

# jurnal kafffaaa\_MM smstr 4.pdf

*by*

---

**Submission date:** 11-May-2023 12:50PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2090168607

**File name:** jurnal kafffaaa\_MM smstr 4.pdf (1.46M)

**Word count:** 12661

**Character count:** 82092



## Meningkatkan Produktifitas UMKM (Usaha Mikro, <sup>1</sup> Kecil dan Menengah) Kluster Makanan Di Kota Tanggulangin Menggunakan *The House Model*

Sriyono<sup>1</sup>, Kafa Bayu Ismoyo<sup>2</sup>

Program Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia  
[sriyono@umsida.ac.id](mailto:sriyono@umsida.ac.id)<sup>1</sup>, [kafkaf764@gmail.com](mailto:kafkaf764@gmail.com)<sup>2</sup>

**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 used a mixed method with the object of research being the MSME food cluster in Tanggulangin Sidoarjo. The first stage of this research is to collect data for MSME actors according to the criteria, second to process data from questionnaires using SPSS software, third to visualize problems with fishbone charts, fourth to determine efforts that can be made in business strategy using SWOT analysis, fifth to determine MSME goals in a certain time by using The House Model. Based on data collection through questionnaires and direct interviews with MSME actors, it can be concluded that the biggest influence on productivity is on employee salaries because they are not even far from the UMK in Sidoarjo city. 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 –** *The House Model, 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 dengan objek penelitian adalah UMKM kluster makanan yang berada di Tanggulangin Sidoarjo. Tahap penelitian ini yang pertama adalah melakukan pengambilan data kepada pelaku UMKM yang sesuai dengan kriteria, kedua mengolah data dari kuisioner menggunakan software SPSS, ketiga memvisualisasikan masalah dengan fishbone chart, keempat menentukan upaya-upaya yang dapat dilakukan dalam strategi bisnis menggunakan analisis SWOT, kelima menetapkan tujuan UMKM dalam waktu tertentu dengan menggunakan The House Model. Berdasarkan pengambilan data melalui kuisioner dan wawancara secara langsung kepada pelaku UMKM, didapatkan kesimpulan bahwa diantara 7 variabel (kompetensi, gaji, motivasi, fasilitas, legalitas, kesehatan dan pemasaran) yang memiliki 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 –** *The House Model, 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 produktifitas produk barang dan jasa serta meningkatkan peluang kerja di masyarakat (Sarfiah, Atmaja, and Verawati 2019). 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 mempunyai kontribusi 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 (Subagyo 2020) 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 (Creswell 2017) 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. Selain itu pada penelitian ini juga menggunakan *The House Model*, yaitu menetapkan visi/impian yang ingin dicapai UMKM dalam waktu tertentu, dengan berfokus pada dua pilar utama untuk mencapai mimpi yaitu revitalisasi dan kolaborasi karna fondasi yang kokoh untuk meraih mimpi adalah konsisten mengeksekusi strategi. (Sinarwati et al. 2021)

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. (Oktavia, Dkk 2017) . 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 (Lores and Siregar 2019). 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. (Siswadi 2017). 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 (Ningrum 2021). 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 (Bawa 2017).

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 **16** membayar 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 (Nur Irawan 2018). Penjelasan tersebut dikuatkan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agustina Indriyani, dimana dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa pemberian gaji 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 (Lazuardi et al. 2020). 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 diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Menurut Wibowo (2016) terdapat 5 karakteristik kompetensi yang akan membentuk sikap kerja profesional 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 (Eka Nofriyanti 2019). 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 (Sedarmayanti 2015), 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 (Ardiana and Aziza 2022). Akan tetapi hasil dalam penelitian yang dilakukan oleh Syamsuri (2019) menyebutkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Fasilitas berasal dari kata “*facilitate*” 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. (Moenir 2016) 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 (Shofwan Heriyawan, Meva Kemala Ismanghaniyah, Moch. Willy Wildan 2020).

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 (Kusmanto and Warjio 2019). 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. (Dewi, Sriyanti, and Sumartik 2021)

Bentuk legalitas yang diterapkan pada UMKM adalah IUMK (Izin usaha mikro kecil). (Purnawan, Khisni, and Adillah 2020) Sedangkan pada industry makanan rumah, legalitasnya berbentuk P-IRT(Kurniawan and Astuti 2018). Usaha yang telah mengantongi izin ( IUMK atau P-IRT), memperoleh kesempatan untuk menitiknkan produknya pada minimarket dengan sistem konsiyasi (Wardiah et al. 2020). 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 (R. D. Kartikasari and Swasto 2019). Kesehatan kerja memiliki tujuan untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan sehingga tenaga kerja sehingga tenaga kerja bisa menikmati hasil dari pekerjaannya (Diningsih, Khairani, and Khair n.d.). 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 (Liu 2017). 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 (Tirtayasa, Nadra, and Khair 2021). Dalam pelaksanaan pemasaran terdapat berbagai cara yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas seperti menggunakan media sosial, hal ini dinilai cukup efektif berdasarkan hasil dari penelitian Purwiantoro, 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, gaji, kompetensi, fasilitas, legalitas, kesehatan dan pemasaran terhadap produktivitas UMKM kluster makanan di Tanggulangin ?, 2) Bagaimana tingkat pengaruh motivasi, gaji, kompetensi, fasilitas, legalitas, kesehatan dan pemasaran terhadap produktivitas UMKM kluster makanan di Tanggulangin ?, 3) Bagaimana akar permasalahan dari pengaruh motivasi, gaji, kompetensi, fasilitas, legalitas, kesehatan dan pemasaran terhadap produktivitas UMKM kluster makanan di Tanggulangin melalui *fishbone chart* ?, 4) Bagaimana faktor pendorong dan penghambat dengan menggunakan analisis SWOT pada peningkatan produktivitas UMKM kluster makanan di Tanggulangin?, 5) Bagaimana upaya dalam meningkatkan produktivitas dalam waktu tertentu pada UMKM kluster makanan di Tanggulangin ?. Berdasarkan penjelasan tersebut dan pentingnya sebuah penelitian tentang peningkatan produktivitas maka peneliti ingin melakukan riset dengan judul “Meningkatkan Produktivitas UMKM (Usaha Mikro, Kecil dan Menengah) Kluster Makanan Di Kota Tanggulangin Menggunakan *The House Model*” dengan tujuan penelitian untuk : 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi, gaji, kompetensi, fasilitas, legalitas, kesehatan dan pemasaran terhadap produktivitas UMKM kluster makanan di Tanggulangin. 2) Untuk mengetahui tingkat pengaruh motivasi, gaji, kompetensi, fasilitas, legalitas, kesehatan dan pemasaran terhadap produktivitas UMKM kluster makanan di Tanggulangin. 3) Untuk mengetahui akar permasalahan dari pengaruh motivasi, gaji, kompetensi, fasilitas, legalitas, kesehatan dan pemasaran terhadap produktivitas UMKM kluster makanan di Tanggulangin melalui *fishbone chart*. 4) Untuk mengetahui faktor pendorong dan penghambat dengan menggunakan analisis SWOT pada peningkatan produktivitas UMKM kluster makanan di Tanggulangin. 5) Untuk mengetahui upaya dalam meningkatkan produktivitas dalam waktu tertentu pada UMKM kluster makanan di Tanggulangin.

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 (Prabawa and Supartha 2017) menyebutkan bahwa Produktivitas sebagai kemampuan untuk mencapai tugas tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan seperti ketelitian, kelengkapan, biaya, dan lamanya kerja.

## II.Landasan Teori

### 2.1. Produktivitas

#### 2.1.1. Definisi Produktivitas

Terdapat beberapa definisi mengenai produktivitas antara lain : menurut Husna Purnama (2017) yaitu nilai output dalam hubungannya dengan satuan input tertentu. Produktivitas sering diidentifikasi dengan efisiensi dalam arti suatu rasio antara keluaran (output) dan masukan (input). Beberapa faktor yang menjadi masukan atau input dalam menentukan tingkat produktivitas adalah: 1. Tingkat pengetahuan (Degree of Knowledge) 2. Kemampuan teknis (Technical Skill) (Kristanto dan Saputra 2019). Sedangkan menurut Nidaul dan Ida (2016) produktivitas kerja adalah kemampuan personel atau karyawan untuk menghasilkan sesuatu dalam bekerja, yang dapat diketahui dari perbandingan (ratio) antara hasil kerja/keluaran (output) dengan masukan (input)

Definisi produktivitas kerja menurut Musak, Pio, dan Tampi (2015) adalah sebagai pengukuran output berupa barang atau jasa dalam hubungannya dengan input yang berupa karyawan, modal, materi atau bahan baku dan peralatan. Munculnya pertumbuhan produktivitas kerja menurut Polák (2014) yaitu muncul dari inovasi dan pengembangan metode, prosedur, dan teknologi produksi baru sehingga dalam pernyataan Fitriani, Pujiati, dan Sakitri (2019) produktivitas kerja merupakan keseluruhan hasil dari output yang mampu diproduksi oleh tenaga kerja dalam waktu tertentu. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perhitungan serta perbandingan antara output dan input dalam sebuah kegiatan produksi dengan skala waktu tertentu.

### 2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Ada banyak teori yang memuat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti akan mengutip beberapa teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2017) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah: 1) Pelatihan, 2) Kemampuan mental dan fisik pegawai, 3) Hubungan atasan dan bawahan. Menurut Busro (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu: 1) Motivasi, kerja pegawai, 2) Pendidikan, 3) Disiplin kerja, 4) Keterampilan/Kompetensi, 5) Etos kerja, 6) Kemampuan, kerjasama tim, 7) Gizi dan kesehatan, 8) Tingkat pendapatan, 9) Lingkungan kerja dan iklim kerja, 10) Kecanggihan, teknologi yang digunakan, 11) Faktor produksi yang memadai, 12) Jaminan sosial, 13) Manajemen dan kepemimpinan, 14) Peluang berprestasi. Menurut Sumual (2017), faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain : 1) Pendidikan, 2) Keterampilan, 3) Disiplin, 4) Sikap, 5) Etik kerja, 6) Motivasi, 7) Gaji, 8) Kesehatan, 9) Teknologi, 10) Manajemen, 11) Kesempatan berprestasi.

