

# Dampak kepemimpinan dan komunikasi dalam memotivasi kerja terhadap produktivitas pada UMKM di Sidoarjo

Oleh:

Moch Zaky Zamani (202010200308)

Dosen Pembimbing:

Dr. Vera Firdaus, S.Psi.,M.M

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus 2024



# Pendahuluan (Fenomena)

UMKM memegang peran yang krusial dalam ekonomi lokal, nasional, dan bahkan global, serta menjadi tulang punggung dalam penciptaan lapangan kerja dan pendapatan. Mereka menjadi elemen utama dalam pembangunan ekonomi, terutama di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini

## Data UMKM 2018-2023

| Tahun              | 2018  | 2019  | 2020   | 2021  | 2022   | 2023  |
|--------------------|-------|-------|--------|-------|--------|-------|
| Jumlah UMKM (Juta) | 64.19 | 65.47 | 64     | 65.46 | 65     | 66    |
| Pertumbuhan (%)    |       | 1.98% | -2.24% | 2.28% | -0,70% | 1,52% |

# Fenomena

Berdasarkan data UMKM 2018-2023, terdapat fenomena gap yang signifikan. Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah UMKM mengalami fluktuasi dari tahun ke tahun, dengan penurunan tajam sebesar 2,24% pada tahun 2020 dan 0,70% pada tahun 2022. Penurunan jumlah UMKM pada tahun 2020 dan 2022 dapat dikaitkan dengan menurunnya produktivitas karena UMKM menghadapi berbagai tantangan. Kepemimpinan yang tidak efektif dan kurangnya komunikasi yang jelas bisa berkontribusi terhadap turunnya semangat dan kinerja para wirausahawan, yang pada gilirannya mengurangi produktivitas UMKM.

# Rumusan Masalah

## A. Rumusan Masalah

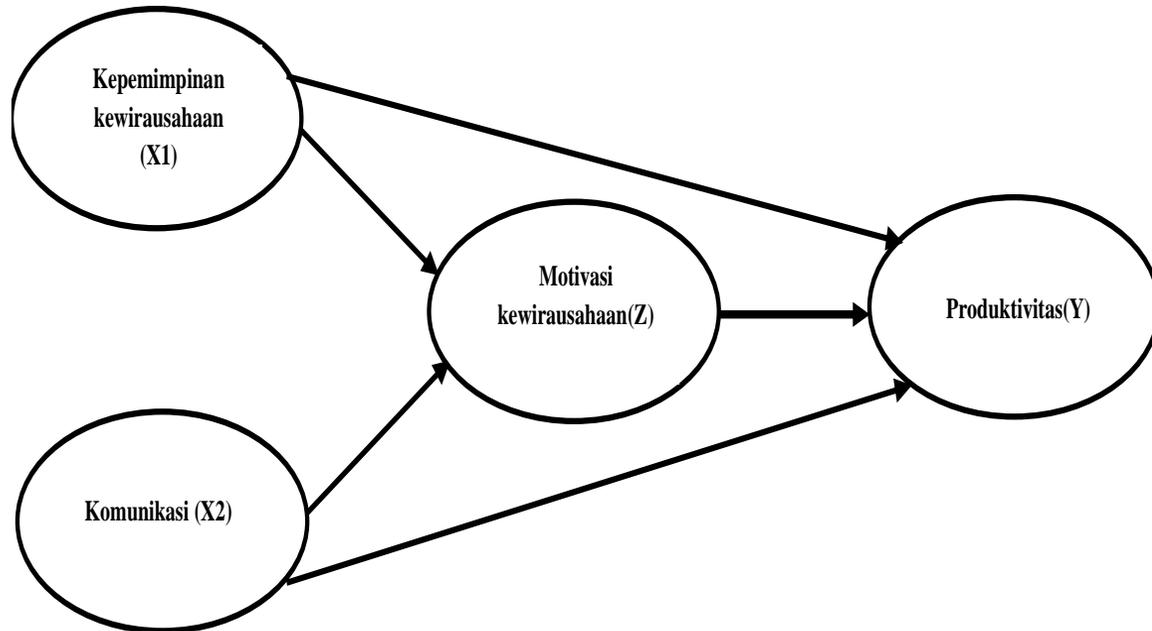
- Apakah dampak kepemimpinan dan komunikasi terhadap motivasi karyawan serta produktivitas pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Sidoarjo?

## B. Pertanyaan Penelitian

- Apakah kepemimpinan kewirausahaan bisa berdampak pada produktivitas pada UMKM di Sidoarjo?
- Apakah komunikasi berdampak pada produktivitas pada UMKM di Sidoarjo?
- Apakah kepemimpinan kewirausahaan berdampak pada motivasi kewirausahaan pada UMKM di Sidoarjo?
- Apakah motivasi kewirausahaan berdampak pada produktivitas pada UMKM di Sidoarjo?
- Apakah kepemimpinan kewirausahaan berdampak pada produktivitas melalui motivasi kewirausahaan pada UMKM di Sidoarjo?
- Apakah kepemimpinan kewirausahaan berdampak terhadap motivasi kewirausahaan melalui produktivitas pada UMKM di Sidoarjo?
- Apakah komunikasi berdampak terhadap produktivitas melalui motivasi kewirausahaan pada UMKM di Sidoarjo?

C. Penelitian ini masuk dalam kategori ke delapan(8) dari 17 kategori SDGs (Sustainable Development Goals) yaitu Decent Work and Economic Growth (Pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi) yang bertanggung jawab dikarenakan membahas mengenai mengenai beberapa faktor yang mempengaruhi pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi.

