

Meningkatkan Produktivitas UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah) Kluster Makanan Di Kota Tanggulangin

Increasing the Productivity of MSME (Micro, Small and Medium Enterprises) Food Clusters in Tanggulangin City

Kafa Bayu Ismoyo¹⁾, Sriyono ^{*,2)}

¹⁾Program Studi Magister Manajemen

²⁾ Program Studi Magister Manajemen

*Email Penulis Korespondensi: 216110100002@umsida.ac.id, sriyono@umsida.ac.id

Abstract. *The city of Sidoarjo has earned the nickname as Indonesia's MSME city, this makes it the main view that MSMEs in Sidoarjo must be improved from time to time with various kinds of creativity and innovation in order to maintain or increase these MSMEs. one of the UMKM clusters in Sidoarjo is food but this cluster has experienced a decrease in productivity which is allegedly influenced by motivation, salary, competency, facilities, legality, health and marketing of these UMKM. This study uses a mixed method that focuses on problems that occur in SMEs and KM with the object of research being the MSME food cluster in Tanggulangin Sidoarjo. The first stage of this research is to make a fishbone diagram with 7 variables as X to bring up problems that occur in SMEs, then the results of the fishbone are processed with SPSS to look for influence and its level of significance. Data collection was carried out using the purposive sampling method for 50 MSME actors. Based on data collection through questionnaires and direct interviews with MSME actors, it can be concluded that the variables of competence, salary, motivation, facilities, legality, health and marketing have an influence on productivity and the greatest influence on productivity, namely on employee salaries because they are not even far from the city UMK Sidoarjo. Then, some MSMEs also have an operational management system and inadequate facilities that hinder processes such as supply chains that are late and cause delays in stock availability. Other things that must also be considered are digital marketing to expose products so that they are better known by many people. Not only that, increasing productivity must also pay attention to product legality, employee health, motivation and competence of employees.*

Keywords - Fishbone diagrams, MSME Food Cluster, Productivity

Abstrak. Kota Sidoarjo mendapat julukan sebagai kota UMKM Indonesia, hal ini menjadikan pandangan utama bahwa UMKM di Sidoarjo harus ditingkatkan dari waktu ke waktu dengan berbagai macam kreatifitas dan inovasi guna mempertahankan atau meningkatkan UMKM tersebut. salah satu kluster UMKM di Sidoarjo adalah makanan akan tetapi kluster ini mengalami penurunan produktivitasnya yang diduga dipengaruhi oleh motivasi, gaji, kompetensi, fasilitas, legalitas, kesehatan dan pemasaran pada UMKM tersebut. Penelitian ini menggunakan mix method yang berfokus pada permasalahan yang terjadi pada UMKMKM dengan objek penelitian adalah UMKM kluster makanan yang berada di Tanggulangin Sidoarjo. Tahap penelitian ini yang pertama adalah membuat diagram fishbone dengan 7 variabel sebagai X untuk memunculkan permasalahan yang terjadi pada UMKM, kemudian hasil dari fishbone tersebut diolah sengan SPSS untuk mencari pengaruh dan tingkat signifikansinya. pengambilan data dilakukan dengan metode purpose sampling kepada 50 pelaku UMKM. Berdasarkan pengambilan data melalui kuisioner secara langsung kepada pelaku UMKM, didapatkan kesimpulan bahwa variabel kompetensi, gaji, motivasi, fasilitas, legalitas, kesehatan dan pemasaran memiliki pengaruh terhadap produktivitas dan pengaruh terbesar terhadap produktivitas yaitu pada gaji karyawan karna belum bahkan jauh dari UMK kota Sidoarjo. Kemudian pada beberapa UMKM juga memiliki sistem manajemen operasional dan fasilitas yang kurang memadai sehingga menghambat proses seperti supply chain yang telat dan menyebabkan keterlambatan ketersediaan stock. Hal-hal lain yang juga harus diperhatikan adalah pemasaran secara digital untuk meng expose produk sehingga lebih dikenal banyak orang. Tidak hanya itu, pada peningkatan produktivitas juga harus memperhatikan legalitas produk, kesehatan karyawan, motivasi serta kompetensi pada karyawan.

Kata Kunci - Diagram Fishbone, UMKM Kluster Makanan, Produktivitas

I. PENDAHULUAN

Dalam upaya pembangunan terhadap masyarakat untuk melakukan perubahan taraf hidup menjadi lebih baik, pemerintah mengandalkan sektor ekonomi dalam mencapai keberhasilan. Pembangunan perekonomian terbilang sangat penting dalam suatu Negara terutama untuk mensejahterahkan masyarakat. Pembangunan ekonomi memiliki tujuan utama yaitu untuk meningkatkan produktivitas produk barang dan jasa serta meningkatkan peluang kerja di masyarakat [1]. Peran masyarakat dan keikutsertaan dalam pembangunan ekonomi salah satunya adalah UMKM.

Sebagai salah satu kontributor dalam peningkatan perekonomian negara, UMKM telah banyak memberikan kontribusi untuk meningkatkan kualitas ekonomi dan sosial di masyarakat karena eksistensi UMKM cukup mendominasi di perekonomian Indonesia dan jumlah industri yang terdapat dalam setiap sector ekonomi yang memiliki potensi cukup besar terhadap penyerapan tenaga kerja dan kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB). Sanjaya & Sari (2021) menyatakan dalam penelitiannya bahwa setelah adanya Covid-19 terjadi penurunan pada UMKM dan yang paling berdampak adalah kluster makanan di Sidoarjo.

Namun demikian, UMKM saat ini produktivitasnya menurun, sehingga UMKM tersebut tidak banyak berkontribusi didalam PDB, hal itu dikarenakan beberapa faktor antara lain motivasi, gaji, kompetensi, fasilitas, legalitas, kesehatan dan pemasaran sehingga produktivitas menurun dan menghambat perkembangan UMKM tersebut. Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah mix method, menurut [3] menjelaskan bahwa mix method merupakan kombinasi antara metode kualitatif dan kuantitatif yang tidak ditinjau hanya dari satu perspektif semata, melainkan dari dua perspektif, yakni gabungan/kombinasi antara kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan menurut [4] adalah menggabungkan dua bentuk data dalam suatu penelitian dengan mulai menganggap bahwa kedua bentuk data tersebut memberikan jenis informasi yang berbeda (data terbuka pada kasus kualitatif dan data tertutup pada kasus kuantitatif), sehingga masing-masing jenis data memiliki keterbatasan dan kelebihan, kekuatan tersebut dapat dipadukan dengan tujuan mengembangkan pemahaman pandangan yang lebih kuat terhadap masalah atau pertanyaan dalam suatu penelitian.

UMKM merupakan sebuah aktivitas usaha/bisnis yang dijalankan oleh perorangan (individu), rumah tangga, atau badan usaha skala kecil yang biasanya digolongkan melalui profit per tahun, jumlah pekerja/karyawan dan asset yang dimiliki[5]. Menurut Putri (2020) bahwa UMKM yang baik adalah UMKM yang bisa mengelolah keuangan dengan baik, kemudian Rokhmah and Yahya (2020) menambahkan bahwa UMKM yang memanfaatkan pemasaran dengan baik akan dapat dengan mudah mendapat pelanggan dan menurut Efridiyanti dan Cerya (2021) menyebutkan bahwa produktivitas yang baik juga mempengaruhi keberhasilan UMKM karna menjadi acuan seberapa efisiensi UMKM tersebut.

Produktivitas secara teori dapat diartikan sebagai suatu perbandingan antara hasil output yang tercapai dengan semua komponen sumber daya yang digunakan (input) dan konsep ini selalu dikembangkan supaya dapat mengukur nilai tambah atas semua komponen yang telah digunakan. Namun tidak hanya itu, dalam jurnal penelitian yang ditulis oleh Linda dan Retnawati juga menambahkan bahwa parameter tingkat produktivitas bukan hanya produk atau jasa yang efisien saja, akan tetapi produk yang juga diperlukan, diminta, dan dibeli oleh pelanggan dan masyarakat [10]. Dan capaian dalam produktivitas adalah tolak ukur hasil usaha yang meliputi sikap mental yang senantiasa memiliki pemikiran dan pandangan hidup bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.[11]. Tingkat produktivitas yang rendah tentu saja berdampak bagi banyak hal terutama kelangsungan sebuah lembaga atau perusahaan.

Menurut Rismayadi (2016) menyatakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh pendidikan dan pelatihan, motivasi, usia, disiplin, keterampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan pengalaman kerja, serta penguasaan peralatan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rachman (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja, upah dan kerjasama antar karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pada umumnya dipengaruhi oleh motivasi, gaji, kompetensi, fasilitas, legalitas, kesehatan dan pemasaran.

Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai suatu konsep yang menggambarkan dorongan biologis, emosional, sosial dan kognitif yang berasal dari individu karyawan yang menjadi alasan atau keinginan orang tersebut untuk memiliki nilai, sikap, dan semangat kerja yang ditunjukkan melalui perilaku terbaiknya sehingga bersedia bekerja sama secara efektif untuk mencapai kebutuhannya, komitmen organisasi, dan tujuan organisasi [14]. Salah satu cara yang dapat memotivasi seseorang dalam bekerja sehingga meningkatkan produktivitas yaitu dengan cara memberikan apresiasi/penghargaan, memberikan pujian dan pengakuan untuk perbaikan sekecil apapun yang dilakukan seorang karyawan [15].