Berdasarkan penjelasan teori para ahli mengenai faktor produktivitas di atas, dapat disimpulkan bahwa ada 10 faktor yang memiliki kesamaan, antara lain: 1) Kemampuan mental dan fisik karyawan, 2) Hubungan antara atasan dan bawahan/manajemen dan kepemimpinan, 3) Motivasi kerja karyawan, 4) Pendidikan, 5) Disiplin kerja, 6) Keterampilan/Kompetensi, 7) Etos kerja, 8) Gizi dan kesehatan, 9) Tingkat pendapatan/gaji, 10) Kecanggihan teknologi yang digunakan.

### 2.1.3. Indikator dalam Produktivitas

Produktivitas yang meningkat akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan produktivitas karyawan. Untuk mengetahui apakah produktivitas kerja karyawan mengalami peningkatan atau tidak, diperlukan penilaian produktivitas. Penilaian produktivitas dapat dilakukan dengan melihat beberapa indikator.

Menurut Yusuf (2015) produktivitas bias diukur melalui beberapa factor yaitu sebagai berikut :

- 1) Pengetahuan, konsep pengetahuan lebih berorientasi pada kecerdasan, pemikiran dan penguasaan pengetahuan. Pengetahuan merupakan akumulasi dari hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun nonformal yang memberikan kontribusi bagi pemecahan masalah seseorang, termasuk dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga diharapkan seorang pegawai mampu melakukan pekerjaan secara produktif.
- 2) Keterampilan, yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional bidang tertentu yang bersifat pekerjaan. Keterampilan berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan teknis. Dengan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
- 3) Kapabilitas, konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan.
- 4) Sikap, merupakan kebiasaan yang memiliki pola. Pola ini berimplikasi positif dalam kaitannya dengan perilaku kerja seseorang. Perilaku manusia ditentukan oleh sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

Menurut Sutrisno (2017), indikator produktivitas antara lain :

- 1) Kemampuan, Memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki dan profesionalitasnya dalam bekerja. Ini memberi kekuatan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka
- 2) Memperbaiki hasil yang dicapai, berusaha memperbaiki hasil yang dicapai. Hasil adalah sesuatu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi setiap yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- 3) Semangat kerja, merupakan upaya untuk menjadi lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini terlihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai sehari kemudian dibandingkan hari sebelumnya
- 4) Pengembangan diri, Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan yang akan dihadapi. Karena semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak diperlukan. Demikian pula harapan untuk menjadi



lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuannya.

- 5) Kualitas, selalu berusaha meningkatkan kualitas yang lebih baik dari sebelumnya. Kualitas adalah hasil kerja yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, peningkatan kualitas bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada akhirnya akan bermanfaat bagi perusahaan dan dirinya sendiri
- 6) Efisiensi, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Input dan output merupakan aspek produktivitas yang memiliki pengaruh signifikan terhadap karyawan.

Machmed Tun Ganyang (2018) menyebutkan hal-hal yang menjadi indikator dari rendahnya produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas, produk yang dihasilkan harus memenuhi standar kualitas yang telah ditentukan. Divisi penelitian dan pengembangan harus terus berupaya melakukan perbaikan di segala bidang. Hanya produk berkualitas yang dapat diterima oleh pasar sasaran secara menguntungkan.
- 2) Kuantitas, tidak hanya kualitas yang baik, namun jumlah produk yang dihasilkan harus mencapai target yang telah ditetapkan. Jika produk yang diproduksi dan dijual sedikit saja, maka biaya produksi akan tinggi, dan harga jualnya juga tinggi sehingga tidak bisa bersaing.
- 3) Kontinuitas, baik kualitas maupun kuantitas produk yang dihasilkan harus dijaga terus menerus dalam jangka waktu yang lama dan stabil.
- 4) Berhemat, indikator yang tidak bisa diabaikan adalah produk yang dihasilkan harus efisien waktu, hemat penggunaan bahan baku dan sumber daya lainnya sehingga biaya produksi menjadi rendah.

Berdasarkan pendapat para ahli seperti diat<sup>2</sup> tentang indicator dalam produktivitas kerja, maka peneliti mengambil referensi berdasarkan teori dari Sutrisno (2017) yang mengemukakan bahwa indikator dalam produktivitas kerja adalah sebagai berikut: 1) Kemampuan 2) Meningkatkan hasil yang dicapai 3) Semangat kerja 4) Pengembangan diri 4) Kualitas 5) Efisiensi

## 2.2.11 Motivasi

Setiap organisasi pasti ingin mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, peran manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan orang-orang agar sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi, maka perlu dipahami motivasi orang-orang yang bekerja dalam organisasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku adalah yang paling sederhana. refleksi motivasi. Beberapa definisi motivasi menurut para ahli adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi merupakan kunci keberhasilan organisasi untuk mempertahankan kelangsungan kerja dalam organisasi dengan cara yang kuat dan membantu untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan panduan atau arahan yang tepat, sumber daya dan penghargaan untuk membuat mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja sesuai keinginan.(Omolo 2015).
- 2) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan tindakan perilaku tertentu. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. (Maduka dan Okafor 2014)

Motivasi dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal yaitu: lingkungan kerja, pimpinan dan pimpinan, tuntutan perkembangan organisasi atau tugas, dorongan atau bimbingan dari atasan, dan kompensasi. Faktor internal yaitu: bawaan individu, tingkat pendidikan, pengalaman masa lalu, keinginan atau harapan masa depan. (Wicaksono dan Hermani 2017) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah teori motivasi yang cukup terkenal yaitu teori hirarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam (Arisanti, Santoso, dan Wahyuni 2019) bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)  
Kebutuhan Fisiologis adalah kebutuhan yang paling dasar dan kebutuhan dasar manusia untuk bertahan hidup yang meliputi sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu.
- 2) Kebutuhan Keamanan (*Safety needs*)  
Kebutuhan akan rasa aman merupakan kebutuhan yang tidak hanya dimaknai dari segi keamanan fisik tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil di tempat kerja.
- 3) Kebutuhan Sosial (*Social needs*)  
Ketika kebutuhan keamanan terpenuhi, muncul kebutuhan ketiga, yaitu kebutuhan sosial. Sebagai makhluk sosial, manusia tidak dapat memenuhi kebutuhannya sendiri untuk berinteraksi dengan orang lain.
- 4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem needs*)  
Kebutuhan akan harga diri meliputi kebutuhan akan harga diri, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-actualization need*)  
Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan yang berkaitan dengan proses pengembangan potensi aktual untuk menunjukkan kemampuan, keterampilan, dan potensi seseorang.

Menurut Purnami dan Mudiarta, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan maka produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan akan meningkat (Purnami and Utama 2019). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kintan Benvia dan Dwi Kartikasari yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja yang ada pada PT Epson Batam karena adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel produktivitas kerja. Dan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan yang terbukti kebenarannya yang dilihat dari motivasi yang ada di PT Epson Batam pada karyawan bagian HR berjalan dengan sangat baik. (D. Kartikasari and Cherny 2017)

### 2.3 Gaji

Gaji atau upah pada umumnya merupakan imbalan dari hasil kerja yang diterima oleh seluruh karyawan atas apa yang telah diberikannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja. Secara umum, pengertian gaji dan upah adalah dalam bentuk uang tunai maupun dalam bentuk natural yang diperoleh karyawan untuk pekerjaannya. Menurut Novita gaji adalah suatu balas jasa yang berbentuk uang yang diterima oleh suatu karyawan sebagai konsekuensi kedudukan sebagai karyawan yang telah memberikan kontribusinya dan juga pikirannya untuk mencapai suatu tujuan bagi perusahaan (Novita 2022). Hal ini diperkuat oleh pernyataan Tunggal dalam (Fauzi, dkk 2020) yang menyebutkan bahwa gaji adalah pengganti jasa bagi tenaga kerja yang meliputi masa dan syarat-syarat tertentu dengan tugas-tugas yang sifatnya lebih konstan ditetapkan yang meliputi masa yang lebih panjang. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Gaji adalah penerimaan sebagai imbalan, kepada penerima pekerjaan atas pekerjaan atau jasa yang dilakukan dan akan dilakukan, sebagai jaminan kelangsungan hidup manusia yang wajar, yang dihasilkan dalam bentuk yang dinyatakan atau dinilai sesuai dengan perjanjian, peraturan perundang-undangan dan bersifat ditentukan dan jumlah yang dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja.

Menurut Mas'Ud dalam Shyreen A et al. (2022) menyatakan bahwa ada beberapa dimensi dan indikator gaji yaitu : Keadilan internal (keadilan internal kenaikan gaji, ekuitas internal tunjangan, ekuitas internal insentif, ekuitas internal gaji) Keadilan eksternal (keadilan eksternal kenaikan gaji, ekuitas eksternal tunjangan, ekuitas eksternal insentif, ekuitas eksternal gaji).

Menurut Mangkunegara dalam (Batlajery dan Alfons 2014) terdapat 6 faktor yang mempengaruhi gaji yaitu :

- a) Faktor pemerintah  
Peraturan pemerintah yang berkaitan dengan kenaikan standar upah minimum, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya pengangkutan/angkutan, inflasi dan devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan tabungan karyawan.
- b) Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Karyawan  
Kebijakan dalam menentukan tekanan juga dapat dipengaruhi ketika terjadi tawar-menawar harga atas besaran upah yang harus diberikan perusahaan kepada karyawannya. Hal ini terutama dilakukan dengan merekrut karyawan yang memiliki keahlian di bidang tertentu yang dibutuhkan di perusahaan.
- c) Standar Biaya Hidup Karyawan  
Kebijakan pembayaran perlu diputuskan berdasarkan standar minimum biaya hidup karyawan. Hal ini karena kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan dan keluarganya, maka karyawan akan merasa aman. Pemenuhan kebutuhan dasar dan keselamatan karyawan akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang tinggi antara motivasi kerja dengan prestasi kerja, terdapat korelasi positif antara motivasi kerja dengan tujuan perusahaan.
- d) Ukuran Perbandingan Upah  
Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.
- e) Kemampuan Membayar  
Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Menurut Annafi et al., (2022) pada penelitiannya yang menemukan hasil bahwa gaji berpengaruh signifikan dan positif terhadap tingkat produktivitas. Hal ini diperkuat dengan penelitian dari (Arapenta, Sinaga, and Tarigan 2021) yang menyatakan bahwa gaji berpengaruh positif terhadap produktivitas.