# Kerangka Konseptual



Hipotesis yang dapat diajukan sebagai berikut

**H1:** Kepemimpinan kewirausahaan berpengaruh terhadap produktivitas

**H2:** Komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas

**H3:** Kepemimpinan kewirausahaan berpengaruh terhadap motivasi kewirausahaan

**H4:** Komunikasi berpengaruh terhadap motivasi kewirausahaan

**H5:** Motivasi kewirausahaan berpengaruh terhadap produktivitas

**H6:** Kepemimpinan kewirausahaan berpengaruh terhadap produktivitas melalui motivasi kewirausahaan

**H7:** Komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas melalui motivasi kewirausahaan

# Metode

- A. Jenis penelitian : Penelitian ini menggunakan kuantitatif
- B. Populasi : Karyawan UMKM di Sidoarjo
- C. Lokasi penelitian : wilayah Sidoarjo, Candi, Tanggulangin, dan Porong
- D. Sampel : 1000 orang
- E. Teknik pengambilan sampel : Teknik Cluster sampling
- F. Jenis data : data primer yang diperoleh data responden melalui kuisisioner
- G. Teknik pengumpulan data : Kuisisioner dengan skala likert
- H. Teknik analisis data : regresi linier berganda
- I. Uji : Uji validitas, Uji asumsi klasik, Uji R square, uji hipotesis, dan Uji sobel
- J. Alat pengolahan data : SmartPLS 3

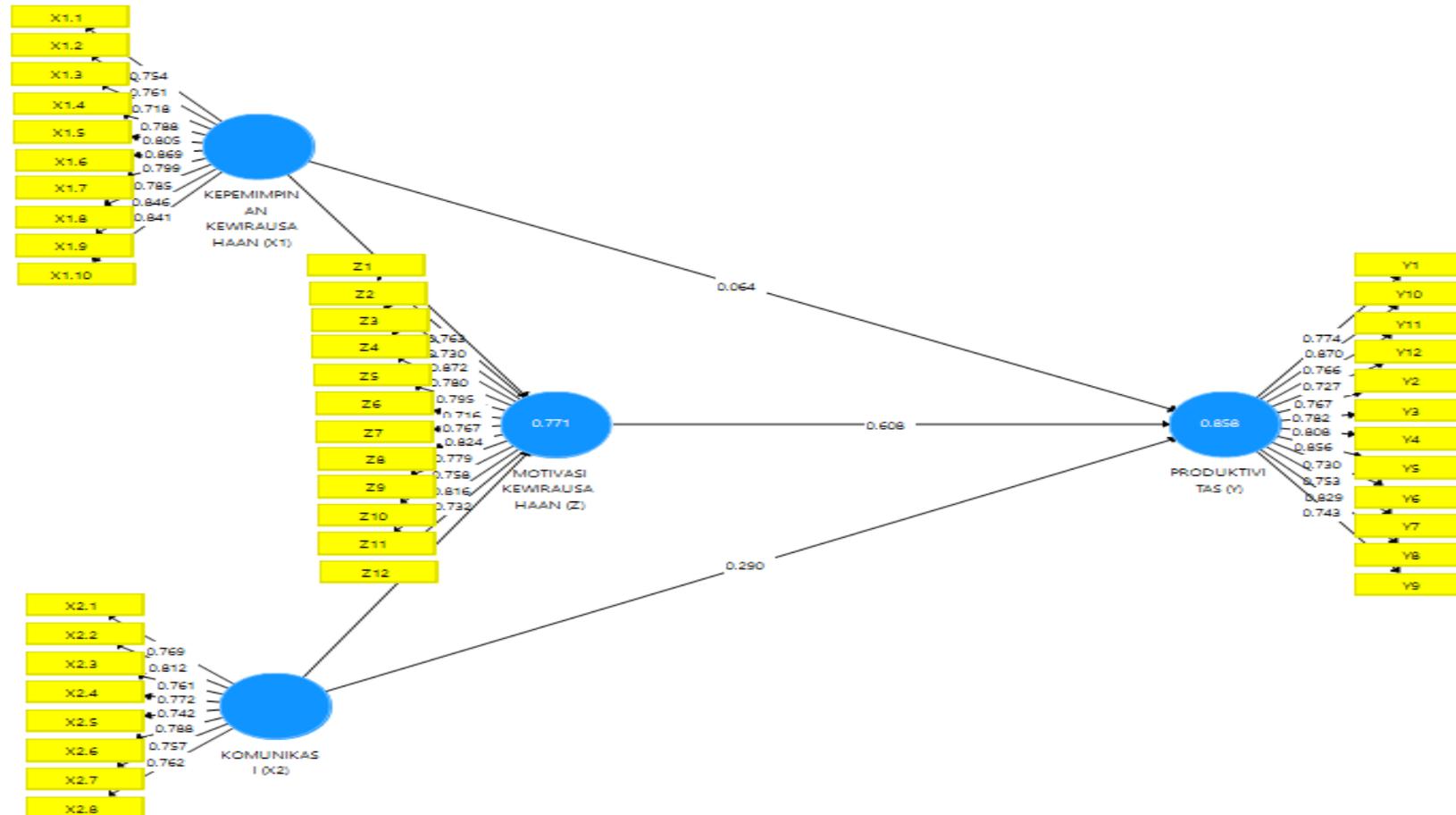
# Hasil

## a. Karakteristik responden

| Kategori      | Item         | Jumlah | Persentase |
|---------------|--------------|--------|------------|
| Jenis kelamin | Laki-laki    | 44     | 0,44%      |
|               | Perempuan    | 56     | 0,56%      |
| Domisili      | Sidoarjo     | 32     | 0,32%      |
|               | Candi        | 41     | 0,41%      |
|               | Tanggulangin | 18     | 0,18%      |
|               | Porong       | 9      | 0,09%      |
| Rentang Usia  | 17-25 Tahun  | 66     | 0,66%      |
|               | 25-35 Tahun  | 21     | 0,21%      |
|               | 35-45 Tahun  | 13     | 0,13%      |
|               | 45> Tahun    | 0      | 0%         |

