

Table Of Content

Journal Cover 2

Author[s] Statement 3

Editorial Team 4

Article information 5

 Check this article update (crossmark) 5

 Check this article impact 5

 Cite this article 5

Title page 6

 Article Title 6

 Author information 6

 Abstract 6

Article content 7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Originality Statement

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

Conflict of Interest Statement

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

Copyright Statement

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

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 18 No 2 (2023): May

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v19i0.911>

Article type: (Human Resource Management)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

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

Managing Editor

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

Editors

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



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

Boosting Work Productivity: The Impact of Supportive Leadership, Work Motivation, and Discipline in UMKM Aldiva Maju Jaya

Meningkatkan Produktivitas Kerja: Dampak Kepemimpinan yang Mendukung, Motivasi Kerja, dan Disiplin di UMKM Aldiva Maju Jaya

Ria Nova Lia, novaliaria050@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Vera Firdaus, verafirdaus@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aimed to investigate the relationships between supportive leadership, work motivation, discipline, and work productivity among employees of UMKM Aldiva Maju Jaya. The research collected primary data through the distribution of questionnaires to 100 employees and used SmartPLS 3.0 program to analyze the data. The results of the validity test indicated that all statements in the questionnaire were valid, while the reliability test showed that only one variable had a reliable composite reable value or Cronbach's Alpha value. The hypothesis tests indicated that supportive leadership, work motivation, and discipline had significant effects on work productivity. The study implies that improving supportive leadership, work motivation, and discipline can lead to enhanced work productivity among UMKM Aldiva Maju Jaya employees.

Highlights:

The study investigated the impact of supportive leadership, work motivation, and discipline on work productivity among employees of UMKM Aldiva Maju Jaya.

The research used primary data collected through questionnaires and analyzed using SmartPLS 3.0 program.

The study found that improving supportive leadership, work motivation, and discipline can lead to enhanced work productivity among UMKM Aldiva Maju Jaya employees.

Published date: 2023-03-08 00:00:00

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 karywan 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]

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yaitu, penelitian yang hasil dan analisis datanya sangat dipengaruhi oleh variabel - variabel yang dianalisis[13]. 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

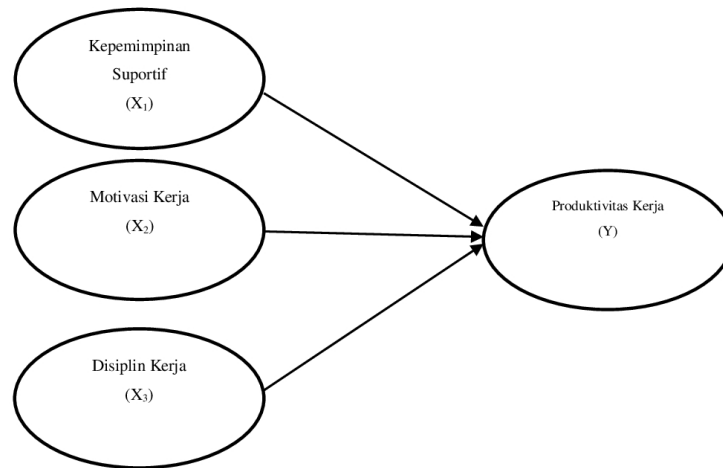


Figure 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

1. H1: Diduga ada pengaruh Kepemimpinan Suportif berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
2. H2: Diduga ada pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

3. H3: Diduga ada pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh produktivitas kerja.

Hasil dan Pembahasan

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*.

