

# PENGARUH TELADAN PIMPINAN, BALAS JASA, DAN SANKSI HUKUMAN TERHADAP PERKEMBANGAN UMKM (Studi pada UMKM Sentra Industri Kue PIA Desa Waru Kec. Gempol, Pasuruan

Oleh:

Muchammad Firman Setiawan,

Dewi Andriani

Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

September, 2024

# Pendahuluan

Pembangunan suatu bangsa sangat bergantung pada sumber daya, baik sumber daya alam (SDA) maupun sumber daya manusia (SDM). Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, yang pada gilirannya membantu organisasi mencapai tujuannya. Namun, mengembangkan sikap kerja dan disiplin yang baik seringkali menjadi tantangan. Disiplin sangat dibutuhkan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam bekerja. Selain aturan yang jelas, kesejahteraan karyawan juga penting untuk menegakkan disiplin jangka panjang.

# KATEGORI SDGs

## SDGs Kategori 8:

- Pertumbuhan ekonomi berkelanjutan
- Penciptaan lapangan kerja produktif
- Pekerjaan layak bagi semua orang

# LITERATUR REVIEW

## Disiplin Kerja:

- Kepatuhan terhadap kebijakan dan standar organisasi
- Disiplin sebagai sarana pengaturan perilaku

## Teladan Pimpinan:

- Peran penting pemimpin dalam membangun kedisiplinan
- Karakteristik pemimpin yang disiplin, jujur, dan adil

## Balas Jasa:

- Definisi dan pentingnya kompensasi
- Jenis-jenis kompensasi: finansial dan nonfinansial

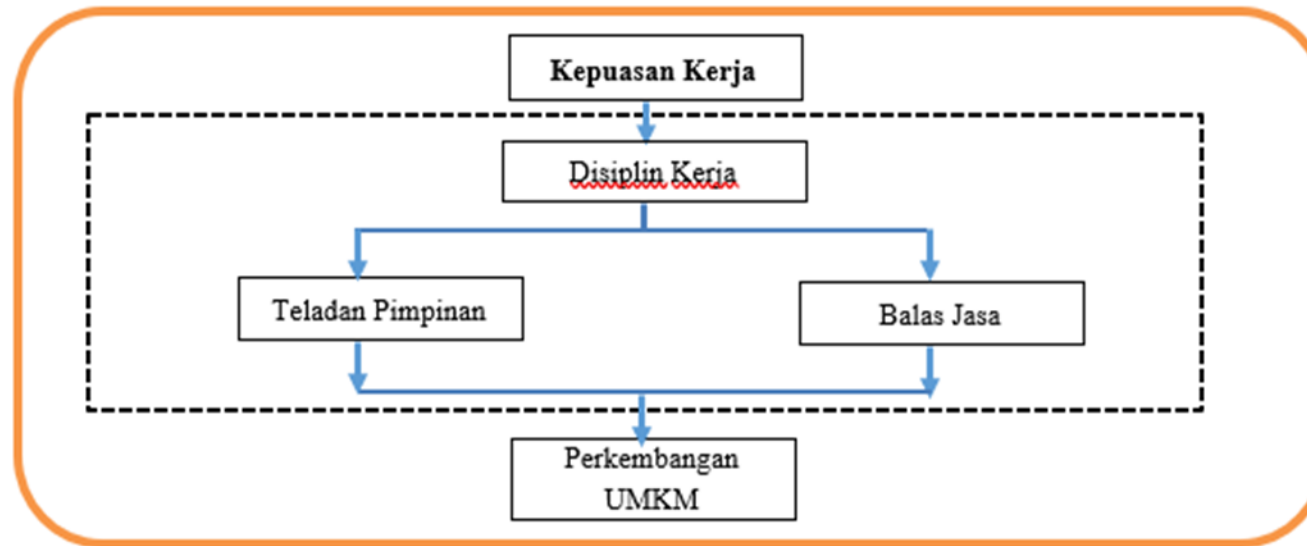
## Sanksi Hukuman:

- Tindakan atau konsekuensi negatif
- Tanggapan atas pelanggaran terhadap aturan atau norma

## Perkembangan UMKM:

- Definisi dan peran UMKM dalam perekonomian
- Klasifikasi UMKM berdasarkan aset, omzet, dan jumlah tenaga kerja

# KERANGKA KONSEPTUAL



Kepuasan kerja dalam UMKM dipengaruhi oleh disiplin kerja, balas jasa, dan sanksi hukuman. Disiplin kerja meliputi teladan pimpinan, yang meningkatkan sikap dan produktivitas karyawan, serta kepatuhan terhadap aturan yang menjaga reputasi dan kepercayaan pelanggan. Balas jasa mencakup kompensasi dan penghargaan yang adil, yang meningkatkan motivasi dan kepuasan, serta kesejahteraan karyawan, seperti tunjangan kesehatan, yang memperkuat komitmen dan produktivitas. Sanksi hukuman sebagai tindakan atau konsekuensi negatif yang dikenakan terhadap seseorang atau kelompok sebagai respons atau pelanggaran terhadap aturan atau norma yang telah ditetapkan. Secara keseluruhan, kepuasan kerja yang tinggi berdampak positif pada motivasi, produktivitas, dan perkembangan UMKM.

# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

## Rumusan Masalah :

- Kurangnya penegakan disiplin dan sanksi terhadap karyawan dari seorang pimpinan
- Kurangnya pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan menjadi penyebab interdispiner

# Metode

## ☐ Metode kuantitatif :

- Populasi : 30 karyawan
- Pengambilan sampai dengan teknik non-probabilitas

## ☐ Teknik Pengumpulan Data :

- Kuesioner dengan skala likert empat poin Distribusi kuesioner melalui metode langsung dan google form

## ☐ Teknik Analisis Data :

- Analisis deskriptif menggunakan SPSS Versi 21
- Pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner

## ☐ Teknik Analisis Linier Berganda :

- Mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap perkembangan UMKM
- Pengujian determinasi, uji F, dan uji T

# Hasil

Penghargaan memegang peranan penting dalam meningkatkan perkembangan UMKM, yang menunjukkan pentingnya penguatan dan motivasi positif. Contoh kepemimpinan dan hukuman tidak berdampak signifikan terhadap perkembangan UMKM. Hal ini mungkin menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan penting, pengaruhnya yang dapat diukur secara langsung mungkin kurang signifikan dibandingkan dengan insentif nyata seperti penghargaan. Di sisi lain, tindakan punitif dapat berdampak buruk dan mungkin tidak bermanfaat untuk mendorong pertumbuhan dan perkembangan UMKM. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya menumbuhkan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi melalui penghargaan untuk mendorong pertumbuhan dan keberhasilan UMKM.



# Pembahasan

Hasil analisis ANOVA menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan pada taraf signifikansi 5% ( $p\text{-value} = 0,029$ ). Artinya variabel bebas yang terdiri dari keteladanan kepemimpinan, remunerasi, sanksi punitif dalam keseluruhan model memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu pengembangan UMKM. Nilai F statistik sebesar 3,528 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan cukup kuat untuk menerangkan variabilitas data. Nilai kuadrat rata-rata regresi yang lebih besar dari kuadrat rata-rata residual menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang baik dalam menerangkan variabilitas data. Namun demikian, masih terdapat beberapa variabilitas yang tidak dapat diterangkan oleh model, yang ditunjukkan dengan nilai kuadrat jumlah residual sebesar 100,346.

# Temuan Penting Penelitian

Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan teladan (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan UMKM. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks ini, karyawan atau anggota UMKM tidak dipengaruhi secara signifikan oleh teladan yang diberikan oleh pemimpin. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa remunerasi (X2) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap perkembangan UMKM. Temuan ini menegaskan pentingnya sistem remunerasi yang efektif dalam mendorong perkembangan UMKM. Sementara itu, mengenai variabel Sanksi Punitif, penelitian ini menemukan bahwa sanksi punitif (X3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perkembangan UMKM dan bahkan berpengaruh negatif yang kecil.

# Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini akan menambah wawasan tentang hubungan Antara disiplin kerja dan kinerja UMKM, serta memberikan kontribusi pada teori manajemen dan studi disiplin kerja. Manfaat praktis hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pemangku kepentingan seperti pengusaha UMKM dan pembuat kebijakan, untuk mengimplementasikan kebijakan dan strategi yang lebih baik dalam pengelolaan disiplin kerja.

# HASIL ANALISIS KOEFISIEN REGRESI MENGUNGKAPKAN BAHWA

Teladan pimpinan (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan UMKM. Balas jasa (X2) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, menekankan pentingnya sistem kompensasi yang efektif untuk mendorong perkembangan UMKM. Sanksi hukuman (X3) tidak memiliki pengaruh signifikan dan bahkan menunjukkan efek negatif negatif kecil, mengindikasikan bahwa hukuman mungkin tidak efektif dalam memotivasi dan mengembangkan UMKM.

# Penutup

Berdasarkan latar belakang penelitian, disiplin kerja adalah faktor krusial dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan UMKM di Desa PIA Waru Gempol. Penelitian ini akan mengidentifikasi bagaimana teladan pimpinan, balas jasa, dan sanksi hukuman mempengaruhi perkembangan UMKM. Pemahaman dan penerapan disiplin kerja yang efektif dapat memberikan dampak signifikan terhadap kemajuan dan keberlanjutan UMKM di desa Waru tersebut.

**Kesimpulan akhir :** Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana factor-factor disiplin kerja mempengaruhi UMKM di Desa Waru, yang pada akhirnya dapat membantu meningkatkan kinerja dan produktivitas serta mendukung keberlanjutan UMKM di wilayah Waru tersebut.