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki mendominasi sekitar 0,44% dari total responden yang didapatkan sedangkan yang berjenis kelamin perempuan hanya 0,56%. Kemudian untuk domisili tempat tinggal, responden yang bertempat tinggal di wilayah candi memiliki persentase paling tinggi yaitu 0,41%, sedangkan untuk persentase paling rendah adalah wilayah porong dengan nilai 0,09% untuk kategori rentang usia, sebagian besar responden dalam penelitian ini rentang usianya berada di kisaran 17-25 Tahun dengan persentase sebesar 0,66%. Hal ini dibuktikan banyak generasi Z bekerja di UMKM.

# Uji Validitas



Sumber: oladtas SmartPLS 3

# Uji Validitas

|       | Kepemimpinan kewirausahaan (X1) | Komunikasi (X2) | Motivasi kewirausahaan (Z) | Produktivitas (Y) |      |  |  |       |
|-------|---------------------------------|-----------------|----------------------------|-------------------|------|--|--|-------|
|       |                                 |                 |                            |                   | Z.1  |  |  | 0.763 |
|       |                                 |                 |                            |                   | Z.2  |  |  | 0.730 |
|       |                                 |                 |                            |                   | Z.3  |  |  | 0.872 |
|       |                                 |                 |                            |                   | Z.4  |  |  | 0.780 |
|       |                                 |                 |                            |                   | Z.5  |  |  | 0.795 |
|       |                                 |                 |                            |                   | Z.6  |  |  | 0.716 |
|       |                                 |                 |                            |                   | Z.7  |  |  | 0.767 |
|       |                                 |                 |                            |                   | Z.8  |  |  | 0.824 |
|       |                                 |                 |                            |                   | Z.9  |  |  | 0.779 |
|       |                                 |                 |                            |                   | Z.10 |  |  | 0.758 |
|       |                                 |                 |                            |                   | Z.11 |  |  | 0.816 |
|       |                                 |                 |                            |                   | Z.12 |  |  | 0.732 |
| X1.1  | 0.754                           |                 |                            |                   | Y.1  |  |  | 0.744 |
| X1.2  | 0.761                           |                 |                            |                   | Y.2  |  |  | 0.767 |
| X1.3  | 0.718                           |                 |                            |                   | Y.3  |  |  | 0.782 |
| X1.4  | 0.788                           |                 |                            |                   | Y.4  |  |  | 0.808 |
| X1.5  | 0.805                           |                 |                            |                   | Y.5  |  |  | 0.856 |
| X1.6  | 0.869                           |                 |                            |                   | Y.6  |  |  | 0.730 |
| X1.7  | 0.799                           |                 |                            |                   | Y.7  |  |  | 0.753 |
| X1.8  | 0.785                           |                 |                            |                   | Y.8  |  |  | 0.829 |
| X1.9  | 0.846                           |                 |                            |                   | Y.9  |  |  | 0.743 |
| X1.10 | 0.841                           |                 |                            |                   | Y.10 |  |  | 0.870 |
| X2.1  |                                 | 0.769           |                            |                   | Y.11 |  |  | 0.766 |
| X2.2  |                                 | 0.812           |                            |                   | Y.12 |  |  | 0.727 |
| X2.3  |                                 | 0.761           |                            |                   |      |  |  |       |
| X2.4  |                                 | 0.772           |                            |                   |      |  |  |       |
| X2.5  |                                 | 0.742           |                            |                   |      |  |  |       |
| X2.6  |                                 | 0.788           |                            |                   |      |  |  |       |
| X2.7  |                                 | 0.757           |                            |                   |      |  |  |       |
| X2.8  |                                 | 0.762           |                            |                   |      |  |  |       |

- Berdasarkan hasil uji validitas menyatakan bahwa seluruh data item pernyataan kuisisioner memiliki nilai signifikan sehingga semua item pernyataan dapat dikatakan valid

# Uji Reliabilitas

|                                 | Cronbach's Alpha | Rho_A | Composite Reliability | Average Variance Extracted (AVE) |
|---------------------------------|------------------|-------|-----------------------|----------------------------------|
| Kepemimpinan Kewirausahaan (X1) | 0.936            | 0.938 | 0.946                 | 0.637                            |
| Komunikasi (X2)                 | 0.902            | 0.903 | 0.921                 | 0.594                            |
| Motivasi Kewirausahaan (Z)      | 0.941            | 0.941 | 0.949                 | 0.607                            |
| Produktivitas (Y)               | 0.943            | 0.945 | 0.951                 | 0.616                            |

- Tabel di atas mengindikasikan bahwa nilai Composite Reliability untuk semua konstruk variabel berada di atas 0,7, yang menunjukkan bahwa setiap konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria validitas diskriminan. Selain itu, semua nilai Average Variance Extracted (AVE) lebih besar dari 0,50, dan nilai Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ) juga melebihi 0,70, sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam model tersebut reliabel.

# Pengujian Inner Model

|                        | R Square | R Square Adjusted |
|------------------------|----------|-------------------|
| Motivasi Kewirausahaan | 0.771    | 0.776             |
| Produktivitas          | 0.858    | 0.853             |

- Berdasarkan Tabel 3 di atas, nilai koefisien determinasi (R Square) untuk variabel motivasi kewirausahaan adalah 0.771. Ini berarti dimensi dari variabel motivasi kewirausahaan mampu menjelaskan variabel motivasi kewirausahaan sebesar 77,1%, artinya sangat kuat, sehingga hubungan variabel (X) terhadap Z memiliki hubungan yang cukup. Sedangkan nilai R Square untuk produktivitas adalah 0.858. Ini berarti dimensi dari variabel produktivitas mampu menjelaskan variabel produktivitas sebesar 85,8% artinya sangat kuat. Sehingga hubungan variabel bebas (X) terhadap Y memiliki hubungan yang cukup.