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pradita Laksmiari yang mendapatkan hasil kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kesimpulannya adalah jika motivasi kerja semakin tinggi maka produktivitas juga meningkat (Pradita Laksmiari 2019). Hal ini sejalan dengan pernyataan Rindi (2019) bahwa motivasi karyawan dan produktivitas kerja karyawan merupakan dua variabel yang secara teoritis dan terbukti memiliki hubungan yang positif, dan pada akhirnya motivasi karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Motivasi karyawan akan berdampak langsung pada tingkat produktivitas karyawan. Dengan pelaksanaan motivasi kerja yang semakin baik maka produktivitas kerja yang diperoleh akan semakin tinggi, sebaliknya produktivitas kerja akan menurun apabila motivasi kerja tidak dilaksanakan dengan baik.. akan tetapi dari pernyataan tersebut terdapat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasem et al. (2018) yang menyebutkan bahwa terdapat tidak ada pengaruh antara motivasi dengan produktivitas.

Gaji merupakan suatu hal sangat penting bagi setiap karyawan yang bekerja didalam sebuah perusahaan, karena gaji yang didapatkan oleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Darmawan (2021) gaji adalah balas

jasa berupa uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi kedudukannya sebagai pegawai yang memberikan sumbangsih dan pemikiran dalam mencapai tujuan perusahaan dan pada umumnya dibayarkan secara rutin setiap bulan kepada karyawan suatu perusahaan. Sedangkan menurut Riska Sari (2019) dapat disimpulkan bahwa gaji yang berupa uang adalah imbalan bagi seseorang yang menjalankan tugas yang berguna untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi yang bersangkutan dan uang tersebut dapat berfungsi atau menjadi faktor dalam menjamin kelangsungan hidup. Ternyata untuk mencapai tingkat produktivitas yang sesuai dengan keinginan pimpinan perusahaan, harus dibarengi dengan stimulus atau pemberian rangsangan pada karyawan agar bersemangat dalam bekerja, dan menghasilkan output yang sesuai dengan harapan, produktivitas tidak bisa tercapai apabila tidak dibarengi oleh perhatian yang diberikan oleh pimpinan perusahaan yang mana dalam hal ini pemberian gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh para karyawan (Lestari dan Hidayat 2018).

Gaji menjadi salah satu komponen terpenting yang mampu memenuhi kinerja karyawan, dikarenakan gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan sehingga dengan gaji yang diberikan, karyawan akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut [22]. Penjelasan tersebut dikuatkan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustina Indriyani, dimana dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa pemberian upah terhadap karyawan bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut (Indriyani 2014) dan juga pada penelitian yang dilakukan oleh Sofyan Lazuardi juga menyatakan bahwa gaji berpengaruh terhadap tingkat produktivitas pada PT.Indomarco Prismatama Gresik [24]. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Aini, dkk (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berupa gaji berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang juga menyatakan bahwa variabel upah secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Kumbadewi dan Suwendra 2016). Akan tetapi dalam hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Safira (2020) yang mengungkapkan bahwa gaji tidak berpengaruh terhadap produktivitas.

Kompetensi adalah sebuah karakteristik dari SDM yang terdapat kemungkinan mengeluarkan kinerja superior terhadap pekerjaannya (Nuryanto, dkk 2017), dari penjelasan tersebut bahwa kompetensi memiliki makna yang mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada individu dengan tingkah laku yang bisa di prediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Menurut Wibowo (2016) terdapat 5 karakteristik kompetensi yang akan membentuk sikap kerja professional dari seorang individu karyawan, yaitu : 1) Motif, 2)Watak, 3) Konsep diri, 4)Pengetahuan, dan 5) Keterampilan. Dalam hal ini kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan dan simultan terhadap produktivitas kerja [30]. Pernyataan ini diperkuat dengan ungkapan dari Sedarmayanti dalam bukunya yang mengungkapkan bahwa kompetensi adalah penguasaan seperangkat pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang mempengaruhi kinerja dan tercermin pada kebiasaan berpikir dan bertindak sesuai dengan tugasnya [31], hal ini di dukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardiana dan Pretty Failasufa Aziza yang menyatakan bahwa kompetensi juga berpengaruh positif terhadap tingkat produktivitas [32]. Akan tetapi hasil dalam penelitian yang dilakukan oleh Syamsuri (2019) menyebutkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Fasilitas berasal dari kata "*faciliteit*" yang memiliki arti prasarana atau wahana untuk mempermudah sesuatu. Menurut Winarto dan Sayoto (2018), fasilitas kerja merupakan segala sesuatu atau sarana yang dapat memperlancar kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Dapat diartikan juga sebagai sarana utama penunjang tempat usaha. Fasilitas yang digunakan beraneka ragam bentuk, jenis maupun manfaatnya karna disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan tempat usaha. [35] menyebutkan bahwa indikator fasilitas kerja adalah 1) Fasilitas alat kerja, 2) Fasilitas perlengkapan kerja, 3) Fasilitas sosial. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kurnia, Daulay, dan Nugraha (2019) menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sirait dan Normansyah (2021) dan [38].

Legalitas merupakan bentuk pengakuan dari Negara terhadap eksistensi suatu usaha serta bisa dipakai untuk syarat kerjasama berbagai pihak. Legalitas memiliki peran sebagai daya saing bagi UMKM dalam pasar global, namun pada saat ini sangat sedikit pelaku UMKM yang memiliki legalitas [39]. Fenomena yang terjadi pada lingkungan adalah pelaku UMKM sibuk mengurus jual beli produk sehingga kurang memahami manfaat dari legalitas. Pendampingan legalitas ini sangat penting karena meningkatkan pemahaman pelaku usaha sehingga bisa mengurus dan mempunyai legalitas bagi usahanya. [40]

Bentuk legalitas yang diterapkan pada UMKM adalah IUMK (Izin usaha mikro kecil). [41] Sedangkan pada industry makanan rumahan, legalitasnya berbentuk P-IRT[42]. Usaha yang telah mengantongi izin (IUMK atau P-IRT), memperoleh kesempatan menitipkan produknya pada minimarket dengan sistem konsiyasi [43]. Hal itu juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Marka, Alfiana, dan Azis (2019) bahwa keuntungan dari adanya legalitas yang dimiliki UMKM, maka bisa memperluas pasar. Kelengkapan aspek pada legalitas usaha UMKM sangat penting dalam menciptakan kepastian hukum yang bisa mendukung produktivitas serta daya saing yang berkelanjutan, keberhasilan dalam mengolah aspek legalitas, *organizational knowledge assets*, *customer relationship management*, dan *innovation capability* akan memberikan perubahan bagi keunggulan bersaing UMKM sehingga bisa berkontribusi terhadap PDRB maupun PDB.

Kesehatan kerja merupakan suatu bentuk usaha yang dijalankan berdasar pada aturan-aturan untuk menjaga kondisi karyawan/tenaga kerja dari peristiwa atau keadaan yang bisa merugikan kesehatan karyawan/tenaga kerja baik secara fisik maupun sosial sehingga dapat bekerja lebih produktif dan optimal [45]. Kesehatan kerja memiliki tujuan untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan sehingga tenaga kerja sehingga tenaga kerja bisa menikmati hasil dari pekerjaannya [46]. Kesehatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan berdasarkan hasil dari penelitian Rst et al. (2021), hasil penelitian tersebut memiliki hasil yang sama-sama signifikan dengan hasil penelitian dari Wahyuni, Suyadi, and Hartanto (2018) dan juga Sinuhaji (2019). Namun berbeda dengan penelitian Jumanto and Nasution (2017) yang mengatakan bahwa secara parsial kesehatan dan keselamatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas.

Definisi pemasaran menurut American Marketing Association (AMA), merupakan sebuah aktivitas ,serangkaian institusi, dan proses untuk menciptakan , mengkomunikasikan, menyampaikan, dan bertukar penawaran yang memiliki nilai bagi pelanggan, klien, mitra dan masyarakat pada umumnya [51]. Salah satu yang menjadi kunci keberhasilan sebuah UMKM adalah pemasaran, bauran promosi dalam pemasaran adalah pemasaran langsung (Direct marketing) yang memungkinkan bisnis menggunakan saluran apapun untuk bisa berkomunikasi langsung dengan pelanggan [52]. Dalam pelaksanaan pemasaran terdapat berbagai cara yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas seperti menggunakan media sosial, hal ini dinilai cukup efektif berdasarkan hasil dari penelitian Purwidiatoro, Kristanto, dan Hadi (2016) yang menyatakan pengaruh media social berpengaruh signifikan dalam pengembangan UMKM. Dengan adanya strategi pemasaran yang baik maka akan menimbulkan pengambilan keputusan bagi calon pembeli, keputusan yang menjadi sebuah struktur dalam pemasaran terdiri dari *offering, creative, media, timing, sequencing, dan customer service*.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang sulit dan penting untuk dikaji, hal ini dikarenakan besarnya dampak atau manfaat yang diperoleh dari peningkatan produktivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh seberapa besar pengaruh faktor-faktor lain, dan tentunya pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap individu. , industri , dan masyarakat akan cukup besar pengaruhnya. Bagi individu, faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan memungkinkan mereka berupaya lebih keras untuk meningkatkan kebahagiaan hidup mereka. Sedangkan bagi industri, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dijadikan sebagai indikator untuk meningkatkan produksi dan meningkatkan efisiensi biaya perusahaan dengan mengoptimalkan peran tenaga kerja dalam membangun etos kerja yang tinggi dan menekankan perubahan perilaku tenaga kerja menjadi lebih baik. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah 1) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas UMKM ? 2) Bagaimana pengaruh gaji terhadap produktivitas UMKM ? 3) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap produktivitas UMKM ? 4) Bagaimana pengaruh fasilitas terhadap produktivitas UMKM ? 5) Bagaimana pengaruh legalitas terhadap produktivitas UMKM ? 6) Bagaimana pengaruh kesehatan terhadap produktivitas UMKM ? 7) Bagaimana pengaruh pemasaran terhadap produktivitas UMKM ? dengan tujuan penelitian 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas UMKM ? 2) Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap produktivitas UMKM ? 3) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap produktivitas UMKM ? 4) Untuk mengetahui pengaruh fasilitas terhadap produktivitas UMKM ? 5) Untuk mengetahui pengaruh legalitas terhadap produktivitas UMKM ? 6) Untuk mengetahui pengaruh kesehatan terhadap produktivitas UMKM ? 7) Untuk mengetahui pengaruh pemasaran terhadap produktivitas UMKM.

