

MOCH ZAKY ZAMANI  
202010200308 BAB 1,2,3,4,  
DAN 5.docx  
*by 10 Perpustakaan UMSIDA*

---

**Submission date:** 06-Aug-2024 12:45PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2428035123

**File name:** MOCH ZAKY ZAMANI 202010200308 BAB 1,2,3,4, DAN 5.docx (377.26K)

**Word count:** 9454

**Character count:** 63056



**Dampak kepemimpinan dan komunikasi dalam memotivasi kerja terhadap produktivitas  
pada UMKM di Sidoarjo**  
*The impact of leadership and communication in motivating work on productivity in MSMEs in  
Sidoarjo*

Moch Zaky Zamani  
202010200308

**PROPOSAL TUGAS AKHIR ARTIKEL**

**Program Studi Manajemen  
Fakultas Bisnis, Hukum Dan Ilmu Sosial  
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo  
Februari 2024**

**LEMBAR PENGESAHAN PROPOSAL TUGAS AKHIR  
(ARTIKEL/KARYA TULIS ILMIAH)**

**Judul** : Dampak kepemimpinan kewirausahaan dan komunikasi dalam motivasi kewirausahaan terhadap produktivitas pada UMKM di Sidoarjo

**Nama Mahasiswa** : Moch Zaky Zamani  
**Nim** : 202010200308

Disetujui oleh

Dosen Pembimbing

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

NIDN.0715067304

---

Diketahui oleh

Ketua Program Studi

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

NIDN. 0715067304

---

Tanggal Pengesahan

(15 Februari 2024)

## DAFTAR ISI

<b>Bagian Pengesahan .....</b>	
Sampul .....	i
Lembar Pengesahan .....	i
Daftar Isi .....	i
<b>Bagian Isiii</b>	
Judul .....	1
Pendahuluan.....	1
Rumusan masalah .....	3
Kategori SDGs.....	4
Metode .....	6
Jadwal Penelitian .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Daftar Pustaka.....	8

# Dampak kepemimpinan kewirausahaan dan komunikasi dalam motivasi kewirausahaan terhadap produktivitas pada UMKM di Sidoarjo

## *The impact of entrepreneurial leadership and communication in entrepreneurial motivation on productivity in MSMEs in Sidoarjo*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kewirausahaan dan komunikasi dalam memotivasi kewirausahaan terhadap produktivitas. Metode yang digunakan adalah kuantitatif, dengan pengambilan sampel menggunakan metode cluster sampling di wilayah Sidoarjo, termasuk Candi, Tanggulangin, dan Porong pada UMKM. Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah 100 orang. Teknik analisis data yang diterapkan adalah analisis jalur dengan menggunakan program SmartPLS versi 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kewirausahaan memiliki pengaruh terhadap motivasi kewirausahaan, tetapi tidak berpengaruh langsung terhadap produktivitas. Di sisi lain, komunikasi terbukti berpengaruh terhadap motivasi kewirausahaan dan juga terhadap produktivitas. Motivasi kewirausahaan berpengaruh pada produktivitas, sedangkan kepemimpinan kewirausahaan berpengaruh terhadap produktivitas melalui motivasi kewirausahaan. Selain itu, komunikasi juga berpengaruh terhadap produktivitas dengan motivasi kewirausahaan sebagai variabel intervening.

**Kata Kunci** – Kepemimpinan Kewirausahaan, Komunikasi, Produktivitas, Komunikasi Kewirausahaan

### I. PENDAHULUAN

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[1]. UMKM menyumbang 60,5% PDB Indonesia dan menyerap 96,9% total angkatan kerja[2]. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat krusial dalam suatu entitas organisasi, dengan pegawai sebagai pilar utama yang bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. Bahkan, meskipun fasilitas kerja seperti mesin-mesin atau peralatan canggih telah menjadi bagian dari lingkungan kerja, keberadaan tenaga kerja sebagai operator tetap menjadi elemen esensial dalam menjalankan operasionalnya[3]. Sebuah organisasi memiliki beragam tujuan yang ingin dicapai, termasuk tujuan umum maupun tujuan khusus, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Pencapaian tujuan tersebut tentunya melibatkan pemanfaatan berbagai sumber daya atau faktor produksi yang tersedia[4]. Faktor manusia menjadi elemen utama dan paling fundamental dalam upaya pembangunan serta pencapaian tujuan organisasi. Keberlanjutan optimal suatu organisasi sangat bergantung pada keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas. Jika organisasi telah dilengkapi dengan sumber daya manusia yang unggul, maka kelancaran operasionalnya dapat dipastikan. Namun, di tengah dinamika yang terus berkembang, tantangan terbesar yang dihadapi oleh UMKM adalah dalam mengoptimalkan produktivitasnya. kepemimpinan kewirausahaan dan komunikasi memainkan peran kunci dalam memengaruhi motivasi kewirausahaan dan produktivitas UMKM.

Kabupaten Sidoarjo merupakan salah satu kabupaten di provinsi Jawa Timur yang memiliki sektor ekonomi yang cukup baik, terutama dalam sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Keberadaan berbagai UMKM yang tersebar di berbagai wilayah kabupaten ini membuatnya diakui sebagai pusat UMKM yang mencolok di Indonesia[5]. Banyak berbagai macam jenis UMKM di Sidoarjo, di mana jumlah UMKM pada tahun 2023 di Sidoarjo sebanyak 107.000 pelaku UMKM yang dilansir dari DITAKOPUM (Dinas data koperasi dan usaha mikro) kabupaten Sidoarjo tahun 2023. Pertumbuhan menjadi suatu keharusan dalam membentuk lingkungan yang produktif dan positif bagi sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) agar dapat bersaing di tingkat nasional maupun internasional. Sektor UMKM yang diminati oleh banyak pengusaha meliputi kerajinan tas kulit dan sandal, kerajinan tangan, industri Fashion, serta sektor makanan dan minuman[5]. Salah satu jenis UMKM banyak diminati semua kalangan ialah Fashion termasuk daerah Sidoarjo. Fashion baju sangat digemari semua kalangan terutama kalangan muda. Banyak tren dalam *Outfit Of The Day* (OOTD) sehingga melakukan pembelian merek Fashion. Tren dan gaya hidup masyarakat saat ini menunjukkan kecenderungan aktif di platform media sosial, di mana kompetisi dalam membagikan aktivitas pribadi sering terjadi. Penampilan personal menjadi faktor kunci dalam mendukung dinamika ini[6]. Maka dari itu, UMKM Fashion baju dapat meningkatkan penjualan dengan membangun UMKM Fashion baju.

