

Kebijakan dan Peraturan Pemerintah, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Produktivitas Usaha Kecil dan Menengah Indonesia

Akmal Umar ^{1,*} , Andi Adawiah ² , Abdul Halim Barkatullah ³ ,
Ifrani ³ , Mahyuni ³ , M Ali Amrin ³ , dan Nur Farisi ³ 

¹ Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia YAPMI, Makassar, 90222, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia

² Program Studi Manajemen, Universitas Lamappapoleonro, Soppeng, 90811, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia

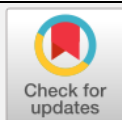
³ Fakultas Hukum, Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin, 70123, Provinsi Kalimantan Selatan, Indonesia

* Korespondensi: akmalumarw@gmail.com

INFO ARTIKEL

Info Publikasi:

Artikel Hasil Penelitian



Sitasi Cantuman:

Umar, A., Adawiah, A., Barkatullah, A. H., Ifrani, I., Mahyuni, M., Amrin, M. A., & Farisi, N. (2022). Government Policies and Regulations, Leadership Style and Employee Performance in Increasing Productivity of Indonesia's Small and Medium Enterprises. *Society*, 10(1), 182-206.

DOI: [10.33019/society.v10i1.471](https://doi.org/10.33019/society.v10i1.471)

Hak Cipta © 2022. Dimiliki oleh Penulis, dipublikasi oleh Society



Artikel dengan akses terbuka.

ABSTRAK

Kinerja dan produktivitas perusahaan mana pun merupakan topik diskusi yang kontroversial dalam pembangunan. Penelitian ini melihat kinerja Usaha Kecil Menengah (UKM) dan bagaimana pengaturannya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Secara khusus, makalah ini berusaha untuk menetapkan bagaimana kebijakan dan peraturan berkontribusi pada tugas kepemimpinan, loyalitas, motivasi karyawan, dan kinerja pekerjaan, yang memengaruhi kapasitas produksi perusahaan. Kebijakan dan Peraturan dibahas dalam tulisan ini karena untuk meningkatkan kinerja Usaha Kecil dan Menengah, pemerintah Indonesia mengeluarkan Undang-Undang No. 20 Tahun 2008, Pasal 3 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah yang dimaksudkan untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan usaha ekonomi karena 99% ekonomi negara didukung oleh UKM yang juga mempekerjakan 97% dari populasi pekerja negara, namun masih terbatas penelitian tentang kebijakan terkait kinerja dan Produktivitas UKM. Meskipun kebijakan merupakan komponen fundamental dalam pertumbuhan bisnis, telah ditetapkan bahwa kinerja karyawan mempengaruhi produktivitas perusahaan, mempengaruhi tingkat lapangan kerja lokal. Populasi sampel diambil dari karyawan Usaha Kecil Menengah (UKM) Indonesia. Ukuran sampel adalah 250, dan perangkat lunak PLS diterapkan untuk menganalisis data.

Lisensi: Atribusi-NonKomersial-BerbagiSerupa (CC BY-NC-SA)

Dikirim: 2 Februari, 2022;
Diterima: 14 Maret, 2022;
Dipublikasi: 29 Juni, 2022;

Temuan studi menunjukkan pentingnya peran kepemimpinan terhadap Kebijakan dan Peraturan yang ada tentang UKM. Juga terungkap bahwa kebijakan motivasi memungkinkan karyawan untuk melampaui harapan dan menunjukkan tingkat kinerja pekerjaan yang lebih tinggi dalam tugas masing-masing, sehingga meningkatkan produktivitas.

Kata Kunci: *Kepemimpinan; Peraturan dan Kebijakan Prestasi; Prestasi Kerja dan Karyawan; Produktivitas*

1. Pendahuluan

Di alam semesta yang berubah dengan cepat saat ini, di sebagian besar negara di dunia, ketika menyangkut sektor bisnis, ada tantangan yang berkaitan dengan kebijakan dan peraturan nasional (Davis, 2022). Sebagian besar korporat perusahaan dan *Public Relations* (Hubungan Masyarakat) (Davis, 2022) menentang kebijakan semacam itu. Mereka terus menentang sebagian besar peraturan pemerintah dan menggambarkan sebagai hambatan untuk melakukan bisnis, menghambat transparansi dan efisiensi kinerja dan produktivitas bisnis (Rachagan & Kuppusamy, 2013). Hal ini menyebabkan peningkatan *transfer* bisnis dari satu negara ke negara lain. Menurut Davis (2022), perusahaan mengeksplorasi semua celah dan memindahkan operasi ke negara-negara berisiko lebih sedikit di luar negeri sebagai salah satu cara untuk mengatasi peraturan pemerintah yang tidak dapat diandalkan.

Di Indonesia, pemerintah telah mencoba mengeluarkan undang-undang (Hamzah *et al.*, 2022) yang dianggap menarik dan dianggap sesuai untuk operasi bisnis (Jeurissen, 2000); diantara peraturan pemerintah adalah tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah dan peraturan tentang koperasi (Tambunan, 2018). Secara khusus, dalam konstitusi negara Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 menjabarkan beberapa pasal tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Dalam pengantar pengesahan peraturan tersebut (Republik Indonesia, 2008), disebutkan bahwa harus ada keadilan dan kesejahteraan masyarakat berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menjadi landasan pembangunan ekonomi suatu bangsa.

Sesuai Ketetapan MPR-RI/1998 Nomor XVI/MPR-RI/1998 tentang Ekonomi Politik dalam rangka Demokrasi Ekonomi di Indonesia (Hamzah *et al.*, 2022), Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah memerlukan pemberdayaan sebagai bagian integral dari ekonomi kerakyatan (Santos & Laczniak, 2009) dengan posisi, peran, dan potensi yang strategis untuk mewujudkan tatanan perekonomian nasional yang kokoh, semakin seimbang, maju, dan berkeadilan. Indonesia membutuhkan sumber daya manusia yang kuat untuk memiliki perekonomian yang fungsional dan berdaya saing. Seperti diketahui, Presiden Jokowi berpendapat bahwa untuk maju diperlukan sumber daya manusia yang lebih baik, yang harus dikembangkan melalui pendidikan yang responsif (MoF, 2019).

Sumber daya manusia yang bertanggung jawab memastikan kinerja yang baik dan seringkali mengarah pada produksi tinggi (Brzeszczyński *et al.*, 2016). Karyawan percaya bahwa kinerja yang baik mengarah pada pekerjaan yang lebih baik sebagai target siapa pun yang mencari pekerjaan (Leong, 2016). Secara alami, manusia harus memenuhi kelangsungan hidup dan kebutuhan material yang dibutuhkan dalam kehidupan (Lavee & Benjamin, 2017) dengan mencari pekerjaan sebagai cara untuk bertahan hidup dalam bentuk pekerjaan tetap

(Chen *et al.*, 2006; Rafaeli, 2006; Lewchuk *et al.*, 2011; Wisman & Pacitti, 2014) yang berbayar. Namun, meskipun kepuasan baik untuk meningkatkan kinerja karyawan (Fernandez & Moldogaziev, 2013), kadang-kadang, beberapa tetap tidak puas saat bekerja (Nelson, 1978), meskipun pekerjaan tersebut mungkin cocok dengan keterampilan, bakat, dan kemampuan mereka (Pitts, 2009).

Ketika karyawan kurang puas di tempat kerja (Ilies *et al.*, 2009), kinerja mereka menjadi buruk, dan ada produktivitas yang lambat (Oswald *et al.*, 2015), sehingga menyebabkan kinerja pekerjaan yang buruk (Fu & Deshpande, 2013). Pemerintah Indonesia menetapkan undang-undang perlindungan karyawan untuk menghindari kinerja pekerjaan yang buruk dalam Usaha Kecil dan Menengah (UKM). Undang-undang perlindungan tenaga kerja telah diperkuat melalui amandemen berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang dikeluarkan pada tanggal 25 Maret 2003. Dalam beberapa tahun terakhir, undang-undang tersebut telah mengalami perubahan, termasuk Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang ketenagakerjaan, yang disebut undang-undang ketenagakerjaan. Mengenai undang-undang ketenagakerjaan ini, pemerintah mengeluarkan kebijakan yang mengarah pada pelaksanaan undang-undang ketenagakerjaan dan undang-undang penciptaan lapangan kerja secara praktis dan empiris. Regulasi tersebut adalah Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021, tentang ketentuan kerja berdasarkan kontrak, sumber daya manusia yang dialihdayakan, serta waktu kerja dan istirahat. Sementara peraturan lainnya adalah Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 yang mengatur tentang upah dan gaji (Yusuf, 2021).

Undang-undang perlindungan karyawan telah diberlakukan untuk semua sektor (Hyde, 1993), termasuk Usaha Kecil dan Menengah karena kesejahteraan karyawan atau staf merupakan hal mendasar selama produksi karena kinerja didasarkan pada kesejahteraan staf (Hellerstein & Neumark, 2020). Pemerintah Indonesia memahami kekuatan Usaha Kecil dan Menengah untuk memperkuat perekonomian (Purnomo *et al.*, 2016). Penelitian menunjukkan bahwa lebih dari 99% perusahaan Indonesia adalah UKM, yang mempekerjakan lebih dari 97% kelompok usia kerja di negara tersebut (Burger *et al.*, 2015). Karena pentingnya Usaha Kecil dan Menengah bagi perekonomian negara, Pemerintah mendorong pertumbuhan dan perluasan UKM melalui dukungan nyata; misalnya, Pemerintah Indonesia, selain mengeluarkan peraturan, juga telah menetapkan program-program pendukung (Salim & Negara, 2018), seperti one-stop window untuk mendapatkan izin usaha, memberikan Kredit Usaha, skema pinjaman bersubsidi untuk perusahaan baru dan kecil (Burger *et al.*, 2015).