Setelah dilakukan penelitian ini, hasil dari penelitian akan di jadikan referensi terhadap pengelolaan UMKM tersebut sehingga bisa bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas, terutama pada indikasi motivasi, gaji, kompetensi, fasilitas, legalitas, kesehatan dan pemasaran. Secara kesimpulan definisi Produktivitas karyawan dapat dinilai dari segi efisiensi karyawan dalam menjalankan tugasnya, dalam [54] menyebutkan bahwa Produktivitas sebagai kemampuan untuk mencapai tugas tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan seperti ketelitian, kelengkapan, biaya, dan lamanya kerja.

II. METODE

3.1 Jenis Penelitian

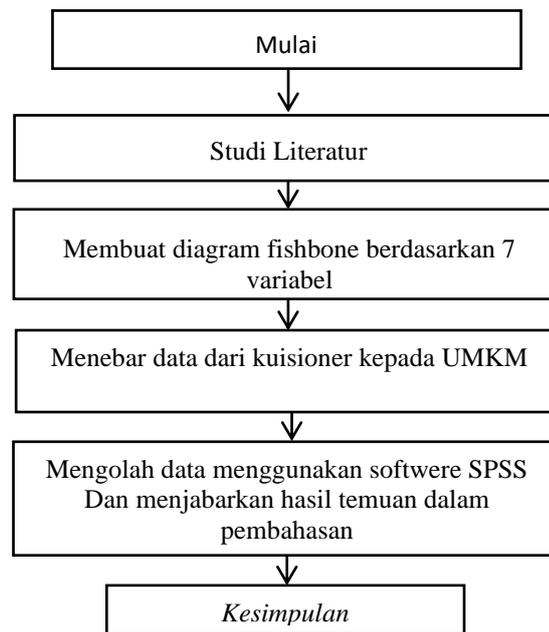
Penelitian ini berfokus pada permasalahan yang terjadi pada UMKM sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian mix method dimana pendekatan yang analisis datanya merupakan kombinasi antara kualitatif dan kuantitatif. metode campuran dapat memberikan pembenaran lebih lanjut untuk penggunaan metode campuran di berbagai bidang. [55]

3.2 Tahap pelaksanaan

Penelitian ini dilakukan menggunakan jenis penelitian mix method, tahap pertama adalah study pustaka yang berkaitan dengan penelitian ini kemudian penyusunan diagram fishbone dengan menggunakan 7 indikator/variabel yang diduga memiliki hubungan dengan produktivitas, setelah penyusunan fishbone maka tahap berikutnya adalah membuat kuisioner untuk responden dengan kriteria tertentu, data yang sudah diperoleh akan di analisa menggunakan

software SPSS untuk mengetahui tingkat signifikansinya serta menyertakan pembahasan dengan teori dan penelitian terdahulu.

Proses penelitian akan berjalan sesuai dengan alur pada gambar dibawah ini :



Gambar Alur Penelitian

3.3 Analisis Diagram Ishikawa (*Fishbone Diagram*)

Diagram *fishbone* adalah alat visual yang berguna untuk mengidentifikasi, menjelajahi, dan menjelaskan secara grafis dan rinci semua penyebab yang terkait dengan suatu masalah. [56] atau bisa dikatakan diagram Fishbone bisa digunakan sebagai representasi visual yang tepat dari fenomena yang melibatkan penyelidikan berbagai penyebab faktor dan efek dan bagaimana mereka saling berhubungan [57]

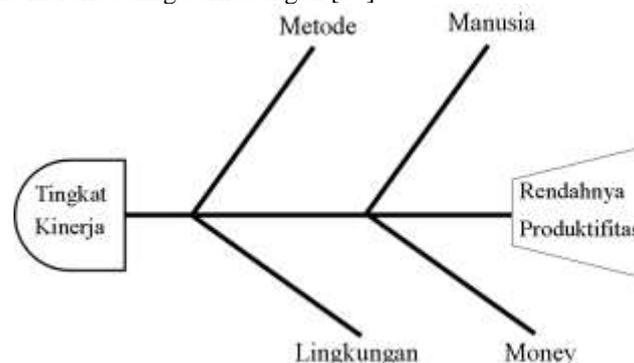


Diagram Ishikawa memiliki kelebihan yaitu menawarkan kemungkinan untuk mengidentifikasi dan menganalisis semua faktor yang bersifat objektif dan subjektif, yang berhubungan dengan masalah yang dipelajari. Penggunaan diagram Ishikawa mengarah pada ilustrasi grafis dari hubungan yang ada antara masalah yang muncul dan penyebab potensial (faktor) yang mempengaruhi hasil ini, yang membantu untuk lebih memahami hubungan antara masalah yang dipelajari. [58]

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk dapat menjawab permasalahan dalam penelitian ini, diperlukan data atau informasi yang akurat dari sumber yang dapat dipercaya. Teknik atau metode yang digunakan dalam mengumpulkan data atau informasi yang relevan adalah sebagai berikut:

a) Kuisisioner

Teknik pengumpulan data dilakukan kepada partisipan/responden dengan mengisi data kuesioner secara lengkap dan menjawab pertanyaan.

3.5 Populasi dan Sampel

Sugiyono (2010:215) mengemukakan pengertian populasi adalah suatu wilayah yang digeneralisasikan yang terdiri dari: objek/subjek yang memiliki kualitas dan ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian diatas maka populasi penelitian ini adalah data UMKM di Sidoarjo yang terdaftar di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo [60] . Sugiyono (2010:81) menjelaskan definisi sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Maka penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purpose sampling* sebagai berikut :

Table 1. Kriteria UMKM Kabupaten Sidoarjo Kluster Makanan

Sumber : Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo

No	Kriteria	Jumlah
1	UMKM Di Sidoarjo	150.798
2	UMKM kluster makanan di Sidoarjo	21.915
3	UMKM kluster makanan di Tanggulangin	1.785
4	Memiliki karyawan lebih dari 1 orang	1.056
5	Berjalan lebih dari 2 tahun	876
6	Omset lebih dari 5 juta/bulan	127
7	modal usaha dibawah 200 juta	50

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan metode yang digunakan untuk mengelola data menjadi informasi, sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah dipahami dan juga berguna dalam mencari solusi dari permasalahan yang ada dalam penelitian. Dapat disimpulkan bahwa teknik analisis data merupakan langkah yang paling menentukan dalam suatu masalah, karena analisis data ini berfungsi untuk menyimpulkan hasil suatu penelitian. Dalam penelitian ini pengolahan data menggunakan software SPSS, dimana software ini merupakan salah satu software statistik yang banyak dikenal dikalangan penggunaanya, selain itu masih banyak software statistik lainnya seperti Minitab, Syastas, Microstat dan masih banyak lagi namun SPSS sebagai tools yang memiliki banyak keunggulan. [61]

3.7 Operasional Variabel

Kuisisioner yang digunakan setiap variabel dalam penelitian ini tidak lepas dari penelitian-penelitian terdahulu, dengan daftar kuisisioner sebagai berikut :

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Penelitian terkait
Motivasi	Penghargaan	- Pimpinan menghargai karyawan ketika sedang bekerja	[62]
		- Pimpinan memberikan apresiasi (Bonus) kepada karyawan	
	Keamanan	- Karyawan mendapat perlakuan yang adil	[63]
		- Karyawan menerima bullying dari rekan kerja/pimpinan	
Gaji	Pemerintah	- Karyawan mendapat gaji sesuai peraturan pemerintah daerah (UMR)	[64]
		- Karyawan mendapat tunjangan hari raya sesuai peraturan pemerintah daerah (UMR)	
	Kesepakatan bersama	- Karyawan mendapatkan gaji sesuai kesepakatan bersama	
		- Karyawan mendapatkan tunjangan sesuai kesepakatan bersama (Uang makan/transport/THR/BPJS/DII)	

Kompetensi	Pengetahuan	- Karyawan memiliki pengetahuan dalam mengoperasikan peralatan	[65]
		- Karyawan bekerja pada / sesuai bidangnya	
	Sikap	- Karyawan mematuhi aturan yang berlaku	
		- Karyawan menunjukkan sikap semangat ketika bekerja	
	Keterampilan	- Karyawan memahami proses produksi dengan baik	
		- Karyawan teliti dalam bekerja	
Fasilitas	Peralatan	- Alat yang digunakan sudah sesuai dengan kebutuhan operasional UMKM	[66]
		- Alat yang digunakan adalah teknologi terbaru	
	Lay-out	- Penempatan fasilitas tidak menghambat pekerjaan	[67]
		- Fasilitas terletak ditempat yang strategis	
Legalitas dan Regulasi	Legalitas	- UMKM memiliki izin usaha oleh pemerintah setempat	[68]
		- UMKM terdaftar di Disperindag	
	Regulasi	- Produk bersertifikat halal	
		- Produk memiliki izin edar (PIRT)	
Kesehatan	Penanganan Medis	- Tersedia P3K di tempat kerja	[69]
		- Karyawan mendapatkan tunjangan BPJS	
	Fisik	- Karyawan memiliki penyakit / Sering sakit-sakitan	
		- Terdapat karyawan disabilitas	
Pemasaran	Promosi	- Promosi dilakukan dengan media social (Facebook, Instagram, Whatsapp, Dll)	[70]
		- Melakukan promo pada penjualan produk (Seperti beli 2 gratis 1)	
	Evaluasi	- Memberikan testimoni terhadap konsumen	[71]
		- Melakukan evaluasi pada hasil penjualan secara rutin	