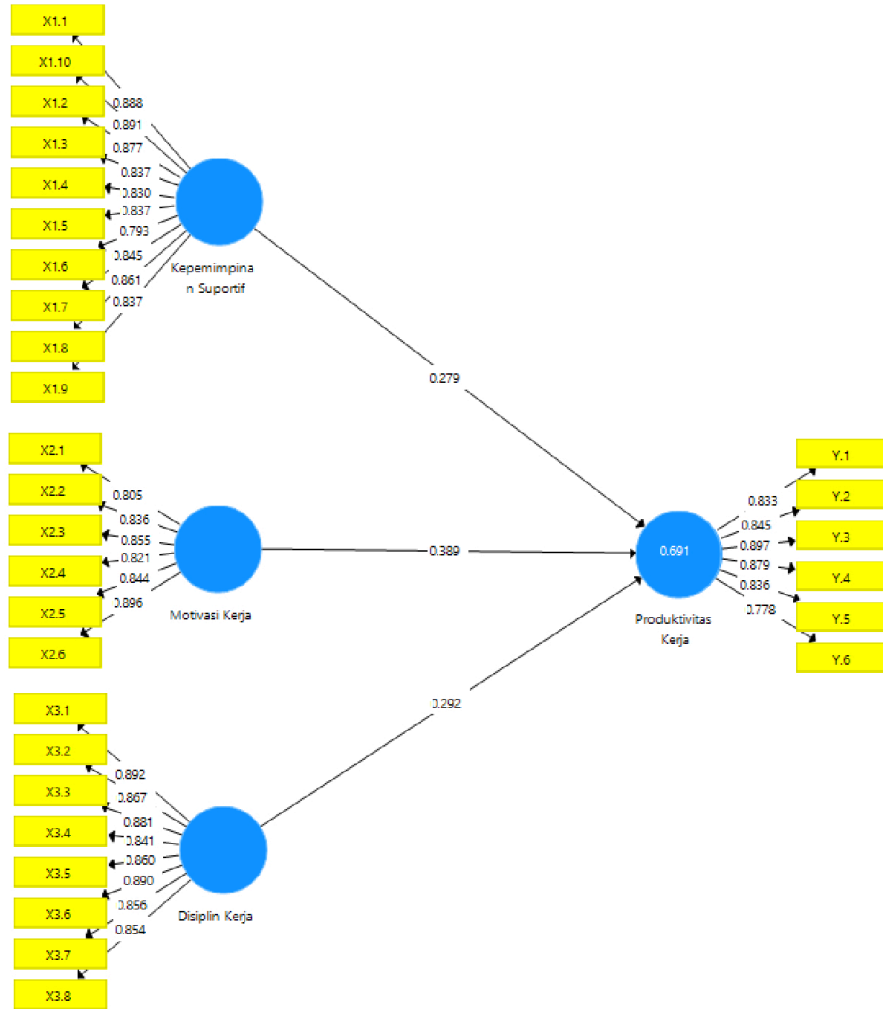


Figure 2. Uji Convergent Validity

- 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.

	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja Kepemimpinan Suportif Motivasi Kerja Produktivitas Kerja	0.7530.7230.7110.715

Table 1. Nilai AVE

b. Uji Discriminant Validity

-Discriminant validity merupakan pengujian validitas konstruk dengan memprediksi ukuran indikator dari masing-masing bloknnya. Cara untuk menguji validitas descriminant yaitu dengan melihat cross loading untuk setiap variabel harus > 0.7 [15]. Berikut ini adalah hasil uji validitas data dengan uji *Discriminant Validity*.

Disiplin Kerja	Kepemimpinan Suportif	Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja
X1.1	0,419	0,888	0,631
X1.10	0,369	0,891	0,649
X1.2	0,382	0,877	0,528
X1.3	0,400	0,837	0,531
X1.4	0,335	0,830	0,497
X1.5	0,370	0,837	0,519
X1.6	0,366	0,793	0,526
X1.7	0,298	0,845	0,522
X1.8	0,336	0,861	0,553
X1.9	0,360	0,837	0,504
X2.1	0,608	0,462	0,805
X2.2	0,598	0,494	0,836

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 18 No 2 (2023): May

DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v19i0.911>

Article type: (Human Resource Management)

X2.3	0,633	0,598	0,855
X2.4	0,596	0,480	0,821
X2.5	0,605	0,612	0,844
X2.6	0,666	0,603	0,896
X3.1	0,892	0,448	0,699
X3.2	0,867	0,402	0,654
X3.3	0,881	0,447	0,671
X3.4	0,841	0,247	0,594
X3.5	0,860	0,303	0,603
X3.6	0,890	0,376	0,623
X3.7	0,856	0,397	0,649
X3.8	0,854	0,314	0,576
Y.1	0,591	0,485	0,627
Y.2	0,531	0,477	0,571
Y.3	0,677	0,607	0,739
Y.4	0,639	0,557	0,659

Y.5	0,566	0,623	0,698
Y.6	0,513	0,557	0,660

Table 2. Nilai Cross Loading Discriminant Validity

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.

Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Disiplin Kerja Kepemimpinan Suportif Motivasi Kerja Produktivitas Kerja	0.9530.9570.9190.920

Table 3. Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reability

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 [14].

	R Square	R Square Adjusted
Produktivitas Kerja	0.691	0.682

Table 4. Nilai R-Square dan R-Square Adjusted

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.

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
Kepemimpinan Suportif -> Produktivitas Kerja	0,279	0,277	0,092	3,029
Motivasi Kerja -> Produktivitas Kerja	0,389	0,394	0,156	2,493

Table 5. Path Coefficient

Pembahasan

1) Pengaruh Kepemimpinan Suportif Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis didapat jika hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Suportif berpengaruh terhadap Produktivitas Kerjayang artinya hipotesis pertamaditerima. Hal inimenunjukkan jika pemimpin mampu memunculkan minat terhadap karyawan, memiliki sifat bersahabat, memberikan kesempatan untuk berpendapat, memberikan kesempatan menyampaikan keluhan, dan mampu menyelesaikan konflik karyawan [11]. Hasilini mendukung penelitianterdahulu yang mengatakan bahwaKepemimpinan 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 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 bahwasebagian 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]

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku maka bisa dikatakan disiplin kerja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan [12]. Dalam hal ini membuktikan bahwa karyawan Umkm Sandal Aldiva Maju Jaya Daerah Gempol menunjukkan bentuk Kedisiplinan dengan datang tidak terlambat.

Simpulan

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 kerjaberpengaruh terhadap produktivitas kerja, maka H3 diterima.

References

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 ProduktivitasKerja 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 TerhadapProduktivitas Agen PT. Asuransi (PERSERO) : Peran Motivasi Kerja. Among Makarti," 2020.
8. A. U, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Tingkat PendidikanTerhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Praya," J. Ganec Swara, 2021.
9. H. S M, "Pengaruh 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.

11. Rachmawati, E. (2018). Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Liquid PT. Itrasal Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja . Jurnal Ilmu Farmasi dan Farmasi Klinik, 51-56.
12. Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat. Jurnal Manajemen dan Bisnis .
13. Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Bandung: CV. Alfabeta.
14. Juliandi, A. (2018). Modul Pelatihan: Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Dengan SmartPLS. In Pelatihan Dosen-Dosen Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Sumatera Utara. Pelatihan Dosen-Dosen Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Sumatera Utara. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1243777>
15. Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis (Abiratno, S. Nurdianti, & A. D. Raksanagara (eds.) ; 1 st ed.). PT. Inkubator Indonesia.