Keinginan pemerintah untuk menjalankan perekonomian yang lancar telah melahirkan peraturan-peraturan seperti peraturan Republik Indonesia yang disebut dengan Undang-Undang No. 2008 (Republik Indonesia, 2008). Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2008, Pasal 3 memperkuat keinginan Pemerintah untuk membangun perekonomian yang kuat melalui UMKM. Pasal 3 menentukan bahwa Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah bertujuan untuk menumbuhkan dan mengembangkan usahanya untuk menumbuhkan perekonomian negara berdasarkan prinsip pemerataan dan sistem ekonomi yang demokratis (Republik Indonesia, 2008). Undang-undang Indonesia tahun 1967 memperkuat peraturan tahun 2008 tentang UKM tentang Peraturan Pokok Koperasi. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 1967 ini mengatur ketentuan-ketentuan, seperti nilai-nilai dasar dan prinsip-prinsip kerjasama (Republik Indonesia, 1967). Dalam hal ini, UKM yang beroperasi sebagai koperasi harus mengikuti norma, nilai dan prinsip yang ditetapkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 12 Tahun 1967. Undang-Undang tentang koperasi tahun 1967 lebih lanjut menjelaskan pedoman yang lebih praktis, yang meliputi: peran koperasi, hak dan tanggung

jawab anggota, organisasi, jenis koperasi, tanggung jawab anggota, peran pemerintah, pendirian, pembubaran dan penutupan, dan hal-hal lain yang berhubungan selain itu.

2. Tinjauan Pustaka

Telah ditetapkan melalui tinjauan literatur dan studi empiris bahwa untuk membahas Usaha Kecil dan Menengah yang sukses, dan mereka harus diperiksa dari perspektif tingkat kewirausahaan (kepemilikan atau pemberi kerja), pekerja atau karyawan dan peraturan pemerintah dan perspektif perlindungan pemerintah (Engidaw, 2022). Makalah ini mengkaji kinerja Usaha Kecil dan Menengah (UKM) dan bagaimana mereka diatur untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dalam perekonomian (Parker, 1999). Penulis berusaha mengungkap dan menetapkan bagaimana kebijakan dan peraturan mempengaruhi motivasi karyawan (Link & Müller, 2015), kepemimpinan emosional, kepemimpinan etis, kepemimpinan yang melayani (Dixon & Hart, 2010) dan kinerja pekerjaan terkait produktivitas.

2.1. Usaha Kecil dan Menengah berdasarkan Peraturan

Usaha Kecil dan Menengah di sebagian besar negara, termasuk Indonesia, didirikan berdasarkan peraturan. Studi telah mengungkapkan hubungan yang kuat antara regulasi dan pertumbuhan ekonomi suatu negara (Teranishi, 1986; Dawson & Seater, 2013; Akisik, 2013; Madni & Chaudhary, 2017; Aceves & Amato, 2017). Teranishi (1986) menunjukkan bahwa antara periode 1953 hingga 1972, ekonomi Jepang mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang pesat karena adanya sistem keuangan yang diatur secara ketat. Menurut Dawson & Seater (2013), dalam studi mereka, peraturan secara signifikan mempengaruhi ekonomi, yang mempengaruhi output dan kapasitas produksi perusahaan.

Ini berarti bahwa kebijakan dan peraturan yang menguntungkan sangat mendukung bisnis yang kuat, termasuk UKM dan dapat menghambat pendirian dan kelancaran operasi mereka jika diterapkan dengan buruk. Dalam sebuah laporan oleh Frontier Economics (2012), telah dicatat bahwa peraturan kadang-kadang dapat berdampak buruk pada pertumbuhan ekonomi suatu negara dengan mempengaruhi aliran biaya yang diperlukan (Smolny, 2001) dengan distorsi stabilitas pasar (Hazell & Scandizzo, 1975) karena penundaan yang tidak perlu dan prosedur berbelit-belit lainnya (Djumadi & Barkatullah, 2019) yang mungkin berakhir dengan produksi perusahaan yang tidak diinginkan yang buruk, kebanyakan yang dijalankan sebagai Usaha Kecil dan Menengah, diperlukan itikad baik dalam melakukan bisnis. Khaiarandy (2009) berpendapat bahwa itikad baik harus ada dalam setiap transaksi, baik usaha Mikro, Kecil, Menengah maupun besar, karena itu adalah jiwa dari semua transaksi. Dalam perspektif ini, beliau menekankan dan mendorong penggunaan hukum berdasarkan itikad baik.

Khaiarandy (2009) menyebutkan bahwa dalam suatu transaksi bisnis yang mengikat dan disepakati secara hukum, setidaknya timbul tiga pertanyaan yang harus dijawab mengenai itikad baik sebelum melakukan semua transaksi hukum. Poin-poin yang dikemukakan dalam ketiga pertanyaan tersebut memahami bahwa itikad baik tidak bersifat universal, mengetahui tolok ukur (uji hukum) yang digunakan oleh hakim untuk mengetahui ada atau tidaknya itikad baik dalam suatu transaksi, dan mengetahui dengan jelas fungsi itikad baik sebelumnya. melanjutkan kerjasama apapun. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa setiap pengaruh yang dibawa oleh peraturan akan selalu berdampak pada pertumbuhan perusahaan, yang sangat mempengaruhi kinerja, produktivitas, dan ketersediaan lapangan kerja.

Pemerintah Indonesia memahami pentingnya regulasi. Hal ini menyebabkan dikeluarkannya peraturan yang menetapkan dan mengklarifikasi persyaratan untuk pengoperasian UKM di dalam negeri. Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2008, dalam Pasal

1, Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan atau badan usaha atau usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam undang-undang ini (Republik Indonesia, 2008). Sedangkan Usaha Kecil didefinisikan sebagai usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana diatur dalam undang-undang ini (Republik Indonesia, 2008). Dalam pasal 1, Usaha Menengah didefinisikan sebagai usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil atau besar sebagaimana diatur dalam undang-undang ini (Republik Indonesia, 2008).

Djumadi & Barkatullah (2019) berpendapat bahwa karena pentingnya usaha mikro, kecil, dan menengah untuk pertumbuhan dan pembangunan ekonomi suatu negara. Pemerintah Indonesia telah bekerja keras untuk mendorong kerja sama yang kuat (Ifrani *et al.*, 2019) antara sektor publik dan swasta terkait UKM (Djumadi & Barkatullah, 2019). Pemerintah mengetahui bahwa sektor ini memberikan kontribusi besar bagi perekonomian karena lebih dari 99% perusahaan adalah UKM, yang mempekerjakan lebih dari 97% tenaga kerja negara (Burger *et al.*, 2015). Oleh karena itu, pemerintahan yang peduli harus menerapkan sistem ekonomi yang difasilitasi dengan baik yang didukung oleh kebijakan dan peraturan yang kuat yang berorientasi pada penyediaan layanan yang baik dan kebijakan karyawan yang sangat protektif.

2.2. Ketenagakerjaan, Peraturan Ketenagakerjaan dan Sektor Usaha Kecil dan Menengah

Kewirausahaan adalah kegiatan yang kompleks untuk dilakukan (Brown & Mason, 2017); peraturan dapat membantu pemberi kerja memahami bagaimana bisnis yang menguntungkan dapat dioperasikan (Gay & Kagan, 2018), terlebih lagi usaha kecil, di mana pemilik diharapkan sering meninjau dan menilai kinerja karyawan. Untuk menekankan pentingnya peraturan tentang kinerja pekerjaan, harus ada kerangka kerja majikan-karyawan atau konsep penggambaran siklus kerja (App *et al.*, 2012) karena kinerja di tempat kerja adalah perilaku umum yang digambarkan karyawan mengenai kompetensi dan kemampuan kerja mereka (Choi *et al.*, 2014).

Dalam semua bisnis, konsep kinerja sangat penting untuk dievaluasi karena terdiri dari praktik dan aspek teoretis, di mana yang terakhir merupakan bidang akademik (Piazza, 2017). Dalam kewirausahaan, kinerja diasumsikan positif mempengaruhi produktivitas yang berkelanjutan, sehingga pengembangan kinerja perusahaan yang berkelanjutan (Hairudinor & Barkatullah, 2020). Konsep kinerja adalah konsep dorongan kepada karyawan yang meningkatkan dan meningkatkan produksi serta berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan (Paulraj *et al.*, 2015). Dalam sebuah studi oleh Paulraj *et al.* (2015) berdasarkan beberapa teori dan pencampuran rantai pasokan dan etika bisnis, mereka menilai keterkaitan antara motif, praktik, dan kinerja dalam produksi. Hal ini dilakukan karena beberapa perusahaan terus berupaya meningkatkan sumber daya manusia dan sistem manajemen karena ingin menghadapi perubahan lingkungan bisnis dan persaingan yang semakin ketat (Colletti & Chonko, 2013).