# Pengujian Hipotesis

|        | Original Sampel (O) | Sample Mean (M) | Standart Deviation (STEDV) | T Statistics | P Values |
|--------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------|----------|
| X1-Z   | 0.423               | 0.401           | 0.133                      | 3.176        | 0.002    |
| X1-Y   | 0.064               | 0.066           | 0.127                      | 0.505        | 0.615    |
| X2-Z   | 0.482               | 0.506           | 0.137                      | 3.519        | 0.001    |
| X2-Y   | 0.290               | 0.271           | 0.140                      | 2.069        | 0.0041   |
| Z-Y    | 0.608               | 0.628           | 0.111                      | 5.462        | 0.000    |
| X1-Z-Y | 0.257               | 0.245           | 0.087                      | 2.950        | 0.004    |
| X2-Z-Y | 0.293               | 0.304           | 0.134                      | 2.192        | 0.031    |

1. X1 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Z

Hasil pengukuran PLS dari variabel X1 terhadap Z menunjukkan bahwa nilai variabel tersebut, yaitu T tabel 3.176 dan nilai P Value adalah 0.002 lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Z

2. X1 tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y

Hasil pengukuran PLS dari variabel X1 terhadap Y menunjukkan bahwa nilai variabel tersebut lebih kecil dari T tabel 0.505 dan nilai P Value adalah 0.615, yang berada di bawah 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel X1 tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Y.

# Pengujian Hipotesis

## 3. X2 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Z

Hasil pengukuran PLS dari variabel X2 terhadap Z menunjukkan bahwa nilai variabel tersebut, yaitu T tabel 3.519 dan nilai P Value adalah 0.001 lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Z.

## 4. X2 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y

Hasil pengukuran PLS dari variabel X2 terhadap Y menunjukkan bahwa nilai variabel tersebut, yaitu T tabel 2.069 dan nilai P Value adalah 0.0041 lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.

## 5. Z memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y

Hasil pengukuran PLS dari variabel Z terhadap Y menunjukkan bahwa nilai variabel tersebut, yaitu T tabel 5.462 dan nilai P Value adalah 0.000 lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Z.

## 6. X1 berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Y Melalui Z sebagai variable intervening

Z sebagai variabel intervening menunjukkan bahwa nilai t tabel, yaitu 2.950, dan nilai P Value 0.004 lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel X1 terhadap Y dengan variabel Z sebagai variabel intervening memiliki pengaruh positif dan signifikan.

## 7. X2 berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Y melalui Z sebagai variabel intervening

Z sebagai variabel intervening menunjukkan bahwa nilai t tabel, yaitu 2.192, dan nilai P Value 0.031 lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel X2 terhadap Y dengan variabel Z sebagai variabel intervening memiliki pengaruh positif dan signifikan.

# Pembahasan

## 1. Pengaruh Kepemimpinan kewirausahaan Terhadap Motivasi Kewirausahaan

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan kepemimpinan kewirausahaan terhadap motivasi kewirausahaan di UMKM Sidoarjo. Hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi kepemimpinan kewirausahaan akan semakin meningkatkan motivasi kewirausahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian [40], dan sebaliknya tidak sejalan dengan [41].

Kepemimpinan kewirausahaan pada penelitian ini dibangun oleh indikator kepemimpinan kewirausahaan yang Kontribusi terbesar pada indikator wawasan luas yaitu Memiliki pemahaman yang luas dan mengatasi tantangan yang kompleks dalam lingkungan bisnis sehingga mampu mempengaruhi produktivitasnya. Hal ini didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju bahwa pemimpin yang mampu mendorong dan menjelaskan target berwirausaha kepada karyawannya sehingga karyawan mampu menjaga UMKM untuk mencapai target bisnis dalam meningkatkan produktivitasnya.

Pada penelitian ini penulis menemukan bahwa kepemimpinan kewirausahaan di terima secara baik oleh karyawan, yang tercermin dari tingginya motivasi kewirausahaan. Selain itu, karyawan menganggap bahwa kepemimpinan yang mampu memotivasi dan memberi arahan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Oleh karena itu, pemimpin yang meningkatkan rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan dapat meningkatkan tujuan bisnis UMKM. Hal ini di dukung oleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kewirausahaan dibutuhkan untuk mencapai target bisnis UMKM [42].

# Pembahasan

## 2. Pengaruh Kepemimpinan Kewirausahaan terhadap Produktivitas

Penelitian ini menunjukkan kepemimpinan kewirausahaan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan tidak secara langsung berperan pada produktivitas. Pendapat ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa semakin tinggi kepemimpinan kewirausahaan akan semakin meningkatkan produktivitas. Hasil ini sejalan dengan penelitian [43] dan tidak sejalan dengan [16].

pada penelitian ini dibuktikan bahwa kepemimpinan kewirausahaan dan produktivitas berpengaruh lemah, di mana bisa dibuktikan bahwa produktivitas di bangun dengan beberapa indikator di antaranya yaitu kemampuan, meningkatkan hasil kerja, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi. Dari beberapa indikator ini kontribusi terbesarnya yakni pada indikator mutu. Hal ini di dukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju bahwa dengan meningkatnya kinerja karyawan dan mampu mengoptimalkan standar mutu karyawan dapat menjadi strategi yang efektif untuk mendorong peningkatan produktivitas pada UMKM.

pada penelitian ini penulis menemukan bahwa produktivitas UMKM masih dipengaruhi oleh berbagai faktor selain kepemimpinan kewirausahaan. Selain itu, meskipun kepemimpinan kewirausahaan memiliki peran dalam meningkatkan semangat kerja dan pengembangan diri karyawan, dampaknya terhadap produktivitas secara keseluruhan masih terbatas. Hal ini didukung dengan hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan yang tidak memberi arahan secara baik akan membuat produktivitas tidak semakin meningkat [44].