Responden mengisi kuisisioner dengan petunjuk

STSS = Sangat tidak setuju

TS = Tidak setuju

KS = Kurang setuju

S = Setuju

SS = Sangat setuju

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

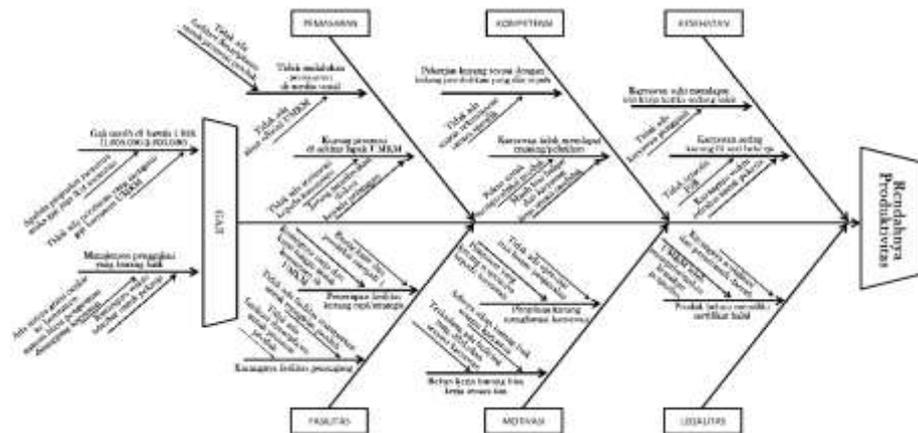
4.1 Gambaran umum UMKM makanan di Tanggulangin

Tanggulangin merupakan salah satu kecamatan di Sidoarjo, Tanggulangin sendiri terkenal dengan sentra UMKM tas dan koper yang berbahan baku kulit. Namun tak kalah penting yaitu UMKM di kluster makanan yang cukup populer saat ini dan banyak bermunculan usaha-usaha baru seperti *street food*, roti, dan makanan lainnya. Naik turunnya produktivitas UMKM makanan sendiri dipengaruhi faktor yang berbeda-beda.

4.2 Diagram Ishikawa (Fishbone Diagram)

Diagram Ishikawa merupakan metode manajemen risiko reaktif untuk indentifikasi penyebab potensial masalah karena penyimpangan selama proses produksi atau keluhan terkait produk. Ishikawa diagram sering juga disebut sebagai diagram tulang ikan (fishbone diagram) atau diagram sebab akibat. Ishikawa diagram sering digunakan di industri karena metode yang user friendly [72]. Fishbone diagram bertujuan untuk menyajikan dan mengidentifikasi secara skematis penyebab primer dan sekunder yang menyebabkan munculnya gejala [73].

Manfaat fishbonediagram menurut Mantika dan Mashabai (2020) adalah sebagai berikut: 1).Dapat menggunakan kondisi yang sesungguhnya untuk tujuan perbaikan kualitas produk atau jasa, lebih efisien dalam penggunaan sumber daya, dan dapat mengurangi biaya. 2). Dapat mengurangi dan menghilangkan kondisi yang menyebabkan ketidaksesuaian produk atau jasa dankeluhan pelanggan. 3). Dapat membuat standarisasi operasi yang ada maupun yang direncanakan.4). Dapat memberikan pendidikan dan pelatihan bagi karyawan dalam kegiatan pembuatan keputusan dan melakukan kegiatan perbaikan. Hasil diagram fishbone dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



4.3 Hasil Uji SPSS

Data diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner kepada 50 pelaku UMKM di Kota Tanggulangin. Data hasil penelitian kemudian di oleh menggunakan aplikasi SPSS untuk mencari hubungan antara variabel penelitian. Adapun didapatkan data hasil pengolahan SPSS sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sebaran data dari sebuah variabel terdistribusi secara normal atau tidak. Hasil uji normalitas yang dilakukan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan bantuan aplikasi SPSS.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,41391790
Most Extreme Differences	Absolute	0,074
	Positive	0,054
	Negative	-0,074

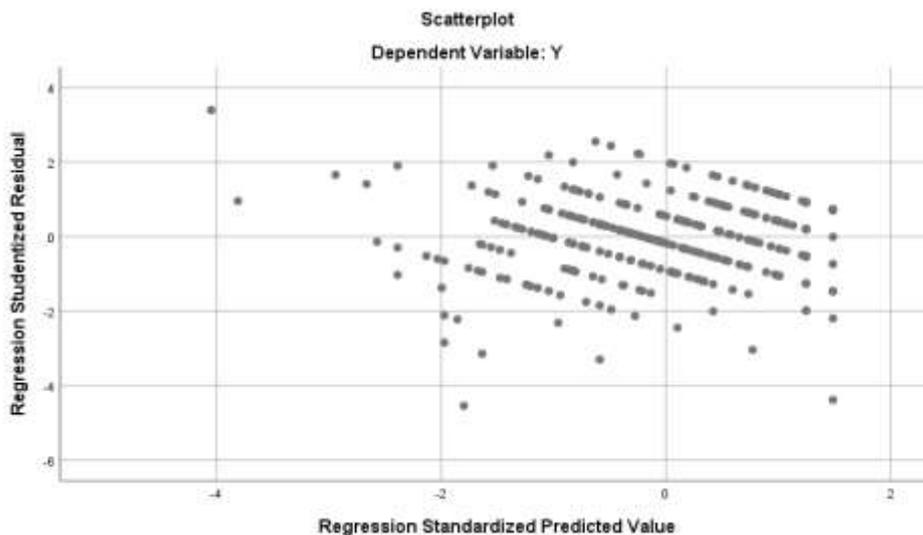
Test Statistic	0,074
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^c
a. Test distribution is Normal.	

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Hasil uji Kolmogrov-Smirnov pada Tabel diatas. Hasil Uji Normalitas menunjukkan nilai Kolmogrov-Smirnov sebesar 0,200 dengan nilai probabilitas signifikan (Asymp. Sig) sebesar 0,200. Karena nilai p atau Asymp. Sig > 0,05 (0,200 > 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Dengan kata lain, model regresi penelitian ini terdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan titik pola *scatterplots* regresi. Apabila pola titik yang terbentuk menyebar dan tidak beraturan di atas angka 0 dan sumbu Y, maka data dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisits



Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Berdasarkan gambar diatas, diketahui bahwa titik-titik membentuk pola yang tidak beraturan. Analisa yang dapat disimpulkan adalah data tidak terjadi heterodastisitas.

c. Uji Linearitas

Uji linearitas penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data dari setiap variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y) menunjukkan adanya hubungan yang linear atau tidak

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,921	1,488		4,652	0,000
Fasilitas	0,162	0,111	0,176	2,208	0,007
Pemasaran	0,144	0,102	0,166	1,668	0,014
Kompetensi	0,075	0,089	0,140	1,512	0,025
Legalitas	0,054	0,082	0,079	0,842	0,029
Kesehatan	0,049	0,049	0,080	0,056	0,039
Motivasi	0,136	0,095	0,148	1,589	0,023

Gaji	0,183	0,113	0,256	2,288	0,001
a. Dependent Variable: Produktivitas					

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi antara tiap variabel $X < 0,05$. Hal ini berarti hubungan variabel X dengan Y menunjukkan hubungan linear.

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel X_1 dan X_2

Coefficients ^a						Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	6,921	1,488		4,652	0,000		
	Fasilitas	0,162	0,111	0,176	2,208	0,007	0,691	1,447
	Pemasaran	0,144	0,102	0,166	1,668	0,014	0,635	1,575
	Kompetensi	0,075	0,089	0,140	1,512	0,025	0,555	1,803
	Legalitas	0,054	0,082	0,079	0,842	0,029	0,554	1,807
	Kesehatan	0,049	0,049	0,080	0,056	0,039	0,548	1,824
	Motivasi	0,136	0,095	0,148	1,589	0,023	0,557	1,794
	Gaji	0,183	0,113	0,256	2,288	0,001	0,863	1,159
a. Dependent Variable: Produktivitas								

Hasil uji multikolinearitas di atas dapat diketahui dengan cara berikut: (1) jika nilai VIF < 10 , maka data tersebut dikatakan tidak terjadi multikolinearitas dan (2) jika nilai *tolerance* $> 0,10$, maka data tersebut dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel diketahui bahwa nilai *tolerance* $> 0,10$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terjadi hubungan antara kedua variabel tersebut. Hal ini juga dibuktikan dengan hasil nilai VIF $< 10,0$

e. Uji Autokorelasi

Cara mengetahui autokorelasi dapat dilihat dari nilai Durbin-Watson dengan ketentuan yang telah ditentukan. Hasil yang diperoleh dari perhitungan dengan aplikasi SPSS dapat diketahui yaitu nilai DW 2,130, dan nilai dL yang didapat pada tabel sebesar 1,637 dan nilai dU pada tabel sebesar 1,717. Jika nilai $dU < DW < 4-dU$, maka tidak terjadi adanya autokorelasi dimana dengan nilai $1,717 < 2,130 < 2,283$. Hasil tersebut bias dilihat pada tabel berikut

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,525 ^a	,275	,154	1,774	2,130

a. Predictors: (Constant), X7, X3, X2, X1, X6, X5, X4

b. Dependent Variable: Y

f. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini dilakukan dua pengujian hipotesis, yaitu uji hipotesis parsial (uji t) menggunakan analisis korelasi parsial, sedangkan uji hipotesis simultan (uji f) menggunakan analisis regresi berganda. Data hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

a. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,921	1,488		4,652	0,000
Fasilitas	0,162	0,111	0,176	2,208	0,007
Pemasaran	0,144	0,102	0,166	1,668	0,014
Kompetensi	0,075	0,089	0,140	1,512	0,025
Legalitas	0,054	0,082	0,079	0,842	0,029
Kesehatan	0,049	0,049	0,080	0,056	0,039
Motivasi	0,136	0,095	0,148	1,589	0,023
Gaji	0,183	0,113	0,256	2,288	0,001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data Diolah Penulis

Berdasarkan tabel diatas dapat dihasilkan analisis sebagai berikut:

1. Fasilitas

Diketahui bahwa X_1 dengan Y memiliki nilai Phitung $< P$ standar yaitu $0,007 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sehingga fasilitas dengan produktivitas memiliki hubungan (+) signifikan secara parsial.