Oleh karena itu, kinerja pekerja memainkan peran penting dalam membentuk kapasitas produksi perusahaan. Ketika karyawan berkomitmen untuk kinerja yang baik, mereka secara

langsung atau tidak langsung mempengaruhi hasil produksi dan produktivitas, membantu perusahaan mencapai tujuan strategis mereka dan membantu memfasilitasi kinerja perusahaan yang berkelanjutan (Dessler, 2011). Namun perlu diperhatikan bahwa dalam bekerja, beberapa faktor dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan (Jarupathirun & Gennaro, 2019); di antara faktor-faktor tersebut antara lain pengawasan atau dukungan kepemimpinan (Palanski *et al.*, 2013), upah dan gaji yang dibayarkan (Lobel, 2020), imbalan berupa promosi (Burrell & Kelly, 2015), hubungan kerja dan keluarga (Bianchi & Milkie, 2010; Jang *et al.*, 2012), hubungan tempat kerja antara karyawan dan banyak lainnya.

2.3. Hubungan antara Usaha Kecil dan Menengah dengan Lapangan Kerja di Indonesia

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) adalah kekuatan ekonomi Indonesia karena terdiri dari 99% dan mempekerjakan lebih dari 97% populasi usia kerja, sehingga menjadi komponen vital pertumbuhan dan pembangunan nasional (Burger *et al.*, 2015). Menurut OECD (2018) Kementerian Koperasi dan UKM Indonesia, pada tahun 2018, UKM menyumbang 97% dari tenaga kerja lokal, sedangkan 56% merupakan investasi lokal Indonesia. Berdasarkan hal tersebut, maka ada peraturan khusus tentang koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (Ibata-Arens & Obayashi, 2006). Kebijakan bertujuan untuk mengatur dana yang menyasar masyarakat, yang mengarah pada perampingan Usaha Kecil dan Menengah di negara tersebut (Morris *et al.*, 2015).

Sebagian besar UKM Indonesia sangat bergantung pada bidang pertambangan, jasa, furnitur, manufaktur, dan konstruksi (Maksum *et al.*, 2020). Menurut Musa & Chinniah (2016), tergantung pada proyeksi dan perencanaan pemerintah, pada tahun 2020, usaha kecil dan menengah diperkirakan berkontribusi 41% terhadap pertumbuhan produk domestik (PDB) negara. Namun, terlepas dari dukungan pemerintah dan fasilitasi program yang ada, masih ada kegagalan yang dihadapi baik oleh UKM yang sudah ada maupun yang baru dibentuk (Chong, 2012). Tantangan yang menyebabkan kegagalan termasuk keterbatasan pengetahuan pemilik bisnis mengenai manajemen dan disiplin keuangan yang buruk (Petrick, 2011).

Di sisi lain, juga telah dicatat bahwa buruknya kinerja Usaha Kecil dan Menengah juga dapat dikaitkan dengan buruknya kinerja para pekerja (Ngo & Chi, 2020), yang dalam banyak kasus sering berkontribusi pada penurunan produksi di usaha kecil dan menengah. Mengenai hal ini, peneliti berpendapat bahwa kurangnya sumber daya yang memadai dapat menyebabkan kinerja yang buruk dari usaha kecil dan menengah untuk bersaing secara efektif dengan perusahaan besar (Loveman & Sengenberger, 1991). Ini mungkin berbeda ketika negara telah menetapkan kerangka peraturan dan kebijakan minimum yang sangat mendukung yang mendorong investasi, kewirausahaan, dan pertumbuhan ekonomi inklusif (Bardhan, 2016). Meskipun UKM dimaksudkan untuk mematuhi peraturan, mereka menghadapi hambatan dalam memenuhi sebagian besar peraturan yang ditetapkan karena sumber daya yang tidak memadai, kesadaran yang terbatas, dan kurangnya keahlian (Gunningham, 2002). Artinya, kendala yang dihadapi UKM terkait kinerja terutama disebabkan oleh kurangnya keterampilan manajemen dan kepemimpinan. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan dengan tegas bahwa rendahnya produktivitas karyawan di usaha kecil dan menengah memerlukan penyelidikan menyeluruh karena sektor ini diketahui menggerakkan ekonomi negara berkembang dan maju. Dengan latar belakang seperti itulah penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kebijakan dan peraturan untuk memahami dampaknya terhadap kinerja karyawan untuk membantu mengatasi tantangan produksi UKM.

2.4. Hubungan antara Usaha Kecil dan Menengah dengan Lapangan Kerja di Indonesia

Bagi pemilik bisnis, baik perorangan maupun perusahaan, prestasi kerja karyawan digunakan untuk mengambil keputusan (Gardner *et al.*, 2010) mengenai kompetensi, peningkatan keterampilan pekerja, promosi pekerjaan, insentif, upah dan gaji, promosi, demosi, hukuman dan pemotongan gaji tenaga kerja perusahaan, dan lain-lain. Beberapa peneliti telah menggambarkan kinerja sebagai perilaku, krusial, terlihat dan bervariasi, dan sejumlah peristiwa luas yang dilalui karyawan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik (Chu & Lai, 2011). Kinerja karyawan-pekerjaan sangat terkait dengan produktivitas dan mencerminkan hubungan kerja karyawan (Sykes *et al.*, 2014). Melalui indikator kinerja, kita dapat menilai sikap karyawan terhadap tujuan mereka terhadap keputusan yang dibuat baik secara sukarela maupun tidak (Scholz, 2017).

Menurut Chen & Silverthorne (2008), mereka percaya bahwa dalam perspektif kesuksesan bisnis, kinerja karyawan-pekerjaan, tujuan sosial, dan penilaian kesadaran individu kemudian ditentukan oleh pihak-pihak yang terlibat. Perlu dicatat bahwa beberapa cara dapat digunakan untuk menentukan kinerja karyawan-pekerjaan dan kapasitas karyawan untuk bekerja. Pada saat yang sama, ini mungkin termasuk kualitas pekerjaan, hasil dan keluaran terkait pekerjaan, ketepatan waktu, kapasitas produksi, kepribadian dan sikap individu (Tseng & Huang, 2011). Green & Heywood (2008) menetapkan dua bentuk di mana kinerja karyawan-pekerjaan dapat dengan mudah dipengaruhi: kepribadian karyawan dapat terdiri dari kemampuan, pengetahuan dan keterampilan, serta motivasi individu. Kedua, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pekerja - lingkungan membentuk ekspektasi karyawan dan mencerminkan umpan balik kinerja (Green & Heywood, 2008). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan-pekerjaan mencakup keterampilan dan kemampuan tenaga kerja, pengetahuan dan kemampuan, upaya-kerja yang dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan, tentu saja, kondisi kerja, yang memerlukan kemampuan beradaptasi terhadap semua situasi yang dibutuhkan dalam pekerjaan. produksi.

2.5. Kepemimpinan dalam Usaha Kecil dan Menengah

Perubahan dalam berbisnis telah memicu pembahasan tentang kepemimpinan dalam usaha kecil dan menengah (Meiseberg & Ehrmann, 2012). Menurut Ötting *et al.* (2021), perubahan ini telah memunculkan keinginan akan kepemimpinan yang memiliki sikap dan perilaku kritis-sukses, lebih strategis dalam berbisnis, jelas dalam bentuk komunikasi dan siap untuk ide-ide baru dan pengembangan transformasional, yang berkelanjutan di masa kini dan saat ini menjadi sangat penting dalam hal kepemilikan bisnis, terlebih lagi untuk usaha kecil dan menengah, karena gaya kepemimpinanlah yang dapat mendorong kesuksesan atau menyebabkan kemunduran dalam bisnis. Dengan kata lain, melalui konsep kepemimpinan ditetapkan bahwa pemimpin memiliki otoritas dan kekuasaan, komunikasi pemimpin penting ketika menyangkut kinerja seorang karyawan, gaya keputusan pemimpin mempengaruhi perusahaan baik secara positif maupun negatif, dan seni pendelegasian oleh seorang pemimpin kepada bawahan juga mempengaruhi kinerja dalam suatu perusahaan, khususnya kinerja UKM.

Karena pentingnya kepemimpinan dalam pertumbuhan dan perkembangan organisasi, termasuk di UKM, para peneliti terus melakukan penelitian untuk membahas aspek kepemimpinan (Ötting *et al.*, 2021), seperti kepemimpinan emosional, tugas kepemimpinan, dan sifat kepribadian kepemimpinan. Fleishman *et al.* (1991), dalam upaya mereka untuk memeriksa perubahan terkait tugas dan perilaku, menetapkan dua model: model taksonomi tugas kepemimpinan dan model untuk perilaku kritis-sukses (Dörr *et al.*, 2018; Ötting *et al.*,

2021). Kepemimpinan dianggap relevan untuk setiap keberhasilan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi (Hamstra *et al.*, 2013). Karena itu mempengaruhi perilaku karyawan (Cameron, 2011). Kepemimpinan yang baik sering kali mendorong stafnya untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan dan mendorong mereka untuk melakukan tugas yang diminta dengan sangat baik (Teece, 2007). Dengan memahami pentingnya kepemimpinan dalam sebuah perusahaan, penelitian ini juga menggali lebih dalam tentang tugas-tugas konsep pemimpin.

Dalam penelitian ini, tugas kepemimpinan adalah salah satu konsep yang dibahas, dan itu juga menjadi titik fokus dalam penelitian ini. Menurut Lynch (2000), agar seorang pemimpin dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, sumber daya yang diperlukan harus didukung oleh keinginan para pemangku kepentingan dan anggota staf. Namun, hal ini tidak bisa dicapai secara tiba-tiba, tetapi harus ada visi yang jelas dari pimpinan itu sendiri. Jadi, di antara tugas kepemimpinan adalah mampu menggerakkan perusahaan dengan stafnya ke arah yang benar. Salacuse (2017) berpendapat bahwa kepemimpinan yang bijaksana adalah tentang karisma atau visi pemimpin dan mengetahui tugas. Menurut Bach (2020), tugas dan tanggung jawab kepemimpinan didasarkan pada dua faktor: kerangka administrasi tugas dan strategi berbasis dan tugas orientasi nilai.