# Pembahasan

## 3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Motivasi Kewirausahaan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang efektif memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kewirausahaan di UMKM Sidoarjo. Hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi komunikasi maka akan semakin baik meningkatkan motivasi kewirausahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian [45] dan sebaliknya tidak sejalan dengan [46].

Komunikasi pada penelitian ini dibangun oleh indikator komunikasi yang berkontribusi terbesar pada indikator hubungan yang baik yaitu pimpinan dan bawahan memiliki hubungan yang positif dapat meningkatkan bisnis yang dikelola. Hal ini didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju bahwa komunikasi yang efektif antara rekan dan pimpinan bisa mengoptimalkan kinerja tim dan mencapai tujuan bisnis dengan lebih efisien sehingga mampu meningkatkan produktivitas.

Pada penelitian ini penulis menemukan bahwa komunikasi di terima secara baik karena rekan dan pimpinan saling terhubung untuk melakukan tugasnya dengan baik. karyawan yang merasa didukung dan dihargai oleh pimpinan cenderung memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan bisnis. Hal ini didukung dengan hasil penelitian menyatakan bahwa komunikasi secara efektif maka karyawan akan termotivasi dalam menjalankan tugasnya [31].

# Pembahasan

## 4. Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan komunikasi terhadap produktivitas di UMKM Sidoarjo. Hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi komunikasi akan semakin meningkatkan produktivitas. Hasil ini sejalan dengan penelitian [20], dan sebaliknya tidak sejalan dengan [21].

Komunikasi pada penelitian ini dibangun oleh indikator produktivitas yang berkontribusi terbesar pada indikator mutu yaitu Prestasi kerja seorang karyawan dapat dianggap sebagai standar mutu. Meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil optimal baik bagi individu maupun organisasi. Hal ini didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju bahwa dengan meningkatnya kinerja karyawan dan mampu mengoptimalkan standar mutu karyawan dapat menjadi strategi yang efektif untuk mendorong peningkatan produktivitas pada UMKM.

Pada penelitian ini penulis menemukan karyawan merasa dihargai dan diberi tugas yang diberikan maka mereka akan bekerja dengan lebih antusias dan bertanggung jawab. Hal ini karyawan akan mengembangkan diri dan meningkatkan keterampilannya sehingga berkontribusi pada peningkatan produktivitas UMKM. Hal ini didukung dengan hasil penelitian bahwa komunikasi secara efektif berdampak positif dan meningkatnya produktivitas UMKM [22].

# Pembahasan

## 5. Pengaruh Motivasi Kewirausahaan Terhadap Produktivitas

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kewirausahaan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas di UMKM Sidoarjo. Hasil ini membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi kewirausahaan akan semakin tinggi tingkat produktivitas. Hasil ini sejalan dengan penelitian [23], dan sebaliknya tidak sejalan dengan [24].

Motivasi kewirausahaan pada penelitian ini dibangun oleh indikator motivasi kewirausahaan yang berkontribusi terbesar pada indikator usaha untuk maju yaitu sikap proaktif dan tekad yang kuat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju bahwa adanya rekan kerja yang selalu mengambil inisiatif tugasnya yang dapat memberikan inovasi, mengambil inisiatif dalam mencari peluang baru dan beradaptasi pada perubahan pada UMKM.

Pada penelitian ini penulis menemukan rekan kerja yang positif dapat membuat karyawan akan merasa termotivasi dalam melakukan tugasnya sehingga karyawan bisa memberikan hasil yang dicapai lebih maksimal. Selain itu, rekan kerja yang baik tidak hanya membantu dalam menyelesaikan tugas tetapi juga mendorong moral untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa rekan kerja yang positif dapat mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja [23].

# Pembahasan

## 6. Pengaruh Kepemimpinan Kewirausahaan Terhadap Produktivitas Melalui Motivasi Kewirausahaan

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa kepemimpinan kewirausahaan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas melalui motivasi kewirausahaan. Hal ini dapat di jelaskan kepemimpinan kewirausahaan dengan semakin tinggi motivasi kewirausahaan dan akhirnya akan mendorong terciptanya produktivitas. Hasil ini sejalan dengan [15], dan sebaliknya tidak sejalan dengan [49].

Kepemimpinan kewirausahaan pada penelitian ini membuktikan dibangun dengan beberapa indikator kepemimpinan kewirausahaan yang kontribusi terbesar pada indikator wawasan luas yaitu Memiliki pemahaman yang luas dan mengatasi tantangan yang kompleks dalam lingkungan bisnis sehingga mampu mempengaruhi produktivitasnya. Hal ini didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju bahwa pemimpin yang mampu mendorong dan menjelaskan target berwirausaha kepada karyawannya sehingga karyawan mampu menjaga UMKM untuk mencapai target bisnis dalam meningkatkan produktivitasnya.

Pada penelitian ini penulis menemukan pemimpin dapat diterima dengan baik karena karyawan yang dihargai dan diarahkan dengan jelas dalam mencapai tujuan bisnis UMKM. Karyawan merasa bahwa kepemimpinan yang efektif tidak hanya memberi arahan, tetapi juga menginspirasi dan mendorong karyawan untuk berinovasi dan mengambil inisiatif dalam pekerjaan. Hal ini di dukung dengan hasil penelitian bahwa kepemimpinan yang mampu mendorong karyawannya dalam berinovasi akan semakin meningkatkan produktivitas [27].