2. Pemasaran

Diketahui bahwa X_2 dengan Y memiliki nilai Phitung $< P$ standar yaitu $0,014 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sehingga pemasaran dengan produktivitas memiliki hubungan (+) signifikan secara parsial.

3. Kompetensi

Diketahui bahwa X_3 dengan Y memiliki nilai Phitung $< P$ standar yaitu $0,025 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sehingga kompetensi dengan produktivitas memiliki hubungan (+) signifikan secara parsial.

4. Legalitas

Diketahui bahwa X_4 dengan Y memiliki nilai Phitung $< P$ standar yaitu $0,029 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sehingga legalitas dengan produktivitas memiliki hubungan (+) signifikan secara parsial.

5. Kesehatan

Diketahui bahwa X_5 dengan Y memiliki nilai Phitung $< P$ standar yaitu $0,039 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sehingga kesehatan dengan produktivitas memiliki hubungan (+) signifikan secara parsial.

6. Motivasi

Diketahui bahwa X_1 dengan Y memiliki nilai Phitung $< P$ standar yaitu $0,023 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sehingga motivasi dengan produktivitas memiliki hubungan (+) signifikan secara parsial.

7. Gaji

Diketahui bahwa X_1 dengan Y memiliki nilai Phitung $< P$ standar yaitu $0,001 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, sehingga gaji dengan produktivitas memiliki hubungan (+) signifikan secara parsial.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap keputusan pembelian. Jika thitung $>$ ttabel atau nilai signifikan $< 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan. Berdasarkan tabel koefisien korelasi diatas dapat dilihat bahwa seluruh variabel bebas (X) memiliki nilai signifikansi kurang dari $0,05$ atau $P_{sig} < 0,05$. Artinya variabel motivasi, gaji, kompetensi, fasilitas, legalitas, kesehatan, dan pemasaran terdapat hubungan positif dan signifikan terhadap produktivitas secara parsial.

b. Analisa Regresi Berganda

Analisis regresi dilakukan dalam penelitian untuk mencari hubungan secara linear antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel

Adapun persamaan regresi dapat dilihat pada hasil persamaan berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + bX_4 + bX_5 + bX_6 + bX_7$$

$$Y = 6,921 + 0,162X_1 + 0,144X_2 + 0,136X_3 + 0,054X_4 + 0,049X_5 + 0,075X_6 + 0,183X_7$$

Dari hasil olah data tersebut dapat diketahui bahwa fasilitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas, hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kurnia, Daulay, dan Nugraha (2019) dan Shofwan Hendryawan, Meva Kemala Ismanghaniyah, Moch. Willy Wildan (2020). Pada hasil penelitian ini fasilitas memiliki pengaruh 16,2 % terhadap produktivitas sehingga apabila fasilitas (X1) mengalami kenaikan, maka akan mempengaruhi kenaikan produktivitas sebesar 16,2%

Dari hasil olah data, diketahui bahwa pemasaran (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas, hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwiantoro, Kristanto, and Hadi (2016). Pada penelitian ini pemasaran memiliki pengaruh sebesar 14,4% sehingga apabila pemasaran (X2) mengalami kenaikan, maka akan mempengaruhi kenaikan produktivitas sebesar 14,4%.

Dari hasil olah data, diketahui bahwa kompetensi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardiana and Aziza (2022). Pada penelitian ini kompetensi memiliki pengaruh sebesar 13,6% terhadap produktivitas sehingga apabila kompetensi (X3) mengalami kenaikan, maka akan mempengaruhi kenaikan produktivitas sebesar 13,6%.

Dari hasil olah data, diketahui bahwa legalitas (X4) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas, hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto et al. (2020) bahwa legalitas dapat meningkatkan produktivitas, indeks kepuasan pelanggan serta meningkatkan penjualan. Pada penelitian ini legalitas memiliki pengaruh sebesar 5,4% sehingga apabila legalitas (X4) mengalami kenaikan, maka akan mempengaruhi kenaikan produktivitas sebesar 5,4%.

Dari hasil olah data, diketahui bahwa kesehatan (X5) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas, hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rst et al. (2021) , Wahyuni, Suyadi, dan Hartanto (2018) dan Sinuhaji (2019). Pada penelitian ini kesehatan memiliki pengaruh sebesar 4,9% terhadap produktivitas sehingga apabila kesehatan (X5) mengalami kenaikan, maka akan mempengaruhi kenaikan produktivitas sebesar 4,9%.

Dari hasil olah data, diketahui bahwa motivasi (X6) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas, hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Pradita Laksmiari (2019). Pada penelitian ini motivasi memiliki pengaruh sebesar 7,5% sehingga apabila motivasi (X6) mengalami kenaikan, maka akan mempengaruhi kenaikan produktivitas sebesar 7,5%

Dari hasil olah data, diketahui bahwa gaji (X7) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas, hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lazuardi et al. (2020) dan Luh Sri Kumbadewi dan I Wayan Suwendra (2016) yang menyebutkan hal serupa. Pada penelitian ini gaji memiliki pengaruh sebesar 18,3% terhadap produktivitas sehingga apabila gaji (X7) mengalami kenaikan, maka akan mempengaruhi kenaikan produktivitas sebesar 18,3%.

4.4 Pembahasan

Pengaruh Fasilitas Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa fasilitas memiliki pengaruh terhadap produktivitas , hasil ini menunjukkan bahwa fasilitas yang ada pada UMKM Tanggulangin belum memenuhi kebutuhan baik di bagian penjualan, produksi maupun tempat pelayanan konsumen seperti meja dan kursi. Fasilitas sendiri merupakan segenap kebutuhan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan dalam suatu usaha [36]. Fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan, nilai yang signifikan tersebut bermakna bahwa fasilitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penunjang produktivitas [76].

Adanya fasilitas yang memenuhi kebutuhan operasional UMKM dapat meningkatkan produktivitas, seperti fasilitas pada area produksi yang terdapat peralatan yang mencukupi untuk memproduksi produk dari UMKM tersebut, kemudian terdapat fasilitas seperti meja dan kursi untuk tempat konsumen menunggu pembuatan produk di UMKM tersebut, ketersediaan tempat tunggu menjadikan konsumen lebih nyaman dan juga menentukan keputusan pembelian. Dalam permasalahan ini yang berhubungan dengan fasilitas adalah penempatan kurang rapi/strategis sehingga menghambat aktivitas di UMKM, ruang pelayanan yang menjadi 1 dengan ruang produksi / dapur, dan tidak adanya P3k di tempat kerja sehingga ketika karyawan mengalami kecelakaan kerja seperti terkena minyak panas atau tergores pisau maka tidak bisa di obati secara langsung di tempat kerja.

Pengaruh Pemasaran Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa pemasaran memiliki pengaruh terhadap produktivitas, hasil ini menunjukkan bahwa pemasaran pada UMKM Tanggulangin belum memaksimalkan pemasaran seperti promosi produk melalui media sosial dan testimoni. Pengimplementasian media sosial pada UKM memberikan manfaat di antaranya sebagai galeri produk, mendata kebutuhan supplier, mendata kebutuhan distributor, survey target konsumen, dan memantau konsumen. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Kristanto and Saputra (2019) juga menyebutkan bahwa pemasaran melalui media sosial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. Salah satu teknik pemasaran dalam memanfaatkan media sosial agar lebih efektif adalah dengan menggunakan influencer marketing, influencer yang dimaksud adalah seseorang atau figur yang ada dalam media sosial yang memiliki jumlah pengikut yang banyak atau signifikan dan hal yang mereka sampaikan pada media sosial itu dapat mempengaruhi atau merespon perilaku dari pengikutnya [78].

Secara umum pemasaran adalah suatu proses kegiatan atau aktivitas untuk menyalurkan sebuah produk (barang atau jasa) kepada masyarakat (para konsumen), di mana kegiatan tersebut diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan para konsumen tersebut, sehingga dalam kegiatan tersebut dapat menguntungkan kedua belah pihak yaitu perusahaan atau pengusaha mendapatkan laba, sedangkan konsumen mendapatkan kepuasan. Tujuan dan tugas pemasaran adalah menentukan produk (barang dan jasa) yang di butuhkan oleh konsumen serta mengetahui sehingga tujuan perusahaan untuk memperoleh keuntungan dapat tercapai. Dalam hal ini yang menjadi permasalahan sehingga menghambat produktivitas UMKM yaitu tidak adanya akun sosial media untuk media promosi produk sehingga menghambat keputusan pembelian produk dan tidak dilakukan testimoni kepada konsumen.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas

Berdasarkan pada hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas, hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Ardiana and Aziza (2022) dan penelitian dari Ramdhan dan Abubakar (2018). Kompetensi merupakan bagian kepribadian individu yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan atau pekerjaan yang dilakukannya, dalam permasalahan yang dihadapi UMKM ini terkait kompetensi adalah karyawan tidak mendapatkan pelatihan sebelum langsung ke penjualan, mereka dibiarkan melihat dan mengamati karyawan yang lebih dahulu bekerja sehingga seiring waktu karyawan baru akan bias melakukannya dan kebanyakan mereka yang bekerja memiliki latar belakang pendidikan yang kurang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Hasil penelitian dari Nuryanto, Enggok, and Abdurrahman (2017) menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan akan semakin meningkatkan produktivitas kerjanya. Dalam upaya meningkatkan produktivitas UMKM, tingkat kompetensi juga menjadi tolak ukur keunggulan SDM yang bekerja di UMKM tersebut.