### 2.1 Kompetensi

Berdasarkan definisi dari Spencer dalam (Alwi 2017) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar seorang pekerja yang menggunakan bagian kepribadiannya yang paling dalam, dan dapat mempengaruhi perilakunya ketika ia menghadapi pekerjaan yang akhirnya mempengaruhi kinerjanya. Definisi Kompetensi menurut



Emron Edison (2016) mengungkapkan dalam bukunya bahwa kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan baik dan memiliki kelebihan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Menurut Irham Fahmi (2016) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan. Edy Sutrisno, (2016) menyebutkan dalam bukunya bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Unsur-unsur kompetensi karyawan dalam Edison (2016) menyebutkan bahwa terdapat 3 yaitu pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), sikap (*attitude*). Narimawati dalam (Prayogi, Lesmana, and Siregar 2019) menyebutkan indikator kompetensi dapat dibagi menjadi tiga yaitu:

- a) Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman konseptual dan lain-lain) yang relatif stabil ketika menghadapi masalah di tempat kerja, yang terbentuk dari sinergi antara ciri-ciri konsep diri, Motivasi internal, serta kapasitas untuk pengetahuan kontekstual.
- b) Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri sendiri dan memahami lingkungan secara objektif dan moral sehingga pola emosional relatif stabil dalam menghadapi masalah di tempat kerja, yang terbentuk dari sinergi antara konsep diri sifat-sifat, Motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan emosional.
- c) Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan membangun ikatan kerjasama dengan orang lain yang relatif stabil ketika menghadapi masalah di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara karakter, konsep diri, motivasi internal, dan pengetahuan sosial konseptual, kapasitas.

Reigion Jumanto menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan variabel kompetensi terhadap produktivitas kerja SDM KSU Anak Mandiri di Ponorogo. (Jumanto dkk 2019) Hasil penelitian tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Adyatma & Nida (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi karyawan memiliki tingkat signifikansi yang tinggi serta memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel produktivitas UKM di Kota Denpasar Provinsi Bali.

### 2.5 Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja merupakan segala hal yang yang digunakan oleh seorang karyawan selama menjalankan pekerjaannya dengan tujuan memperlancar pelaksanaan kerja. Menurut Munawirsyah (2017), fasilitas kerja merupakan segala hal yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan atau kelancaran pekerjaan, sedangkan menurut Angraeni, Baharuddin dan Mattalatta, (2018), fasilitas kerja merupakan bentuk pelayanan perusahaan kepada karyawan supaya mampu berkinerja dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Pendapat lain dari Vonny (2016) menyatakan bahwa fasilitas kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan serta bisa membantu kelancaran jobdesk yang dikerjakan sehingga pekerjaan dapat terlaksanakan sesuai dengan apa yang diharapkan serta memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan segala hal yang dipakai yang berupa sarana dan prasarana sehingga dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan karyawan tersebut.

Menurut Jufrizen (2021) fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik dan digunakan dalam aktivitas normal perusahaan, serta memiliki rentang waktu penggunaan yang relative permanen dan memberikan manfaat dimasa yang akan datang. Fasilitas kerja memiliki beberapa jenis antara lain :

- a) Musholla/masjid
- b) Kafeteria
- c) Olahraga
- d) Kesenian
- e) Pendidikan/seminar
- f) Cuti dan cuti hamil
- g) Koperasi
- h) Surat izin

Dalam Dahlius dan Ibrahim (2016) menyebutkan bahwa jenis fasilitas kerja terdiri dari

- a) Mesin dan alat-alat pendukung yang merupakan keseluruhan peralatan yang dipakai pada saat proses produksi dalam perusahaan
- b) Prasarana, yang merupakan fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan seperti jembatan, jalan, pagar dan dll
- c) Perlengkapan kantor, yaitu fasilitas yang mendukung kegiatan perkantoran seperti komputer dan fotocopy
- d) Peralatan inventasi, yaitu peralatan yang dianggap sebagai alat-alat inventaris perusahaan
- e) Tanah, yaitu asset yang terhampar luas yang digunakan baik ditempat bangunan maupun berupa lahan kosong untuk mempermudah aktivitas perusahaan

- f) Bangunan, yaitu fasilitas yang mendukung sentral kegiatan perusahaan utama
- g) Alat transportasi, yaitu semua jenis peralatan yang dipakai untuk memperlancar terlaksananya aktivitas perusahaan seperti kendaraan (mobil, truk, motor, dll)

## 2.6 Legalitas

Berdasarkan legalitas perusahaan dalam (R. Fitriani 2017) menyebutkan :

### a) Nama perusahaan

Nama perusahaan merupakan jati diri yang digunakan oleh perusahaan dalam menjalankan usahanya. Nama perusahaan ini melekat terhadap badan usaha atau perusahaan tersebut, dikenal oleh masyarakat, dipribadikan sebagai perusahaan tertentu, dan dapat membedakan perusahaan tersebut dengan yang lain.

Di Indonesia dalam pemberian nama perusahaan menganut beberapa asas yang dijabarkan yaitu

- 1) Pembauran nama perusahaan dengan nama pemilik, pendiri atau pribadi
- 2) Pembauran bentuk perusahaan dengan nama pemilik, pendiri atau pribadi
- 3) Larangan menggunakan nama perusahaan orang lain
- 4) Larangan menggunakan merek orang lain
- 5) Larangan menggunakan nama perusahaan yang menyesatkan

Pada tiap pemberian nama perusahaan harus di sahkan sejak dibuatnya akta pendirian di depan notaris, diumumkan di berita Negara dan didaftarkan dalam daftar perusahaan. Apabila tidak ada pihak lain yang keberatan atau menyangkal pemakaian nama perusahaan tersebut maka nama tersebut menjadi legal atau sah.

### b) Merk

Merk merupakan alat untuk membedakan barang dan jasa yang diproduksi oleh suatu perusahaan. Ketentuan tentang merk sudah diatur dalam Undang-Undang nomor 15 tahun 2001. Dalam pasal 1 Undang-Undang nomor 15 tahun 2001 tentang merk adalah tanda yang berupa gambar, susunan, warna, nama, kata, huruf, angka atau kombinasi dari unsur-unsur tersebut. Syarat merk bisa disebut merk apabila terpenuhi syarat mutlak yang berupa adanya daya pembeda yang cukup (*capble of distinguishing*), maksudnya tanda yang digunakan tersebut mempunyai kekuatan yang bisa membedakan barang atau jasa yang diproduksi suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya.

### c) Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP)

Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) merupakan surat izin yang diberikan

Dalam (Purnawan and Adillah 2020) menyebutkan manfaat adanya legalitas di perusahaan adalah

- a) Sarana perlindungan hukum
- b) Bukti kepatuhan terhadap hukum
- c) Mempermudah mendapatkan suatu proyek
- d) Mempermudah pengembangan usaha

## 2.7 Pemasaran

Pemasaran adalah sebuah proses dan manajerial yang menjadikan individu atau kelompok mendapatkan apa yang mereka butuhkan dan inginkan dengan menciptakan, menawarkan dan mempertukarkan barang yang bernilai kepada pihak lain atau suatu kegiatan yang menyangkut penyampaian produk atau jasa dari produsen ke konsumen (Mr.Linardo 2018). Ruang lingkup pemasaran menurut (Said 2019) terdapat 10 tipe entitas yang dipasarkan yaitu :

### a) Barang

Barang merupakan produk nyata yang mempunyai bagian terbesar dalam sebuah proses produksi maupun pemasaran. Sebuah UMKM bias memasarkan makanan, minuman, laptop, jam tangan dan lain sebagainya. Peluang pasar terhadap komoditas barang sangat besar sehingga semakin banyak inovasi oleh para pengusaha tentunya akan semakin dapat berkembang

### b) Jasa

Jasa adalah produk yang ditawarkan dalam bentuk abstrak dan pelayanan yang dari waktu ke waktu semakin berkembang dikarenakan prospek yang cukup baik. Dunia usaha/bisnis memiliki ketergantungan dengan berbagai pihak lain sehingga muncullah industri jasa yang bias menjembatani kegiatan perusahaan. Contohnya industri transportasi, asuransi, bahkan laundry dan lainnya.

### c) Acara/kegiatan

Bisnis juga bias didapatkan dari pengadaan suatu acara atau *event* seperti olahraga piala dunia, acara pentas seni, acara music, dan sebagainya

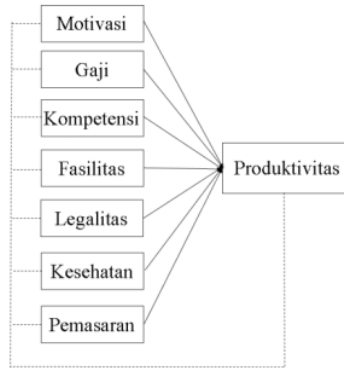
### d) Pengalaman

Salah satu aspek penting bagi seorang *marketer* adalah bagaimana menciptakan sebuah pengalaman yang akan terus di ingat oleh pelanggan. "*Create experiences for customer!*". Misalnya produk dari Apple yang menawarkan sebuah pengalaman tentang keindahan, kemudahan, eksklusivitas, dan juga kecanggihan atau produk mobil dari Lamborgini yang menawarkan pengalaman kecepatan, akselerasi, kemewahan dan sebagainya.