Melalui tugas-tugas tersebut, kepemimpinan yang hebat dapat berdampak pada karyawan di dalam perusahaan (Carter & Baghurst, 2013) karena, di bawah kepemimpinan yang etis dan kuat, karyawan belajar mengadopsi yang baru dan lebih baik (Voegtlin *et al.*, 2011). Pemimpin etis harus memiliki dua karakteristik kepribadian: karakteristik moral pribadi dan aspek manajerial (Fehr *et al.*, 2015). Konsep kepribadian moral dalam konteks kepemimpinan etis merepresentasikan kualitas kepemimpinan seorang individu. Menurut Trevino *et al.* (2000), kepemimpinan etis mewakili kualitas kepemimpinan yang dibutuhkan, seperti seorang pemimpin yang terbuka, dapat dipercaya dan jujur, berperilaku dengan rasa hormat dan integritas serta bersikap baik dan bertanggung jawab selama pengambilan keputusan moralitas manajer dalam perspektif kepemimpinan etis adalah sebuah representasi perilaku dan sikap individualitas dalam posisi kepemimpinan, seperti bersikap positif dan efektif dalam memimpin orang lain dengan teladan (Andelson, 2003).

2.6. Loyal dalam Kepemimpinan

Perusahaan kecil dan menengah dapat mempekerjakan pemimpin yang mereka harapkan harus bertindak sopan dan loyal kepada pendiri atau dewan pendiri perusahaan. Menurut MacDonald (2019), loyalitas berasal dari bahasa Perancis yang dikenal dengan *leal*. Secara historis, kata loyal lebih sering digunakan di kerajaan untuk menggambarkan mereka yang loyal pada kepemimpinan raja, oleh karena itu kata subjek hukum raja (MacDonald, 2019). Namun, kata tersebut digunakan dengan waktu untuk mendefinisikan kewajiban dan komitmen bersama (MacDonald, 2019).

Loyalitas dalam kepemimpinan menghasilkan peningkatan kinerja di tempat kerja (Schrage, 2001) karena mengarah pada permintaan akan manajemen yang lebih etis (Sia, 2010) dan berpusat pada orang (Mwangi & Sena, 2003), yang inovatif dan mendukung kesejahteraan karyawan sebagai satu kesatuan. dari prioritas perusahaan. Pemimpin yang loyal cenderung dicintai oleh sebagian besar staf karena pemimpin seperti itu berakar pada kerangka etika dan moral dalam melakukan sesuatu.

Loyal dalam posisi kepemimpinan perusahaan kecil dan menengah menyebabkan motivasi pekerja sementara tugas untuk melakukan pekerjaan apapun untuk perusahaan. Hal ini karena pemimpin menganggap karyawan lain sebagai mitra dalam pembangunan dan bukan sekedar bawahan. Persepsi seperti itu telah menyebabkan peningkatan kinerja sebagian besar bisnis

yang baru dimulai dan yang sudah ada. Atas dasar ini, motivasi dianggap sebagai komponen penting dari kinerja individu dalam suatu perusahaan dijelaskan. Motivasi karyawan terdiri dari aspek dan faktor yang membentuk sikap individu karyawan, sehingga memengaruhi tingkat ketekunan anggota staf dan memengaruhi upaya individu untuk berprestasi.

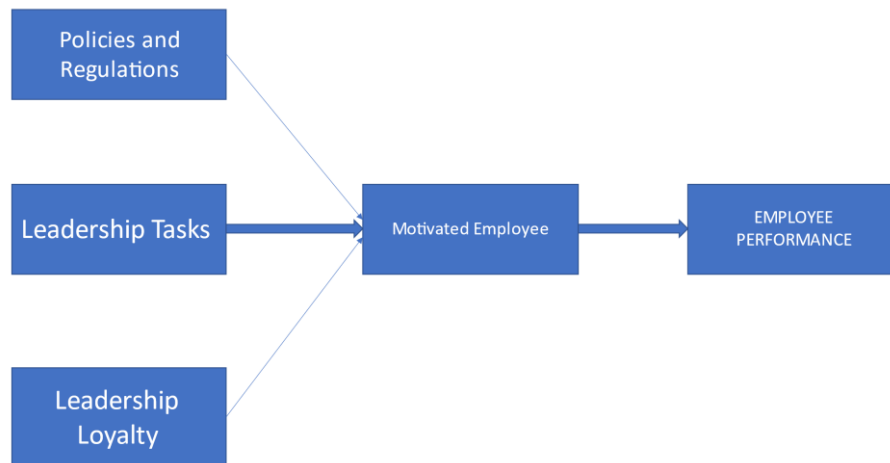
Ketika karyawan dan manajer merasa termotivasi, mereka cenderung menunjukkan perilaku stres yang lebih sedikit dan bekerja lebih baik selama bekerja (Lloyd *et al.*, 2014). Conrad *et al.* (2015) merujuk pada motivasi sebagai keadaan batin yang menyebabkan individu berperilaku sedemikian rupa sehingga memastikan mereka dapat menyelesaikan tugas. Di sisi lain, McGowan *et al.* (2012) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan dan biaya pada upaya yang beroperasi dalam diri seseorang, yang menyebabkan individu tersebut berperilaku berbeda. Disimpulkan bahwa motivasi karyawan sebagian besar tergantung pada norma, sikap, nilai dan bagaimana pemimpin berperilaku dan bertindak dalam berbagai situasi. Ketika perusahaan dapat mengidentifikasi bahwa budaya kerja tertentu mendukung dan mencerminkan tujuan dan sasaran organisasi, maka ada jaminan bahwa karyawan termotivasi dan berada dalam kondisi kerja yang baik. Conrad *et al.* (2015) berpendapat bahwa tenaga kerja yang termotivasi memiliki harapan dan impian setiap organisasi yang mengharapkan kinerja dan produksi yang baik. Beberapa penelitian yang mengeksplorasi konsep motivasi menganggapnya sebagai konsep penting yang diperlukan untuk integrasi di semua usaha kecil dan menengah.

Dari literatur yang disajikan, telah ditetapkan bahwa dalam penelitian ini, beberapa hipotesis diajukan:

- H1:** Peraturan UKM berhubungan positif dengan motivasi pegawai
- H2:** Motivasi karyawan berhubungan positif dengan prestasi kerja
- H3:** Tugas kepemimpinan memiliki hubungan positif dengan motivasi kerja karyawan
- H4:** Loyalitas kepemimpinan berhubungan positif dengan motivasi karyawan
- H5:** Ada peran mediasi positif motivasi karyawan antara konektivitas antara kepemimpinan di UKM dan prestasi kerja
- H6:** Terdapat peran mediasi positif motivasi karyawan dalam hubungan antara kepemimpinan yang loyal dan prestasi kerja
- H7:** Ada peran mediasi positif motivasi karyawan antara konektivitas antara kepemimpinan di UKM dan prestasi kerja

3. Kerangka Teoritis

Kerangka tersebut disajikan dalam bentuk gambar sebagai gambaran kinerja karyawan berdasarkan peraturan dalam pengembangan Usaha Kecil dan Menengah di Indonesia.



Gambar 1. Karyawan - Model Kinerja Pekerjaan

Dari kerangka di atas, terlihat bahwa kebijakan dan peraturan mempengaruhi jalannya usaha kecil dan menengah di Indonesia. Peraturan tentang UKM ini terkait positif dengan motivasi karyawan, sehingga memiliki pengaruh langsung atau tidak langsung terhadap motivasi karyawan. Gambar tersebut juga menunjukkan bahwa motivasi karyawan berhubungan langsung dengan kinerja individu, yang berdampak pada produktivitas perusahaan. Faktor lain, seperti tugas kepemimpinan dan loyalitas, terlihat memiliki dampak atau pengaruh langsung terhadap motivasi karyawan, mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, harus ada motivasi karyawan yang baik melalui berbagai sarana agar kinerja dapat terjadi sesuai dengan yang diharapkan.

4. Metodologi Penelitian

Diketahui bahwa beberapa metode penelitian ada, dan mereka dapat digunakan tergantung pada fokus penelitian dan seberapa tepat yang dipilih (Ponto, 2015). Dalam penelitian ini, metode penelitian survei diterapkan. Penulis memutuskan untuk menggunakan metode survei karena dianggap tepat untuk melakukan survei terhadap target sampel karyawan yang bekerja untuk usaha kecil dan menengah di seluruh Indonesia. Survei membantu mengumpulkan data yang relevan dan diperlukan serta memastikan jawaban atas pertanyaan paling tepat (Becker *et al.*, 2022).