# Pembahasan

## 7. Pengaruh komunikasi terhadap produktivitas melalui motivasi kewirausahaan

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan komunikasi terhadap produktivitas melalui motivasi kewirausahaan. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi komunikasi akan semakin tinggi motivasi kewirausahaan dan akhirnya terdorong terciptanya produktivitas. Hasil ini sejalan dengan [22] dan sebaliknya tidak sejalan dengan [31].

Komunikasi pada penelitian ini dibangun oleh indikator komunikasi yang kontribusi terbesar pada indikator hubungan yang baik yaitu pimpinan dan bawahan memiliki hubungan yang positif dapat meningkatkan bisnis yang dikelola. Hal ini didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju bahwa komunikasi yang efektif antara rekan dan pimpinan bisa mengoptimalkan kinerja tim dan mencapai tujuan bisnis dengan lebih efisien sehingga mampu meningkatkan produktivitas.

Pada penelitian penulis menemukan komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan dapat memberikan efek yang positif terhadap produktivitas. Selain itu karyawan yang merasa didengarkan dan dihargai oleh pimpinan cenderung lebih termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini didukung dengan hasil penelitian bahwa komunikasi yang efektif antara pemimpin dan karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya [11].

# Kesimpulan dan Ucapan Terima Kasih

- Berdasarkan hasil dari analisis data di atas ditemukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Motivasi Kewirausahaan memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas UMKM. Motivasi kewirausahaan secara langsung bahwa kepemimpinan dan komunikasi pada meningkatnya produktivitas harus melalui Motivasi Kewirausahaan. Di mana Motivasi Kewirausahaan memberikan dampak yang bagus pada UMKM dalam peningkatan Produktivitas, dengan begitu Kepemimpinan Kewirausahaan dan Komunikasi bisa saling terhubung untuk mencapai target bisnis UMKM. Bagi karyawan, adanya Motivasi bisa mendorong dalam menjalankan tugas yang diberikan dan sebaliknya komunikasi yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif.
- Dengan penuh rasa syukur, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan membantu dalam proses penelitian ini. Tanpa bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, penelitian ini tidak akan mungkin dapat diselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya saya sampaikan kepada: 1) Universitas Muhammadiyah Sidoarjo atas kesempatan yang diberikan untuk menyelesaikan penelitian ini, 2) Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial yang telah memberikan banyak masukan berharga selama proses penelitian ini berlangsung, 3) Program studi manajemen yang telah mendukung dan memfasilitasi penelitian ini dengan baik.

# Referensi

- A. Abiyasa and L. Utama, “The Effect of Entrepreneurial Leadership on MSME Performance in Pasar Lama with Intermediate Variables of Innovation Management and Learning Orientation,” *Int. J. Appl. Econ. Bus.*, vol. 1, no. 1, pp. 172–180, 2023, doi: 10.24912/ijaeb.v1i1.172-180.
- [2] A. Rumijati and A. R. Hakim, “Innovative work behavior and self-efficacy: Does entrepreneurial leadership impact MSME business performance?,” *Probl. Perspect. Manag.*, vol. 21, no. 4, pp. 304–315, 2023, doi: 10.21511/ppm.21(4).2023.24.
- [3] Y. M. Sholeh, K. A. Rahwana, and A. Sutrisna, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Kota Tasikmalaya,” *J. Manaj. Bisnis Kewirausahaan*, vol. 1, no. 3, pp. 86–95, 2022, [Online]. Available: <https://jurnal-stiepari.ac.id/index.php/jumbiwira>
- [4] H. Abdullah, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Ukm Dan Perdagangan Kabupaten Bantaeng,” *Braz Dent J.*, vol. 33, no. 1, pp. 1–12, 2022.
- [5] N. Nada Hidayah and H. Sukmana, “Analysis of Corporate Strategy in The Development of Micro, Small, and Enterprises (MSMEs),” *Indones. J. Public Policy Rev.*, vol. 17, pp. 1–11, 2022, doi: 10.21070/ijppr.v17i0.1249.

# Referensi

- R. Astuti. and I. .,& Saidah., “Strategi Promosi Produk Fashion Pada Usaha Mikro Kecil Menengah ( Umkm ) Di Kota Bandung,” *Textura J.*, vol. 1, no. 1, pp. 78–87, 2020, [Online]. Available: <http://journal.piksi.ac.id/index.php/TEXTURA>
- [7] S. Kota, “Pengaruh Gaji dan Fasilitas Kesejahteraan Terhadap Produktivitas,” vol. 14, no. 2, pp. 13–27, 2023.
- [8] A. Wau, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *J. Akuntansi, Manaj. dan Ekon.*, vol. 1, no. 1, pp. 37–47, 2022, doi: 10.56248/jamane.v1i1.11.
- [9] M. W. Khasbulloh, R. Suzano, A. Y. Rukmana, and R. Mesra, “Peta Keterkaitan Konsep dalam Penelitian Kepemimpinan Kewirausahaan: Analisis Bibliometrik dan Co-occurrence,” *Sanskara Manaj. Dan Bisnis*, vol. 1, no. 03, pp. 217–228, 2023, doi: 10.58812/smb.v1i03.219.
- [10] M. Gezahegn, K. Woldesenbet, and K. Hailu, “The Role of Entrepreneurial Leadership on MSMEs’ Effectiveness: A Systematic Literature Review,” *J. Entrep. Manag.*, vol. 11, no. 2022, pp. 1–17, 2023, [Online]. Available: <http://publishingindia.com/jem/>