- e) Orang  
Melihat dari potensi perkembangan masyarakat secara statistic maupun kompetensi(skill), sumber daya manusia termasuk pas<sup>5</sup> yang besar dengan maksud menjadikan tenaga kerja dengan jumlah besar maupun individual. Sehubungan dengan pemasaran orang secara individual atau <sup>5</sup>ng biasa kita sebut “personal branding” sudah waktunya masyarakat menambah nilai jual pada diri sendiri. Hal ini sebenarnya sudah diterapkan oleh orang-orang yang tidak asing bagi kita, misalnya : Cristiano Ronaldo, Michele Jackson atau orang-orang didalam dalam negeri seperti Rafi Ahmad, Agnes Monica dan sebagainya.
- f) Tempat  
Sebuah lokasi yang menarik dan memiliki nilai keindahan, unik, bernilai jual, pasti bias menghasilkan profit. Marketer harus bias membaca peluang dengan mengelolah lokasi tersebut sebaik mungkin serta membentuk manajemen yang kuat kemudian memasarkannya. Selain pada tempat wisata, di perkotaan juga dapat digunakan sebagai perkantoran, mall, restaurant dan lainnya.
- g) Property  
Potensi pemasaran properti juga sangat besar. Properti sendiri adalah hak kepemilikan tak berwujud atas property yang sebenarnya (real estate) maupun finansial seperti saham dan obligasi.
- h) Organsasi  
Organisasi bias menawarkan pada pasar sasaranya beragam pelayanan jasa dengan menjual keahlian dan keunikanya. Organisasi yang membangun brand mereka sebagai non-profit seperti Wikipedia atau organisasi yang menawarkan jasa seperti agen pemasaran, event organizer dan lain sebagainya.
- i) Informasi  
Keuntungan berkembangnya teknologi informasi menjadikan informasi adalah p<sup>5</sup>an pasar yang menggiurkan. Informasi yang ditawarkan beraneka ragam dan Marketer harus bias melihat dan mengambil peluang ini dengan cara membangun brand yang menarik.
- j) Ide  
Produk dengan nilai keaslian/orisinil serta aman dari penjiplakan adalah ide. Ide bisa sangat beraneka ragam dan memiliki perbedaan setiap orang karna sebab terciptanya produk yang menarik dan mengesankan adalah hasil dari ide itu sendiri.

**2.5 Konseptual Framework**

Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa variabel motivasi, gaji, kompetensi, fasilitas, legalitas, kesehatan dan pemasaran berpengaruh terhadap produktivitas, baik secara parsial maupun simultan. Berpengaruh secara parsial yaitu pengaruh variabel motivasi, gaji, kompetensi, fasilitas, legalitas, kesehatan dan pemasaran secara masing-masing atau individu berpengaruh terhadap produktivitas UMKM . Sedangkan secara simultan yaitu pengaruh variabel motivasi, gaji, kompetensi, fasilitas, legalitas, kesehatan dan pemasaran secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas UMKm. Berdasarkan hasil penelusuran teori maupun penelusuran penelitian terdahulu, maka diasumsikan kerangka konseptual pada penelitian ini sebagai berikut :



**Gambar** Kerangka Konseptual Framework

Keterangan  
 —————> = Secara parsial  
 - - - - -> = Secara simultan



## 2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu masalah yang dihadapi dan perlu diuji kebenarannya dengan data yang lebih lengkap dan menunjang. Penelitian ini dilakukan untuk meningkatkan produktivitas pada UMKM cluster makanan di Tanggulangin yang dipengaruhi oleh motivasi, gaji dan kompetensi pada karyawannya.

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan

Dari kerangka framework diatas dapat di asumsikan bahwa :

H1 : Terdapat pengaruh antara variable X1 terhadap Y

H2 : Terdapat pengaruh antara variable X2 terhadap Y

H3 : Terdapat pengaruh antara variable X3 terhadap Y

H4 : Terdapat pengaruh antara variable X1,X2,dan X3 secara simultan terhadap Y

## III.METODE PENELITIAN

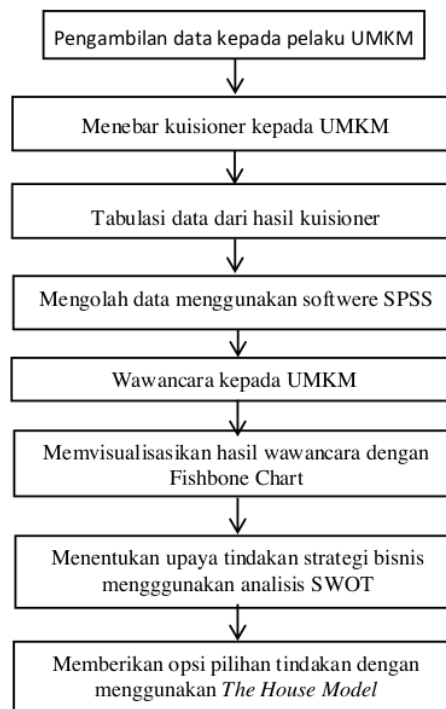
### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah suatu proses pengembangan teori dan tujuannya untuk bisa mendapatkan jawaban dari suatu permasalahan yang tengah di teliti. 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. (McKim 2017)

### 3.2 Tahap pelaksanaan

Penelitian ini dilakukan menggunakan jenis penelitian mix method dengan 5 tahapan, tahap penelitian yang pertama adalah melakukan pengambilan data kepada pelaku UMKM yang sesuai dengan kriteria, kedua mengolah data dari kuisioner menggunakan software SPSS , ketiga memvisualisasikan masalah dengan fishbone chart, keempat menentukan upaya-upaya yang dapat dilakukan dalam strategi bisnis menggunakan analisis SWOT, kelima menetapkan tujuan UMKM dalam waktu tertentu dengan menggunakan The House Model

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



**Gambar** Alur Penelitian

5.3 Analisis Diagram Ishikawa ( *Fishbone Diagram* )

Diagram *fishbone* adalah alat visual yang berguna untuk mengidentifikasi, menelaah, dan menjelaskan secara grafis dan rinci semua penyebab yang terkait dengan suatu masalah. (Kuswardana 2017)

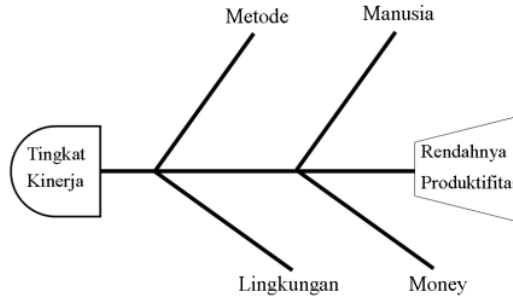


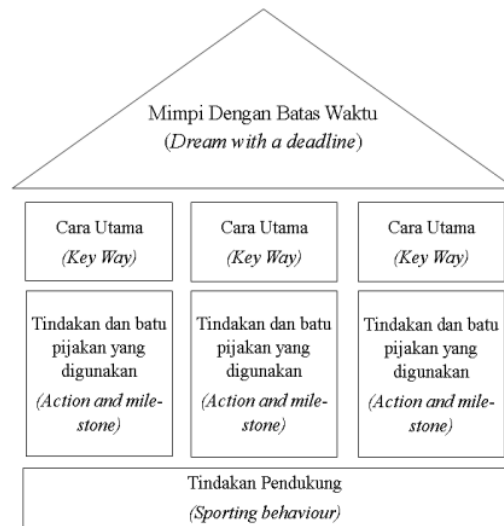
Diagram Ishikawa memiliki kelebihan yaitu menawarkan kemungkinan untuk mengidentifikasi dan menganalisis semua faktor yang bersifat objektif dan subjektif, yang berhubungan dengan masalah yang dipelajari. Penggunaan diagram Ishikawa mengarah pada ilustrasi grafis dari hubungan yang ada antara masalah yang muncul dan penyebab potensial (faktor) yang mempengaruhi hasil ini, yang membantu untuk lebih memahami hubungan antara masalah yang dipelajari. (Luca, Pasare, and Stancioiu 2017)

6.3 Analisis SWOT

Analisis SWOT adalah tindakan untuk mengkaji aspek internal dan eksternal bisnis berupa kekuatan (Strengths) dan kelemahan suatu organisasi (Weaknesses), dan juga (Opportunities) dan ancaman (Threats) yang mempengaruhi suatu perusahaan dari lingkungan (Istiqomah and Andriyanto 2018). Tujuan dari analisis SWOT adalah untuk menggunakan pengetahuan yang dimiliki organisasi tentang lingkungan internal dan eksternalnya dan untuk merumuskan strategi yang sesuai. (Sammut 2017)

7.3 The House Model

*The House Model* adalah sebuah konsep yang di ciptakan untuk menggambarkan usaha suatu organisasi demi mewujudkan harapan menjadi sebuah kenyataan. Pada *House Model* hal yang paling utama dibutuhkan organisasi adalah visi inspirasional tentang masa depan organisasi, yaitu impian dengan waktu tertentu (Rahayu and Harahap 2018)



Gambar Kerangka *The House Model*

### 3.3. 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) Wawancara (*Interview*)

Wawancara dilakukan secara langsung dan terstruktur sesuai objek penelitian dan pihak terkait yaitu pelaku UMKM makanan Tanggulangin, Sidoarjo dan hasil wawancara dapat menjadi sumber data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini.

#### b) Kuisioner

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

### 3.4. 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 (Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo 2023) . 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	Omsset lebih dari 5 juta/bulan	127
7	modal usaha dibawah 200 juta	50

### 3.5 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. (Faradiba 2020)

### 3.6. Operasional Variabel

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

Variabel	Indikator	Pertanyaan	Penelitian terkait
Motivasi	Penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pimpinan menghargai karyawan ketika sedang bekerja</li> <li>- Pimpinan memberikan apresiasi (Bonus) kepada karyawan</li> </ul>	(Uka and Prendi 2021)
	Keamanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Karyawan mendapat perlakuan yang adil</li> <li>- Karyawan menerima bullying dari rekan</li> </ul>	(M. Badubi 2017)



		kerja/pimpinan	
Gaji	Pemerintah	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Karyawan mendapat gaji sesuai peraturan pemerintah daerah (UMR)</li> <li>- Karyawan mendapat tunjangan hari raya sesuai peraturan pemerintah daerah (UMR)</li> </ul>	(Abu Hassan Asaari, Mat Desa, and Subramaniam 2019)
	Kesepakatan bersama	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Karyawan mendapatkan gaji sesuai kesepakatan bersama</li> <li>- Karyawan mendapatkan tunjangan sesuai kesepakatan bersama (Uang makan/transport/THR/BPJS/DII)</li> </ul>	
Kompetensi	Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Karyawan memiliki pengetahuan dalam mengoperasikan peralatan</li> <li>- Karyawan bekerja pada / sesuai bidangnya</li> </ul>	(Rahmawati et al. 2021)
	Sikap	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Karyawan mematuhi aturan yang berlaku</li> <li>- Karyawan menunjukkan sikap semangat ketika bekerja</li> </ul>	
	Keterampilan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Karyawan memahami proses produksi dengan baik</li> <li>- Karyawan teliti dalam bekerja</li> </ul>	
Fasilitas	Peralatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alat yang digunakan sudah sesuai dengan kebutuhan operasional UMKM</li> <li>- Alat yang digunakan adalah teknologi terbaru</li> </ul>	(Alam et al. 2020)
	Lay-out	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penempatan fasilitas tidak menghambat pekerjaan</li> <li>- Fasilitas terletak ditempat yang strategis</li> </ul>	(Putera et al. 2021)
Legalitas dan Regulasi	Legalitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- UMKM memiliki izin usaha oleh pemerintah setempat</li> <li>- UMKM terdaftar di Disperindag</li> </ul>	(Hakim et al. 2022)
	Regulasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Produk bersertifikat halal</li> <li>- Produk memiliki izin edar (PIRT)</li> </ul>	
Kesehatan	Penanganan Medis	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tersedia P3K di tempat kerja</li> <li>- Karyawan mendapatkan tunjangan BPJS</li> </ul>	(Almost et al. 2019)
	Fisik	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Karyawan memiliki penyakit / Sering sakit-</li> </ul>	

		sakitan - Terdapat karyawan disabilitas	
Pemasaran	Promosi	- Promosi dilakukan dengan media social (Facebook, Instagram, Whatsapp, Dll) - Melakukan promo pada penjualan produk (Seperti beli 2 gratis 1)	(Gahremani-Nahr and Nozari 2021)
	Evaluasi	- Memberikan testimoni terhadap konsumen - Melakukan evaluasi pada hasil penjualan secara rutin	(Thabit and Raewf 2018)