Produktivitas kerja karyawan merupakan ukuran kritis bagi setiap perusahaan dalam menjalankan operasionalnya, baik dalam aspek mutu maupun jumlah produksi. Produktivitas juga dapat dijabarkan sebagai suatu proses yang menitikberatkan pada hasil yang dihasilkan oleh sumber daya manusia, dengan memperhitungkan

perbandingan antara *input* dan *output*[7]. Pada prinsipnya, produktivitas tidak hanya berkaitan dengan menghasilkan volume kerja yang besar, tetapi juga memperhatikan mutu pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu tugas, dengan menekankan pada kualitas pelaksanaan pekerjaan tersebut[8]. Namun, di tengah persaingan yang semakin ketat dan dinamika pasar yang terus berubah, tantangan terbesar yang dihadapi oleh UMKM adalah dalam mengoptimalkan produktivitas mereka. Kepemimpinan kewirausahaan dan komunikasi menjadi faktor kunci dalam memengaruhi motivasi kewirausahaan, yang pada gilirannya, berdampak langsung pada produktivitas UMKM karena ketiga faktor ini memiliki dampak langsung pada kinerja dan semangat kerja karyawan.

Salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas adalah kepemimpinan wirausaha menerapkan prinsip dan teknik manajemen yang bertujuan untuk merangsang inovasi, menggunakan pengetahuan tentang cara-cara, langkah-langkah, dan produk-produk baru. Mereka juga berperan aktif dalam mempromosikan serta memfasilitasi proses inovasi[1]. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kepemimpinan kewirausahaan adalah metode yang efektif untuk mengurus serta memajukan usaha mikro, kecil, dan menengah[9]. Pemimpin UMKM harus memiliki keterampilan untuk menggerakkan, memotivasi, dan mengarahkan karyawan menuju pencapaian tujuan bersama. Kepemimpinan kewirausahaan yang efektif mampu menginspirasi para pelaku UMKM untuk mengembangkan ide-ide kreatif, mengambil risiko yang terukur, serta menjalankan bisnis dengan visi jangka panjang[10]. Hal ini menunjukkan kepemimpinan kewirausahaan memiliki peran vital atas meningkatnya produktivitas pada UMKM.

Selain kepemimpinan kewirausahaan, komunikasi merupakan salah satu pengaruh besar terhadap produktivitas UMKM. Saat ini peran komunikasi bagi pelaku UMKM sangat penting. Situasi ini memberikan peluang yang lebih besar bagi pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) untuk meningkatkan pertumbuhan bisnis mereka dan mengembangkan jejaring bisnis. Komunikasi yang efektif memiliki dampak langsung yang signifikan pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Dampak positifnya memungkinkan UMKM untuk merasakan berbagai keuntungan dari pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi. Dengan komunikasi yang lancar, UMKM dapat berinteraksi dengan cepat, meningkatkan produktivitas, menggali peluang bisnis baru, serta menjalin konektivitas global dengan mencakup jaringan internasional[11]. Komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan, serta antar sesama karyawan, memastikan informasi tersampaikan dengan jelas, meminimalkan kesalahpahaman, dan memungkinkan kolaborasi yang efektif dalam mencapai tujuan UMKM sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Adanya komunikasi maka UMKM menjadi krusial dalam memotivasi para pelaku bisnis untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai keberhasilan.

Produktivitas juga dipengaruhi oleh motivasi kewirausahaan. Motivasi berwirausaha adalah dorongan intrinsik yang mendorong seseorang untuk menggali potensinya melalui kreativitas dan inovasi, dengan tujuan menciptakan ide-ide baru yang terkait dengan dunia kewirausahaan[12]. Di tengah tantangan yang dihadapi oleh UMKM, termasuk keterbatasan sumber daya dan persaingan yang intensif, motivasi kewirausahaan menjadi faktor penentu dalam menjaga semangat, ketekunan, dan daya tahan para pengusaha untuk menghadapi berbagai tantangan tersebut. Motivasi yang efektif akan mendukung kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan, sehingga mampu memunculkan tingkat produktivitas kerja yang tinggi[13]. Di mana hal ini, pekerjaan ini bukanlah tugas yang mudah, sehingga diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan. Sejauh mana seseorang dapat menikmati dan melaksanakan tugasnya merupakan faktor kunci dalam mengarahkan serta mengukur tingkat keterikatannya terhadap UMKM[14].

### 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%

Sumber:Kadin Indonesia

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. Fluktuasi ini mencerminkan adanya tantangan besar terkait dengan kepemimpinan kewirausahaan dan komunikasi yang belum optimal. Penurunan signifikan pada tahun 2020 kemungkinan besar disebabkan oleh dampak pandemi covid-19, yang menyerosi kurangnya kesiapan UMKM dalam menghadapi krisis dan pentingnya kepemimpinan yang adaptif serta strategi komunikasi yang efektif untuk menjaga motivasi kewirausahaan. 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. Produktivitas yang rendah pada masa-masa krisis menunjukkan bahwa UMKM memerlukan kepemimpinan yang inspiratif dan komunikasi yang mampu memberikan arahan dan motivasi yang jelas untuk menjaga produktivitas di tengah tantangan. Maka di tengah tantangan UMKM di Sidoarjo harus mampu membuat strategi agar bisa siap ketika adanya krisis sehingga produktivitas akan tetap stabil.

Penelitian sebelumnya bahwa produktivitas ditentukan oleh motivasi kewirausahaan terhadap kepemimpinan kewirausahaan dan komunikasi menunjukkan hasil temuan yang berbeda yang di mana pada [15]. Kepemimpinan kewirausahaan tidak berdampak positif terhadap produktivitas [16], sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan oleh [15] bahwa kepemimpinan kewirausahaan berpengaruh positif terhadap produktivitas. Penelitian terdahulu bahwa komunikasi berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas [17]. Sementara peneliti berbeda mengemukakan komunikasi tidak berpengaruh pada produktivitas [18]. Penelitian lain mengenai motivasi kewirausahaan mengenai produktivitas juga terbukti berdampak positif [19]. Penelitian lain mengatakan motivasi kewirausahaan berpengaruh negatif terhadap produktivitas [20].

Pada penelitian lain mengenai kepemimpinan kewirausahaan terhadap produktivitas melalui motivasi kewirausahaan dapat mediasi secara positif kepemimpinan kewirausahaan terhadap produktivitas [15]. Hal ini tidak sebanding dengan hasil yang ditemukan oleh peneliti lain sebelumnya bahwa kepemimpinan kewirausahaan berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap produktivitas melalui motivasi kewirausahaan [21]. Penelitian lain mengenai komunikasi terhadap produktivitas melalui motivasi kewirausahaan memiliki hasil yang positif [22]. Sedangkan penelitian lain menyatakan bahwa komunikasi terhadap produktivitas berpengaruh negatif melalui motivasi kewirausahaan [23].