# Referensi

- E. Aswandy and T. Mariyanti, “Analisa Pengaruh Teknologi Informasi & Komunikasi terhadap Kewirausahaan dan Kinerja UMKM,” *J. STEI Ekon.*, vol. 31, no. 01, pp. 76–89, 2022, doi: 10.36406/jemi.v31i01.624.
- [12] R. Abadiyah and I. A. Maufuzah, “Kepemimpinan Transformasional, Beban Kerja, Dan Motivasi Berwirausaha Dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi Pada Ikm Tas Di Tanggulangin,” *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 1, no. 3, pp. 281–294, 2022, doi: 10.24034/jimbis.v1i3.5378.
- [13] T. S. Wibowo, C. M. Srihandayani, and A. R. Sari, “Produktivitas Kerja Karyawan Umkm Dimasa Pandemi Covid-19 Melalui Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pengalaman Kerja,” *Manajerial*, vol. 9, no. 02, p. 138, 2022, doi: 10.30587/jurnalmanajerial.v9i02.3891.
- [14] Y. Liana and R. Neva Denjayanti, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Umkm (Studi Pada Umkm Paguyuban Keripik Tempe Sanan Kota Malang),” *J. Manaj. Dirgant.*, vol. 15, no. 2, pp. 251–256, 2022, doi: 10.56521/manajemen-dirgantara.v15i2.760.
- [15] Enjang Suherman and Suroso, “Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Kewirausahaan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja CV Mandala Utama,” *J. Manaj.*, vol. 12, no. 2, pp. 142–161, 2022, doi: 10.30656/jm.v12i2.5605.

# Referensi

- E. Jumady, “Peran Moderasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perbankan Syariah Di Makassar,” *Islam. Bank. J. Pemikir. dan Pengemb. Perbank. Syariah*, vol. 5, no. 2, pp. 1–20, 2020, doi: 10.36908/isbank.v5i2.110.
- [17] F. S. Pambudi, R. Hawik, E. Indiworo, and R. H. U. P, “Produktivitas Karyawan di CV Havana Berdampak Pada Kompensasi , Komunikasi dan Job Enlargement,” vol. 3, pp. 1711–1717, 2023.
- [18] L. Saiba, A. Firman, and M. Hidayat, “Journal of Applied Management and Business Research ( JAMBiR ),” *J. Appl. Manag. Bus. Res.*, vol. 1, no. 1, pp. 162–172, 2021, [Online]. Available: <http://www.al-idarahpub.com/index.php/jambir%0APengaruh>
- [19] G. Noviantoro and D. Rahmawati, “Effect of Entrepreneurship Knowledge, Entrepreneurial Motivation, and Family Environment for Interest in Entrepreneurship on Accounting Student of Economics Faculty of Yogyakarta State University,” *J. Fak. Ekon.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–10, 2017.
- [20] Maria Prilia Karibera, Rolland E. Fanggidae, Ni Putu Nursiani, and Alexandre Desousa Guterres, “Pengaruh Pembelajaran Kewirausahaan, Sikap Kewirausahaan, Dan Motivasi Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha (Studi Pada Anggota Komunitas Sosial-Entrepreneur Lakoat Kujawas),” *J. Manag.* , vol. 16, no. 1, pp. 185–196, 2023.

# Referensi

- R. Rinando and M. Rahardjo, “Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening,” *J. Manajerial Dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 2, p. 317, 2019, doi: 10.24912/jmk.v1i2.5092.
- [22] F. P. Wibowo, “Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan,” *J. Manaj. Sumber Daya Mns.*, vol. 12, no. 2, pp. 211–228, 2018, [Online]. Available: <http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/3009/2573>
- [23] M. I. Muttaqijn, H. Umary, A. Wahyudi, and A. Yulistiyono, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Melalui Komunikasi Organisasi Pt Gajah Tunggal Tbk,” *J. Manaj. Kewirausahaan*, vol. 19, no. 2, p. 147, 2022, doi: 10.33370/jmk.v19i2.916.
- [24] H. R. Innovation *et al.*, “BUSINESS , MANAGEMENT AND HR INNOVATION IN MEDIATING ENTREPRENEURIAL MOTIVATION IN IMPROVING THE COMPETITIVE ABILITY OF PALU FRIED ONIONS,” vol. 22, 2024.
- [25] B. Muliawan, “Peran Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Umkm Bisnis Jasa Di Bulak Kapal Bekasi,” *Parameter*, vol. 5, no. 2, pp. 107–116, 2021, doi: 10.37751/parameter.v5i2.153.

# Referensi

- Bekasi,” *Parameter*, vol. 5, no. 2, pp. 107–116, 2021, doi: 10.37751/parameter.v5i2.153.
- [26] D. Ariani, I. P. Saputri, and I. A. Suhendar, “Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru,” *J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 1, no. 3, pp. 268–279, 2020, doi: 10.31933/jimt.v1i3.110.
- [27] R. Rahayu *et al.*, “Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Produktifitas Karyawan Toko Alfamart Cabang Sukaharja,” vol. 1, no. 3, 2023.
- [28] B. Triatmanto and B. Supriadi, “The Role of Entrepreneurial Orientation and Entrepreneurial Leadership of SMEs in the City of Surakarta , Indonesia,” vol. 3, no. 1, pp. 70–78, 2024.
- [29] L. Indrawati and E. E. Sembiring, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Pemerintah Daerah,” *Ekspansi J. Ekon. Keuangan, Perbank. dan Akunt.*, vol. 12, no. 2, pp. 169–177, 2020, doi: 10.35313/ekspansi.v12i2.2010.
- [30] A. Hermawati, Y. Purbaningsih, L. Iwe, I. W. Ruspenti Junaedi, and T. S. Wibowo, “Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Berbasis Implementasi Kompetensi dan Komunikasi Organisasi,” *J. Ekon. Ekon. Syariah* , vol. 5, no. 2, pp. 2199–2209, 2022.