Responden mengisi kuisioner dengan petunjuk

STSS = Sangat tidak setuju

TS = Tidak setuju

KS = Kurang setuju

S = Setuju

SS = Sangat setuju

#### IV.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 streatfood, roti, dan makanan lainnya. Naik turunya produktifitas UMKM makanan sendiri dipengaruhi factor yang berbeda-beda.

##### 4.2 Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS

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

Coefficients <sup>a</sup>						
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	0,489
	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 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.

Adapun persamaan regresi dapat dilihat pada hasil persamaan berikut:

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

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

Artinya:

- Jika fasilitas (X1) mengalami kenaikan, maka akan mempengaruhi kenaikan produktivitas sebesar 16,2%
- Jika pemasaran (X2) mengalami kenaikan, maka akan mempengaruhi kenaikan produktivitas sebesar 14,4%
- Jika kompetensi (X3) mengalami kenaikan, maka akan mempengaruhi kenaikan produktivitas sebesar 13,6%
- Jika legalitas (X4) mengalami kenaikan, maka akan mempengaruhi kenaikan produktivitas sebesar 5,4%
- Jika kesehatan (X5) mengalami kenaikan, maka akan mempengaruhi kenaikan produktivitas sebesar 4,9%
- Jika motivasi (X6) mengalami kenaikan, maka akan mempengaruhi kenaikan produktivitas sebesar 7,5%
- Jika gaji (X7) mengalami kenaikan, maka akan mempengaruhi kenaikan produktivitas sebesar 18,3%

#### 4.3 Hasil wawancara di UMKM

Dari beberapa wawancara yang telah dilakukan terhadap kepala maupun karyawan UMKM ditemukan berbagai permasalahan seperti berikut ini.

*"Saya merasa nyaman bekerja disini mas. Disini gajinya terbilang jauh dari UMK, namun saya merasa cukup dengan itu. Kendala lain disini yaitu barangnya susah di retur apabila ada kesalahan dan ketika ada pemesanan dengan sistem ongkir, karyawan tidak mendapat tunjangan untuk uang bensin sehingga harus di tanggung karyawan sendiri"* (Menurut UMKM Meat beff)

*"Saya bekerja disini sudah 1 tahun mas. Saya merasa nyaman kerja disini meskipun gajinya terbilang sedikit. Saya juga bersyukur mendapat THR di bulan ramadhan ini. Hal lain yang saya rasakan adalah kurangnya hari libur"* (Menurut UMKM Penyetan)

*"Saya disini bekerja shift malam mas. Namun yang saya rasakan kurangnya tenaga kerja sehingga kurang bisa maksimal"* (Menurut UMKM Satria Roti)

*"Saya kerja disini mendapat gaji yang bias dibidang sedikit mas, sekitar 30% dari UMK. Disini pengolahan bahan baku/stock belum bagus, masih sering kehabisan stock bahan baku makanan. Selain itu tidak adanya P3K yang saya rasa cukup penting apabila terjadi kecelakaan kerja. Dan kita tidak mendapatkan jaminan BPJS.* (Menurut UMKM Penyetan)

*"Fasilitas di tempat ini cukup baik, hanya saja tempat produksi dan penjualan (kasir) masih jadi 1, jadi ya kadang kita bersenggolan saat ada konsumen"* (Menurut UMKM Roti & Thai tea)

*"tempat duduk buat konsumen hanya ada 3 set, sebenarnya masih kurang kalau pas rame, jadi mereka memilih tidak ke toko kami"* ((Menurut UMKM Roti)

*"kami tidak mendapat tunjangan BPJS, dan tunjangan hari raya juga 50%"*(Menurut UMKM Oolahan bumbu dapur)

*"Kalau saya jaga sendiri ditoko, sulit untuk izin tidak masuk kerja padahal pada saat itu badan saya terasa kurang enak dan saya ingin istirahat dulu dirumah"* (Menurut UMKM Fried Chiken)

#### 4.3 Diagram Ishikawa ( Fishbone Diagram )

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, maka disusun diagram Ishikawa/diagram Fishbone dengan menjadikan variabel bebas yang memiliki persentase peningkatan pengaruh tertinggi terhadap produktivitas. Adapun indikator paling besar pengaruhnya yaitu indikator gaji yang akan diletakkan pada ekor ikan. Faktor yang mendukung terhadap permasalahan yaitu motivasi, pemasaran, kompetensi, fasilitas, legalitas, dan kesehatan yang diletakkan dalam duri-duri ikan.





Berdasarkan Gambar diatas, faktor penyumbang persentase tertinggi untuk meningkatkan produktivitas UMKM di Kota Tanggulangin adalah Faktor gaji yaitu imbalan dari hasil kerja yang dilakukan karyawan atas sesuatu yang diberikan kepada perusahaan. Faktor penunjang yaitu Faktor fasilitas berkenaan fasilitas penunjang kerja karyawan. Faktor pemasaran yaitu seluruh aspek strategi pemasaran yang dilakukan UMKM. Faktor motivasi yang berkaitan dengan proses pemangkitan perilaku, tindakan, dan motivasi karyawan. Faktor kompetensi yaitu kemampuan pekerja dalam menghadapi dan melakukan pekerjaan. Faktor kesehatan yaitu jaminan kesehatan yang diberikan kepada karyawan. Faktor legalitas berkaitan dengan persuratan perizinan usaha.

#### 4.1 Analisa SWOT

##### Data Faktor Internal UMKM

Tabel Analisis Matriks SWOT pada UMKM

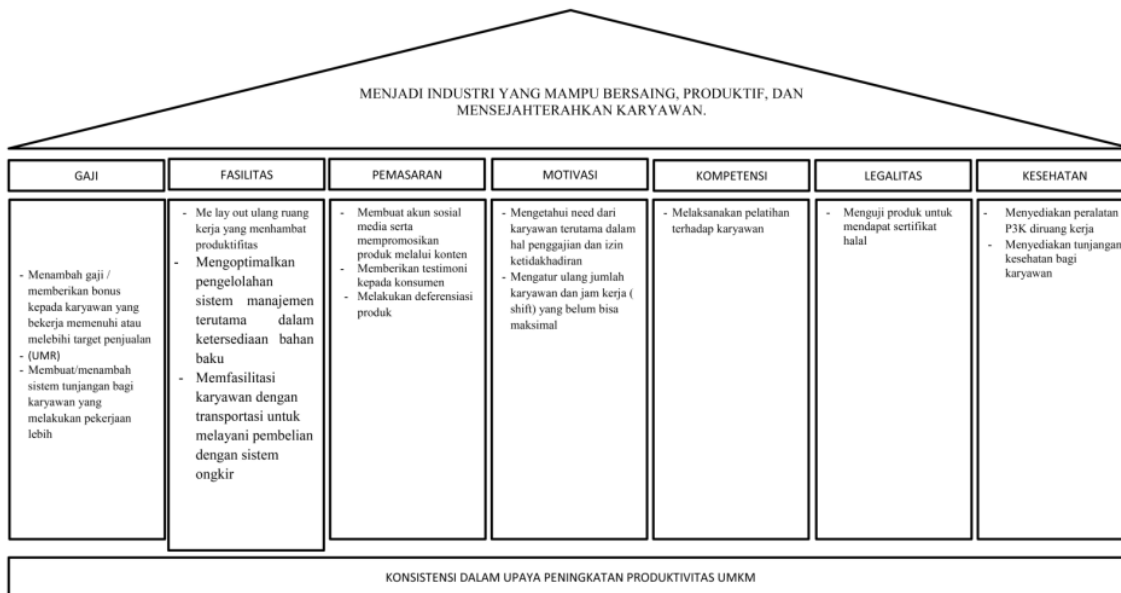
	<b>Kekuatan (S)</b>	<b>Kelemahan (W)</b>
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Produk UMKM sudah bersertifikat halal</li> <li>2. Lokasi penjualan yang strategis</li> <li>3. Produk yang dijual oleh UMKM memiliki harga yang bersaing</li> <li>4. Setiap produk memiliki ciri khas dan keunikan</li> <li>5. Pelayanan yang baik dan ramah</li> <li>6. Fasilitas bagi customer cukup memadai (tersedia tempat duduk, kamar mandi dan tempat parkir yang cukup luas)</li> <li>7. Karyawan memiliki motivasi kerja yang bagus</li> <li>8. Karyawan memiliki fisik serta kesehatan yang baik</li> <li>9. Tempat usaha sudah mendapat legalisasi</li> <li>10. Bahan baku mudah didapat</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji masih terbilang sedikit ( 1.000.000- 2.500.000/ Bulan)</li> <li>2. Ada sistem target yang mempengaruhi gaji ( potong gaji )</li> <li>3. Ada sistem gratis ongkir kepada customer namun biaya pengiriman ditanggung karyawan</li> <li>4. Gaji kurang stabil, apabila penjualan menurun maka gaji akan ikut menurun</li> <li>5. Tidak tersedia P3K dalam lingkungan kerja</li> <li>6. Penempatan fasilitas kurang rapi/kurang strategis</li> <li>7. Ruang pelayanan/kasir menjadi 1 dengan produksi/dapur</li> <li>8. Kurang promosi di sosial media</li> <li>9. Tidak ada testimoni kepada calon customer</li> <li>10. Karyawan bekerja tidak sesuai sepenuhnya dengan jurusan pada saat SMA/SMK</li> <li>11. Karyawan tidak mendapatkan training/pelatihan</li> <li>12. Pimpinan kurang menghargai karyawan ketika sedang bekerja</li> <li>13. Pimpinan kurang memahami</li> </ol>