Pengaruh Legalitas Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa legalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas, hasil tersebut didukung oleh penelitian dari Purwanto et al. (2020) dan dari hasil tersebut juga menyebutkan bahwa legalitas dapat meningkatkan produktivitas, indeks kepuasan pelanggan serta meningkatkan penjualan. Legalitas merupakan bentuk pengakuan dari negara terhadap adanya suatu usaha. Permasalahan yang dialami UMKM ini yaitu tidak adanya sertifikasi halal dari pemerintah sehingga meragukan keputusan pembeli, meskipun tidak semua namun ada juga yang memiliki sertifikat halal dan di letakkan di bagian kasir untuk menunjukkan bahwa produk yang dijual halal.

Legalitas usaha adalah standarisasi yang harus dipenuhi oleh pelaku usaha. Pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dituntut harus memenuhi syarat tersebut guna dapat bersaing di era pasar bebas [80]. Pada produk makanan bukti legalitas yang paling penting adalah sertifikasi halal yang diberikan oleh Negara kepada UMKM dan terpasang logonya dalam setiap produk, manfaat logo legalitas halal menurut Kusmanto dan Kurniaty (2019) yaitu produk usaha akan menjalani uji coba yang rutin, konsumen akan merasa tenang, aman dan nyaman dengan mengkonsumsi produk usaha, mendapatkan citra positif dari masyarakat, produk usaha kuliner dapat bersaing dengan produk luar negeri.

Pengaruh Kesehatan Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa kesehatan memiliki hubungan yang signifikan terhadap produktivitas, hasil ini di dukung oleh penelitian dari Rst et al. (2021), Wahyuni, Suyadi, dan Hartanto (2018) dan Sinuhaji (2019). Kesehatan kerja merupakan usaha dan aturan-aturan untuk menjaga kondisi perubahan dari kejadian atau keadaan yang merugikan kesehatan dan kesulitaan, baik keadaan yang sempurna fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan seseorang dapat bekerja dengan optimal [82]. Karyawan yang memiliki kondisi kesehatan yang kurang baik tentu saja dapat mempengaruhi tingkah laku dan fokus ketika sedang melakukan pekerjaan sehingga menghambat produktivitas. Permasalahan yang berkaitan dengan kesehatan adalah tidak adanya P3k di tempat bekerja dan karyawan mendapat kesulitan izin kerja dari UMKM ketika sedang tidak sehat yang berdampak pada efektifitas kerja karyawan tersebut.

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas, hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Ni Putu Pradita Laksmiari (2019). Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai suatu konsep yang menggambarkan dorongan biologis, emosional, sosial dan kognitif yang berasal dari individu karyawan yang menjadi alasan atau keinginan orang tersebut untuk memiliki nilai, sikap, dan semangat kerja yang ditunjukkan melalui perilaku terbaiknya sehingga bersedia bekerja sama secara efektif untuk mencapai kebutuhannya, komitmen organisasi, dan tujuan organisasi [14]. dalam hal ini permasalahan yang ada pada UMKM terkait dengan motivasi adalah pimpinan yang kurang menghargai karyawan dari segi apresiasi atau bonus penjualan yang melebihi target dan kurang memahami keinginan karyawan seperti adanya transport kusus untuk mengirim produk ke konsumen serta adanya tunjangan bagi karyawan yang sakit pada saat kerja dan lain-lain. Bagi pelaku UMKM dituntut memperhatikan dari segi motivasi karyawan karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan, seorang karyawan tidak dapat memenuhi

tugasnya sesuai yang diinginkan atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi[83].

Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. Hasil tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Lazuardi et al. (2020) dan Luh Sri Kumbadewi dan I Wayan Suwendra (2016). Gaji merupakan imbalan dari hasil kerja yang dilakukan karyawan atas sesuatu yang diberikan kepada perusahaan. Dalam hal ini yang menjadi sebuah permasalahan adalah gaji masih sedikit (1.000.000-2.500.000/bulan) dan jauh dari UMK, adanya sistem target yang mempengaruhi potong gaji, adanya sistem ongkir dari UMKM namun transportasi dan uang bahan bakar di tanggung oleh karyawan, dan gaji yang kurang stabil. Untuk memberikan motivasi kepada karyawan, khususnya karyawan baru di perlukan adanya pertimbangan untuk pemberian gaji yang dapat mencukupi kebutuhan hidup. Sistem pemberian gaji karyawan baru biasanya hanya berdasarkan pada jenjang pendidikan dan jabatan saja tanpa mempertimbangkan faktor lain seperti pengalaman kerja, keahlian, besarnya biaya hidup dikota tertentu dan jumlah tanggungan yang bisa mendukung dalam penentuan gaji yang akan di berikan kepada karyawan baru [84].

IV. SIMPULAN

UMKM merupakan alternatif untuk menumbuhkan perekonomian di suatu tempat sehingga perkembangannya selalu menjadi topik pembahasan yang tidak membosankan. Pada umumnya Kecamatan Tanggulangin terkenal dengan produk olahan kulit seperti tas, sepatu, koper, dll. Namun tak kalah pentingnya yaitu perkembangan pada sektor UMKM kluster makanan yang tingkat produktivitasnya menurun yang disebabkan beberapa faktor dan variabel. Berdasarkan hasil SPSS menunjukkan bahwa semua variabel (motivasi, gaji, kompetensi, fasilitas, legalitas, kesehatan dan pemasaran) berpengaruh terhadap produktivitas dan penulis mendapati bahwa hasil berdasarkan kuisioner yang sudah disebarkan memiliki pengaruh terbesar untuk produktivitas yaitu pada gaji karyawan karna belum bahkan jauh dari UMK kota Sidoarjo. Kemudian pada beberapa UMKM juga memiliki sistem manajemen operasional dan fasilitas yang kurang memadai sehingga menghambat proses seperti supply chain yang telat dan menyebabkan keterlambatan ketersediaan stock. Hal-hal lain yang juga harus diperhatikan adalah pemasaran secara digital untuk meng expose produk sehingga lebih dikenal banyak orang. Tidak hanya itu, pada peningkatan produktivitas juga harus memperhatikan legalitas produk, kesehatan karyawan, motivasi serta kompetensi pada karyawan.

Implikasi secara teoritis menjelaskan bahwa UMKM yang memperbaiki faktor gaji, motivasi, kompetensi, fasilitas, legalitas, kesehatan serta pemasaran pada UMKM dengan baik dapat meningkatkan produktivitas pada UMKM tersebut. Keterbatasan pada penelitian ini yaitu kurangnya konsentrasi pada responden saat melaksanakan karna dilakukan di sela-sela bekerja dan keterkaitan antara variabel yang diperkirakan saja, sehingga masih terdapat variabel-variabel lain yang mungkin berhubungan. Peneliti berharap untuk penelitian berikutnya agar mengkondisikan responden sehingga kondusif pada saat pengisian data dan menggunakan variabel lain yang memiliki hubungan dengan produktivita Saran pada hasil penelitian ini adalah untuk meningkatkan upah atau membuat standarisasi pada sistem gaji sekelas UMKM agar kesejahteraan karyawan bisa ditingkatkan serta termotivasi dalam berkreasi. Sedangkan untuk penelitian selanjutnya bias merubah variabel agar memiliki perbedaan dengan hasil dari penelitian ini.

REFERENSI

- [1] S. N. S. E. A. M. Verawati, "Umkm Sebagai Pilar Membangun Ekonomi Bangsa," *J. Rep (Riset Ekon. Pembangunan)*, Vol. 4, No. 2, Pp. 1–189, 2019, Doi: 10.31002/Rep.V4i2.1952.
- [2] T. A. F. Sanjaya And R. P. Sari, "Analisis Ketahanan Umkm Di Sidoarjo Dalam Menghadapi Pandemi Covid-19 Menggunakan Ooda Loop," *Semin. Nas. Akunt.*, Vol. 1, No. 1, Pp. 233–245, 2021.
- [3] A. Subagyo, *Aplikasi Metode Riset: Praktik Penelitian Kualitatif, Kuantitatif & Mix Methods*, No. June. 2020.
- [4] J. W. Creswell, *Research Design Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches*. Los Angeles: Sage Publication Inc, 2017.
- [5] T. Sudrartono *Et Al.*, *Kewirausahaan Umkm Di Era Digital*. 2022.
- [6] W. E. Putri, "Pengaruh Literasi Keuangan Terhadap Pengelolaan Keuangan Umkm Di Kecamatan Medan Marelan," 2020.
- [7] B. E. Rokhmah And I. Yahya, "Tantangan , Kendala , Dan Kesiapan Pemasaran," *J. Manaj.*