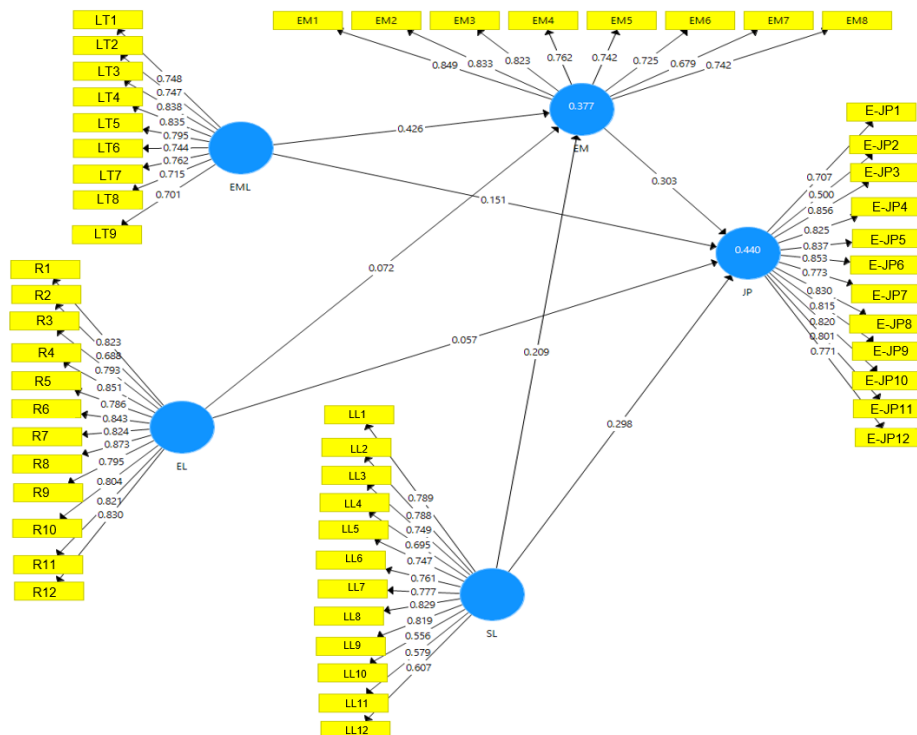
Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan *mail survey*. Dengan keinginan untuk mendapatkan sampel responden yang besar, *mail survey* dianggap efisien karena dapat membantu peneliti menjangkau responden sebanyak yang dibutuhkan. Sloan (2018) percaya bahwa menggunakan *mail survey* membantu mendapatkan dan menangani sampel survei besar tanpa kehilangan respons apa pun. Dengan kata lain, untuk lebih spesifik, melalui email, data dikumpulkan. Populasi diambil dari pegawai pemerintah dari berbagai departemen Usaha Kecil dan Menengah Indonesia di seluruh negeri.

Ukuran sampel adalah 250 karyawan yang dikategorikan ke dalam manajemen puncak, manajemen menengah, dan manajemen bawah. Namun, 211 tanggapan telah dikembalikan. 49% berada di kisaran 25 sampai 35, 31% berada di kisaran 36 sampai 45 dan 20% berada di kisaran 46 sampai 60. 77% sudah menikah. 69% karyawan memiliki gelar master. Dua ratus

lima puluh kuesioner dibagikan; namun, 211 dikembalikan, dan 190 dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

5. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis data dilakukan berdasarkan informasi yang diperoleh terkait dengan hipotesis dan tujuan penelitian.



Gambar 2. Analisis Data Email

Nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0,70. Pada **Tabel 1**, nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,70. Hal ini mengimplikasikan bahwa regulasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja.

Tabel 1. Average Variance Extracted (AVE)

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
R	0,953	0,957	0,959	
EM	0,902	0,907	0,921	0,66
LT	0,912	0,915	0,927	0,595
EPJ	0,943	0,948	0,951	0,587
LL	0,918	0,924	0,931	0,621
				0,533

Tabel 1 menunjukkan bahwa konstruk tugas kepemimpinan mencapai *composite reliability* maksimum sebesar 0,959 dan hasil motivasi karyawan sebesar 0,907 sebagai *composite reliability* minimum berdasarkan penelitian ini mengenai konstruk.

Nilai konstruk laten harus menjelaskan varian indikator (Hussain *et al.*, 2018). Dengan demikian, faktor leading harus lebih besar dari 0,700 untuk menghasilkan nilai AVE lebih besar dari 0,50 (Hariyanto & Nafi'ah, 2022). Dengan demikian, nilai *threshold* AVE harus lebih besar atau sama dengan 0,50. Jadi, AVE lebih besar dari 0,50, yang dapat diterima pada Tabel 1.

Kriteria Fornell-Larcker adalah pendekatan tradisional untuk evaluasi validitas diskriminan yang membandingkan nilai akar kuadrat AVE dengan nilai korelasi konstruk laten (Hariyanto & Nafi'ah, 2022). Akar kuadrat AVE harus lebih besar dari nilai korelasi dengan konstruksi laten lainnya, dan nilai AVE harus minimal 0,50 atau lebih tinggi untuk perbandingan. Husain *et al.* (2018) berpendapat bahwa nilai signifikan dari kriteria Fornell-Larcker, hanya konstruk reflektif yang dapat dinilai.

Tabel 2. Validitas Diskriminan

<i>Constructs</i>	<i>EL</i>	<i>EM</i>	<i>EML</i>	<i>JP</i>	<i>SL</i>
EL	0,813				
EM	0,422	0,772			
LT	0,51	0,575	0,766		
LL	0,461	0,558	0,512	0,788	
SL	0,681	0,465	0,528	0,559	0,731

Tabel 1 menunjukkan bahwa AVE konstruk laten terletak antara 0,533 hingga 0,660, yang memenuhi rekomendasi (Hair *et al.*, 2014). Kriteria Fornell dan Larcker, konstruk laten akan memenuhi validitas diskriminan pada **Tabel 2**.

Terdapat tujuh (7) hipotesis dalam penelitian ini, dimana empat (04) hipotesis menunjukkan pengaruh langsung, dan tiga (03) menunjukkan pengaruh tidak langsung (*mediating effect*). Secara umum, *t-value* berbeda dengan nol (0,0). Ini signifikan secara statistik, namun bergantung pada derajat kebebasan. Oleh karena itu, *p-value* mengukur apakah jalur tersebut signifikan atau tidak. PLS3 pintar menghasilkan *t-value* dan *p-value*. Tingkat kepercayaan dan perhitungan *p-value* berada pada 95% (Bickel, 2007).

Tabel 3. Hubungan Langsung

<i>Hypothesis</i>	<i>Relationship</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	<i>Decision</i>
H1	R -> EM	0,681	0,041	16,713	0	Accepted
H2	EM -> EJP	0,381	0,055	6,863	0	Accepted
H3	LT -> EM	0,575	0,052	11,049	0	Accepted
H4	SL -> EM	0,382	0,055	6,91	0	Accepted

Hipotesis 1 (H1) terdapat hubungan langsung antara tugas kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan, dan tugas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Khususnya, H1 diterima ($\beta = 0.681$, $t = 16.713$, $p=0 \leq 0.000$). Hipotesis 2 (H2) terdapat hubungan langsung antara motivasi kerja karyawan dengan prestasi kerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Secara khusus, H2 diterima ($\beta = 0,381$, $t = 6,863$, $p=0 \leq 0,000$).

Hipotesis 3 (H3) terdapat hubungan langsung antara tugas kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan, dan tugas kepemimpinan memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Secara khusus, H3 diterima ($\beta = 0,575$, $t = 11,049$, $p=0\leq 0,000$).

Hipotesis 4 (H4) terdapat hubungan langsung antara loyalitas kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan, dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. khususnya, H4 diterima ($\beta = 0.382$, $t = 6.91$, $p=0\leq 0.000$). Selain itu, **Tabel 4** menunjukkan hubungan jalur tidak langsung, *t-value* dan *p-value*.

Tabel 4. Hubungan Tidak Langsung

<i>Hypothesis</i>	<i>Relationship</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	<i>Decision</i>
H5	LL -> EM -> EJP	0,219	0,039	5,66	0	Accepted
H6	LL -> EM -> EJP	0,26	0,042	6,25	0	Accepted
H7	LL -> EM -> EJP	0,13	0,029	3,94	0	Accepted

Tabel 4 di atas menunjukkan koefisien dari 3 hubungan tidak langsung dan *p-value* dan *t-value* masing-masing untuk mengukur apakah hipotesis signifikan atau tidak signifikan.

Hipotesis lima menunjukkan efek mediasi motivasi karyawan antara tugas-tugas kepemimpinan dan prestasi kerja karyawan. Data statistik ($\beta = 0.219$, $t = 5.66$, $p=0\leq 0.000$) menunjukkan bahwa motivasi pegawai memiliki mediasi yang signifikan antara tugas kepemimpinan dan prestasi kerja pegawai. Hipotesis enam menunjukkan efek mediasi motivasi karyawan antara tugas-tugas kepemimpinan dan prestasi kerja karyawan. Data statistik ($\beta = 0.260$, $t = 6.25$, $p=0\leq 0.000$) menunjukkan bahwa motivasi karyawan memiliki mediasi yang signifikan antara tugas kepemimpinan dan prestasi kerja karyawan. Hipotesis tujuh menunjukkan pengaruh mediasi motivasi karyawan antara loyalitas kepemimpinan dan prestasi kerja karyawan. Data statistik ($\beta = 0,130$, $t = 3,94$, $p = 0\leq 0,000$) menunjukkan bahwa motivasi karyawan secara signifikan memediasi antara loyalitas kepemimpinan dan kinerja karyawan.

Tabel 5. R-Square

<i>Constructed</i>	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
		0,329
		0,423
EM	0,331	

Dari **Tabel 5** terlihat bahwa motivasi kerja karyawan memiliki nilai R² sebesar 0,331 (33%) dan prestasi kerja karyawan memiliki nilai R² sebesar 0,426 (43%). Jadi, nilai R² signifikan.