		<p>karyawan</p> <p>14. Karyawan sulit mendapat izin kerja ketika sedang tidak enak badan/kurang sehat</p> <p>15. Sebagian produk UMKM belum bersertifikat halal dari MUI</p>
<p><b>Peluang (O)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. UMKM memiliki kesempatan untuk melakukan pengembangan usaha</li> <li>2. Produk UMKM dapat dikirim ke luar daerah Tanggulangin</li> <li>3. Karyawan memiliki kesempatan belajar pembuatan produk</li> </ol>	<p><b>Strategi S-O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melaksanakan promo terhadap produk yang memiliki kualitas baik</li> <li>2. Menambah gaji / memberikan bonus kepada karyawan yang bekerja memenuhi atau melebihi target penjualan</li> <li>3. Memfasilitasi karyawan dengan transportasi untuk melayani pembelian dengan sistem ongkir</li> </ol>	<p><b>Strategi W-O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melaksanakan pelatihan terhadap karyawan</li> <li>2. Me lay out ulang ruang kerja yang menghambat produktifitas</li> <li>3. Melakukan banyak promosi di sosial media</li> <li>4. Mengetahui need dari karyawan terutama dalam hal penggajian</li> <li>5. Mengoptimalkan pengelolaan sistem manajemen terutama dalam ketersediaan bahan baku</li> <li>6. Membuat/menambah sistem tunjangan bagi karyawan yang melakukan pekerjaan lebih</li> <li>7. Mengatur ulang jumlah karyawan dan jam kerja ( shift) yang belum bisa maksimal</li> <li>8. Memberikan testimoni kepada konsumen</li> </ol>
<p><b>Ancaman (T)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya kompetitor dengan produk serupa</li> <li>2. Bahan baku yang terus mengalami kenaikan</li> </ol>	<p><b>Strategi S-T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Melakukan deferensiasi produk</li> <li>2. Melakukan riset kepada penyedia bahan baku untuk keputusan pemilihan</li> <li>3. Menguji produk untuk mendapat sertifikat halal</li> </ol>	<p><b>Strategi W-T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyediakan peralatan P3K diruang kerja</li> <li>2. Membuat akun sosial media serta mempromosikan produk melalui konten</li> <li>3. Menyediakan tunjangan kesehatan bagi karyawan</li> </ol>

#### 4.5 The Dream House Model

Dalam the dream house model perlu ditetapkan visi yang menjadi atap dari model. Hasil analisis data menunjukkan bahwa pelaku UMKM di Kota Tanggulangin ingin meningkatkan produktivitas usahanya. Berdasarkan cita-cita tersebut maka the dream house model dari penelitian ini mengangkat visi usaha yang terpendam, yang tidak hanya profit oriented, melainkan menjadi industri yang mampu bersaing, produktif, dan mampu kesejahteraan karyawan.

Upaya yang dilakukan untuk mencapai mimpi tersebut terbagi dalam 7 pilar yang berasal dari pengembangan analisis diagram ishikawa. Permasalahan utama dalam diagram ishikawa menjadi pilar utama yaitu peningkatan gaji karyawan. Pilar-pilar pelengkap selanjutnya adalah fasilitas, pemasaran, motivasi, kompetensi, legalitas, dan kesehatan. Adapun pondasi the dream house model adalah komitmen dan konsistensi dalam meningkatkan produktivitas UMKM. The dream house model secara lengkap adalah sebagaimana Gambar dibawah ini.



Pilar utama adalah peningkatan gaji karyawan. Gaji merupakan aspek terpenting bagi karyawan yang menjadi bentuk apresiasi atas kerja yang telah dilakukan. Dengan meningkatkan gaji, maka karyawan akan merasa mendapat apresiasi yang layak atas kerjanya. Sehingga kinerja karyawan meningkat dan akan mengiringi peningkatan produktivitas.

Pilar peningkatan fasilitas menjadi salah satu aspek peningkatan produktivitas UMKM. Sebab pada dasarnya semua pelaku usaha dengan kelengkapan fasilitas yang diberikan akan menambah produktivitas. Peningkatan fasilitas dapat dilakukan dengan menyukupi teknologi produksi, kebutuhan operasional, dan tempat yang strategis.

Apabila produk sudah memiliki keunggulan, maka selanjutnya adalah melakukan pemasaran yang terintegrasi dengan melakukan promosi yang efektif serta memanfaatkan teknologi informasi. Pemasaran yang terintegrasi juga dapat dilakukan dengan memperluas jaringan distribusi. Untuk mendukung implementasi ke empat pilar agar impian menjadi industri yang produktif dan berdaya saing tinggi dapat tercapai maka harus didukung dengan konsisten dalam pelaksanaan strategi peningkatan kinerja. Dengan demikian pondasi dari house model adalah konsisten dalam pelaksanaan strategi peningkatan kinerja.

Selain itu, pilar kompetensi juga dibutuhkan dalam memperkuat pilar lainya dengan meningkatkan kompetensi karyawan yang lebih professional. Pilar legalitas perizinan UMKM juga dapat menjadi penguat pilar lain, karena dengan adanya perizinan dan legalitas hukum yang jelas menandakan bahwa UMKM telah taat hukum. Serta jaminan kesehatan kerja menjadi aspek pilar pendukung untuk memberikan rasa aman bagi karyawan.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

UMKM merupakan alternatif untuk menumbuhkan perekonomian di suatu tempat sehingga perkembanganya 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 serta wawancara 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.

#### 5.2 Saran

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.

#### IV. DAFTAR PUSTAKA

- Abu Hassan Asaari, Muhammad Hasmi, Nasina Mat Desa, and Loganathan Subramaniam. 2019. "Influence of Salary, Promotion, and Recognition toward Work Motivation among Government Trade Agency Employees." *International Journal of Business and Management* 14(4): 48.
- Adyatma, I Wayan Chandra, and Desak Rurik Pradnya Paramitha Nida. 2021. "Analisis Pengaruh Pengalaman Terhadap Kompetensi Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Ukm Di Kota Denpasar, Provinsi Bali." *WIKAKSANA: Jurnal Lingkungan dan Pembangunan* 5(1): 6–18.
- Alam, Mohammad Nurul, Md Mahmudul Hassan, Dorothea Bowyer, and Md Reaz. 2020. "The Effects of Wages and Welfare Facilities on Employee Productivity: Mediating Role of Employee Work Motivation." *Australasian Accounting, Business and Finance Journal* 14(4): 38–60.
- Almost, Joan et al. 2019. "Leading Indicators in Occupational Health and Safety Management Systems in Healthcare: A Quasi-Experimental Longitudinal Study." *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 61(12): E486–96.
- Alwi, Muhammad. 2017. "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. XYZ." *Jurnal Logika Universitas Swadaya Gunung Jati* XIX(1): 73–87. <http://5cjurnal.unswagati.ac.id>.
- Andika Rindi, Dkk. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan." *Jurnal Manajemen Tools* 11(1): 189–204. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513/485>.
- Angraeni, Baharuddin, and Mattalatta. 2018. "Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik Dan Persandian Kabupaten Bantaeng." *Jurnal Mirai Managemnt* 4(2): 122–36. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>.
- Annafi, Wildan Arif, Afi Rachmat Slamet, and Mohammad Rizal. 2022. "Pengaruh Gaji, Program Pelayanan Dan Kondisi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan JNE Kota Pasuruan)." : 82–94.
- Arapenta, Agus Kristina, Sarman Sinaga, and Jenni Tarigan. 2021. "PENGARUH PELATIHAN DAN GAJI TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PADA KANTOR CAMAT KABANJAHE KABUPATEN KARO." *JURNAL GLOBAL MANAJEMEN* 10(2): 1–13.
- Ardiana, Geby, and Pretty Failasufa Aziza. 2022. "Effect of Competence on Employee Productivity at PT Socfindo Indonesia Pamingke." *Budapest International Research and Critics Institute-Journal* 5: 20398–404.
- Arisanti, Kartika Dwi, Ariadi Santoso, and Siti Wahyuni. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk." *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi* 2(1): 101.
- Batlajery, Samuel, and Marilyn E. Alfons. 2014. "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAHAN KAMPUNG ONGGARI DISTRIK MALINDI DI KABAUPATEN MERAUKE." *JURNAL ILMU EKONOMI & SOSIAL* 1(3).
- Bawa, M A. 2017. "Employee Motivation and Productivity: A Review of Literature and Implications for Management Practice." *International Journal of Economics, Commerce and Management* 5(12): 662–73. <http://ijecm.co.uk/>.
- Creswell, John W. 2017. *RESEARCH DESIGN Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Los Angeles: SAGE Publication Inc. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>.
- Dahlus, April, and Mariaty Ibrahim. 2016. "PENGARUH FASILITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RIAUKEPRI CABANG TELUK KUANTAN KABUPATEN Kuantan SINGINGI." *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau* 4(1): 64–75.
- Darmawan, Kusnanto. 2021. "Salary: Does Affect Employee Motivation and Performance?" *International Journal of Accounting and Management Research* 1(2): 46–51. [3](#)
- Dewi, Santi Rahma, Sriyono Sriyono, and Sumartik Sumartik. 2021. "Pendampingan Dan Penguatan UMKM Desa Kenongo Melalui Branding Dan Legalitas Produk Di Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Pengabdian Masyarakat IPTEKS* 7(1): 95–101.
- Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo. 2023. "Data Usaha Mikro Berdasarkan Data Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo." : 1. <https://ditakopum.sidoarjo.kab.go.id/public/usaha-mikro> (April 13,