- Zakat Dan Wakaf*, Vol. 1, No. 1, Pp. 20–31, 2020.
- [8] 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.
- [9] A. Oktavia, Z. Zulfanetti, And Y. Yulmardi, “Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Sektor Pertanian Di Sumatera,” *J. Paradig. Ekon.*, Vol. 12, No. 2, Pp. 49–56, 2017, Doi: 10.22437/Paradigma.V12i2.3940.
- [10] L. Lores And R. Siregar, “Biaya Kualitas, Produktivitas Dan Kualitas Produk : Sebuah Kajian Literatur,” *J. Akunt. Dan Bisnis J. Progr. Stud. Akunt.*, Vol. 5, No. 2, P. 94, 2019, Doi: 10.31289/Jab.V5i2.2577.
- [11] Y. Siswadi, “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan,” *J. Ilm. Manaj. Dan Bisnis*, Vol. 17, No. 01, Pp. 124–137, 2017.
- [12] B. Rismayadi, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Cv Mitra Bersama Lestari Tahun 2014),” *J. Manaj. Bisnis Kreat.*, Vol. 1, No. 1, Pp. 1–16, 2016, Doi: 10.36805/Manajemen.V1i1.53.
- [13] A. N. Rachman, “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Pt.Semestanustra Distrindo Bone),” Vol. 2, No. 1, Pp. 1–97, 2020.
- [14] H. F. Ningrum, *Motivasi Kerja*, No. December 2021. Bandung: Media Sains Indonesia, 2021.
- [15] M. A. Bawa, “Employee Motivation And Productivity: A Review Of Literature And Implications For Management Practice,” *Int. J. Econ. Commer. Manag.*, Vol. 5, No. 12, Pp. 662–673, 2017.
- [16] Ni Putu Pradita Laksmiari, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit,” *J. Pendidik. Ekon.*, Vol. 11, No. 2, Pp. 54–63, 2019.
- [17] D. Andika Rindi, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan,” *J. Manaj. Tools*, Vol. 11, No. 1, Pp. 189–204, 2019.
- [18] Nasem, O. Arifudin, Cecep, And T. Taryanan, “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan Stit Rakeyan Santang Karawang,” *J. Ilmia Mea (Manajemen Akuntansi)*, Vol. 2, No. 3, Pp. 209–218, 2018.
- [19] K. Darmawan, “Salary: Does Affect Employee Motivation And Performance?,” *Int. J. Account. Manag. Res.*, Vol. 1, No. 2, Pp. 46–51, 2021, Doi: 10.30741/Ijamr.V1i2.642.
- [20] A. Riska Sari, “Analisis Pengaruh Gaji Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero)Mwh Tandem,” Vol. 1, No. 1, 2019.
- [21] I. Lestari And A. E. Hidayat, “Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Angkutan Umum Po. Rudi Di Rongkasbitung Kabupaten Lebak,” *Pharm. Ind.*, Vol. 80, No. 3, Pp. 391–397, 2018.
- [22] M. R. Nur Irawan, “Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo,” *Ecopreneur.12*, Vol. 1, No. 1, P. 36, 2018, Doi: 10.51804/Econ12.V1i1.196.
- [23] A. Indriyani, “Analisis Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department Pt. Export Leaf Indonesia,” *Juenal Acad.*, 2014.
- [24] S. Lazuardi, F. Ekonomi, / Stie, And M. Surabaya, “Pengaruh Gaji, Insentif, Dan Lingkungan Kerjaterhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Merchandising Pt. Indomarco Prismatama Gresik (Salary, Incentive And Environmental Effect Working On

- Employee Productivity Division Merchandising Pt. Indomarco Prism,” *J. Penelit. Ilmu Manaj.*, Vol. 5, No. 3, Pp. 219–228, 2020.
- [25] Nur Aini Rohmatu Jannah, B. Winarni, And R. Mirasari, “Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Mandor Panen Perkebunan Kelapa Sawit Di Kabupaten Kutai Kartanegara The Influence Of Salary On Harvesting Foreman’s Productivity Of Oil Palm Plantation In Kutai Kartanegara,” *J. Agriment*, Vol. 4, No. 02, Pp. 89–93, 2019, Doi: 10.51967/Jurnalagriment.V4i02.277.
- [26] G. P. A. J. S. Luh Sri Kumbadewi, I Wayan Suwendra, “Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan,” *Neuro. Oncol.*, Vol. 18, No. Suppl 3, P. Iii156.2-Iii156, 2016.
- [27] A. Y. Safira, “Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Tegal Jaya Makmur Sejahtera,” *Politek. Harapan Bersama Tegal*, Vol. 8, No. 75, Pp. 1–91, 2020.
- [28] Nuryanto, M. S. Enggok, And A. Abdurrahman, “Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas Iii Satui,” *Ilmu Adm. Dan Manaj.*, Vol. 1, No. 1, Pp. 83–96, 2017.
- [29] D. S. Wibowo, “Analisis Faktor Kompetensi Dan Motivasi Kerja Dalam Membentuk Sikap Kerja Profesional,” *Insight J. Pemikir. Dan Penelit. Psikol.*, Vol. 10, No. 2, P. 172, 2016, Doi: 10.32528/Ins.V10i2.300.
- [30] A. K. Eka Nofriyanti, “Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai,” *Econ. Educ. Anal. J.*, Vol. 2, No. 1, Pp. 18–23, 2019, Doi: 10.15294/Eeaj.V8i3.35005.
- [31] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2015.
- [32] G. Ardiana And P. F. Aziza, “Effect Of Competence On Employee Productivity At Pt Socfindo Indonesia Pamingke,” *Budapest Int. Res. Critics Institute-Journal*, Vol. 5, Pp. 20398–20404, 2022, Doi: <https://doi.org/10.33258/Birci.V5i3.6057>.
- [33] A. R. Syamsuri, “Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Embedded Variable Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu,” *J. Inform.*, Vol. 5, No. 1, Pp. 1–21, 2019, Doi: 10.36987/Informatika.V5i1.665.
- [34] H. Winarto And B. Sayoto, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mncvtv Bagian Produksi,” *J. Manaj. Bisnis Krisnadwipayana*, Vol. 6, No. 2, 2018, Doi: 10.35137/Jmbk.V6i2.196.
- [35] Moenir, *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- [36] E. Kurnia, R. Daulay, And F. Nugraha, “Dampak Faktor Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara Di Kota Medan,” *Proseding Semin. Nas. Kewirausahaan*, Vol. 1, No. 1, Pp. 365–372, 2019.
- [37] S. B. R. Sirait And N. Normansyah, “Pengaruh Fasilitas Kerja, Semangat Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Kecamatan ...,” *J. Manajemen, Ekon. Sains*, Pp. 75–83, 2021, Doi: <https://doi.org/10.36294/Mes.V3i1.2211>.
- [38] R. F. H. Dan Y. N. Shofwan Hendryawan, Meva Kemala Ismanghaniyah, Moch. Willy Wildan, “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Sumedang,” *J. Reg. Public Adm.*, Vol. 5, No. 2, Pp. 72–82, 2020.
- [39] H. Kusmanto And W. Warjio, “Pentingnya Legalitas Usaha Bagi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah,” *Jupiiis J. Pendidik. Ilmu-Ilmu Sos.*, Vol. 11, No. 2, P. 324, 2019, Doi: 10.24114/Jupiiis.V11i2.13583.
- [40] S. R. Dewi, S. Sriyono, And S. Sumartik, “Pendampingan Dan Penguatan Umkm Desa

- Kenongo Melalui Branding Dan Legalitas Produk Di Masa Pandemi Covid-19,” *J. Pengabd. Masy. Ipteks*, Vol. 7, No. 1, Pp. 95–101, 2021, Doi: 10.32528/Jpmi.V7i1.5267.
- [41] A. Purnawan, A. Khisni, And S. U. Adillah, “Penyuluhan Hukum Pendaftaran Izin Usaha Mikro Kecil (Iumk) Di Kota Semarang Melalui Sistem Online Single Submission (Oss),” *Indones. J. Community Serv.*, Vol. 2, No. 1, P. 1, 2020, Doi: 10.30659/Ijocs.2.1.1-10.
- [42] D. A. Kurniawan And R. Y. Astuti, “Pendampingan Pengurusan Izin Pirt Sebagai Langkah Awal Pengembangan Dan Perluasan Pasar Bagi Produk Lokal Ikm Ponorogo,” *Dhika Amalia Kurniawan**, *Rahma Yudi Astuti*, Vol. 1, No. 2, Pp. 93–101, 2018.
- [43] I. Wardiah, S. Subandi, S. Kusitini, And M. H. Noor, “Meningkatkan Daya Saing Produk Usaha Rumahan Keripik Singkong,” *J. Impact Implement. Action*, Vol. 2, No. 2, P. 17, 2020, Doi: 10.31961/Impact.V2i2.847.
- [44] M. Marka, M. Ajeng Alfiana, And N. Azis, “Pengembangan Umkm Madumongso Melalui Manajemen Usaha Dan Legalitas Usaha,” *J. Abdimas*, Vol. 22, No. 2, 2019.
- [45] R. D. Kartikasari And B. Swasto, “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Surya Abses Cement Group Malang),” *J. Adm. Bisnis*, Vol. 44, No. 1, Pp. 89–95, 2019.
- [46] I. P. Diningsih, L. Khairani, And H. Khair, “Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Stress Kerja Pada Mitra Pengguna Jasa Layanan Balai Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Medan,” *J. Akمامi (Akutansi, Manajemen, Ekon.)*, Vol. 2, No. 2, Pp. 247–257.
- [47] R. Rst, R. Yulistria, E. P. Handayani, And S. Nursanty, “Pengaruh K3 Terhadap Produktivitas,” *Swabumi*, Vol. 9, No. 2, Pp. 155–166, 2021.
- [48] N. Wahyuni, B. Suyadi, And W. Hartanto, “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Kutai Timber Indonesia,” *J. Pendidik. Ekon. J. Ilm. Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekon. Dan Ilmu Sos.*, Vol. 12, No. 1, P. 99, 2018, Doi: 10.19184/Jpe.V12i1.7593.
- [49] E. Sinuhaji, “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan,” *J. Ilmu Manaj.*, Vol. 7, No. 2, Pp. 11–15, 2019, Doi: 10.35891/Isb.V4i2.1599.
- [50] Jumanto And A. P. Nasution, “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Seksi Cutting Crimping Di Pt. Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia,” *J. Bening Prodi Manaj.*, Vol. Vol.4, No. No.2, Pp. 1–21, 2017.
- [51] R. Liu, “A Reappraisal Of Marketing Definition And Theory,” *J. East. Eur. Cent. Asian Res.*, Vol. 4, No. 2, Pp. 1–8, 2017, Doi: 10.15549/Jeecar.V4i2.170.
- [52] S. Tirtayasa, I. Nadra, And H. Khair, “Strategi Pemasaran Terhadap Peningkatan Kinerja Umkm Dimoderasi Teknologi Pada Masa Pandemi Covid-19 The Effect Of Marketing Strategy On Improving Smesperformance Is Moderated By Technology During The Covid-19 Pandemic,” *J. Ilm. Manaj. Dan Bisnis*, Vol. 22, No. 2, P. 20371, 2021, Doi: 10.30596/Jimb.V22i2.7395.
- [53] M. H. Purwiantoro, D. F. Kristanto, And W. Hadi, “Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Usaha Kecil Menengah (Ukm),” *Amik Cipta Darma Surakarta*, Vol. 1, No. 1, Pp. 30–39, 2016.
- [54] I. M. A. Prabawa And I. W. G. Supartha, “Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan, Kerja Sama Tim Dan Pelatihan Di Perusahaan Jasa,” *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, Vol. 7, No. 1, P. 497, 2017, Doi: 10.24843/Ejmunud.2018.V7.I01.P19.
- [55] C. A. Mckim, “The Value Of Mixed Methods Research: A Mixed Methods Study,” *J. Mix. Methods Res.*, Vol. 11, No. 2, Pp. 202–222, 2017, Doi: 10.1177/1558689815607096.
- [56] Kuswardana, “Analisis Penyebab Kecelakaan Kerja Menggunakan Metode Rca (Fishbone