Dari penelitian sebelumnya, ditemukan inovasi dalam penelitian ini. Saat ini, masih jarang ditemukan penggunaan motivasi kewirausahaan sebagai variabel moderasi yang dapat memengaruhi hubungan antara kepemimpinan kewirausahaan dan komunikasi terhadap produktivitas, menurut beberapa sumber penelitian. Motivasi kewirausahaan merupakan acuan dalam meningkatkan produktivitas, adanya motivasi kewirausahaan bisa meningkatkan daya saing yang bisa menciptakan inovasi [24]. Kekuatan motivasi kewirausahaan menjadi sangat penting dalam proses produktivitas pada UMKM. Selain itu, saat ini belum banyak membahas mengenai kepemimpinan kewirausahaan dan komunikasi pada wilayah Indonesia khususnya di Sidoarjo terhadap produktivitas melalui motivasi kewirausahaan. Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan terkait dengan pengaruh kepemimpinan kewirausahaan dan komunikasi terhadap produktivitas di wilayah Indonesia, khususnya di Sidoarjo, dengan mempertimbangkan peran motivasi kewirausahaan sebagai variabel moderasi. Hal ini penting karena Sidoarjo merupakan pusat aktivitas UMKM yang signifikan, dan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana kepemimpinan kewirausahaan dan komunikasi dapat memengaruhi produktivitas melalui motivasi kewirausahaan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pengembangan UMKM di wilayah tersebut. Dengan permasalahan yang sudah dijabarkan di atas, terkait dengan strategi meningkatkan produktivitas, di mana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak kepemimpinan kewirausahaan dan komunikasi terhadap produktivitas melalui motivasi kewirausahaan sebagai variabel intervening berdasarkan permasalahan mengenai peningkatan produktivitas yang berkaitan dengan kepemimpinan kewirausahaan dengan objek penelitian di Sidoarjo sebagai pusat aktivitas UMKM yang signifikan.

**Rumusan masalah :** apakah dampak kepemimpinan dan komunikasi terhadap motivasi karyawan serta produktivitas pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Sidoarjo?



#### Pertanyaan penelitian :

1. Apakah kepemimpinan kewirausahaan bisa berdampak pada produktivitas pada UMKM di Sidoarjo?
2. Apakah komunikasi berdampak pada produktivitas pada UMKM di Sidoarjo?
3. Apakah kepemimpinan kewirausahaan berdampak pada motivasi kewirausahaan pada UMKM di Sidoarjo?
4. Apakah kepemimpinan kewirausahaan berdampak pada produktivitas melalui motivasi kewirausahaan pada UMKM di Sidoarjo?
5. Apakah kepemimpinan kewirausahaan berdampak terhadap motivasi kewirausahaan melalui produktivitas pada UMKM di Sidoarjo?
6. Apakah komunikasi berdampak terhadap produktivitas melalui motivasi kewirausahaan pada UMKM di Sidoarjo?

**Kategori SDGs :** 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. Penelitian ini fokus pada dampak kepemimpinan dan komunikasi terhadap motivasi karyawan dan produktivitas pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Sidoarjo. Pembahasan tentang gaya kepemimpinan, efektivitas komunikasi organisasional, motivasi karyawan, dan produktivitas dapat secara langsung terkait dengan pencapaian target SDG ke-8, yaitu "Pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi.". Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pemahaman tentang bagaimana strategi kepemimpinan dan komunikasi yang efektif dapat menciptakan kondisi kerja yang layak dan mendukung pertumbuhan ekonomi di sektor UMKM. Hasil penelitian dapat memberikan wawasan mengenai bagaimana meningkatkan motivasi karyawan dapat berdampak positif pada produktivitas, menciptakan lapangan pekerjaan yang layak, dan pada akhirnya berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan di Sidoarjo. Hal ini yang mendorong peneliti mengambil judul **"Dampak kepemimpinan dan komunikasi dalam memotivasi karyawan terhadap produktivitas pada UMKM di Sidoarjo"**

## II. LITERATUR REVIEW

### Produktivitas

Produktivitas kerja adalah upaya untuk mencapai tingkat produksi barang dan jasa yang optimal dengan menggunakan sumber daya secara efektif, dengan tujuan meningkatkan hasil yang maksimal[25]. Produktivitas merupakan pencapaian hasil kerja seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya[26]. Maka dari itu, produktivitas kerja merupakan memegang peranan penting dalam mengembangkan organisasi yang bersaing dan mencapai tujuan usaha tetapi juga menjadi faktor penentu untuk mencapai kinerja optimal. Indikator dari produktivitas [2] [27] adalah

1. Kemampuan : Kualitas seorang karyawan dapat diukur melalui keterampilan yang dimilikinya dan tingkat profesionalisme dalam menjalankan tugasnya.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai : Karyawan diharapkan mampu meningkatkan prestasi yang diperoleh, di mana prestasi tersebut merupakan hasil dari dedikasi dan usaha keras dalam melaksanakan tugas.
3. Semangat kerja : Semangat kerja mencakup upaya untuk mengalami peningkatan dari kondisi sebelumnya, yang menunjukkan adanya perbandingan antara masa sekarang dan masa sebelumnya.
4. Pengembangan diri : Dengan melihat harapan serta tantangan yang akan dihadapi, maka pengembangan diri dapat dilakukan.
5. Mutu : Prestasi kerja seorang karyawan dapat dianggap sebagai standar mutu. Meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil optimal baik bagi individu maupun organisasi.
6. Efisiensi : Efisiensi dapat dinilai melalui perbandingan antara hasil yang dicapai dengan penggunaan sumber daya secara keseluruhan.

Produktivitas kerja bisa diukur dengan menilai hasil kerja karyawan dalam suatu periode tertentu, dengan membandingkan hasilnya terhadap standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. hal ini, dengan memanfaatkan sumber daya manusianya maka UMKM bisa berkembang dengan hasil yang sudah memenuhi target.

### Kepemimpinan kewirausahaan

Kepemimpinan kewirausahaan adalah kemampuan untuk mengembangkan visi yang inspiratif dan menggerakkan orang-orang yang terlibat dalam mencapai visi tersebut sehingga berkomitmen untuk mengejar inovasi dan menciptakan nilai yang strategis[10]. Kepemimpinan kewirausahaan adalah bentuk kepemimpinan yang memengaruhi dan mengarahkan anggota tim untuk mencapai tujuan organisasi dengan mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang-peluang kewirausahaan[1]. Dari pengertian di atas, kepemimpinan kewirausahaan adalah kemampuan atau bentuk kepemimpinan yang fokus pada pengembangan visi yang inspiratif dan kemampuan untuk menggerakkan orang-orang dalam tim untuk mencapai visi tersebut. Adapun indikator dari Kepemimpinan kewirausahaan adalah [28] :