- 2023).
- Diningsih, Indria Primiaty, Leylia Khairani, and Hazmanan 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." *Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)* 2(2): 247–57. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/15226>.
- Dr. Muhammad Busro. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-9. Jakarta: KENCANA PRENADAMEDIA GROUP.
- Eka Nofriyanti, Agung Kuswanto. 2019. "Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai." *Economic Education Analysis Journal* 2(1): 18–23.
- Emron Edison. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Bandung: Alfabeta.
- Faradiba. 2020. "Penggunaan Aplikasi Spss Untuk Analisis Statistika Program." *SEJ (School Education Journal)* 10(1): 65–73. <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/school/article/view/18067>.
- Fauzi, Aminudin, and Adinda Novitasari. 2020. "PENGARUH SISTEM GAJI DAN PENERAPAN PAJAK PENGHASILAN TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN RSU. HIDAYAH DELI TUA." 11(2): 170–78.
- Fitriani, Ika, Amin Pujiati, and Wijang Sakitri. 2019. "Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja." *Economic Education Analysis Journal* 8(1): 18–23. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>.
- Fitriani, Rini. 2017. "Aspek Hukum Legalitas Perusahaan Atau Badan Usaha Dalam Kegiatan Bisnis." *Jurnal Hukum Samudra Keadilan* 12(1): 136–45. <https://ejournalunsam.id/index.php/jhsk/article/view/97>.
- Ghahremani-Nahr, Javid, and Hamed Nozari. 2021. "A Survey for Investigating Key Performance Indicators in Digital Marketing." *International journal of Innovation in Marketing Elements* 1(1): 1–6. <https://ijime.ir/index.php/ijime/article/view/4>.
- Hakim et al. 2022. "PENGARUH LEGALITAS USAHA, PACKAGING PRODUK DAN LABELISASI HALAL MUI TERHADAP PENINGKATAN VOLUME PENJUALAN PRODUK, USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (UMKM) DI KECAMATAN CILACAP SELATAN KABUPATEN CILACAP." *Jurakunman (Jurnal Akuntansi dan Manajemen)* 1.16(8.5.2017). <http://www.jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id/>.
- Husna Purnama, S.E., M.E.P. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Bengkel Pada Cv Mitra Denso Di Bandar Lampung." : 1–13.
- INDRIYANI, AGUSTINA. 2014. "ANALISIS PENGARUH GAJI DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN OPERATION DEPARTMENT PT. EXPORT LEAF INDONESIA." *Juenal Academia*.
- 4 Irham Fahmi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Istiqomah, Istiqomah, and Irsad Andriyanto. 2018. "Analisis SWOT Dalam Pengembangan Bisnis (Studi Pada Sentra Jenang Di Desa Kaliputu Kudus)." *BISNIS : Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam* 5(2): 363.
- Jufrizen, Jufrizen. 2021. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja." *Sains Manajemen* 7(1): 35–54.
- Jumanto, and Ade Parlaungan Nasution. 2017. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Seksi Cutting Crimping Di PT. Sumitomo Wiring Systems Batam Indonesia." *Jurnal Bening Prodi Manajemen* Vol.4(No.2): 1–21.
- 21 JUMANTORO, REIGION, UMI FARIDA, and ADI SANTOSO. 2019. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo." *ISOQUANT : Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 3(1): 106.
- 21 Kartikasari, Dwi, and Kintan Benvia Cherny. 2017. "Pengaruh Stres Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Epson Batam." *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI dan MANAJEMEN BISNIS* 5(1): 80.
- Kartikasari, R.D., and B. Swasto. 2019. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Surya Abses Cement Group Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 44(1): 89–95. <https://garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=636761&val=6468&title=PENGARUH KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT SURYA ASBES CEMENT GROUP MALANG>.
- Kristanto, Agung, and Dianasa Adhi Saputra. 2019. "Perancangan Meja Dan Kursi Kerja Yang Ergonomis Pada Stasiun Kerja Pemotongan Sebagai Upaya Peningkatan Produktivitas." *Strategy : Jurnal Teknik Industri* 1(2): 78–87.
- Kurnia, Efray, Raihanah Daulay, and Fahreza Nugraha. 2019. "Dampak Faktor Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara Di Kota Medan." *Proseding*

- Seminar Nasional Kewirausahaan 1(1): 365–73
- Kurniawan, Dhika Amalia, and Rahma Yudi Astuti. 2018. "Pendampingan Pengurusan Izin PIRT Sebagai Langkah Awal Pengembangan Dan Perluasan Pasar Bagi Produk Lokal IKM Ponorogo." *Dhika Amalia Kurniawan\**, *Rahma Yudi Astuti* 1(2): 93–101.  
<https://ejournal.unida.gontor.ac.id/index.php/khadimulummah/article/view/2493/1512>.
- Kusmanto, Heri, and Warjio Warjio. 2019. "Pentingnya Legalitas Usaha Bagi Usaha Mikro Kecil Dan Menengah." *Jupiiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial* 11(2): 324.
- Kuswardana. 2017. "Analisis Penyebab Kecelakaan Kerja Menggunakan Metode RCA ( Fishbone Diagram Method And 5 – Why Analysis ) Di PT . PAL Indonesia." *Conference on Safety Engineering and Its Application*: 141–46.
- Lazuardi, Sofyan, Fakultas Ekonomi, / Stie, and Mahardhika Surabaya. 2020. "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)." *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen (JPIM)* 5(3): 219–28.  
<https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/jpim>.
- Lestari, Indah, and Asep Erik Hidayat. 2018. "Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Angkutan Umum Po. Rudi Di Rangkasbitung Kabupaten Lebak." *Pharmazeutische Industrie* 80(3): 391–97.
- Liu, Ran. 2017. "A Reappraisal of Marketing Definition and Theory." *Journal of Eastern European and Central Asian Research* 4(2): 1–8.
- Lores, Linda, and Retnawati Siregar. 2019. "Biaya Kualitas, Produktivitas Dan Kualitas Produk : Sebuah Kajian Literatur." *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS: Jurnal Program Studi Akuntansi* 5(2): 94.
- Luca, Liliana, Minodora Pasare, and Alin Stancioiu. 2017. "Study To Determine a New Model of the Ishikawa Diagram for Quality Improvement." *Academica Brâncuși* (1): 250–54.
- Luh Sri Kumbadewi, I Wayan Suwendra, Gede Putu Agus Jana Susila. 2016. "Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan." *Neuro-Oncology* 18(suppl 3): iii156.2-iii156.
- M. Badubi, Reuben. 2017. "Theories of Motivation and Their Application in Organizations: A Risk Analysis." *International Journal of Innovation and Economic Development* 3(3): 44–51.
- Machmed Tun Ganyang. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Realita*. Bogor: In Media.
- Maduka, Chukwuma Edwin, and Obiefuna Okafor. 2014. "Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi." *International Journal of Managerial Studies and Research* 2(7): 137–47. [www.arcjournals.org](http://www.arcjournals.org).
- Marka, Mira, Mia ajeng Alfiana, and Noor Azis. 2019. "Pengembangan Umkm Madumongso Melalui Manajemen Usaha Dan Legalitas Usaha." *Jurnal Abdimas* 22(2).
- McKim, Courtney A. 2017. "The Value of Mixed Methods Research: A Mixed Methods Study." *Journal of Mixed Methods Research* 11(2): 202–22.
- Moenir. 2016. *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mr.Linarado. 2018. *Manajemen Pemasaran*. CikudaneWS.
- Munawirsyah, Isnan. 2017. "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA KEPADA KINERJA PEGAWAI NON MEDIS PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA SUBULUSSALAM." *Bisnis Administrasi* 06: 44–51.
- Musak, Amelia R, Riane Johnly Pio, and Revo Tampi. 2015. "Pengaruh Semangan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado." *Jurnal Administrasi PublikPublik* 1: 1–11.
- Nasem, Opan Arifudin, Cecep, and Tatang Taryanan. 2018. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan Stit Rakeyan Santang Karawang." *Jurnal Ilmia MEA (Manajemen & Akuntansi)* 2(3): 209–18.
- Ni Putu Pradita Laksmiari. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit." *Jurnal Pendidikan Ekonomi* 11(2): 54–63. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/20066/12037>.
- Nidaul, Izzah, and Ardiani Ida. 2016. "Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanical Division PT. Mulia Makmur Elektrikatama." *Jurnal Administrasi Bisnis* 13(02)(02): 188.
- Ningrum, Harini Fajar. 2021. *Motivasi Kerja*. ed. Harini Fajar Ningrum. Bandung: Media Sains Indonesia.  
[https://www.researchgate.net/publication/358138249\\_Motivasi\\_Kerja?enrichId=rgreq-37da3cea11b81362625621e4ab35dc06-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdIOzM1ODEzODI0OTtBUzoXMTE2NzQ1ODEzMjQ1OTUyQDE2NDMyNjQzNTgzNjg%3D&el=1\\_x\\_2&\\_esc=publicationCoverPdf](https://www.researchgate.net/publication/358138249_Motivasi_Kerja?enrichId=rgreq-37da3cea11b81362625621e4ab35dc06-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdIOzM1ODEzODI0OTtBUzoXMTE2NzQ1ODEzMjQ1OTUyQDE2NDMyNjQzNTgzNjg%3D&el=1_x_2&_esc=publicationCoverPdf).
- Novita, Ita, and Fajar Septian. 2022. "Perancangan Aplikasi Sistem Penggajian Karyawan Berbasis Web