Karena kontribusi usaha kecil dan menengah terhadap pertumbuhan dan pembangunan ekonomi nasional. Produktivitas dan kinerja adalah konsep kontroversial untuk didiskusikan. Studi ini mengkaji bagaimana kinerja karyawan-pekerjaan mengenai peraturan berdampak pada kapasitas produksi perusahaan atau perusahaan. Secara khusus, makalah ini berusaha untuk menetapkan bagaimana kebijakan dan peraturan berkontribusi pada tugas kepemimpinan, loyalitas, motivasi karyawan, dan kinerja pekerjaan karyawan yang berkontribusi pada produksi skala kecil dan menengah.

Hipotesis 1 (H1) terdapat hubungan langsung antara peraturan dengan motivasi pegawai, dan peraturan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Khususnya, H1 diterima ($\beta = 0.681$, $t = 16.713$, $p=0 \leq 0.000$). Hipotesis 2 (H2) terdapat hubungan langsung antara motivasi pegawai dengan prestasi kerja pegawai, dan motivasi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai. Secara khusus, H2 diterima ($\beta = 0,381$, $t = 6,863$, $p=0 \leq 0,000$). Hipotesis 3 (H3) terdapat hubungan langsung antara tugas kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan, dan tugas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Secara khusus, H3 diterima ($\beta = 0,575$, $t = 11,049$, $p=0 \leq 0,000$). Hipotesis 4 (H4) terdapat hubungan langsung antara loyalitas kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan, dan loyalitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Terutama, H4 diterima ($\beta = 0,382$, $t = 6,91$, $p=0 \leq 0,000$). Hipotesis lima menunjukkan pengaruh mediasi motivasi karyawan antara loyalitas kepemimpinan dan prestasi kerja karyawan. Data statistik ($\beta = 0,219$, $t = 5,66$, $p=0 \leq 0,000$) menunjukkan bahwa motivasi karyawan secara signifikan memediasi antara loyalitas kepemimpinan dan kinerja karyawan. Hipotesis enam menunjukkan efek mediasi motivasi karyawan antara tugas-tugas kepemimpinan dan prestasi kerja karyawan. Data statistik ($\beta = 0,260$, $t = 6,25$, $p=0 \leq 0,000$) menunjukkan bahwa motivasi karyawan secara signifikan memediasi antara tugas kepemimpinan dan kinerja karyawan. Hipotesis tujuh menunjukkan pengaruh mediasi motivasi karyawan antara loyalitas kepemimpinan dan prestasi kerja karyawan. Data statistik ($\beta = 0,130$, $t = 3,94$, $p=0 \leq 0,000$) menunjukkan bahwa motivasi karyawan secara signifikan memediasi antara loyalitas kepemimpinan dan prestasi kerja.

6. Kesimpulan

Cukuplah untuk menyimpulkan bahwa berdasarkan studi ini, ekstraksi pendekatan praktis yang berharga untuk perusahaan dan pemerintah mengenai peraturan tentang kinerja Usaha Kecil dan Menengah untuk pertumbuhan ekonomi dan pembangunan inklusif dijelaskan dengan jelas. Oleh karena itu, jelas bahwa adanya peraturan, sumber daya, kepemimpinan, dan motivasi karyawan dapat meningkatkan kinerja organisasi, sehingga meningkatkan produksi. Akibatnya, di dalam organisasi, pemimpin harus mengembangkan sikap kerja yang diperlukan untuk diikuti karyawan sebagai alat motivasi yang memfasilitasi hubungan kerja yang lebih baik.

7. Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu selama penelitian ini dilakukan.

8. Pernyataan *Conflicts of Interest*

Penulis menyatakan tidak ada potensi konflik kepentingan sehubungan dengan penelitian, kepengarangan, dan/atau publikasi dari artikel ini.

Daftar Pustaka

Aceves, S. R., & Amato, C. (2017). Government financial regulation and growth. *Investigación Económica*, 76(299), 51–86. <https://doi.org/10.1016/j.inveco.2016.09.001>

- Akisik, O. (2013). Accounting Regulation, Financial Development, and Economic Growth. *Emerging Markets Finance and Trade*, 49(1), 33–67. <https://doi.org/10.2753/ree1540-496x490103>
- Andelson, R. V. (2003). Critics of Henry George: An Appraisal of Their Strictures on Progress and Poverty. *The American Journal of Economics and Sociology*, 62(5), i–432. <http://www.jstor.org/stable/3488025>
- App, S., Merk, J., & Büttgen, M. (2012). Employer Branding: Sustainable HRM as a Competitive Advantage in the Market for High-Quality Employees. *Management Revu*, 23(3), 262–278. <https://doi.org/10.5771/0935-9915-2012-3-262>
- Bach, O. (2020). *The seven key tasks and responsibilities of a team leader*. Retrieved from <https://www.managementkits.com/blog/2020/6/20/seven-key-tasks-of-a-team-leader>
- Bardhan, P. (2016). State and Development: The Need for a Reappraisal of the Current Literature. *Journal of Economic Literature*, 54(3), 862–892. <https://doi.org/10.1257/jel.20151239>
- Becker, R., Möser, S., Moser, N & Glauser, D. (2022). Survey Participation in the Time of Corona. *Survey Research Methods*, 16(1), 61–74. <https://doi.org/10.18148/srm/2022.v16i1.7896>
- Bianchi, S. M., & Milkie, M. A. (2010). Work and Family Research in the First Decade of the 21st Century. *Journal of Marriage and Family*, 72(3), 705–725. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00726.x>
- Bickel, R. (2007). *Multilevel analysis for applied research It's just regression!*, Guilford Press.
- Brown, R., & Mason, C. (2017). Looking inside the spiky bits: a critical review and conceptualisation of entrepreneurial ecosystems. *Small Business Economics*, 49(1), 11–30. <https://doi.org/10.1007/s11187-017-9865-7>
- Brzeszczyński, J., Ghimire, B., Jamasb., T & McIntosh, G. (2016). *Socially Responsible Investment and Market Performance: The Case of Energy and Resource Firms*. Energy Policy Research Group, University of Cambridge.
- Burger, N., Chazali, C., Gaduh, A., Rothenberg, A. D., Tjandraningsih, I., & Weiland, S. (2015). *Reforming Policies for Small and Medium Enterprises in Indonesia*, Jakarta, Indonesia, RAND Corporation in collaboration with Tim Nasional Percepatan Penanggulangan Kemiskinan (TNP2K), Jakarta, Indonesia.
- Burrell, R., & Kelly, C. (2015). Parliamentary Rewards and the Evolution of the Patent System. *The Cambridge Law Journal*, 74(3), 423–449. <https://doi.org/10.1017/s0008197315000690>
- Cameron, K. (2011). Responsible Leadership as Virtuous Leadership. *Journal of Business Ethics*, 98(S1), 25–35. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1023-6>
- Carter, D., & Baghurst, T. (2013). The Influence of Servant Leadership on Restaurant Employee Engagement. *Journal of Business Ethics*, 124(3), 453–464. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1882-0>
- Chen, M., Vanek, J., & Heintz, J. (2006). Informality, Gender and Poverty: A Global Picture. *Economic and Political Weekly*, 41(21), 2131–2139.
- Chen, J., & Silverthorne, C. (2008). The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(7), 572–582. <https://doi.org/10.1108/01437730810906326>
- Choi, S., Janiak, A., & Villena-Roldán, B. (2014). Unemployment, Participation and Worker Flows Over the Life-Cycle. *The Economic Journal*, 125(589), 1705–1733. <https://doi.org/10.1111/ecoj.12176>
- Chong W. Y. (2012). Critical success factors for small and medium enterprises: Perceptions of entrepreneurs in urban Malaysia. *Journal of Business and Policy Research*, 7(4), 204–215.

- Chu, L. C., & Lai, C. C. (2011). A Research on the Influence of Leadership Style and Job Characteristics on Job Performance among Accountants of County and City Government in Taiwan. *Public Personnel Management*, 40(2), 101–118. <https://doi.org/10.1177/009102601104000202>
- Colletti, J. A., & Chonko, L. B. (2013). Change Management Initiatives: Moving Sales Organizations from Obsolescence to High Performance. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 17(2), 1–30. <https://doi.org/10.1080/08853134.1997.10754087>
- Conrad, D., Ghosh, A., & Isaacson, M. (2015). Employee motivation factors. *International Journal of Public Leadership*, 11(2), 92–106. <https://doi.org/10.1108/ijpl-01-2015-0005>
- Davis, M. (2022). Government Regulations: Do They Help Businesses? Retrieved from <https://www.investopedia.com/articles/economics/11/government-regulations.asp>
- Dawson, J. W., & Seater, J. J. (2013). Federal regulation and aggregate economic growth. *Journal of Economic Growth*, 18(2), 137–177. <https://doi.org/10.1007/s10887-013-9088-y>
- Dessler, G. (2011). Fundamentals of human resource management, Pearson Higher Ed.
- Dixon, M. L., & Hart, L. K. (2010). The Impact of Path-Goal Leadership Styles on Work Group Effectiveness and Turnover Intention. *Journal of Managerial Issues*, 22(1), 52–69. <http://www.jstor.org/stable/25822515>
- Djumadi, D., & Barkatullah, A. H. (2019). State Responsibility for Regulation to Enhance Small Business Development. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. 8(4). Retrieved from www.ijicc.net
- Dörr, S. L., Albo, P., & Monastiridis, B. (2018). Digital Leadership – Erfolgreich führen in der digitalen Welt. In S. Grote & R. Goyk (Eds.), *Führungsinstrumente aus dem Silicon Valley: Konzepte und Kompetenzen* (pp. 37–61). Berlin, Heidelberg, New York: Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-54885-1_3
- Engidaw, A. E. (2022). Small businesses and their challenges during COVID-19 pandemic in developing countries: in the case of Ethiopia. *J Innov Entrep* 11, 1. <https://doi.org/10.1186/s13731-021-00191-3>
- Fehr, R., Yam, K. C. S., & Dang, C. (2015). Moralized Leadership: The Construction and Consequences of Ethical Leader Perceptions. *Academy of Management Review*, 40(2), 182–209. <https://doi.org/10.5465/amr.2013.0358>
- Fernandez, S., & Moldogaziev, T. (2013). Employee Empowerment, Employee Attitudes, and Performance: Testing a Causal Model. *Public Administration Review*, 73(3), 490–506. <https://doi.org/10.1111/puar.12049>
- Fleishman, E. A., Mumford, M. D., Zaccaro, S. J., Levin, K. Y., Korotkin, A. L., & Hein, M. B. (1991). Taxonomic efforts in the description of leader behavior: A synthesis and functional interpretation. *The Leadership Quarterly*, 2(4), 245–287. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(91\)90016-U](https://doi.org/10.1016/1048-9843(91)90016-U)
- Frontier Economics. (2012). The impact of regulation on growth: A Report Prepared for the Department of Business, Innovation and Skills. London: Frontier Economics Ltd.
- Fu, W., & Deshpande, S. P. (2013). The Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance of Employees in a China's Insurance Company. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 339–349. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1876-y>
- Gardner, T. M., Stansbury, J., & Hart, D. (2010). The Ethics of Lateral Hiring. *Business Ethics Quarterly*, 20(3), 341–369. <https://doi.org/10.5840/beq201020326>