1. Keberanian bertindak : kemampuan seseorang untuk mengambil langkah-langkah atau tindakan yang dianggap berisiko atau tidak pasti dalam mencapai tujuan tertentu.
2. Kemampuan bersosialisasi : kecakapan seseorang dalam berinteraksi, berkomunikasi, dan berhubungan dengan orang lain secara efektif.
3. Wawasan luas : pemahaman yang mendalam tentang berbagai aspek dan isu yang relevan dalam mencakup pengetahuan, pemahaman, dan pengalaman yang komprehensif tentang berbagai bidang, topik, atau tren yang dapat memengaruhi organisasi atau lingkungan kerja.
4. Kebesaran hati : sikap atau sifat pemimpin yang ditandai oleh kemurahan hati, kedermawanan, dan kesediaan untuk memberi tanpa pamrih.
5. Rasa percaya diri : keyakinan pemimpin dalam kemampuan dan nilai diri sendiri bahwa pemimpin memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kekuatan yang cukup untuk menghadapi tantangan, mengatasi rintangan, dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Pemimpin yang mendukung anggotanya dengan memiliki karakteristik kepemimpinan kewirausahaan, seperti keberanian bertindak, kemampuan bersosialisasi, wawasan luas, kebesaran hati, dan rasa percaya diri, dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas tim atau organisasi. Kepemimpinan kewirausahaan menekankan pada pengembangan visi yang inspiratif dan kemampuan untuk memobilisasi orang-orang dalam tim untuk mencapai visi tersebut. Dengan demikian, pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan kewirausahaan akan mendorong anggotanya untuk merasa terlibat, termotivasi, dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka. Dengan demikian, pemimpin yang mempraktikkan kepemimpinan kewirausahaan secara efektif akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, berdaya saing, dan inovatif, yang pada akhirnya akan menghasilkan peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pada penelitian sebelumnya, membuktikan bahwa kepemimpinan kewirausahaan memiliki dampak positif pada produktivitas kerja, dan temuan mereka menunjukkan dukungan terhadap pernyataan tersebut[29].

#### **Komunikasi**

Komunikasi organisasi merujuk pada proses penafsiran pesan yang terjadi antara individu yang berperan dalam suatu jaringan hubungan saling ketergantungan, dengan tujuan meningkatkan efektivitas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi[30]. Komunikasi adalah suatu proses di mana pesan dibentuk, disampaikan, diterima, dan diolah oleh individu atau antara dua orang atau lebih, dengan tujuan tertentu[31]. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses interaksi dan pertukaran informasi antara anggota organisasi atau tim kerja dengan meningkatkan tujuan perusahaan tersebut. Indikator komunikasi[32] adalah

1. Hubungan yang baik : relasi antara bawahan dan atasan terjalin dengan baik
2. Kesenangan : bawahan dan atasan senang dengan kinerja atas tercapainya tujuan
3. Pengaruh pada sikap : Penguraian atas langkah-langkah yang telah diambil dan dampaknya terhadap pencapaian tujuan perusahaan merupakan bentuk umpan balik terhadap keberhasilan dalam mencapai sasaran perusahaan.
4. Tindakan : Tindakan yang diperlihatkan oleh para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.
5. Pemahaman : Keahlian dalam mentransfer informasi kepada rekan kerja.

Komunikasi mempunyai hubungan erat terhadap produktivitas bahwa dengan adanya komunikasi, individu dan tim akan merasa lebih terhubung, terinformasi, dan didukung. Komunikasi yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan inklusif, di mana setiap orang merasa dihargai dan memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan dan harapan. Dengan demikian, melalui komunikasi yang efektif, individu dan tim akan merasa lebih terlibat, terhubung, dan didukung, yang secara positif berkontribusi terhadap tingkat produktivitas[33]

#### **Motivasi kewirausahaan**

Motivasi kewirausahaan adalah dorongan yang mendalam yang muncul dari dalam diri individu, memengaruhi keyakinan serta keberanian mereka untuk terlibat dalam dunia wirausaha dengan memanfaatkan peluang dan kemampuan pribadi untuk mewujudkan kreativitas serta inovasi mereka[34]. Motivasi berwirausaha adalah dorongan individu untuk terlibat dalam kegiatan wirausaha, didorong oleh keinginan untuk mengaplikasikan imajinasi dan inisiatif mereka guna menciptakan nilai tambah dan menghasilkan keuntungan[35]. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kewirausahaan adalah dorongan yang mendalam dari dalam diri seseorang untuk terlibat dalam dunia wirausaha. Indikator dari motivasi kerja [12] antara lain:

1. Kerja keras : sikap yang menunjukkan tingkat komitmen, dedikasi, dan ketekunan seseorang dalam mengejar tujuan kewirausahaan mereka.
2. Usaha untuk maju: sikap proaktif dan tekad yang kuat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Rekan kerja: lingkungan yang positif dapat menciptakan atmosfer kerja yang positif, meningkatkan motivasi, dan meningkatkan produktivitas sehingga dapat menjadi tim untuk mencapai hasil yang lebih baik
4. Pemanfaatan waktu : keterampilan seseorang yang melibatkan pengaturan waktu secara efisien untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan
5. Ketekunan : perilaku individu yang memiliki ketekunan yang tinggi dalam menjalankan usaha kewirausahaan mereka.
6. Penghargaan : dengan memberikan pengakuan atau apresiasi kepada seseorang akan mendorong mereka meningkatkan kinerja sehingga keberhasilan yang lebih tinggi dalam kewirausahaan

ketika karyawan memiliki motivasi kewirausahaan yang kuat, mereka cenderung lebih proaktif, kreatif, dan setia terhadap perusahaan. Motivasi kewirausahaan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif, mencari peluang baru, dan berpikir *out-of-the-box* untuk meningkatkan kinerja dan kontribusi mereka terhadap organisasi. pentingnya membangun dan memelihara tingkat motivasi kewirausahaan yang tinggi di antara karyawan usaha mikro, kecil, dan menengah, karena dapat memberikan dampak positif pada peningkatan produktivitas dan kualitas produk atau layanan yang dihasilkan. Dari penelitian terdahulu bahwa motivasi kewirausahaan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja[36]. Dari penjelasan di atas maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

### III. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode kausal yaitu Suatu metode penelitian yang bertujuan untuk menemukan korelasi antara satu variabel dengan variabel lainnya yang memiliki hubungan sebab dan akibat[36]. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui latar belakang penelitian untuk menganalisis hubungan antara variabel kepemimpinan kewirausahaan, komunikasi, motivasi kewirausahaan dan produktivitas UMKM di Sidoarjo. Referensi yang digunakan untuk penelitian ini mencakup kajian empiris dan teoritis yang relevan dengan masalah penelitian[37]. Kajian empiris mencakup penelitian yang telah dilakukan sebelumnya untuk mengumpulkan data empiris terkait dampak kepemimpinan, efektivitas kerja, motivasi karyawan, dan produktivitas UMKM di Sidoarjo, sementara kajian teoritis mencakup literatur yang membahas konsep-konsep terkait seperti teori kepemimpinan, teori motivasi, dan teori efektivitas kerja. Dalam analisis data, metode teknik cluster sampling akan digunakan untuk memecahkan masalah penelitian mengidentifikasi pola-pola hubungan antara variabel yang diteliti[38]. Obyek penelitian ini adalah UMKM di wilayah Sidoarjo.

Untuk menentukan ukuran sampel yang representatif dari populasi UMKM di Sidoarjo dengan menggunakan teknik cluster sampling. Populasi UMKM di Sidoarjo akan dibagi menjadi cluster berdasarkan wilayah geografis tertentu dalam industri fashion, seperti Porong, Tanggulangin, Candi, dan Sidoarjo. kemudian kluster-kluster akan dipilih secara acak dan sampel akan diambil dari setiap kluster. Rumus Kish akan digunakan untuk menentukan ukuran sampel yang tepat. Rumus Kish digunakan untuk menentukan ukuran sampel yang dibutuhkan dalam cluster sampling, sehingga 100 responden dalam penelitian ini menjadi sampel. Pengukuran variabel menggunakan skala likert yang pada penerapannya menggunakan opsi jawaban yang dapat dipilih diantara sangat setuju hingga tidak setuju yang memiliki nilai 1-5 untuk setiap opsi jawaban. Hal ini dilakukan untuk mempermudah proses analisis data.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis PLS-SEM (*Partial Least Square- Structural Equation Modelling*) dengan bantuan *software Smartpls 3.0* sebagai instrumen untuk mengevaluasi data primer yang telah dikumpulkan, PLS-SEM dipilih karena kemampuannya dalam menguji kerangka teoritis dengan model struktural yang kompleks, melibatkan banyak konstruksi, indikator, atau hubungan dalam analisis. Proses menyelesaikan masalah dengan menggunakan SEM dimulai dengan menguraikan relasi antar variabel sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Setelah itu, dilakukan dua tahapan pengujian, pertama adalah pengujian model pengukuran untuk mengevaluasi konsistensi antara variabel laten dan indikatornya, dan kedua adalah pengujian model struktural untuk mengeksplorasi hubungan antar variabel laten dalam model.

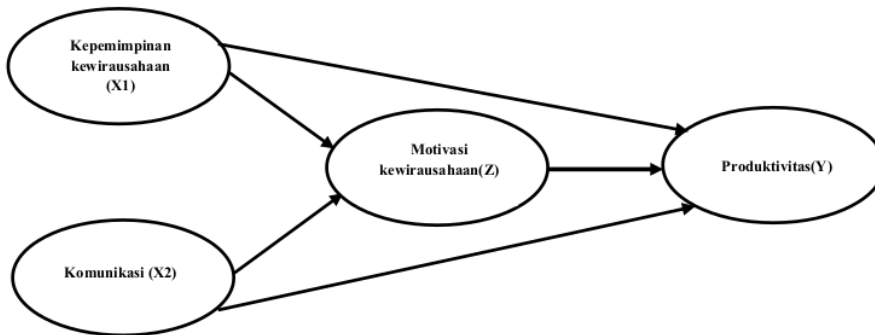
Pada pengujian model pengukuran, tujuannya adalah untuk mengevaluasi indikator-indikator yang merupakan variabel manifestasi terhadap variabel laten yang dihipotesiskan. Validitas dan reliabilitas diuji berdasarkan hasil output dari pengujian model pengukuran untuk memastikan bahwa indikator-indikator tersebut dapat diandalkan dan konsisten dalam mengukur variabel laten. Validitas konvergen indikator dinyatakan jika faktor loadingnya melebihi 0,7 dan nilai Average Variance Extracted (AVE) melebihi 0,5. Pengujian reliabilitas menggunakan internal consistency reliability, dengan melihat nilai Cronbach's Alpha(CA), Composite Reliability(CR), dan Rho A masing-masing lebih besar dari 0,7[39].

Tujuan dari uji model struktural adalah untuk mengevaluasi hubungan antara variabel yang telah diajukan dalam hipotesis. Dalam uji model struktural, kita akan meneliti dampak antar variabel laten sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan. Terdapat beberapa tahapan dalam pengujian inner model. Dalam mengevaluasi struktur model pada penelitian ini, *Coefficient of Determination* (R<sup>2</sup>) dan *Path Coefficient* (β) digunakan sebagai alat untuk

memeriksa dan memastikan hubungan antara konstruk yang telah dibentuk. Pengujian menggunakan inner model antara lain: (1) R Square pada variabel tergantung (endogen) adalah koefisien determinasi yang mengindikasikan seberapa besar variasi dalam variabel tersebut dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sebuah R Square sebesar 0.67 dianggap sebagai tingkat penjelasan yang kuat, sedangkan 0.33 dianggap moderat, dan 0.19 dianggap lemah. (2) Prosedur *Bootstrapping Path Coefficients* adalah sebuah metode penelitian yang digunakan untuk menguji intensitas hubungan, baik langsung maupun tidak langsung, antara berbagai variabel. Ini mengacu pada nilai koefisien jalur, yang merepresentasikan kekuatan hubungan atau pengaruh antara konstruk laten, dan dapat dilakukan dengan menggunakan metode *Bootstrapping* yaitu sebuah prosedur non parametrik untuk menguji apakah koefisien seperti *outer weights*, *outer loadings* dan *path coefficients* signifikan dengan memperkirakan standar error untuk estimasinya. (3) Hasil analisis data yang telah dilakukan dapat digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Uji hipotesis dilakukan dengan memeriksa nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dianggap diterima jika nilai *P-Values* kurang dari 0.05. Selain itu, nilai *T-Statistics* harus melebihi nilai t-tabel yang signifikan pada tingkat 5%, yaitu 1.96.

Penelitian bermaksud untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh antara variabel independen, variabel dependen dan variabel intervening. variabel independen yakni kepemimpinan kewirausahaan (X1) dan komunikasi (X2) terhadap produktivitas (Y) sebagai variabel dependen serta menguji motivasi kewirausahaan sebagai variabel intervening.

### Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian tersebut dapat dihipotesiskan 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

### Definisi Operasional

#### 1. Produktivitas (Y)

Definisi operasional produktivitas merujuk tingkat efisiensi di mana input diubah menjadi output dalam suatu proses atau sistem. Ini mencerminkan kemampuan suatu organisasi atau individu untuk menghasilkan hasil yang diinginkan dengan penggunaan sumber daya yang minimal dan dalam waktu yang optimal.

Indikator produktivitas[27] antara lain

- a. Kemampuan : Kualitas seorang karyawan dapat diukur melalui keterampilan yang dimilikinya dan tingkat profesionalisme dalam menjalankan tugasnya.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai : Karyawan diharapkan mampu meningkatkan prestasi yang diperoleh, di mana prestasi tersebut merupakan hasil dari dedikasi dan usaha keras dalam melaksanakan tugas.
- c. Semangat kerja : Semangat kerja mencakup upaya untuk mengalami peningkatan dari kondisi sebelumnya, yang menunjukkan adanya perbandingan antara masa sekarang dan masa sebelumnya.