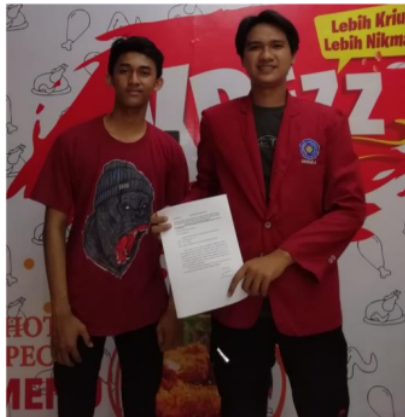
- Terintegrasi Absensi Fingerprint.” *Jurnal Teknologi Sistem Informasi dan Aplikasi* 5(1): 19.
- Nur Aini Rohmatu Jannah, Budi Winarni, and Rossy Mirasari. 2019. “Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Mandor Panen Perkebunan Kelapa Sawit Di Kabupaten Kutai Kartanegara the Influence of Salary on Harvesting Foreman’S Productivity of Oil Palm Plantation in Kutai Kartanegara.” *Jurnal Agriment* 4(02): 89–93.
- Nur Irawan, Muhammad Rizal. 2018. “Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo.” *Ecopreneur.12* 1(1): 36.
- Nuryanto, Murakhman Sayuti Enggok, and Akhmad Abdurrahman. 2017. “Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Satu.” *Ilmu Administrasi dan Manajemen* 1(1): 83–96.
- Oktavia, Awina, Zulfanetti Zulfanetti, and Yulmardi Yulmardi. 2017. “Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Sektor Pertanian Di Sumatera.” *Jurnal Paradigma Ekonomika* 12(2): 49–56.
- Omolo, Pamela Akinyi. 2015. “Effect of Motivation on Employee Performance of Commercial Banks in Kenya: A Case Study of Kenya Commercial Bank in Migori County.” *International Journal of Human Resource Studies* 5(2): 87.
- Polák, Petr. 2014. “The Productivity Paradox : A Meta-Analysis.” (28).
- Prabawa, I Made Adi, and I Wayan Gede Supartha. 2017. “Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan, Kerja Sama Tim Dan Pelatihan Di Perusahaan Jasa.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 7(1): 497.
- Prayogi, Muhammad Andi, Muhammad Taufik Lesmana, and Lukman Hakim Siregar. 2019. “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)* 6681: 665–70.
- Purnami, Ni Made Ita, and I Wayan Mudiarta Utama. 2019. “Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8(9): 5611.
- Purnawan, Amin, and Siti Ummu Adillah. 2020. *Hukum Dagang Dan Aspek Legalitas Usaha*. Bogor: LINDAN Bestari.
- Purnawan, Amin, Akhmad Khisni, and Siti Ummu Adillah. 2020. “Penyuluhan Hukum Pendaftaran Izin Usaha Mikro Kecil (IUMK) Di Kota Semarang Melalui Sistem Online Single Submission (OSS).” *Indonesian Journal of Community Services* 2(1): 1.
- Purwiantoro, Moch Hari, Dany Fajar Kristanto, and Widiyanto Hadi. 2016. “Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Usaha Kecil Menengah (UKM).” *AMIK Cipta Darma Surakarta* 1(1): 30–39.
- Putera, W, R Sahabuddin, M Rakib, and ... 2021. “The Influence of Facilities and Innovation in Improving Consumer Satisfaction through Creativity in MSMEs Micro Handicraft Products in South Sulawesi Province.” *American Journal of ...* (6): 1–13. <http://eprints.unm.ac.id/23001/>.
- Rachman, Alfiah Nur. 2020. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada PT.Semestanustra Distrindo Bone).” 2(1): 1–97. <http://klik.dva.gov.au/rehabilitation-library/1-introduction-rehabilitation%0Ahttp://www.scirp.org/journal/doi.aspx?DOI=10.4236/as.2017.81005%0Ahttp://www.scirp.org/journal/PaperDownload.aspx?DOI=10.4236/as.2012.34066%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.pbi.201.>
- Rahayu, Sri Endang, and Mailina Harahap. 2018. “Model Peningkatan Daya Saing Petani Dengan Pendekatan Koperasi Agribisnis Di Kota Medan.” *JASc (Journal of Agribusiness Sciences)* 2(1): 18–25.
- Rahmawati, Rini, Raden Andi SULARSO, Arnis Budi SUSANTO, and Handriyono Handriyono. 2021. “Determinants of Competency, Work Behavior and Work Effectiveness of Government Apparatus: A Case Study in Indonesia.” *The Journal of Asian Finance, Economics and Business* 8(5): 211–19.
- Riska Sari, Ayu. 2019. “Analisis Pengaruh Gaji Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero)MWH Tandem.” 1(1). <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnalfasosa/article/view/2314>.
- Rismayadi, Budi. 2016. “FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Studi Kasus Pada CV Mitra Bersama Lestari Tahun 2014).” *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif* 1(1): 1–16.
- Rst, Rosento, Resti Yulistria, Eka Putri Handayani, and Stefany Nursanty. 2021. “Pengaruh K3 Terhadap Produktivitas.” *Swabumi* 9(2): 155–66.
- Safira, Afri Yulianti. 2020. “PENGARUH GAJI DAN TUNJANGAN KESEJAHTERAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT TEGAL JAYA MAKMUR SEJAHTERA.” *POLITEKNIK RAPAN BERSAMA TEGAL* 8(75): 1–91. <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002%0Ahttp://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049%0Ahttp://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391%0Ahttp://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780857090409500205%0Ahttp://>
- Said, Muhammad Yusuf Saleh dan Miah. 2019. 3 Analisis Standar Pelayanan Minimal Pada Instalasi Rawat Jalan di



- RSUD Kota Semarang *Konsep Dan Strategi Pemasaran*. ed. M.Si Sobirin, S.S. Makassar: SAH MEDIA.
- Sammut, Tanya. 2017. "SWOT Analysis." i(October): 5–9.
- Sanjaya, Tiara Anggarista Firdaus, and Rida Perwita Sari. 2021. "Analisis Ketahanan UMKM Di Sidoarjo Dalam Menghadapi Pandemi Covid-19 Menggunakan OODA Loop." *Seminar Nasional Akuntansi* 1(1): 233–45.
- Sarfiah, Sudati, Hanung Atmaja, and Dian Verawati. 2019. "UMKM Sebagai Pilar Membangun Ekonomi Bangsa." *Jurnal REP (Riset Ekonomi Pembangunan)* 4(2): 1–189.
- Sedarmayanti. 2015. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Shofwan Hendryawan, Meva Kemala Ismanghaniyah, Moch. Willy Wildan, Ricky Fhauzi Hermawan dan Yayang Nugraha. 2020. "Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Sumedang." *Journal of Regional Public Administration (JRPA)* 5(2): 72–82.
- Shyreen A, N. et al. 2022. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah Dan Tunjangan (Literature Review Akutansi Manajemen)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3(4): 463–73.
- Sinarwati, Ni Kadek, Luh Gede Kusuma Dewi, I Nyoman Putra Yasa, and I Made Pradana Adi Putra. 2021. "A Dream House Model for Increasing Micro Small Enterprise Performance." *Proceedings of the 6th International Conference on Tourism, Economics, Accounting, Management, and Social Science (TEAMS 2021)* 197(Teams): 186–90.
- Sinuhaji, Effendi. 2019. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen* 7(2): 11–15.
- SIRAIT, S B R, and N NORMANSYAH. 2021. "Pengaruh Fasilitas Kerja, Semangat Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Kecamatan ...." *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains*: 75–83.
- Siswadi, Yudi. 2017. "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 17(01): 124–37.
- Subagyo, Agus. 2020. *Aplikasi Metode Riset: Praktik Penelitian Kualitatif, Kuantitatif & Mix Methods*.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumual, Tinneke Evie Meggy, Lia, and Eko Puji Sulisty. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9): 1689–99.
- Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jaakarta: Kencana.
- Syamsuri, Abd. Rasyid. 2019. "Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Embedded Variable Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu." *Jurnal Informatika* 5(1): 1–21.
- Thabit, Thabit H, and Manaf B Raewf. 2018. "The Evaluation of Marketing Mix Elements: A Case Study." *International Journal of Social Sciences & Educational Studies* 4(4).
- Tirtayasa, Satria, Ira Nadra, and Hazmanan Khair. 2021. "Strategi Pemasaran Terhadap Peningkatan Kinerja UMKM Dimoderasi Teknologi Pada Masa Pandemi Covid-19 The Effect of Marketing Strategy on Improving SMEs Performance Is Moderated by Technology during the Covid-19 Pandemic." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 22(2): 20371.
- Uka, Ana, and Ardita Prendi. 2021. "Motivation as an Indicator of Performance and Productivity from the Perspective of Employees." *Management and Marketing* 16(3): 268–85.
- Vonny, Ratag Pingkan Elisabeth. 2016. "Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT United Tractors Cabang Manado." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16(3): 407–18.
- Wahyuni, Nining, Bambang Suyadi, and Wiwin Hartanto. 2018. "Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Kutai Timber Indonesia." *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial* 12(1): 99.
- Wardiah, Isna, Subandi Subandi, Siti Kusitini, and M Helmy Noor. 2020. "Meningkatkan Daya Saing Produk Usaha Rumahan Keripik Singkon." *Jurnal IMPACT: Implementation and Action* 2(2): 17.
- Wibowo, Danan Satriyo. 2016. "Analisis Faktor Kompetensi Dan Motivasi Kerja Dalam Membentuk Sikap Kerja Profesional." *Insight : Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi* 10(2): 172.
- Wicaksono, Wahyu Dwi, and Agus Hermani. 2017. "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PUBLIC DEPARTEMENT BIRO PERJALANAN AN TOUR & TRAVEL." *Jurnal Administrasi Bisnis* (024).
- Winarto, Herry, and Budi Sayoto. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mncvt Bagian Produksi." *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 6(2).
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Raja Grafindo.



Lampiran



# jurnal kafffaaa\_MM smstr 4.pdf

## ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet Source	2%
2	<a href="http://repository.stiedewantara.ac.id">repository.stiedewantara.ac.id</a> Internet Source	1%
3	<a href="http://journal.ummat.ac.id">journal.ummat.ac.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://eprints.unpak.ac.id">eprints.unpak.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://ahmadpurnamairawan.blogspot.com">ahmadpurnamairawan.blogspot.com</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://jurnal.unmuhjember.ac.id">jurnal.unmuhjember.ac.id</a> Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
8	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Internet Source	1%
9	<a href="http://ejournalmalahayati.ac.id">ejournalmalahayati.ac.id</a> Internet Source	1%

10	Submitted to Southern Illinois University Student Paper	1 %
11	repository.umsu.ac.id Internet Source	1 %
12	journal.feb.unmul.ac.id Internet Source	1 %
13	ejournal.staida-krempyang.ac.id Internet Source	1 %
14	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1 %
15	iinmuttt.blogspot.com Internet Source	1 %
16	jurnal.pancabudi.ac.id Internet Source	1 %
17	eprints.umm.ac.id Internet Source	1 %
18	dinastirev.org Internet Source	1 %
19	eprints.unmas.ac.id Internet Source	1 %
20	repository.unwim.ac.id Internet Source	1 %
21	ejournal.upbatam.ac.id	

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On