# Referensi

- R. Kartikasari, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Berorganisasi Terhadap Kinerja Pengurus Organisasi Mahasiswa,” *e – J. Ris. Manaj. PRODI*, pp. 1–13, 2020.
- [32] T. H. Umniyyah, K. A. Kusuma, V. Firdaus, and D. Andriani, “Employee Performance At CV Ayo Berjaya Berkarya Hubungan Antara Kerjasama Tim , Komunikasi , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja,” vol. 4, no. 6, pp. 8865–8877, 2023.
- [33] S. Pawenang, N. E. Ekawat, and B. AY, “Analisis Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Teamwork terhadap Kinerja karyawan BTN. Cabang Surakarta,” *Edunomika*, vol. 04, no. 01, pp. 312–317, 2020.
- [34] R. R. Nengseh and R. Y. Kurniawan, “Efikasi Diri Sebagai Mediasi Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan Dan Motivasi Berwirausaha Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa,” *Edunomic J. Pendidik. Ekon.*, vol. 9, no. 2, p. 156, 2021, doi: 10.33603/ejpe.v9i2.5157.
- [35] R. P. Aditya, R. Abadiyah, and H. Ubaidillah, “Membangun Komitmen Berwirausaha Melalui Motivasi Berwirausaha dan Kepuasan Kerja Pada Industri Kecil Menengah (IKM),” *Al-Kharaj J. Ekon. Keuang. Bisnis Syariah*, vol. 6, no. 3, pp. 3090–3105, 2023, doi: 10.47467/alkharaj.v6i3.4981.

# Referensi

- C. Kuswibowo, “Christian 2020,” *J. Pros. Simp. Nas. Multidisiplin*, vol. 2, pp. 43–49, 2020.
- [37] V. Firdaus, D. Andriani, and R. E. Febriansah, “Jurnal Manajemen Indonesia Eustress , Employee Job Burnout Syndrome and Productive Performance in the Madura Herbal Industry,” vol. 23, no. 3, pp. 303–312, 2023, doi: 10.25124/jmi.v23i3.5144.
- [38] A. Lomagio and F. Fitrianti, “Pengaruh Computer Anxiety, Computer Attitude dan Computer Self-Efficacy Terhadap Literasi Digital Pelaku UMKM Industri Pangan,” *Gorontalo Account. J.*, vol. 5, no. 1, p. 68, 2022, doi: 10.32662/gaj.v5i1.1772.
- [39] N. Widiastuti, S. Riauwanto, and C. A. Harwati, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Melayani Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Utara Kota Magelang Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *J. Ris. Akunt. dan Bisnis Indones.*, vol. 2, no. 4, pp. 1224–1242, 2022, doi: 10.32477/jrabi.v2i4.620.
- [40] M. Kamil Hafidzi, A. Zen, F. A. Alamsyah, F. Tonda, and L. Oktarina, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia),” *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 4, no. 6, pp. 990–1003, 2023, doi: 10.31933/jemsi.v4i6.1625.

# Referensi

- H. Hastuti, B. Sinring, and A. Husein, “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai,” *Tata Kelola*, vol. 7, no. 1, pp. 88–94, 2020, doi: 10.52103/tatakelola.v7i1.118.
- [42] A. E. Marwanto and W. Hasyim, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex),” *Ikraith-Ekonomika*, vol. 6, no. 1, pp. 44–51, 2022, doi: 10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2467.
- [43] P. Suryani, Y. Cahyono, and B. D. Utami, “Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia,” *J. Ind. Eng. Manag. Res.*, vol. 1, no. 1, pp. 70–82, 2020, [Online]. Available: <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/28>
- [44] M. Efridiyanti and E. Cerya, “Faktor-Faktor Penentu Produktivitas UMKM Songket,” *J. Ecogen*, vol. 4, no. 3, p. 389, 2021, doi: 10.24036/jmpe.v4i3.11447.
- [45] K. Ndruru, M. Waruwu, J. Tarigan, and N. R. Silaen, “Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Trikarya Cemerlang Medan,” *J. Glob. Manaj.*, vol. 11, no. 2, p. 170, 2022, doi: 10.46930/global.v11i2.2545.

# Referensi

- [46] O. Mexi, R. Mutialela, M. Hafizni, and I. Isnawijayani, “Komunikasi, Motivasi Dan Budaya Terhadap Kinerja Organisasi Ikatan Pelajar Muhammadiyah Sumatera Selatan,” *J. Pustaka Komun.*, vol. 6, no. 1, pp. 127–140, 2023, doi: 10.32509/pustakom.v6i1.2349.
- [47] D. H. Perkasa, D. N. Affini, and F. Fatchuri, “Efek Komitmen Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Apartemen X Jakarta,” *J. Ekon. dan Manaj.*, vol. 11, no. 1, p. 57, 2022, doi: 10.36080/jem.v11i1.1714.
- [48] M. Ruauw, I. Trang, and G. G. Lumintang, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Upah Dan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Kerja Tenaga Harian Lepas Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Manado the Effect of Leadership Style, Wage and Information Technology on the Quality of Daily Freedom Work At the Communication and Informatics Department of Manado City,” *J. EMBA*, vol. 10, no. 4, pp. 1869–1880, 1869.
- [49] Angga Pandu, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pemanen Pt. Perkebunan Nusantara Iv,” *JMRI J. Multidiscip. Res. Innov.*, vol. 1, no. 1, pp. 29–37, 2023, doi: 10.61240/jmri.v1i1.3