- Diagram Method And 5 – Why Analysis) Di Pt . Pal Indonesia,” *Conf. Saf. Eng. Its Appl.*, Pp. 141–146, 2017.
- [57] M. Coccia, “The Fishbone Diagram To Identify, Systematize And Analyze The Sources Of General Purpose Technologies,” *J. Soc. Adm. Sci.*, Vol. 4, No. 4, Pp. 291–303, 2018.
- [58] L. Luca, M. Pasare, And A. Stancioiu, “Study To Determine A New Model Of The Ishikawa Diagram For Quality Improvement,” *Acad. Brâncuși*, No. 1, Pp. 250–254, 2017.
- [59] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- [60] Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo, “Data Usaha Mikro Berdasarkan Data Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo,” 2023.
- [61] Faradiba, “Penggunaan Aplikasi Spss Untuk Analisis Statistika Program,” *Sej (School Educ. J.)*, Vol. 10, No. 1, Pp. 65–73, 2020.
- [62] A. Uka And A. Prendi, “Motivation As An Indicator Of Performance And Productivity From The Perspective Of Employees,” *Manag. Mark.*, Vol. 16, No. 3, Pp. 268–285, 2021, Doi: 10.2478/Mmcks-2021-0016.
- [63] R. M. Badubi, “Theories Of Motivation And Their Application In Organizations: A Risk Analysis,” *Int. J. Innov. Econ. Dev.*, Vol. 3, No. 3, Pp. 44–51, 2017, Doi: 10.18775/Ijied.1849-7551-7020.2015.33.2004.
- [64] M. H. Abu Hassan Asaari, N. Mat Desa, And L. Subramaniam, “Influence Of Salary, Promotion, And Recognition Toward Work Motivation Among Government Trade Agency Employees,” *Int. J. Bus. Manag.*, Vol. 14, No. 4, P. 48, 2019, Doi: 10.5539/Ijbm.V14n4p48.
- [65] R. Rahmawati, R. Andi Sularso, A. Budi Susanto, And H. Handriyono, “Determinants Of Competency, Work Behavior And Work Effectiveness Of Government Apparatus: A Case Study In Indonesia,” *J. Asian Financ. Econ. Bus.*, Vol. 8, No. 5, Pp. 211–219, 2021, Doi: 10.13106/Jafeb.2021.Vol8.No5.0211.
- [66] M. N. Alam, M. M. Hassan, D. Bowyer, And M. Reaz, “The Effects Of Wages And Welfare Facilities On Employee Productivity: Mediating Role Of Employee Work Motivation,” *Australas. Accounting, Bus. Financ. J.*, Vol. 14, No. 4, Pp. 38–60, 2020, Doi: 10.14453/Aabfj.V14i4.4.
- [67] W. Putera, R. Sahabuddin, M. Rakib, And ..., “The Influence Of Facilities And Innovation In Improving Consumer Satisfaction Through Creativity In Msmes Micro Handicraft Products In South Sulawesi Province,” *Am. J. ...*, No. 6, Pp. 1–13, 2021.
- [68] Hakim, M. R. Pamungkas, Y. A. Setiawan, N. Hapsari, And M. T. Dewi, “Pengaruh Legalitas Usaha, Packaging Produk Dan Labelisasi Halal Mui Terhadap Peningkatan Volume Penjualan Produk, Usaha Mikro Kecil Menengah (Umk) Di Kecamatan Cilacap Selatan Kabupaten Cilacap,” *Jurakunman (Jurnal Akunt. Dan Manajemen)*, Vol. 1.16, No. 8.5.2017, 2022.
- [69] J. Almost *Et Al.*, “Leading Indicators In Occupational Health And Safety Management Systems In Healthcare: A Quasi-Experimental Longitudinal Study,” *J. Occup. Environ. Med.*, Vol. 61, No. 12, Pp. E486–E496, 2019, Doi: 10.1097/Jom.0000000000001738.
- [70] J. Ghahremani-Nahr And H. Nozari, “A Survey For Investigating Key Performance Indicators In Digital Marketing,” *Int. J. Innov. Mark. Elem.*, Vol. 1, No. 1, Pp. 1–6, 2021.
- [71] T. H. Thabit And M. B. Raewf, “The Evaluation Of Marketing Mix Elements: A Case Study,” *Int. J. Soc. Sci. Educ. Stud.*, Vol. 4, No. 4, 2018, Doi: 10.23918/Ijsses.V4i4p100.
- [72] Y. Hisprastin And I. Musfiroh, “Pengertian Ishikawa Diagram (Fishbone Diagram),” *Maj. Farmasetika*, Vol. 6, No. 1, Pp. 1–6, 2020.
- [73] E. M. Loredana, “The Analysis Of Causes And Effects Of A Phenomenon By Means Of The ‘Fishbone’ Diagram,” *Analele Univ. Constantin Brâncuși Din Târgu Jiu Ser. Econ.*, Vol. 1, No. 5, Pp. 97–103, 2017.

- [74] S. D. Mantika And I. Mashabai, “Peningkatan Kualitas Alas Kaki Di Pt. Pratama Abadi Industri Dengan Metode 7 Tools Quality,” *J. Ind. Teknol. Samawa*, Vol. 1, No. 1, Pp. 7–11, 2020.
- [75] A. Purwanto *Et Al.*, “Pengaruh Penerapan Svlk, Fsc, Pefc Terhadap Daya Saing Industri Kertas Di Jawa Tengah,” *J. Ris. Inspirasi Manaj. Dan Kewirausahaan*, Vol. 4, No. 1, Pp. 49–57, 2020, Doi: 10.35130/Jrimk.V4i1.90.
- [76] J. Jufrizen, “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja,” *Sains Manaj.*, Vol. 7, No. 1, Pp. 35–54, 2021, Doi: 10.30656/Sm.V7i1.2277.
- [77] A. Kristanto And D. A. Saputra, “Perancangan Meja Dan Kursi Kerja Yang Ergonomis Pada Stasiun Kerja Pemotongan Sebagai Upaya Peningkatan Produktivitas,” *Strateg. J. Tek. Ind.*, Vol. 1, No. 2, Pp. 78–87, 2019, Doi: 10.37753/Strategy.V1i2.10.
- [78] N. T. Hariyanti And A. Wirapraja, “Pengaruh Influencer Marketing Sebagai Strategi Pemasaran Digital Era Moderen (Sebuah Studi Literatur),” *J. Eksek.*, Vol. 15, No. 1, Pp. 133–146, 2018.
- [79] R. Ramdhan And T. Abubakar, “Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung The Influence Of Employee Competency To Productivity Employees Of Health Bandung Office,” *J. Adm. Negara*, Vol. 24, No. 1, Pp. 17–32, 2018.
- [80] R. Anggraeni, “Pentingnya Legalitas Usaha Bagi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah,” Vol. 1, No. 1, Pp. 77–83, 2021.
- [81] H. Kusmanto And E. Y. Kurniaty, “Pemberdayaan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umkm) Ikatan Makanan Olahan (Imo) Dalam Upaya Legalitas Usaha,” Vol. 1, Pp. 577–583, 2019.
- [82] R. D. Parashakti, “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” Vol. 1, No. 3, Pp. 290–304, 2020, Doi: 10.31933/Jimt.
- [83] E. S. Ciamas And R. F. B. Siahaan, “Analisis Motivasi Karyawan Di Pt Citra Kesawan Selaras Medan,” Pp. 491–495, 2021.
- [84] J. Frengky, B. Logo, A. Wantoro, And E. R. Susanto, “Model Berbasis Fuzzy Dengan Fis Tsukamoto,” Vol. 14, No. 2, Pp. 125–130, 2020.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.