- Gay, D. S., & Kagan, A. M. (2018). Big Data and Employment Law: What Employers and Their Legal Counsel Need to Know. *ABA Journal of Labor & Employment Law*, 33(2), 191-210. <https://www.jstor.org/stable/26732842>
- Green, C., & Heywood, J. S. (2008). Does Performance Pay Increase Job Satisfaction? *Economica*, 75(300), 710-728. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0335.2007.00649.x>
- Gunningham, N. (2002). Regulating Small and Medium Sized Enterprises. *Journal of Environmental Law*, 14(1), 3-32. <https://doi.org/10.1093/jel/14.1.3>
- Hair J., J. F., Hult G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt M. (2014). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM), Los Angeles: SAGE.
- Hairudinor, H. & Barkatullah, A. H. (2020). Implications of enviropreneurial orientation for garments brands in Indonesia: can suitability be achieved through green marketing, eco-labeling and green washing strategies? *Journal of Security and Sustainability Issues*, 10(Oct), 179-193. [http://doi.org/10.9770/jssi.2020.10.Oct\(13\)](http://doi.org/10.9770/jssi.2020.10.Oct(13))
- Hamstra, M. R. W., Van Yperen, N. W., Wisse, B., & Sassenberg, K. (2013). Transformational and Transactional Leadership and Followers' Achievement Goals. *Journal of Business and Psychology*, 29(3), 413-425. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9322-9>
- Hamzah, H., Narang, A.M., Yusari, A., Roosdiono, & Partners. (2022). Legal systems in Indonesia: overview, A Q&A guide to the legal system in Indonesia. Retrieved from [https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/w-010-7310?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/w-010-7310?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true)
- Hariyanto, H., & Nafi'ah, B. (2022). Analysis of Factors Affecting on Saving Intention in Islamic Bank: The Case in Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(01), 28-38. <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v8i1.4308>
- Hazell, P. B. R., & Scandizzo, P. L. (1975). Market Intervention Policies When Production Is Risky. *American Journal of Agricultural Economics*, 57(4), 641-649. <https://doi.org/10.2307/1238882>
- Hellerstein, J. K., & Neumark, D. (2020). Social Capital, Networks, and Economic Wellbeing. *The Future of Children*, 30(2020), 127-152. <https://doi.org/10.1353/foc.2020.0002>
- Hussain, S., Fangwei, Z., Siddiqi, A., Ali, Z., & Shabbir, M. (2018). Structural Equation Model for Evaluating Factors Affecting Quality of Social Infrastructure Projects. *Sustainability*, 10(5), 1415. MDPI AG. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.3390/su10051415>
- Hyde, A. (1993). Ownership, Contract, and Politics in the Protection of Employees against Risk. *The University of Toronto Law Journal*, 43(3), 721-749. <https://doi.org/10.2307/825728>
- Ibata-Arens, K., & Obayashi, H. (2006). Escaping the Japanese Pyramid: The Association of Small and Medium Sized Enterprise Entrepreneurs (SME Doyukai), 1947-1999. *Enterprise & Society*, 7(1), 128-163. <https://doi.org/10.1017/s1467222700003761>
- Ifrani, I., Abby, F. A., Barkatullah, A. H., Nurhayati, Y., & Said, M. Y. (2019). Forest Management Based on Local Culture of Dayak Kotabaru in the Perspective of Customary Law for a Sustainable Future and Prosperity of the Local Community. *Resources*, 8(2), 78. MDPI AG. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.3390/resources8020078>
- Ilies, R., Wilson, K. S., & Wagner, D. T. (2009). The Spillover Of Daily Job Satisfaction Onto Employees' Family Lives: The Facilitating Role Of Work-Family Integration. *Academy of Management Journal*, 52(1), 87-102. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.36461938>
- Jang, S. J., Zippay, A., & Park, R. (2012). Family Roles as Moderators of the Relationship Between Schedule Flexibility and Stress. *Journal of Marriage and Family*, 74(4), 897-912. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2012.00984.x>

- Jarupathirun, S., & Gennaro, M. D. (2018). Factors of Work Satisfaction and Their Influence on Employee Turnover in Bangkok, Thailand. *International Journal of Technology*, 9(7), 1460. <https://doi.org/10.14716/ijtech.v9i7.1650>
- Jeurissen, R. (2000). The Social Function of Business Ethics. *Business Ethics Quarterly*, 10(4), 821–843. <https://doi.org/10.2307/3857835>
- Khaiarandy, R. (2009). Iktikad Baik dalam Pelaksanaan Kontrak: Super Eminent Principle yang Memerlukan Pengertian dan Tolok Ukur Objektif. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 14(3). Retrieved from <https://journal.uui.ac.id/IUSTUM/article/view/1088>
- Lavee, E., & Benjamin, O. (2017). Between Social Rights and Human Rights: Israeli Mothers' Right to be Protected from Poverty and Prostitution. *Journal of Comparative Family Studies*, 48(3), 315–326. <https://doi.org/10.3138/jcfs.48.3.315>
- Leong, N. (2016). Identity Entrepreneurs. *California Law Review*, 104(6), 1333–1399.
- Lewchuk, W., Clarke, M., & Wolff, A. D. (2011). A Short History of the Employment Relationship: Control, Effort, and Support. In *Working Without Commitments: The Health Effects of Precarious Employment* (pp. 34–60). McGill-Queen's University Press.
- Link, K., & Müller, B. (2015). Delegating HR Work to the Line: Emerging Tensions and insights from a Paradox Perspective. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift Für Personalforschung*, 29(3–4), 280–302. <https://doi.org/10.1177/239700221502900307>
- Lloyd, K. J., Boer, D., Keller, J. W., & Voelpel, S. (2014). Is My Boss Really Listening to Me? The Impact of Perceived Supervisor Listening on Emotional Exhaustion, Turnover Intention, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Business Ethics*, 130(3), 509–524. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2242-4>
- Lobel, O. (2020). Knowledge Pays: Reversing Information Flows and the Future of Pay Equity. *Columbia Law Review*, 120(3), 547–612. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3373160>
- Loveman, G., & Sengenberger, W. (1991). The Re-Emergence of Small-Scale Production: An International Comparison. *Small Business Economics*, 3(1), 1–37. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1505194
- Lynch, W. (2000). A Task of Leadership. *Phi Delta Kappan*, 82(3), 241–242. <https://doi.org/10.1177/003172170008200314>
- MacDonald, S. (2019). Being Loyal. In *Think Like a Dog: How Dogs Teach Us to Be Happy in Life and Successful at Work* (pp. 120–128). Indiana University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctvcj2rgj.18>
- Madni, G. R., & Chaudhary, M. A. (2017). Economic Growth in Context of Institutions and Fiscal Policy. *Pakistan Economic and Social Review*, 55(1), 107–126. <https://www.jstor.org/stable/26730215>
- Maksum, I. R., Rahayu, A. Y. S., & Kusumawardhani, D. (2020). A Social Enterprise Approach to Empowering Micro, Small and Medium Enterprises (SMEs) in Indonesia. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3), 50. MDPI AG. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.3390/joitmc6030050>
- McGowan, P., Redeker, C. L., Cooper, S. Y., & Greenan, K. (2012). Female entrepreneurship and the management of business and domestic roles: Motivations, expectations and realities. *Entrepreneurship & Regional Development*, 24(1–2), 53–72. <https://doi.org/10.1080/08985626.2012.637351>
- Meiseberg, B., & Ehrmann, T. (2012). Tendency to Network of Small and Medium-sized Enterprises: Combining Organizational Economics and Resource-based Perspectives. *Managerial and Decision Economics*, 34(3–5), 283–300. <https://doi.org/10.1002/mde.2590>

