif, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Aldiva Maju Jaya Daerah Gempol. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Suportif, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Aldiva Maju Jaya Daerah Gempol. Dengan menggunakan skala likert.


Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sumber data pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui cara penyebaran kuesioner kepada secara langsung ke responden yaitu karyawan UMKM Aldiva Maju Jaya sejumlah 100 dengan menggunakan Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini Uji Validitas dan Reabilitas, Uji Hipotesis, Uji T serta Uji Koefisien Determinasi dengan menggunakan program SmartPLS 3.0. Hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan Uji Validitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid. Untuk Uji Realibilitas dari semua variabel hanya ada satu diperoleh nilai composite reliability atau nilai cronbach's alpha dinyatakan reliable. Dan untuk uji hipotesis berdasarkan nilai T-Statistics dan P Values menunjukkan bahwa Kepemimpinan Suportif berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja dan Disiplin berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Kata Kunci : Kepemimpinan Suportif, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Kerja

Kinerja Pegawai. Reward berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi. Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi

KATA KUNCI—Kepemimpinan Suportif, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Kerja

How to cite: Ria Nova Lia, Vera Firdaus (2022) Pengaruh Kepemimpinan Suportif, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Sandal Aldiva Maju Jaya Daerah Gempol Motivasi Sebagai Variabel Intervening (PERUMDAM Mojopahit Mojokerto). JCCD 1 (1). doi: 10.21070/ijccd.v4i1.843

 <http://doi.org/10.21070/ijccd.v4i1.843>

I. PENDAHULUAN

Sebagai warga negara Indonesia kita tak pernah lepas dari aktivitas sehari-hari dengan berbagai layanan dari hasil kreasi pelaku UMKM yang ada di Indonesia. Di era revolusi industri 4.0 dimana teknologi informasi menjadi basis dalam kehidupan manusia, para pelaku UMKM di Indonesia memanfaatkan teknologi Informasi sebagai alat mempromosikan apa yang mereka kreasikan secara online

Pertumbuhan UMKM di Jawa Timur memiliki ruang lingkup yang sangat luar biasa untuk dikembangkan, pertumbuhan ekonomi di Jawa Timur pada triwulan II 2021 mencapai 7,05% bahkan UMKM di Jawa Timur membawakan 57,25% kontribusi terhadap produk domestic regional bruto (PDRB). Sedangkan pertumbuhan UMKM di wilayah Pasuruan semakin meluas sehingga selama 2 tahun belakangan ini usaha mikro mengalami peningkatan yang sangat signifikan, total usaha mikro ditahun 2016 mencapai 249.983 unit, lalu ditahun selanjutnya jumlah usaha mikro naik menjadi 255.533 unit[1]

Terdapat sekitar 4,74% atau 5,7 juta dari usaha kecil yang ada di Indonesia, sedangkan 3,11% atau 3,73 juta usaha menengah, dan usaha besar di Indonesiasekitar 3,58 juta jiwa. Bisa di artikan bahwa tenaga kerja nasional UMKM di Indonesia sekitar 97% dan 3% menyerap tenaga kerja usaha besar dari keseluruhan tenaga kerja nasional.[2]

Gambaran kinerja karyawan hasil yang dicapai seseorang dalam suatu pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan/mentargetkan suatu sasaran, tujuan, visi, dan misi dalam pelaksanaan suatu tujuan organisasi yang dirancang dalam strategi organisasi[3]

Kepemimpinan Suportif adalah kepemimpinan yang memiliki konsep kesediaan untuk menjabarkan segala sesuatu pada karyawan dengan sendiri, bersahabat dengan karyawan, dekat dengan karyawan dan memiliki perhatian kemanusiaan yang murni terhadap karyawan[4]

Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri maupun luar seseorang untuk bekerja dengan sungguh agar tujuan yang diinginkan tercapai. Agar sebuah organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuan secara maksimal maka pemimpin harus bisa memotivasi karyawan, pemimpin harus dapat memahami dan mengetahui kebutuhan karyawan agar karyawan semangat dalam bekerja dan produktivitas kerja karyawan semakin meningkat[5]

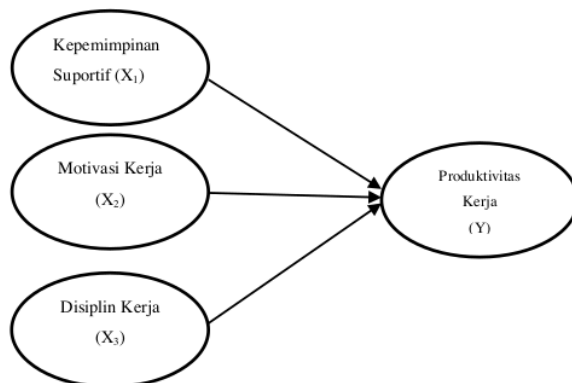
Produktivitas kerja yaitu suatu perbandingan antara output dan input, dimana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Beberapa factor dapat mempengaruhi produktivitas kerja bisa datangnya dari tenaga kerja maupun dari lingkungan perusahaan, produktivitas kerja suatu takaran efesiensi produktif, perbandingan antara keluaran denganmasukan. Masukan dibatasi oleh tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dengan kesatuan fisik, bentuk dan nilai. [6]

II. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilakukan pada Dsn. Karangbangkal RT:001/RW:004, Kel.Karangrejo, Kec.Gempol, Kab.Pasuruan, Jawa Timur.

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 100 karyawan.Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Pengumpulan data primerdikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertama. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan UMKM Sandal Aldiva Maju Jaya Daerah Gempolyang selanjutnya disebut responden dan data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama.. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan program SEM SmartPls

A. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

B. Hipotesis

- H1 : Diduga ada pengaruh Kepemimpinan Suportif berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
- H2 : Diduga ada pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
- H3 : Diduga ada pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh produktivitas kerja.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil dan Pembahasan

1. Pengukuran Model (Outer Model)

a. Convergent Validity

- Loading Factor

Loading factor pada variable laten dengan indikator-indikatornya. Dikatakan valid apabila nilai yang diharapkan yaitu sebesar > 0,7. Jika nilai yang didapatkan dari hasil olah data SmartPLS < 0,7 dapat dikatakan bahwa data tersebut tidak terbebas dari convergent validity



Gambar 2. Uji Convergent Validity

- AVE(Average Variance Extracted)

Convergent Validity juga dapat dilihat dari nilai Average Variance Extracted (AVE). nilai AVE masing-masing konstruk berada diatas 0,5 (>0,5). Dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah convergents validity pada model yang diuji.

Tabel 3.1 Nilai AVE

Average Variance Extracted (AVE)	
Disiplin Kerja	0.753
Kepemimpinan Suportif	0.723
Motivasi Kerja	0.711
Produktivitas Kerja	0.715

b. Uji Discriminant Validity

-Discriminant validity merupakan pengujian validitas konstruk dengan memprediksi ukuran indikator dari masing-masing bloknya. Berikut ini adalah hasil uji validitas data dengan uji Discriminant Validity. Pada Cara untuk menguji validitas descriminant dengan melihat cross loading untuk setiap variabel harus > 0.7

Tabel 3.2 Nilai Cross Loading Discriminant Validity

	Disiplin Kerja	Kepemimpinan Suportif	Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja
X1.1	0,419	0,888	0,631	0,630
X1.10	0,369	0,891	0,649	0,653
X1.2	0,382	0,877	0,528	0,605
X1.3	0,400	0,837	0,531	0,509
X1.4	0,335	0,830	0,497	0,492
X1.5	0,370	0,837	0,519	0,514
X1.6	0,366	0,793	0,526	0,526
X1.7	0,298	0,845	0,522	0,545
X1.8	0,336	0,861	0,553	0,535
X1.9	0,360	0,837	0,504	0,526
X2.1	0,608	0,462	0,805	0,603
X2.2	0,598	0,494	0,836	0,639
X2.3	0,633	0,598	0,855	0,727
X2.4	0,596	0,480	0,821	0,615
X2.5	0,605	0,612	0,844	0,664
X2.6	0,666	0,603	0,896	0,702
X3.1	0,892	0,448	0,699	0,682
X3.2	0,867	0,402	0,654	0,603
X3.3	0,881	0,447	0,671	0,632
X3.4	0,841	0,247	0,594	0,507
X3.5	0,860	0,303	0,603	0,577
X3.6	0,890	0,376	0,623	0,639
X3.7	0,856	0,397	0,649	0,626
X3.8	0,854	0,314	0,576	0,540
Y.1	0,591	0,485	0,627	0,833
Y.2	0,531	0,477	0,571	0,845
Y.3	0,677	0,607	0,739	0,897
Y.4	0,639	0,557	0,659	0,879
Y.5	0,566	0,623	0,698	0,836
Y.6	0,513	0,557	0,660	0,778

c. Uji Reabilitas

Reabilitas dalam PLS digunakan dengan nilai Cronbach's Alpha $>0,6$ Sedangkan Composite Reability (CR) $>0,7$ merupakan rata-rata dalam varian item pengukuran yang didukung oleh variabel.

Tabel 3.3 Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reability

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Disiplin Kerja	0.953	0.961
Kepemimpinan Suportif	0.957	0.963
Motivasi Kerja	0.919	0.937
Produktivitas Kerja	0.920	0.938

2. Pengukuran Struktural Model (Inner Model)

a. Uji Determinasi

Pengukuran inner model digunakan untuk mengukur tingkat perubahan variabel independen terhadap variabel dependen dan melihat nilai *koefisien path* (β) untuk variabel independen, kemudian nilai signifikan dapat dilihat pada nilai *T-statistic* setiap path

Tabel 3.4 Nilai R-Square dan R-Square Adjusted

	R Square	R Square Adjusted
--	----------	-------------------

Produktivitas Kerja	0.691	0.682
---------------------	-------	-------

b. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh variabel laten independent terhadap variabel laten dependen melalui variabel intervening. Pengujian ini dapat dilihat dari nilai TStatistic. Apakah nilai T-Statistics >1,96 dan nilai P-Values < 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antar variabel tersebut.

5 **Tabel 3.5 Path Coefficient**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Produktivitas Kerja	0,292	0,289	0,123	2,367	0,018
Kepemimpinan Suportif -> Produktivitas Kerja	0,279	0,277	0,092	3,029	0,003
Motivasi Kerja - > Produktivitas Kerja	0,389	0,394	0,156	2,493	0,013

B. Pembahasan

1) Pengaruh Kepemimpinan Suportif Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis didapat jika hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Suportif berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja yang artinya hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan jika pemimpin mampu memunculkan minat terhadap karyawan, memiliki sifat bersahabat, memberikan kesempatan untuk berpendapat, memberikan kesempatan menyampaikan keluhan, dan mampu menyelesaikan konflik karyawan. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa Kepemimpinan Suportif berpengaruh terhadap Produktivitas pada temuan dari [7]. Peneliti dapat mengasumsikan bahwa Pemimpin mampu membangun hubungan yang baik dengan para karyawannya, maka secara tidak langsung hal ini akan meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Kepemimpinan suportif yaitu kepemimpinan yang bersifat ramah kepada karyawan, bersahabat, dan peduli terhadap status serta kebutuhan pekerja.

2) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis didapat jika hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja yang artinya hipotesis kedua diterima. Dimana kedisiplinan berperan penting terhadap motivasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari [8]. Peneliti dapat mengasumsikan bahwa sebagian besar karyawan menunjukkan bentuk kepuasannya dari segi gaji yang akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya. Motivasi kerja menjadi suatu penyemangat yang membara dipicu oleh kebutuhan, keinginan yang mendorong individu untuk berperilaku (*to behave*) secara teratur bekerja fisik dan mental energi untuk mendapatkan tujuan yang diinginkan [9].

3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis didapat jika hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja yang artinya hipotesis ketiga diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari [10]. Dalam hal ini membuktikan bahwa karyawan Umkm Sandal Aldiva Maju Jaya Daerah Gempol menunjukkan bentuk Kedisiplinan dengan datang tidak terlambat.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan suportif berpengaruh terhadap produktivitas kerja, maka H1 diterima
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, maka H2 diterima
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, maka H3 diterima

UCAPAN TERIMA KASIH

Penyelesaian penelitian ini tidak akan terwujud dengan baik tanpa adanya bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah memberi dukungan serta semangat selama proses penyusunan skripsi antara lain orang tua yang saya cintai sekaligus teman-teman dan sahabat yang memberikan dorongan semangat dan dukungan kepada penulis, serta terima kasih untuk pihak UMKM Sandal Aldiva Maju Jaya Daerah Gempol yang telah menyediakan informasi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Semoga penelitian ini dapat membantu serta memperluas wawasan kepastakaan bagi pihak-pihak yang membutuhkan dan semoga bermanfaat bagi para pembaca.

REFERENSI

- [1] Herman, "No Title," *UMKM Sumbang dalam PDRB Jawa Timur*, 2021.
- [2] H. D M, *Potret UMKM Indonesia Si Kecil yang Berperan Besar*. 2018.
- [3] D. H, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam," *J. Konsep Bisnis dan Manajemen.*, pp. 54–62, 2018.
- [4] G. N, "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Komitmen," *J. Dinas. Manajemen.*, pp. 118–129, 2011.
- [5] F. R, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk," *Jurnal. Pendidikan. Ekonomi. dan Bisnis*, 2013.
- [6] S. A, "Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Infomedia Nusantara," *J. Ekon. Ekon. Syariah* ., 2021.
- [7] Mulyadi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Agen PT. Asuransi (PERSERO) : Peran Motivasi Kerja. Among Makarti," 2020.
- [8] A. U, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Praya," *J. Ganec Swara*, 2021.
- [9] H. S M, "engaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja.," *J. Ilmu. Magister Manajemen.* ., 2018.
- [10] H. S. P. Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.

Artikel Ria Novalia.docx

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.umm.ac.id Internet Source	5%
2	acopen.umsida.ac.id Internet Source	4%
3	journal.unimma.ac.id Internet Source	2%
4	repository.unisma.ac.id Internet Source	2%
5	Submitted to unars Student Paper	2%
6	eprints.umsida.ac.id Internet Source	2%
7	eprints.ubhara.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%