- d. Pengembangan diri : Dengan melihat harapan serta tantangan yang akan dihadapi, maka pengembangan diri dapat dilakukan.
- e. Mutu : Prestasi kerja seorang karyawan dapat dianggap sebagai standar mutu. Meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil optimal baik bagi individu maupun organisasi.
- f. Efisiensi : Efisiensi dapat dinilai melalui perbandingan antara hasil yang dicapai dengan penggunaan sumber daya secara keseluruhan.

## 2. Kepemimpinan kewirausahaan(X1)

Definisi operasional kepemimpinan merujuk pada pemimpin yang mempunyai visi inspiratif dan mampu menggerakkan orang-orang untuk meningkatkan target bisnis adalah seorang pemimpin yang tidak hanya memiliki pandangan jauh ke depan tetapi juga memiliki kemampuan untuk memotivasi dan memberdayakan timnya dalam mencapai tujuan yang lebih tinggi dan ambisius. Indikator kepemimpinan kewirausahaan merujuk pada [28]:

- a. Keberanian bertindak : kemampuan mengambil keputusan cepat dan langkah solutif terhadap bisnisnya
- b. Kemampuan bersosialisasi : Mampu membangun hubungan positif dengan karyawan dan kerja sama dengan mitra bisnis secara efektif
- c. Wawasan luas : Memiliki pemahaman yang luas dan mengatasi tantangan yang kompleks dalam lingkungan bisnis sehingga mampu mempengaruhi produktivitasnya
- d. Kebesaran hati : memiliki sikap dermawan dan mengayomi terhadap karyawannya
- e. Rasa percaya diri : memiliki rasa percaya yang tinggi dan keyakinan kuat dalam mengambil keputusan yang dianggap berisiko demi tercapainya tujuan bisnis

## 3. Komunikasi (X2)

Definisi operasional komunikasi merujuk pada Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan dapat meningkatkan produktivitas pada bisnis yang dibangun dengan memastikan informasi yang jelas, tepat waktu, dan relevan disampaikan dan dipahami oleh semua pihak. Indikator dari komunikasi [32] adalah

- a. Hubungan yang baik : pimpinan dan bawahan memiliki hubungan yang positif dapat meningkatkan bisnis yang dikelola
- b. Kesenangan : karyawan mempunyai rasa nyaman dan senang melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan
- c. Pengaruh pada sikap : karyawan merasa bahwa pimpinan selalu memberikan energi positif dan terlibat dalam menjalankan langkah-langkah pada pencapaian bisnis sehingga karyawan memberikan kinerja yang maksimal
- d. Tindakan : selalu inisiatif dan cepat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan tanpa di suruh langsung.
- e. Pemahaman : memberikan informasi dan memahami informasi yang mudah dipahami oleh rekan kerja sehingga tidak menimbulkan salah informasi

## 4. Motivasi kewirausahaan (Z)

Definisi operasional motivasi karyawan merujuk Dorongan yang muncul dari pemimpin dalam mempengaruhi dan berani terlibat dalam dunia bisnis dengan menerapkan kreativitas serta inovasi dalam mencapai tujuan bisnis mencerminkan motivasi kewirausahaan yang kuat. Motivasi ini mendorong para pemimpin untuk mengambil risiko, mengeksplorasi peluang baru, dan terus mencari cara-cara inovatif untuk memecahkan masalah dan memenuhi kebutuhan pasar.

Indikator dari motivasi karyawan [12] antara lain:

- a. Kerja keras : karyawan menunjukkan komitmen dan saling percaya sesama rekan demi tercapainya tujuan bisnis Usaha untuk maju: sikap proaktif dan tekad yang kuat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- b. Rekan kerja: sikap tekad yang kuat dan inisiatif antara karyawan dan pimpinan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan
- c. Pemanfaatan waktu : karyawan memberikan waktu yang efisien dan keterampilan yang baik dalam menyelesaikan tugas dengan baik dapat membangun bisnis lebih berkembang
- d. Ketekunan : memiliki ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan dan menjalankan bisnis bisa meningkatkan produktivitas
- e. Penghargaan : pimpinan memberikan apresiasi dan pengakuan kepada karyawan atas kinerja yang dihasilkan dalam memajukan bisnis

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### A. Demografi Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner melalui Google Form yang dilakukan dari 6 Juni hingga 14 Juni 2024, didapatkan total 100 responden. Peneliti kemudian mengklasifikasikan responden ke dalam beberapa kategori seperti jenis kelamin, domisili tempat tinggal, dan rentang usia. Pengklasifikasian ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik responden. Berikut adalah tabel demografi responden:

**Tabel 1**  
Demografi 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%

*Sumber: Pengolahan data penulis (2024)*

Berdasarkan tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki mendominasi sekitar 0,56% dari total responden yang didapatkan sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki hanya 0,44%. Kemudian untuk domisili tempat tinggal, responden yang bertempat tinggal di wilayah candi memiliki persentase paling tinggi yaitu 0,47%, 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.

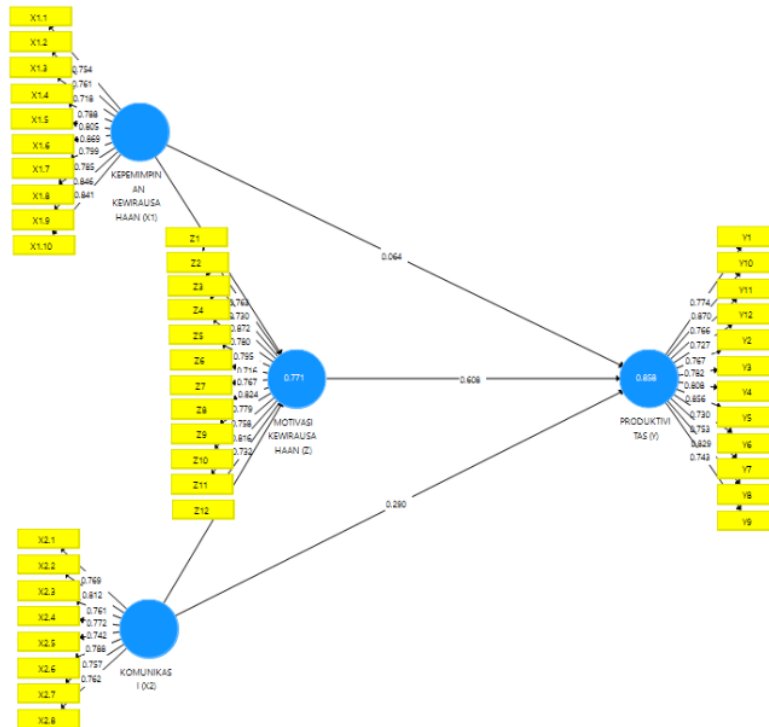
##### B. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, sampel terdiri dari 100 responden yang memenuhi kriteria peneliti untuk menjawab kuesioner yang disebar. Para responden yang terpilih dikelompokkan berdasarkan kriteria sebagai karyawan yang bekerja di Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Sidoarjo.

#### 1. Convergent Validity

Convergent validity dievaluasi melalui korelasi antara skor item atau skor komponen yang diestimasi menggunakan perangkat lunak SmartPLS, berdasarkan model pengukuran reflektif indikator. Validitas konvergen berfungsi untuk menilai sejauh mana indikator dapat menjelaskan variabel laten. Semakin tinggi nilai validitas konvergen, semakin baik indikator dalam menjelaskan variabel laten tersebut. Oleh karena itu, nilai loading faktor harus lebih dari 0,7 dan nilai Average Variance Extracted (AVE) harus melebihi 0,5. Berikut ini adalah model

analisis yang digunakan dalam penelitian ini:



GAMBAR 2 HASIL UJI OUTER MODEL

Tabel 1

Outer Loading

	Kepemimpinan kewirausahaan (X1)	Komunikasi (X2)	Motivasi kewirausahaan (Z)	Produktivitas (Y)
X1.1	0.754			
X1.2	0.761			
X1.3	0.718			
X1.4	0.788			
X1.5	0.805			
X1.6	0.869			
X1.7	0.799			
X1.8	0.785			
X1.9	0.846			
X1.10	0.841			
X2.1		0.769		
X2.2		0.812		
X2.3		0.761		
X2.4		0.772		
X2.5		0.742		
X2.6		0.788		
X2.7		0.757		

X2.8	0.762	
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
Y.1		0.744
Y.2		0.767
Y.3		0.782
Y.4		0.808
Y.5		0.856
Y.6		0.730
Y.7		0.753
Y.8		0.829
Y.9		0.743
Y.10		0.870
Y.11		0.766
Y.12		0.727

*Sumber: Hasil pengolahan data primer, output SmartPLS*

Hasil pada tabel 1 menunjukkan hasil nilai faktor loading pada masing-masing indikator variabel. Semua indikator menunjukkan bahwa nilai faktor beban uji luar ruangan lebih tinggi dari 0,7. Sehingga semua konstruk laten menunjukkan validitas konvergen yang baik, ini berarti konstruk untuk semua variabel sudah tidak ada yang di eliminasi dari model.

## 2. Mengevaluasi *Reliability dan Avarage Variance Extracted (AVE)*

Kriteria validitas dan reliabilitas juga dapat dievaluasi melalui nilai reliabilitas konstruk dan Average Variance Extracted (AVE) untuk masing-masing konstruk. Sebuah konstruk dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika nilai reliabilitasnya mencapai 0,70 atau lebih, sementara AVE dikatakan memadai jika nilainya di atas 0,50. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan nilai Composite Reliability dan AVE untuk semua variabel yang diteliti.

**Tabel 2**  
Composite Reliability Variabel

	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

*Sumber: Hasil pengolahan data primer, output SmartPLS*



<sup>1</sup> 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.

### 3. Model Struktural (Inner Model)

Pengujian inner model bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara struktur variabel laten. R-square digunakan untuk menggambarkan peningkatan nilai observasi yang dihasilkan dari pengujian model dan estimasi parameternya. Nilai koefisien determinasi (R Square) diharapkan berada antara 0 dan 1. Pengujian model struktural dimulai dengan melihat nilai R Square untuk setiap variabel laten endogen sebagai indikator kekuatan prediksi model struktural. Nilai R Square sebesar 0.67 menunjukkan kekuatan yang kuat (baik), nilai R Square sebesar 0.33 menunjukkan kekuatan yang sedang (moderat), dan nilai R Square sebesar 0.19 menunjukkan kekuatan yang lemah. Hasil uji R-square dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3**

Uji R Square

	<b>R Square</b>	<b>R Square Adjusted</b>
<b>Motivasi Kewirausahaan</b>	0.771	0.776
<b>Produktivitas</b>	0.858	0.853

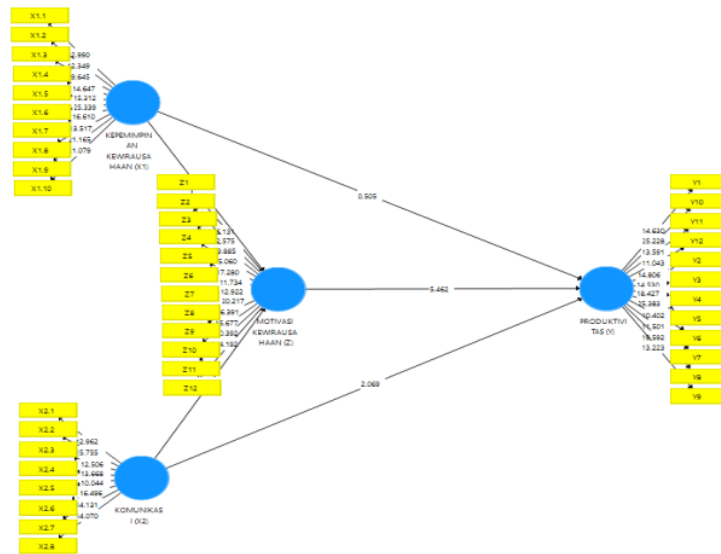
*Sumber: Hasil pengolahan data primer, output SmartPLS*

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.

### 4. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya dengan memperhatikan koefisien parameter dan nilai t-statistik. Nilai t-statistik dibandingkan dengan t-tabel untuk menilai signifikansi hasilnya. Dalam analisis data, proses bootstrapping digunakan untuk memperoleh koefisien parameter

dan nilai t-statistik, dan hasilnya dapat dilihat pada Gambar 3



Gambar 3 Model Keluaran *Bootstrapping*

Tabel 4

Uji 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

Sumber: Hasil pengolahan data primer, output SmartPLS

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.

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.

### 5. Pengujian Uji Sobel

Uji Sobel dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian terkait pengaruh tidak langsung dari variabel eksogen yang meliputi manajemen waktu (X1) dan efikasi diri (X2) terhadap variabel endogen Woman Entrepreneur (Y) melalui variabel endogen intervening Pengambilan Keputusan (Z). Hasil perhitungan untuk masing-masing variabel dapat dirinci sebagai berikut.

- a. Hasil analisis uji sobel pengaruh kepemimpinan kewirausahaan terhadap produktivitas melalui motivasi kewirausahaan:  $X1 - Z - Y$

Pengujian pengaruh kepemimpinan kewirausahaan terhadap produktivitas melalui motivasi kewirausahaan dilakukan menggunakan uji Sobel. Hasil analisis SEM, sebagaimana terlihat pada tabel 4, menunjukkan data nilai koefisien kepemimpinan kewirausahaan (X1) terhadap Motivasi Kewirausahaan (Z) dengan  $a = 0,423$  dan nilai error  $Sa = 0,133$ . Sementara itu, nilai koefisien pengaruh motivasi kewirausahaan (Z) terhadap produktivitas (Y) adalah  $b = 0,608$  dengan nilai standar error  $Sb = 0,111$ . Berdasarkan data tersebut, maka dilakukan perhitungan nilai t pada uji sobel dengan formula sebagai berikut

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,608)^2 (0,133)^2 + (0,423)^2 (0,111)^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,006538) + (0,002204)}$$

$$Sab = \sqrt{(0,008742)}$$

$$Sab = 0,093498$$

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

$$t = \frac{(0,423)(0,608)}{0,093498}$$

$$t = 2,950$$

$$P \text{ Value} = 0,004$$

Hasil perhitungan uji sobel untuk pengaruh kepemimpinan kewirausahaan terhadap produktivitas mendapatkan nilai t hitung sebesar 2,950 dan P Value sebesar 0,004. Nilai P Value tersebut lebih besar dari  $\alpha = 5\%$ . Sehingga, dapat dinyatakan bahwa serangkaian statistik diperoleh bukti Motivasi Kewirausahaan merupakan variabel intervening dari pengaruh Kepemimpinan kewirausahaan terhadap Produktivitas. Hal ini dapat dimaknai bahwa semakin baik

kepemimpinan kewirausahaan akan diikuti semakin baiknya Motivasi kewirausahaan dan akhirnya Produktivitas juga semakin baik.

- b. Hasil analisis uji sobel pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas melalui Motivasi Kewirausahaan: X2 – Z -Y  
 Pengujian pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas melalui Motivasi Kewirausahaan dilakukan dengan uji sobel. Hasil analisis SE, sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4, menunjukkan data nilai koefisien Komunikasi (X2) terhadap Produktivitas (Y) dengan  $a = 0,482$  dan nilai error  $Sa = 0,137$ . Sementara itu, nilai koefisien pengaruh Motivasi Kewirausahaan (Z) terhadap Produktivitas (Y) adalah  $b = 0,608$  dengan nilai standar error  $Sb = 0,111$ . Berdasarkan data tersebut, maka dilakukan perhitungan nilai t pada uji sobel dengan formula sebagai berikut.

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,608)^2(0,137)^2 + (0,482)^2(0,111)^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,006938) + (0,002862)}$$

$$Sab = \sqrt{(0,0098)}$$

$$Sab = 0,098994$$

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

$$t = \frac{(0,482)(0,608)}{0,098994}$$

$$t = 2,960$$

$$P \text{ Value} = 0,031$$

Hasil perhitungan uji sobel untuk pengaruh Komunikasi terhadap produktivitas mendapatkan nilai t hitung sebesar 2,960 dan P Value sebesar 0,031. Nilai P Value tersebut lebih besar dari  $\alpha = 5\%$ . Sehingga, dapat dinyatakan bahwa sera statistik diperoleh bukti Motivasi Kewirausahaan merupakan variabel intervening dari pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas. Hal ini dapat dimaknai bahwa semakin baik Komunikasi akan diikuti semakin baiknya Motivasi kewirausahaan dan akhirnya Produktivitas juga semakin baik.

### C. 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 pengambilan keputusan dapat memberikan dampak positif pada produktivitas UMKM. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kewirausahaan dibutuhkan untuk mencapai target bisnis UMKM [42].

#### 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 dibangun 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 kemampuan. Hal ini didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju dengan pernyataan karyawan yang mampu mengoptimalkan keterampilannya dengan tugas yang diberikan oleh pimpinan maka produktivitas akan berjalan dengan optimal.

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].

### 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].

### 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 [47] dan sebaliknya tidak sejalan dengan [48].

Komunikasi pada penelitian ini dibangun oleh indikator produktivitas yang berkontribusi terbesar pada indikator semangat kerja yaitu Semangat kerja mencakup upaya untuk mengalami peningkatan dari kondisi sebelumnya, yang menunjukkan adanya perbandingan antara masa sekarang dan masa sebelumnya. Hal ini didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju bahwa komunikasi yang efektif antara pimpinan dan rekan kerja mampu memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan adanya umpan balik akan termotivasi dalam menjalankan tugas.

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].

### 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 [15], dan sebaliknya tidak sejalan dengan [8].

Motivasi kewirausahaan pada penelitian ini dibangun oleh indikator motivasi kewirausahaan yang berkontribusi terbesar pada indikator rekan kerja yaitu sikap tekad yang kuat dan inisiatif antara karyawan dan pimpinan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini didukung oleh mayoritas responden yang sangat setuju bahwa rekan kerja yang baik mampu menciptakan lingkungan yang positif sehingga akan mencapai hasil yang baik.

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 [15].

#### **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].

#### **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 di dukung 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].

### **V. KESIMPULAN**

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.

### **VI. UCAPAN TERIMA KASIH**

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. Dosen pembimbing saya selalu memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi selama penelitian ini berlangsung
2. Kedua orang tua saya yang selalu support dan doa yang tidak pernah terputus untuk kelancaran dalam penyusunan penelitian ini
3. Terima kasih kepada diri saya sendiri telah berjuang mengerjakan penelitian ini sampai selesai dan semoga ilmu saya bermanfaat

#### Daftar Pustaka

- [1] 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 Ukm 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.
- [6] R. Astuti. and I. ., & Saidah., "Strategi Promosi Produk Fashion Pada Usaha Mikro Kecil Menengah ( Ukm ) 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/>
- [11] 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.
- [16] 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-idarapub.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.
- [21] 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.
- [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," *Eksansi 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. Ruspindi 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.
- [31] 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," *Eduonomika*, 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," *Eduonomic 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.
- [36] 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. Riauunto, 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.
- [41] 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.
- [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.

ORIGINALITY REPORT

---

7 %

SIMILARITY INDEX

8 %

INTERNET SOURCES

3 %

PUBLICATIONS

1 %

STUDENT PAPERS

---

PRIMARY SOURCES

---

1

[archive.umsida.ac.id](http://archive.umsida.ac.id)

Internet Source

1 %

2

[repository.uin-suska.ac.id](http://repository.uin-suska.ac.id)

Internet Source

1 %

3

[ejournalwiraraja.com](http://ejournalwiraraja.com)

Internet Source

1 %

4

[jurnalintelektiva.com](http://jurnalintelektiva.com)

Internet Source

1 %

5

[jurnal.itsm.ac.id](http://jurnal.itsm.ac.id)

Internet Source

1 %

6

[lib.ibs.ac.id](http://lib.ibs.ac.id)

Internet Source

1 %

7

[admin.calitatea.ro](http://admin.calitatea.ro)

Internet Source

1 %

8

[digilib.unila.ac.id](http://digilib.unila.ac.id)

Internet Source

1 %

9

[ijppr.umsida.ac.id](http://ijppr.umsida.ac.id)

Internet Source

1 %

---

---

Exclude quotes      On

Exclude bibliography      On

Exclude matches      < 1%