- MoF. (2019). Excellent Human Resources are Compulsory for Indonesia's Progress. Available at <https://www.kemenkeu.go.id/en/publications/news/excellent-human-resources-are-compulsory-for-indonesias-progress/>. Accessed on 4th Wednesday, May 4, 2022.
- Morris, M. H., Neumeyer, X., & Kuratko, D. F. (2015). A portfolio perspective on entrepreneurship and economic development. *Small Business Economics*, 45(4), 713–728. <https://doi.org/10.1007/s11187-015-9678-5>
- Musa, H., & Chinniah, M. (2016). Malaysian SMEs Development: Future and Challenges on Going Green. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 224, 254–262. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.457>
- Mwangi, S., & Sena, S. O. (2003). Harnessing Africa's Resources for a People-Centred Development: A Christian framework for a better understanding between Africa's MED organizations and partners in the North. *Transformation*, 20(3), 154–160. <http://www.jstor.org/stable/43054983>
- Nelson, E. E. (1978). Perceived Control and Work Dissatisfaction. *Humboldt Journal of Social Relations*, 6(1), 57–78. <http://www.jstor.org/stable/23261897>
- Ngo, C. N., & Chi, M. (2020). The Political Economy of Small and Medium-Sized Enterprise Development: Characteristics, Productive Value and Market Constraints in Industrial Manufacturing. *Southeast Asian Economies*, 37(3), 291–312. <https://doi.org/10.1355/ae37-3d>
- Oswald, A. J., Proto, E., & Sgroi, D. (2015). Happiness and Productivity. *Journal of Labor Economics*, 33(4), 789–822. <https://doi.org/10.1086/681096>
- Ötting, S. K., Masjutin, L., & Maier, G.W. (2021). The future of leadership—How is leadership in small and medium-sized enterprises going to change?. *Gr Interakt Org* 52, 639–647. <https://doi.org/10.1007/s11612-021-00610-9>
- Palanski, M., Avey, J. B., & Jiraporn, N. (2013). The Effects of Ethical Leadership and Abusive Supervision on Job Search Behaviors in the Turnover Process. *Journal of Business Ethics*, 121(1), 135–146. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1690-6>
- Parker, R. (1999). From National Champions to Small and Medium Sized Enterprises: Changing Policy Emphasis in France, Germany and Sweden. *Journal of Public Policy*, 19(1), 63–89. <https://doi.org/10.1017/s0143814x99000185>
- Paulraj, A., Chen, I. J., & Blome, C. (2015). Motives and Performance Outcomes of Sustainable Supply Chain Management Practices: A Multi-theoretical Perspective. *Journal of Business Ethics*, 145(2), 239–258. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2857-0>
- Petrack, J. A. (2011). Sustainable Stakeholder Capitalism: A Moral Vision of Responsible Global Financial Risk Management. *Journal of Business Ethics*, 99(S1), 93–109. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-1157-6>
- Piazza, L. A. (2017). Conclusions. In *The Concept of the New: Framing Production and Value in Contemporary Performing Arts* (1st ed., pp. 170–182). Verlag Barbara Budrich. <https://doi.org/10.2307/j.ctvdf04gv.11>
- Pitts, D. (2009). Diversity Management, Job Satisfaction, and Performance: Evidence from U.S. Federal Agencies. *Public Administration Review*, 69(2), 328–338. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2008.01977.x>
- Ponto J. (2015). Understanding and Evaluating Survey Research. *Journal of the advanced practitioner in oncology*, 6(2), 168–171. <https://doi.org/10.6004/jadpro.2015.6.2.9>
- Purnomo, H., Achdiawan, R., Shantiko, B., Amin, S., Irawati, R., & Wardell, D. (2016). Multi-stakeholder processes to strengthen policies for small and medium-scale forestry

- enterprises in Indonesia. *International Forestry Review*, 18(4), 485–501. <https://doi.org/10.1505/146554816820127596>
- Rachagan, S., & Kuppusamy, K. (2012). Encouraging Whistle Blowing to Improve Corporate Governance? A Malaysian Initiative. *Journal of Business Ethics*, 115(2), 367–382. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1402-7>
- Rafaeli, A. (2006). Sense-making of employment: on whether and why people read employment advertising. *Journal of Organizational Behavior*, 27(6), 747–770. <https://doi.org/10.1002/job.399>
- Republik Indonesia. (1967). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 1967 Tentang Pokok-Pokok Perkoprasian*. Passed into Law by The President of the Republic of Indonesia.
- Republik Indonesia. (2008). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah*. Passed into Law by The President of the Republic of Indonesia.
- Salacuse, J. W. (2017). The Seven Tasks of Leadership. In: *Real Leaders Negotiate!*. Palgrave Macmillan, New York. https://doi.org/10.1057/978-1-137-59115-9_4
- Salim, W., & Negara, S. D. (2018). Infrastructure Development under the Jokowi Administration: Progress, Challenges and Policies. *Journal of Southeast Asian Economies*, 35(3), 386–401. <https://doi.org/10.1355/ae35-3e>
- Santos, N. J. C., & Laczniak, G. R. (2009). Marketing to the Poor: An Integrative Justice Model for Engaging Impoverished Market Segments. *Journal of Public Policy & Marketing*, 28(1), 3–15. <https://doi.org/10.1509/jppm.28.1.3>
- Schrag, B. (2001). The Moral Significance of Employee Loyalty. *Business Ethics Quarterly*, 11(1), 41–66. <https://doi.org/10.2307/3857868>
- Scholz, T. M. (2017). Theoretical Framework. In *Big Data in Organizations and the Role of Human Resource Management: A Complex Systems Theory-Based Conceptualization* (NED-New edition, pp. 9–82). Peter Lang AG.
- Sia, S. (2010). Ethical Thinking and Philosophy. *New Blackfriars*, 91(1033), 242–252. <http://www.jstor.org/stable/43251395>
- Sloan, M. (2018). The work experiences questionnaire: Using mail survey research to collect data from a large sample of workers. In *SAGE Research Methods Cases Part 2*. SAGE Publications, Ltd., <https://dx.doi.org/10.4135/9781526430755>
- Smolny, W. (2001). Price Adjustment at the Firm Level: A Theoretical and Empirical Analysis. *Small Business Economics*, 17(3), 167–184. <https://doi.org/10.1023/A:1011856623701>
- Sykes, T. A., Venkatesh, V., & Johnson, J. L. (2014). Enterprise System Implementation and Employee Job Performance: Understanding the Role of Advice Networks. *MIS Quarterly*, 38(1), 51–72. <http://dx.doi.org/10.25300/misq/2014/38.1.03>
- Tambunan, T. T. H. (2018). The Performance of Indonesia's Public Credit Guarantee Scheme for MSMEs: A Regional Comparative Perspective. *Journal of Southeast Asian Economies*, 35(2), 319–332. <http://dx.doi.org/10.1355/ae35-21>
- Teece, D. J. (2007). The Role of Managers, Entrepreneurs, and the Literati in Enterprise Performance and Economic Growth. *Rivista Internazionale Di Scienze Sociali*, 115(1), 3–27. <http://dx.doi.org/10.1504/ijtlid.2007.015018>
- Teranishi, J. (1986). Economic Growth and Regulation of Financial Markets: Japanese Experience during Postwar High Growth Period. *Hitotsubashi Journal of Economics*, 27(2), 149–165. <https://doi.org/10.15057/7880>

- Treviño, L. K., Hartman, L. P., & Brown, M. (2000). Moral Person and Moral Manager: How Executives Develop a Reputation for Ethical Leadership. *California Management Review*, 42(4), 128–142. <https://doi.org/10.2307/41166057>
- Tseng, S. M., & Huang, J. S. (2011). The correlation between Wikipedia and knowledge sharing on job performance. *Expert Systems With Applications*, 38(5), 6118–6124. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2010.11.009>
- Voegtlin, C., Patzer, M., & Scherer, A. G. (2011). Responsible Leadership in Global Business: A New Approach to Leadership and Its Multi-Level Outcomes. *Journal of Business Ethics*, 105(1), 1–16. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0952-4>
- Wisman, J. D., & Pacitti, A. (2014). Ending the Unemployment Crisis with Guaranteed Employment and Retraining. *Journal of Economic Issues*, 48(3), 679–706. <https://doi.org/10.2753/jei0021-3624480305>
- Yusuf, F. S. (2021). Labor and Employment Law in Indonesia – Legislation and Agencies: Indonesia Law Blog. Retrieved from <https://www.ssek.com/blog/labor-and-employment-law-in-indonesia-legislation-and-agencies>

Tentang Penulis

1. **Akmal Umar** memperoleh gelar Doktor dari Universitas Muslim Indonesia pada tahun 2011. Penulis adalah dosen pada Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia YAPMI, Indonesia.
E-Mail: akmalumarw@gmail.com
2. **Andi Adawiah** memperoleh gelar Doktor dari Universitas Muslim Indonesia pada tahun 2012. Penulis adalah dosen pada Program Studi Manajemen, Universitas Lamappapoleonro, Indonesia
3. **Abdul Halim Barkatullah** memperoleh gelar Doktor dari Universitas Islam Indonesia pada tahun 2006. Penulis adalah Guru Besar pada Program Studi Ilmu Hukum, Program Doktor, Fakultas Hukum, Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia.
4. **Ifrani** memperoleh gelar Doktor dari Universitas Padjadjaran, Indonesia, pada tahun 2017. Penulis adalah dosen pada Program Studi Ilmu Hukum, Program Pascasarjana, Fakultas Hukum, Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia.
5. **Mahyuni** memperoleh gelar Magister dari Universitas Gadjah Mada, Indonesia, pada tahun 1997. Penulis adalah dosen pada Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia.
6. **M Ali Amrin** memperoleh gelar Magister dari Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia, pada tahun 2004. Penulis adalah dosen pada Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia.

7. **Nur Farisi** adalah mahasiswa pada Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia.