

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN UMKM**

(Studi Kasus Survey pada Karyawan UMKM Bersertifikat Halal di Baleendah
Kabupaten Bandung)

SKRIPSI

*Diajukan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana pada Prodi
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sali Al-Aitaam*



Diajukan oleh:

Fitri Novianti

NIM: 2261201129

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS SALI AL-AITAAM
BANDUNG**

2026

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN UMKM

(Studi Kasus Survey pada Karyawan UMKM Bersertifikat Halal di Baleendah
Kabupaten Bandung)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Fitri Novianti
NIM: 2261201129

Telah disetujui oleh:

Pembimbing

Dr. Yusnaini S.E., M.M.
NIDN.0417087201

Tanggal
07 Juli 2026



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN UMKM

(Studi Kasus Survey pada Karyawan UMKM Bersertifikat Halal di Baleendah
Kabupaten Bandung)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Fitri Novianti
NIM:2261201129

Telah disidangkan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal: 16 Juli 2026

Ketua Prodi Yesi Suhartini, S.E., M.M.
NIDN. 0427078703

Penguji 1 Andri Asmari, S.E., M.M.
NIDN. 0408087911

Penguji 2 Fitriani Fajar, S.Sops., M.M.
NIDN 0417038001

Bandung, 16 Juli 2026
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sali Al-Aitaam

Dr. Yusnaini, S.E., M.M.
NIDN. 0417087201

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini penulis menyatakan bahwa Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana, pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sali Al-Aitaam adalah benar merupakan hasil karya penulis sendiri.

Adapun pengutipan-pengutipan yang penulis lakukan pada bagian-bagian tertentu dari hasil karya orang lain dalam penulisan Skripsi ini, telah penulis cantumkan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian Skripsi ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandung, ...

Penulis,

Pembimbing,

(Materai 10.000)

Fitri Novianti
NIM: 2261201129

Dr. Yusnaini, S.E., M.M. NIDN.
0417087201

ABSTRAK

UMKM bersertifikat halal memiliki peran penting dalam mendukung perekonomian nasional. Namun, produktivitas karyawan pada UMKM masih menghadapi berbagai kendala yang dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah, Kabupaten Bandung. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 80 karyawan yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, serta motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal. Oleh karena itu, pemilik UMKM diharapkan mampu menerapkan kebijakan yang mendukung peningkatan motivasi dan kedisiplinan karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang memengaruhi produktivitas serta memperluas objek penelitian agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, Produktivitas Karyawan, UMKM Bersertifikat Halal.

ABSTRACT

Halal-certified Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) play an important role in supporting the national economy. However, employee productivity in MSMEs continues to face various challenges influenced by work motivation and work discipline. This study aims to analyze the effect of work motivation and work discipline on employee productivity in halal-certified MSMEs in Baleendah District, Bandung Regency. This research employed a quantitative method with an associative approach. Data were collected through questionnaires distributed to 80 employees selected using a purposive sampling technique. The data were analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2) with the assistance of SPSS software. The results indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee productivity. Likewise, work discipline has a positive and significant effect on employee productivity. Furthermore, work motivation and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee productivity. These findings suggest that improving employees' motivation and work discipline is essential for enhancing productivity in halal-certified MSMEs. Therefore, MSME owners are expected to implement policies that encourage employee motivation and discipline to improve productivity and business competitiveness. Future studies are recommended to include additional variables affecting employee productivity and to expand the research scope in order to obtain more comprehensive findings.

Keywords: *Employee Productivity, Halal Certified MSMEs, Human Resources Manajemen, Work Discipline, Work Motivation.*

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, hanya kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala, setelah melalui perjuangan untuk melawan masa-masa jenuh dan pergantian topik berkali-kali, akhirnya rampung sudah pengerjaan skripsi ini. Semua ini tidak lepas dari banyaknya orang yang membantu dan mendorong saya untuk dapat menyelesaikannya. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

- 1) Drs. H. Sali Iskandar, MM (Alm) selaku Pembina, Perintis, dan Pendiri Universitas Sali Al-Aitaam yang menjadi motivator penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
- 2) Fatimah Nurjannati Iskandar, SE., M.Ak selaku Rektor Universitas Sali Al-Aitaam.
- 3) Andri Asmari S.E., M.M selaku wakil Rektor 1 Universitas Sali Al-Aitaam, Dian Haerana S.T selaku wakil Rektor 2 Universitas Sali Al-Aitaam, Ir.Arif Nugraha Kurniadi M.M selaku wakil Rektor 3 Universitas Sali Al-Aitaam.
- 4) Dr.Yusnaini S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonimo dan dosen pembimbing yang telah memberikan segala arahan, bimbingan dan saran kepada penulis selama proses penulisan skripsi ini.
- 5) Rizka Noristaman S.E.,M.M. selaku dosen wali yang telah membantu penulis selama mengikuti perkuliahan hingga menyelesaikan studi di Program Studi Manajemen Universitas Sali Al-Aitaam.
- 6) Bapak/Ibu dosen Program Studi Manajemen yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, penulis berterima kasih karena telah memberikan ilmu selama masa perkuliahan.
- 7) Bapak tercinta Edi Djunaedi yang telah menemani dan selalu ada disaat penulis membutuhkan semasa kuliah, yang selalu mengiyakan apapun yang penulis mau sampai dititik ini penulis bisa menyelesaikan perkuliahan. Terima kasih sudah sekuat itu walau bahu menopang banyak tanggung jawab. Tidak ada kata yang bisa di ucapkan namun I love You Bapak.
- 8) Untuk wanita hebat, mamah tersayang, Ibu Nurhayati yang selalu ada untuk penulis dari lahir sampai sekarang cintanya tidak pernah pudar sedikitpun untuk penlis, selalu mendoakan penulis sampai detik ini penulis bisa seperti sekarang. Terima kasih sudah menjadi menjadi ibu yang selalu kuat menghadapi dunia. Hanya kata I

Love You dan terima kasih yang bisa penulis ucapkan.

- 9) Kakak-kakak dan adik tersayang Asep Dohaeri, Soni Anggara dan Febian Meilandhika. Terima kasih atas dukungan dan semangat yang tidak ada batasnya untuk penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan Studi.
- 10) Untuk kaka ipar Iyon, dan keponakan-keponakan Kania dan Sophia yang menjadi semangat untuk penulis semasa menyusun skripsi.
- 11) Teman seperjuangan Sisca Susilawati, Sri Wahyumi, Sarah Indriani, Deri Gustaman, Ipan Setiawan, Ujang Darisman, dan Rangga Subakti yang telah menjadi rekan seperjuangan sejak awal sampai akhir proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih sudah menemani dan memberi semangat begitupun dukungan kepada penulis semasa Penyusunan skripsi sampai detik ini.
- 12) Untuk Kristina Dwi Andika dan Rizki Nirwana teman yang senantiasa memberikan semangat bagi penulis untuk menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
- 13) Teman-teman seperjuangan Program Studi Manajemen Angkatan 2022 yang telah Memberikan banyak dukungan, kebersamaan, dan kenangan selama perkuliahan.
- 14) Teman-teman masa kecil Yuni Sartika, Dinda Lestari Febriani, dan Salma Hanifa terima kasih telah menjadi pendengar yang baik bagi penulis dalam menjalani masa perkuliahan.
- 15) Teman sesama SMA penulis, Anisa Rahayu dan Novi Ramadhaniati yang selalu Memberikan semangat dan doa bagi penulis.
- 16) Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seseorang yang tidak dapat disebutkan namanya, yang telah hadir, memberikan semangat begitupun perhatian kepada penulis untuk bisa menyelesaikan penyusunan proposal skripsi ini tanpa diminta dan selalu jadi tempat keluh kesah penulis serta menjadi alasan penulis bisa bertahan sejauh ini.
- 17) Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada diri saya sendiri Fitri Novianti, yang telah bertahan dan berjuang sejauh ini untuk membanggakan dan mewujudkan mimpi orang tua. Terima kasih sudah bertahan sejauh ini walaupun banyak rintangan yang datang masih tetap kuat di bahu sendiri. terima kasih sudah tetap hidup dan merayakan hal-hal kecil yang sederhana sampai saat ini.
- 18) Untuk Exo, Baekhyun, lee hi, Ailee, For Revenge, Nancy, Sherine, Hindia, Iqbaal

Ramadhan dan lainnya yang melalui karya musiknya senantiasa menemani penulis selama proses penyusunan skripsi, serta konten mereka yang turut memberikan hiburan di sela-sela waktu istirahat.

Sebagai manusia biasa, penulis menyadari bahwa skripsi yang telah disusun ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karenanya atas semua kesalahan dan kekurangan dalam penulisan Skripsi ini, penulis memohon maaf dan bersedia menerima kritikan yang membangun.

Terakhir, harapan penulis, semoga Skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Bandung, ...
Penyusun,

Fitri Novianti
2261201129

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	14
1.3 Batasan Masalah.....	16
1.4 Rumusan Masalah.....	17
1.5 Tujuan Penelitian	17
1.6 Manfaat Penelitian	18
1.6.1 Manfaat Teoretis	19
1.6.2 Manfaat Praktis	19
BAB II KAJIAN TEORI	21
2.1 Kajian Teori	21
2.1.1 Manajemen.....	21
2.1.2 Organisasi.....	22
2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia	23
2.1.4 Motivasi Kerja.....	25
2.1.5 Disiplin Kerja	32
2.1.6 Produktivitas	37
2.1.7 Hubungan Antara Variabel dan Perspektif MSDM	40
2.2 Penelitian Terdahulu	41

2.3	Kerangka Berpikir.....	44
2.4	Hipotesis Penelitian.....	46
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		49
3.1	Metode Penelitian.....	49
3.2	Objek Penelitian	49
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian	50
3.3.1	Tempat Penelitian.....	50
3.3.2	Waktu Penelitian	51
3.3.3	Rencana Jadwal Kegiatan Penelitian	51
3.4	Variabel dan Operasionalisasi Variabel	52
3.4.1	Variabel Penelitian	52
3.4.2	Definisi Operasionalisasi Variabel.....	53
3.5	Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	54
3.5.1	Populasi Penelitian.....	54
3.5.2	Teknik Pengambilan Sampel.....	55
3.5.3	Penentuan Jumlah Sampel.....	56
3.6	Teknik Pengumpulan Data	57
3.7	Uji Instrumen Penelitian	57
3.7.1	Uji Validitas	58
3.7.2	Uji Realibilitas	58
3.8	Teknik Analisis Data.....	59
3.8.1	Analisis Deskriptif	59
3.8.2	Analisis Asosiatif	59
3.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	60
3.8.4	Analisis Regresi Linear Berganda.....	60
3.8.5	Uji t (Parsial).....	61
3.8.6	Uji F (Simultan)	62
3.8.7	Koefisien Determinasi.....	63
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		64
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	64
4.1.1	Profil Perusahaan BPJPH	64
4.1.2	Gambaran Umum UMKM di Baleendah	66

4.1.3	Visi dan Misi	67
4.2	Gambaran Umum Responden	68
4.2.1	Penggolongan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
4.2.2	Penggolongan Responden Berdasarkan Usia	69
4.2.3	Penggolongan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	69
4.2.4	Penggolongan Responden Berdasarkan Lama Bekerja	70
4.2.5	Penggolongan Responden Berdasarkan Jabatan/Posisi Pekerjaan	71
4.2.6	Penggolongan Responden Berdasarkan Jenis UMKM	72
4.3	Uji Analisis Deskriptif	72
4.4	Uji Analisis Asosiatif	76
4.4.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	76
4.4.2	Uji Asumsi Klasik	78
4.4.3	Analisis Regresi Berganda	83
4.4.4	Uji Hipotesis	85
4.5	Pembahasan	90
4.5.1	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan ...	90
4.5.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan 91	
4.5.3	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan	92
BAB V PENUTUP		94
5.1	Kesimpulan	94
5.2	Saran	95
5.2.1	Saran Praktis	95
5.1.1	Saran Bagi Peneliti Selanjutnya	96
DAFTAR PUSTAKA		97
LAMPIRAN		100

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Observasi Awal Variabel Motivasi Bekerja (X1).....	5
Tabel 1. 2 Observasi Awal Variabel Disiplin Kerja (X2)	6
Tabel 1. 3 Observasi Awal Variabel Disiplin Kerja (X2)	7
Tabel 2. 1 Peneliti Terdahulu	42
Tabel 3. 1 Jadwal Kegiatan Penelitian	51
Tabel 3. 2 Skala Likert	53
Tabel 3. 3 Variabel Motivasi Kerja	53
Tabel 3. 4 Variabel Disiplin Kerja	54
Tabel 3. 5 Variabel Produktivitas Karyawan.....	54
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia	69
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	69
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	70
Tabel 4. 5 Responden Berdasarkan Jabatan/Posisi Pekerjaan	71
Tabel 4. 6 Responden Berdasarkan Jenis UMKM.....	72
Tabel 4. 7 Persentase Kuesioner Motivasi.....	73
Tabel 4. 8 Persentase Kuesioner Disiplin Kerja	74
Tabel 4. 9 Persentase Kuesioner Penelitian	75
Tabel 4. 10 Uji Validitas	76
Tabel 4. 11 Uji Reliabilitas	78
Tabel 4. 12 Uji Normalitas.....	79
Tabel 4. 13 Uji Multikolinearitas	81
Tabel 4. 14 Analisis Regresi Berganda	83
Tabel 4. 15 Uji t (Parsial).....	87
Tabel 4. 16 Uji F (Simultan)	89
Tabel 4. 17 Koefisien Determinasi.....	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	44
Gambar 4. 1 Logo Sertifikat Halal	64
Gambar 4. 2 Normal P-P Plot.....	80
Gambar 4. 3 Scatterplot.....	82



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen penelitian	100
Lampiran 2 Hasil Perhitungan Kuantitatif.....	102
Lampiran 3 Hasil Tabulasi Hasil Kuantitatif.....	107
Lampiran 4 SK Pembimbing.....	123
Lampiran 5 Surat Pengantar Penelitian	125



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi ekonomi telah membawa perubahan yang mendasar terhadap berbagai sektor perekonomian di berbagai negara, termasuk Indonesia. Perkembangan teknologi informasi, digitalisasi, dan Revolusi Industri 4.0 telah menciptakan lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif (*World Economic Forum*, 2023). Kondisi tersebut menuntut setiap pelaku usaha untuk mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi agar tetap mampu bertahan sekaligus meningkatkan daya saingnya. Persaingan usaha tidak hanya dirasakan oleh perusahaan berskala besar, tetapi juga oleh UMKM yang selama ini menjadi salah satu penggerak utama perekonomian nasional (Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia, 2024). Oleh sebab itu, UMKM dituntut untuk terus meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan usahanya sehingga mampu menghasilkan produk yang berkualitas, memiliki nilai tambah, serta sesuai dengan kebutuhan dan harapan konsumen yang terus berkembang (Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia, 2024).

Dalam situasi persaingan tersebut, keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh besarnya modal maupun kemajuan teknologi yang dimiliki, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia merupakan aset yang memiliki peran sentral dalam menjalankan seluruh aktivitas organisasi karena menjadi penggerak utama dalam proses produksi, pelayanan, hingga pencapaian tujuan perusahaan (Armstrong, 2022). Karyawan yang memiliki kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja yang baik akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap peningkatan kinerja perusahaan (Robbins & Coulter, 2021). Sebaliknya, apabila kualitas Sumber Daya Manusia kurang mendapat perhatian, maka berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan

dimanfaatkan secara maksimal. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu aspek strategis yang perlu diperhatikan agar perusahaan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Armstrong, 2022).

Di antara berbagai faktor yang memengaruhi kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua aspek yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja menjadi dorongan yang mampu membangun semangat, kemauan, dan antusiasme karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara optimal (Gary Dessler, 2021). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, mampu menunjukkan inisiatif dalam bekerja, serta memiliki keinginan kuat untuk mencapai target organisasi. Di sisi lain, disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan standar operasional yang telah ditetapkan perusahaan. Tingkat disiplin yang baik akan menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan pekerjaan, meningkatkan efisiensi penggunaan waktu, meminimalkan kesalahan kerja, dan pada akhirnya mampu meningkatkan produktivitas (Michael Armstrong, 2022).

Dengan demikian, motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam mendukung terciptanya produktivitas karyawan yang optimal (Wea & Hidayat, 2025). Secara lebih khusus, Kabupaten Bandung merupakan salah satu daerah di Provinsi Jawa Barat yang menunjukkan perkembangan UMKM yang cukup pesat, terutama pada sektor makanan dan minuman. Peningkatan jumlah UMKM tersebut didorong oleh semakin berkembangnya aktivitas ekonomi masyarakat serta meningkatnya permintaan terhadap produk lokal (Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat, 2023). Selain itu, kebijakan pemerintah mengenai kewajiban sertifikasi halal juga mendorong semakin banyak pelaku usaha untuk memperoleh sertifikat halal sebagai bentuk kepatuhan terhadap regulasi sekaligus upaya meningkatkan kepercayaan konsumen (Badan

Penyelenggara Jaminan Produk Halal, 2023). Berdasarkan data Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat, jumlah UMKM di Kabupaten Bandung mencapai lebih dari 120.000 unit pada tahun 2023, dan tren sertifikasi halal terus meningkat seiring dengan meningkatnya kesadaran konsumen Muslim terhadap jaminan kehalalan produk (Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal, 2023).

Salah satu wilayah di Kabupaten Bandung yang mengalami perkembangan UMKM adalah Kecamatan Baleendah. Kecamatan ini memiliki berbagai UMKM, khususnya pada sektor makanan dan minuman, yang sebagian besar dikelola secara mandiri maupun berbasis keluarga. Sejumlah UMKM di wilayah ini telah memperoleh sertifikasi halal sebagai bentuk komitmen dalam menjaga mutu produk sekaligus meningkatkan daya saing usaha. Pendampingan dan percepatan sertifikasi halal bagi UMKM di Baleendah juga telah banyak dilakukan sebagai upaya memperkuat daya saing produk lokal (Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal, 2023). Namun demikian, keberhasilan memperoleh sertifikasi halal tidak hanya bergantung pada terpenuhinya persyaratan administrasi maupun proses produksi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan aktivitas operasional sehari-hari (Michael Armstrong, 2022). Oleh karena itu, Kecamatan Baleendah dipandang sebagai lokasi yang tepat untuk mengkaji pengaruh faktor-faktor internal karyawan, khususnya motivasi kerja dan disiplin kerja, terhadap produktivitas karyawan pada UMKM yang telah memiliki sertifikat halal.

Dalam kondisi ideal, setiap UMKM diharapkan memiliki sumber daya manusia yang kompeten, produktif, dan berkomitmen dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Karyawan pada UMKM yang telah bersertifikat halal seharusnya memiliki motivasi kerja, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, sehingga mampu menjalankan tugas secara bertanggung jawab, menunjukkan inisiatif, serta berupaya meningkatkan kualitas hasil kerja secara berkelanjutan (Safitri & Mahfudiyanto, 2023). Di samping itu, disiplin

kerja perlu diwujudkan melalui kepatuhan terhadap jam kerja, pelaksanaan standar operasional prosedur (SOP), ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta konsistensi dalam menjaga mutu proses produksi sesuai dengan ketentuan sertifikasi halal. Penerapan disiplin dan motivasi kerja yang baik akan mendorong peningkatan produktivitas karyawan sekaligus memperkuat daya saing UMKM dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin kompetitif (Anggraini, Wulandari, & Setiawan, 2024).

Sertifikasi halal pada UMKM tidak hanya bertujuan memenuhi ketentuan regulasi, tetapi juga mendorong penerapan sistem kerja yang lebih baik. Penerapan Sistem Jaminan Halal (SJH) mengharuskan pelaku usaha menjaga konsistensi proses produksi, kebersihan, kepatuhan terhadap prosedur, serta tanggung jawab dalam menjalankan setiap aktivitas kerja. Kondisi tersebut dapat membentuk budaya kerja yang lebih disiplin sekaligus meningkatkan komitmen karyawan dalam menghasilkan produk yang berkualitas. Dengan demikian, penerapan standar halal diharapkan mampu mendukung peningkatan etos kerja dan produktivitas karyawan (LPPOM MUI, 2022).

Akan tetapi, kondisi yang ditemukan di lapangan menunjukkan bahwa keadaan ideal tersebut belum sepenuhnya tercapai. Masih terdapat berbagai permasalahan yang berkaitan dengan motivasi maupun disiplin kerja karyawan pada UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah. Sebagian karyawan masih memperlihatkan tingkat motivasi kerja yang relatif rendah, yang terlihat dari kurangnya semangat dalam bekerja, minimnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, rendahnya rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja, serta masih bergantung pada arahan pemilik usaha. Kondisi tersebut menyebabkan proses kerja menjadi kurang efektif sehingga target produksi belum dapat dicapai secara optimal. Kondisi ini sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa rendahnya motivasi dan disiplin kerja dapat menurunkan kinerja serta produktivitas karyawan.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga masih menjadi kendala pada

UMKM bersertifikat halal. Beberapa permasalahan yang masih ditemukan antara lain keterlambatan datang bekerja, ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas, kurangnya kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP), serta belum konsistennya karyawan dalam menjaga kualitas proses produksi. Kondisi tersebut dapat menurunkan produktivitas kerja, memengaruhi kualitas produk, dan menghambat penerapan sistem jaminan halal. Oleh karena itu, peningkatan motivasi dan disiplin kerja perlu menjadi perhatian agar produktivitas karyawan dan keberlangsungan usaha UMKM dapat terus meningkat.

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi sumber daya manusia pada UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah, Kabupaten Bandung, peneliti melakukan observasi lapangan dan wawancara pendahuluan dengan beberapa pelaku UMKM. Hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian besar UMKM telah memiliki sertifikasi halal sebagai upaya meningkatkan kualitas produk. Namun, pengelolaan sumber daya manusia masih menghadapi beberapa kendala, terutama pada aspek motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan. Kondisi tersebut berdampak pada belum optimalnya pencapaian target produksi dan efektivitas kegiatan operasional.

Untuk memperkuat hasil observasi, peneliti juga melakukan pra-survei terhadap 30 karyawan UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah. Hasil pra-survei memberikan gambaran awal mengenai tingkat motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan yang selanjutnya dijadikan dasar dalam pelaksanaan penelitian.

Tabel 1. 1 Observasi Awal Variabel Motivasi Bekerja (X1)

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan setiap hari.	17	56,7	13	43,3
2	Saya berusaha mencapai target kerja yang ditentukan.	18	60,0	12	40,0
3	Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.	16	53,3	14	46,7

4	Saya merasa pekerjaan saya dihargai oleh pemilik usaha.	15	50,0	15	50,0
5	Saya termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja.	18	60,0	12	40,0

Sumber: Peneliti

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa tingkat motivasi kerja karyawan masih belum berada pada kondisi yang optimal. Hal tersebut terlihat dari persentase jawaban "Ya" yang tertinggi, yaitu sebesar 60,0%, pada indikator upaya mencapai target kerja serta motivasi untuk meningkatkan kualitas kerja. Sementara itu, persentase jawaban "Ya" terendah terdapat pada indikator perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan memperoleh penghargaan, yaitu sebesar 50,0%. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan masih perlu

ditingkatkan, terutama dalam aspek pemberian apresiasi atau penghargaan terhadap hasil kerja yang telah dicapai.

Tabel 1. 2 Observasi Awal Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Saya datang tepat waktu sesuai jam kerja.	16	53,3	14	46,7
2	Saya mematuhi SOP yang berlaku.	19	63,3	11	36,7
3	Saya jarang meninggalkan pekerjaan sebelum selesai.	18	60,0	12	40,0
4	Saya menggunakan waktu kerja secara efektif.	17	56,7	13	43,3
5	Saya selalu mematuhi aturan perusahaan.	18	60,0	12	40,0

Sumber: Peneliti

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat diketahui bahwa tingkat disiplin kerja karyawan masih belum sepenuhnya optimal sehingga memerlukan perhatian lebih lanjut. Hal ini terlihat dari persentase jawaban "Ya" tertinggi sebesar 63,3% pada indikator kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP). Sementara itu, indikator ketepatan waktu hanya memperoleh persentase jawaban "Ya" sebesar 53,3%, yang merupakan nilai terendah di antara indikator lainnya. Temuan tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang belum mampu menerapkan disiplin kerja secara konsisten, khususnya dalam aspek ketepatan waktu.

Tabel 1. 3 Observasi Awal Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target.	17	56,7	13	43,3
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	16	53,3	14	46,7
3	Hasil pekerjaan saya jarang mengalami kesalahan.	18	60,0	12	40,0
4	Saya mampu bekerja secara efektif.	16	53,3	14	46,7
5	Produktivitas kerja saya sudah sesuai harapan perusahaan.	15	50,0	15	50,0

Sumber: Peneliti

Berdasarkan Tabel 1.3, dapat diketahui bahwa tingkat produktivitas karyawan masih belum mencapai kondisi yang optimal. Hal tersebut terlihat dari persentase jawaban "Ya" tertinggi sebesar 60,0% pada indikator kualitas hasil pekerjaan. Sementara itu, indikator produktivitas kerja yang sesuai dengan harapan perusahaan hanya memperoleh persentase jawaban "Ya" sebesar 50,0%, yang merupakan nilai terendah di antara indikator yang diukur. Temuan ini mengindikasikan bahwa produktivitas karyawan masih perlu ditingkatkan agar target dan tujuan perusahaan dapat dicapai secara lebih optimal.

Berdasarkan hasil observasi lapangan dan wawancara pendahuluan dengan beberapa pelaku UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah, diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan masih belum optimal. Beberapa supervisor produksi menyampaikan bahwa setelah memperoleh sertifikasi halal, penerapan standar operasional prosedur (SOP) belum sepenuhnya diikuti oleh peningkatan disiplin kerja karyawan. Pengawasan terhadap pelaksanaan SOP juga masih perlu ditingkatkan sehingga pelanggaran terhadap prosedur kerja masih ditemukan. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kelancaran proses produksi, kualitas produk, serta konsistensi penerapan sistem jaminan halal pada UMKM. Kondisi tersebut sejalan dengan ketentuan LPPOM MUI yang menyatakan bahwa penerapan Sistem Jaminan Halal memerlukan kepatuhan terhadap prosedur, konsistensi proses produksi, serta pengawasan yang berkelanjutan agar mutu dan

kehalalan produk tetap terjaga.

Produktivitas karyawan merupakan salah satu indikator penting untuk menilai efektivitas dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Robbins & Coulter, 2021). Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa perusahaan mampu memanfaatkan sumber daya secara optimal untuk menghasilkan output yang maksimal dengan penggunaan input yang efisien (Dessler, 2021). Di tengah persaingan usaha yang semakin ketat, produktivitas tidak hanya menjadi ukuran keberhasilan operasional, tetapi juga berperan dalam meningkatkan daya saing dan menjaga keberlangsungan organisasi (Robbins & Coulter, 2021). Oleh karena itu, peningkatan produktivitas perlu didukung melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif (Dessler, 2021).

Menurut Sedarmayanti (2019), produktivitas adalah perbandingan antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan dalam proses kerja. Dalam hal ini, sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat berperan dalam menentukan keberhasilan organisasi. Produktivitas tidak hanya diukur dari banyaknya hasil kerja, tetapi juga dari kemampuan karyawan memanfaatkan waktu, tenaga, keterampilan, dan sumber daya secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, produktivitas dapat digunakan sebagai indikator untuk menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam UMKM, produktivitas karyawan memiliki peran penting karena usaha umumnya masih memiliki keterbatasan modal, tenaga kerja, teknologi, dan fasilitas produksi. Akibatnya, setiap karyawan sering menangani lebih dari satu pekerjaan, seperti produksi, pengemasan, pemasaran, hingga pelayanan kepada konsumen (Tambunan, 2022). Oleh karena itu, penurunan produktivitas seorang karyawan dapat memengaruhi kelancaran operasional usaha. Sebaliknya, apabila produktivitas meningkat, maka efisiensi kerja, kualitas produk, dan kinerja usaha juga akan meningkat secara berkelanjutan (Sedarmayanti, 2019).

Produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa perusahaan mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif (Dessler, 2021). Karyawan yang produktif umumnya memiliki motivasi kerja yang baik, disiplin, mampu bekerja sama, dan berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi (Robbins & Coulter, 2021). Sebaliknya, produktivitas yang rendah ditandai dengan hasil kerja yang kurang optimal, keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, tingginya kesalahan kerja, serta tidak tercapainya target yang telah ditetapkan (Sedarmayanti, 2019). Kondisi tersebut dapat mengurangi daya saing UMKM, terutama di tengah persaingan usaha yang semakin berkembang (Dessler, 2021).

Produktivitas karyawan berpengaruh terhadap keberhasilan usaha karena dapat meningkatkan efisiensi kerja dan kinerja organisasi. Karyawan yang produktif mampu menghasilkan output yang lebih optimal sehingga mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Robbins & Coulter, 2021). Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui motivasi kerja, disiplin kerja, pelatihan, dan pengembangan kompetensi agar produktivitas terus meningkat dan mampu mendukung keberlangsungan serta daya saing usaha (Sedarmayanti, 2019).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Motivasi berasal dari dalam maupun luar diri individu yang memengaruhi semangat, kemauan, dan kesediaan dalam melaksanakan pekerjaan (Dessler, 2021). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan antusias, bertanggung jawab, berusaha mencapai target, dan terus meningkatkan kualitas pekerjaannya. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menurunkan semangat kerja, komitmen terhadap organisasi, meningkatkan ketidakhadiran, serta mendorong keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain (Robbins & Coulter, 2021).

Dalam UMKM, motivasi kerja masih menjadi tantangan karena keterbatasan sumber daya yang dimiliki. Dibandingkan perusahaan besar,

UMKM umumnya belum mampu menyediakan sistem kompensasi, kesempatan pengembangan karier, maupun fasilitas kesejahteraan yang memadai. Kondisi tersebut dapat memengaruhi semangat kerja karyawan apabila perusahaan tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta memberikan penghargaan yang sesuai atas kontribusi mereka (Tambunan, 2022).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan motivasi kerja masih menjadi tantangan bagi banyak UMKM. Faktor yang memengaruhinya antara lain tingkat upah, kesempatan pengembangan karier, sistem penghargaan, serta terbatasnya pelatihan dan pengembangan kompetensi. Kondisi tersebut dapat mengurangi semangat kerja dan memengaruhi kinerja karyawan (Robbins & Coulter, 2021).

Pada UMKM bersertifikat halal, motivasi kerja menjadi semakin penting karena penerapan sertifikasi halal mengharuskan perusahaan mengikuti standar operasional yang lebih ketat dalam proses produksi, penyimpanan, hingga distribusi produk (BPJPH, 2024; LPPOM MUI, 2022). Tuntutan tersebut mengharuskan karyawan bekerja lebih teliti, disiplin, dan konsisten. Apabila peningkatan tanggung jawab tersebut tidak diimbangi dengan penghargaan atau kompensasi yang memadai, motivasi kerja karyawan dapat menurun sehingga berdampak pada produktivitas dan keberlangsungan usaha (Dessler, 2021).

Selain motivasi kerja, disiplin kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas karyawan. Disiplin kerja menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, jadwal kerja, dan standar operasional yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan bekerja lebih tertib, efektif, dan efisien sehingga tujuan organisasi lebih mudah tercapai. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menghambat kegiatan operasional dan menurunkan produktivitas perusahaan (Wea et al., 2025).

Pada UMKM, disiplin kerja masih menjadi tantangan karena sebagian

besar usaha menerapkan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang sederhana. Pengawasan terhadap kedisiplinan karyawan dan evaluasi kinerja juga belum dilakukan secara optimal, sehingga kepatuhan terhadap aturan kerja belum berjalan secara konsisten. Kondisi tersebut dapat mengurangi rasa tanggung jawab karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Tambunan, 2022).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa rendahnya disiplin kerja, seperti ketidakhadiran, keterlambatan, dan kurangnya kepatuhan terhadap prosedur kerja, dapat mengganggu proses operasional serta menurunkan kualitas dan produktivitas kerja karyawan (Cahyaningrum & Kusuma, 2025).

Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang saling berkaitan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Motivasi menjadi dorongan yang membuat karyawan bersemangat untuk bekerja, sedangkan disiplin kerja memastikan setiap pekerjaan dilakukan sesuai aturan dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, kedua faktor tersebut perlu berjalan seimbang agar produktivitas kerja dapat meningkat (Hasibuan et al., 2026).

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi umumnya juga menunjukkan disiplin kerja yang baik. Hal ini terlihat dari kehadiran yang tepat waktu, kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target, menjaga kualitas hasil kerja, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan menurunnya disiplin kerja sehingga berdampak pada penurunan produktivitas (Wea et al., 2025).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas tidak hanya bergantung pada fasilitas atau teknologi, tetapi juga memerlukan upaya organisasi dalam meningkatkan motivasi dan kedisiplinan

karyawan (Suci & Kuncoro, 2026). Namun, penelitian mengenai pengaruh kedua variabel tersebut pada UMKM bersertifikat halal, khususnya

di Kecamatan Baleendah, masih terbatas sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan telah banyak dilakukan. Hasil penelitian umumnya menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif terhadap produktivitas. Namun, masih terdapat beberapa kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut.

Pertama, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada perusahaan besar atau sektor formal yang memiliki sistem pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terstruktur dibandingkan UMKM (Robbins & Judge, 2022). Sementara itu, UMKM memiliki karakteristik yang berbeda, seperti struktur organisasi yang sederhana, jumlah tenaga kerja yang terbatas, dan sistem pengelolaan yang lebih fleksibel. Oleh karena itu, hasil penelitian pada perusahaan besar belum tentu sesuai jika diterapkan pada UMKM.

Kedua, penelitian mengenai UMKM bersertifikat halal masih relatif terbatas. Padahal, sertifikasi halal tidak hanya berkaitan dengan pemasaran, tetapi juga menuntut kepatuhan terhadap prosedur kerja, peningkatan disiplin, dan konsistensi dalam proses produksi (BPJPH, 2024; LPPOM MUI, 2022)..

Ketiga, penelitian yang membahas pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah masih sangat sedikit. Sebagian penelitian tentang UMKM lebih banyak membahas aspek pemasaran, pembiayaan, atau pemanfaatan teknologi, sehingga kajian mengenai pengelolaan sumber daya manusia, khususnya motivasi dan disiplin kerja, masih perlu dikembangkan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut melalui kajian mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah.

Penelitian ini penting karena pengelolaan sumber daya manusia menjadi

salah satu faktor yang menentukan daya saing UMKM. Penerapan kebijakan sertifikasi halal mendorong UMKM tidak hanya memenuhi persyaratan administrasi, tetapi juga menjaga penerapan sistem jaminan produk halal melalui peningkatan kualitas kinerja karyawan. Oleh karena itu, motivasi kerja dan disiplin kerja perlu mendapat perhatian agar produktivitas karyawan dapat meningkat sekaligus mendukung keberhasilan implementasi sertifikasi halal (BPJPH, 2024).

Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas, motivasi, dan disiplin kerja karyawan pada UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia masih perlu ditingkatkan agar produktivitas karyawan dapat berkembang secara optimal. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemilik UMKM dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif (Hasibuan et al., 2026).

UMKM memiliki peran yang besar dalam perekonomian Indonesia melalui penciptaan lapangan kerja dan kontribusinya terhadap pertumbuhan ekonomi. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas karyawan diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja usaha, daya saing, serta kesejahteraan masyarakat (Kementerian Koperasi dan UKM RI, 2024).

Pemilihan UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah, Kabupaten Bandung sebagai lokasi penelitian didasarkan pada pertimbangan akademis dan empiris. Kecamatan ini memiliki perkembangan UMKM yang cukup pesat, terutama pada sektor makanan dan minuman, sehingga menjadi lokasi yang sesuai untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, pemerintah terus mendorong program sertifikasi halal sebagai upaya meningkatkan kualitas produk dan daya saing UMKM (Anggraeni, 2025).

Mayoritas masyarakat Kabupaten Bandung beragama Islam sehingga kebutuhan terhadap produk halal menjadi tinggi. Kondisi tersebut

mendorong pelaku UMKM untuk memperoleh sertifikasi halal sebagai bentuk kepatuhan terhadap regulasi sekaligus meningkatkan kepercayaan konsumen. Oleh karena itu, UMKM bersertifikat halal di Baleendah memiliki karakteristik yang menarik untuk diteliti dalam kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia (BPJPH, 2024). Selain memiliki perkembangan UMKM yang cukup baik, Baleendah juga memiliki kondisi sosial ekonomi yang beragam. Perbedaan tingkat pendidikan, pengalaman, dan kompetensi tenaga kerja menjadikan wilayah ini sesuai untuk meneliti motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan. Berdasarkan data Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Bandung (2024), Kecamatan Baleendah merupakan salah satu kecamatan dengan jumlah UMKM bersertifikat halal yang cukup banyak, sehingga dinilai memiliki jumlah responden yang memadai untuk penelitian.

Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian diharapkan dapat menambah referensi mengenai hubungan motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal. Penelitian ini juga diharapkan menjadi bahan masukan bagi pemerintah daerah, pelaku UMKM, dan pihak terkait dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing UMKM (Robbins & Coulter, 2021).

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas UMKM (Studi Kasus Survey pada Karyawan UMKM Bersertifikat Halal di Baleendah Kabupaten Bandung)"

1.2 Identifikasi Masalah

UMKM memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia karena memberikan kontribusi terhadap PDB serta menyerap banyak tenaga kerja. Seiring meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap produk halal, jumlah

UMKM yang memiliki sertifikasi halal juga terus bertambah, terutama pada sektor makanan dan minuman. Meskipun demikian, UMKM bersertifikat halal masih menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Salah satu permasalahan yang masih ditemui adalah produktivitas karyawan yang belum optimal. Hal ini terlihat dari penyelesaian pekerjaan yang lambat, target produksi yang belum tercapai, dan kualitas kerja yang masih perlu ditingkatkan. Kondisi tersebut juga ditemukan pada beberapa UMKM bersertifikat halal di Baleendah, Kabupaten Bandung. Rendahnya produktivitas diduga dipengaruhi oleh motivasi kerja yang masih rendah, seperti kurangnya semangat dan dorongan untuk bekerja lebih baik. Selain itu, disiplin kerja juga masih menjadi kendala, seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa keterangan, dan kurangnya kepatuhan terhadap aturan kerja.

Pada UMKM bersertifikat halal, disiplin kerja diperlukan agar proses produksi tetap sesuai dengan standar kebersihan, keamanan, dan kehalalan produk. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Namun, penelitian mengenai kedua variabel tersebut pada UMKM bersertifikat halal di Baleendah, Kabupaten Bandung masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal di Baleendah, Kabupaten Bandung.

Berdasarkan uraian tersebut, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Produktivitas karyawan UMKM bersertifikat halal di Baleendah Kabupaten Bandung masih belum optimal.
- 2) Motivasi kerja karyawan masih rendah sehingga memengaruhi semangat dan kualitas kerja.

- 3) Disiplin kerja karyawan belum berjalan dengan baik, terlihat dari keterlambatan dan ketidakhadiran kerja.
- 4) Kesadaran karyawan terhadap tanggung jawab kerja dan standar operasional halal masih kurang.
- 5) Pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM bersertifikat halal belum berjalan secara optimal.
- 6) Sistem penghargaan dan pengawasan kerja yang diterapkan masih belum maksimal.
- 7) Penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas pada UMKM bersertifikat halal masih terbatas.
- 8) Belum banyak penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan UMKM bersertifikat halal di Baleendah Kabupaten Bandung.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang membahas hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada UMKM. Variabel yang digunakan terdiri dari motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel independen, serta produktivitas karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Penelitian ini tidak membahas faktor lain yang dapat memengaruhi produktivitas, seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan, agar pembahasan lebih fokus.

Subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja pada UMKM bersertifikat halal. Karyawan dipilih sebagai responden karena terlibat langsung dalam kegiatan operasional sehari-hari. Penelitian ini tidak melibatkan pemilik usaha maupun manajer sebagai responden. Dengan demikian, data yang diperoleh diharapkan dapat menggambarkan kondisi motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan secara lebih

objektif.

Penelitian dilakukan pada UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah, Kabupaten Bandung. Lokasi ini dipilih karena memiliki jumlah UMKM yang cukup banyak, khususnya pada sektor makanan dan minuman yang telah memiliki sertifikasi halal. Oleh karena itu, hasil penelitian hanya menggambarkan kondisi UMKM di wilayah tersebut dan tidak mewakili kondisi UMKM di daerah lain.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Metode ini dipilih karena dapat mengukur hubungan dan pengaruh antarvariabel berdasarkan data yang diperoleh dari responden. Penelitian hanya berfokus pada analisis kuantitatif dan tidak membahas pengalaman atau pandangan responden secara mendalam. Selain itu, data yang digunakan hanya berasal dari periode penelitian sehingga tidak menggambarkan perubahan kondisi dalam jangka panjang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal di Baleendah Kabupaten Bandung?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal di Baleendah Kabupaten Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal di Baleendah Kabupaten Bandung?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dibuat, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada

UMKM bersertifikat halal di Baleendah Kabupaten Bandung. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai kondisi motivasi dan disiplin kerja karyawan serta kaitannya dengan produktivitas kerja pada UMKM berbasis halal.

Selain itu, penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data yang dapat menjadi bahan evaluasi dalam pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM bersertifikat halal. Melalui hasil penelitian ini, pelaku UMKM diharapkan dapat memahami faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan dan menentukan langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja serta perkembangan usaha

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disusun, maka tujuan penelitian ini di antaranya yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal di Baleendah Kabupaten Bandung.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal di Baleendah Kabupaten Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal di Baleendah Kabupaten Bandung.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis. Manfaat tersebut diharapkan dapat dirasakan oleh berbagai pihak, khususnya dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan penerapannya pada UMKM bersertifikat halal. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pelaku UMKM dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja.

1.6.1 Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), terutama dalam memahami hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan (Wijaya & Yana, 2026). Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah wawasan mengenai pentingnya motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal. Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi akademik karena memberikan bukti mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan dalam lingkungan UMKM halal (Fitriani et al., 2026).

Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang ingin mengkaji faktor-faktor lain yang memengaruhi produktivitas kerja (Pranajaya & Susetyo, 2026). Penelitian ini juga memberikan informasi mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia pada UMKM halal yang memiliki karakteristik tersendiri dalam mengelola karyawan dan usaha. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman teori serta mendukung penerapan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia dalam pengembangan sektor UMKM (Patimah et al., 2023).

1.6.2 Manfaat Praktis

1) Bagi Pelaku UMKM

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pelaku UMKM dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui pengelolaan motivasi dan disiplin kerja yang lebih baik (Yulianti & Mirnayanti, 2026). Hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti memberikan motivasi yang sesuai, menerapkan aturan kerja yang jelas, serta menciptakan suasana kerja yang nyaman (Wijaya & Yana, 2026).

Selain itu, penelitian ini dapat membantu pelaku UMKM memahami bahwa pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam keberhasilan usaha (Fitriani et al., 2026).

Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu UMKM dalam mengetahui kondisi kerja karyawan dan menentukan perbaikan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas kerja serta produktivitas usaha. Dengan produktivitas karyawan yang semakin baik, UMKM bersertifikat halal diharapkan mampu meningkatkan daya saing dan menjaga kualitas produk sesuai dengan standar halal yang ditetapkan

2) Bagi Manajemen SDM

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi pihak manajemen sumber daya manusia dalam membuat kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Nurhasanah & Sutarno, 2025). Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun program pelatihan, penilaian kinerja, serta pembinaan disiplin kerja yang lebih baik dan terarah (Pranajaya & Susetyo, 2026). Selain itu, manajemen SDM dapat memanfaatkan hasil penelitian ini untuk menerapkan cara yang lebih efektif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal (Patimah et al., 2023).

Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu manajemen memahami kondisi sumber daya manusia pada UMKM bersertifikat halal, terutama terkait motivasi dan disiplin kerja karyawan. Dengan informasi tersebut, pihak manajemen dapat menyusun strategi pengelolaan karyawan yang lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan usaha.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Manajemen

Istilah manajemen berasal dari kata *ménagement* dalam bahasa Prancis kuno yang berarti seni mengatur dan melaksanakan suatu pekerjaan. Selain itu, terdapat pendapat lain yang menyatakan bahwa istilah manajemen berasal dari bahasa Italia *maneggiare* yang bermakna mengendalikan atau mengelola sesuatu agar berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kedua pengertian tersebut menunjukkan bahwa sejak awal konsep manajemen berkaitan dengan kemampuan mengatur, mengoordinasikan, serta mengendalikan berbagai aktivitas secara terarah. Dengan demikian, manajemen tidak hanya dipahami sebagai aktivitas administratif, tetapi juga sebagai kemampuan dalam memastikan seluruh kegiatan organisasi terlaksana sesuai dengan rencana dan sasaran yang telah ditentukan.

Seiring perkembangan ilmu organisasi, manajemen dipahami sebagai suatu proses yang dilakukan secara sistematis dan terstruktur. Menurut (Griffin, 2021), manajemen merupakan rangkaian aktivitas yang meliputi perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan, serta pengendalian terhadap seluruh sumber daya organisasi, baik sumber daya manusia, keuangan, fisik, maupun informasi. Keseluruhan proses tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Lebih lanjut, (Griffin, 2021) menjelaskan bahwa lingkungan organisasi yang terus mengalami perubahan mengharuskan setiap manajer memiliki kemampuan beradaptasi dan mengambil keputusan secara tepat. Oleh sebab itu, seorang manajer dituntut mampu menyusun strategi, mengoordinasikan pelaksanaan pekerjaan, serta mengawasi seluruh aktivitas organisasi agar tujuan yang telah direncanakan dapat dicapai.

secara optimal.

Pandangan tersebut didukung oleh (Robbins & Coulter, 2021) yang menyatakan bahwa manajemen merupakan proses mengintegrasikan dan mengoordinasikan berbagai aktivitas kerja melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Definisi tersebut menegaskan bahwa esensi manajemen tidak hanya terletak pada pengaturan pekerjaan, tetapi juga pada kemampuan mengelola dan memberdayakan sumber daya manusia secara efektif. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan seluruh anggotanya dalam bekerja sama dan berkolaborasi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mampu meningkatkan produktivitas organisasi.

Manajemen memiliki peran yang sangat penting dalam setiap bentuk organisasi, baik organisasi berskala besar maupun usaha kecil seperti UMKM. Penerapan fungsi-fungsi manajemen secara efektif memungkinkan organisasi mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki sehingga penggunaannya menjadi lebih terarah dan efisien. Di samping itu, manajemen berfungsi membantu organisasi menghadapi berbagai perubahan lingkungan, meningkatkan produktivitas, serta memastikan tercapainya tujuan yang telah direncanakan. Dalam penelitian ini, konsep manajemen difokuskan pada pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan upaya meningkatkan motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal.

2.1.2 Organisasi

Organisasi adalah suatu wadah atau kesatuan sosial yang terdiri atas dua orang atau lebih yang bekerja sama secara terstruktur untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di dalamnya terdapat

pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut (Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, 2021), organisasi merupakan pengaturan yang disengaja (*deliberate arrangement*) dari sekelompok orang yang dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu melalui pembagian kerja dan koordinasi aktivitas. Sementara itu, menurut (Richard L. Daft, 2021), organisasi adalah entitas sosial yang berorientasi pada tujuan, memiliki sistem aktivitas yang terstruktur, serta mampu mengelola sumber daya secara efektif.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan kesatuan individu yang bekerja sama secara terstruktur melalui pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks UMKM, organisasi berperan sebagai struktur kerja yang mengatur hubungan antara pemilik usaha dan karyawan dalam menjalankan kegiatan operasional serta meningkatkan produktivitas kerja.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja beserta seluruh hubungan kerja yang berlangsung di dalam organisasi. Kegiatan ini mencakup proses perencanaan, pelaksanaan, hingga pengawasan terhadap sumber daya manusia agar tujuan organisasi dapat diwujudkan secara efektif dan efisien (Dessler, 2021). Pengelolaan tersebut melibatkan berbagai aktivitas, seperti proses rekrutmen, pengembangan kompetensi karyawan, pemberian kompensasi, serta penilaian kinerja yang bertujuan untuk mengoptimalkan kemampuan setiap individu dalam mendukung keberhasilan organisasi. Melalui pengelolaan yang tepat, organisasi dapat menciptakan sumber daya manusia yang kompeten, disiplin, dan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah

ditentukan.

Menurut (Dessler, 2021), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang mencakup kegiatan memperoleh tenaga kerja, memberikan pelatihan, melakukan evaluasi terhadap kinerja, memberikan kompensasi, serta mengelola hubungan kerja dalam organisasi. Definisi tersebut menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia tidak hanya terbatas pada pelaksanaan fungsi-fungsi administratif, tetapi juga berorientasi pada peningkatan kualitas serta produktivitas karyawan. Program pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja sehingga mereka mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif sekaligus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja.

Selaras dengan pendapat tersebut, (Robbins & Coulter, 2021) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Pandangan ini menegaskan bahwa sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memiliki kontribusi besar terhadap keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian terhadap berbagai aspek yang memengaruhi karyawan, seperti kesejahteraan, motivasi kerja, dan disiplin kerja, sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis dan produktif. Pengelolaan karyawan yang baik akan mendorong peningkatan kontribusi mereka dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga keberlangsungan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan secara efektif mampu meningkatkan kualitas hasil kerja, mengurangi tingkat kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, serta menciptakan

lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Penempatan karyawan yang sesuai dengan kompetensi, kemampuan, dan keahlian yang dimiliki juga memungkinkan setiap pekerjaan diselesaikan secara lebih efektif dan efisien. Dalam konteks UMKM, penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan sekaligus memperkuat daya saing usaha.

2.1.4 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Riphasa et al., 2025), motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam memengaruhi perilaku individu di lingkungan organisasi, terutama berkaitan dengan tingkat intensitas, arah, serta ketekunan dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi berfungsi sebagai dorongan yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal, mempertahankan kualitas kinerja, dan meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, apabila tingkat motivasi rendah, semangat dan komitmen kerja karyawan cenderung menurun sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi (Riphasa et al., 2025). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi umumnya menunjukkan sikap yang lebih proaktif, bertanggung jawab, serta berusaha menyelesaikan setiap tugas dengan hasil yang optimal. Selain itu, motivasi juga membantu individu dalam menghadapi berbagai tekanan maupun tantangan pekerjaan sehingga kinerja dapat tetap terjaga secara berkelanjutan.

Selanjutnya, (Nadhilah et al., 2024) menyatakan bahwa motivasi kerja berkaitan dengan usaha individu untuk mencapai hasil kerja terbaik melalui pemenuhan kebutuhan dan harapan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila kebutuhan seperti penghargaan, rasa aman, serta kesempatan untuk mengembangkan diri dapat terpenuhi, maka individu akan terdorong

untuk bekerja lebih sungguh-sungguh dan bertanggung jawab. Harapan terhadap imbalan yang diperoleh dari pekerjaan, seperti pengakuan atas prestasi maupun kompensasi yang sesuai, juga mampu meningkatkan semangat kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja (Nadhilah et al., 2024). Di samping itu, motivasi kerja mendorong setiap individu untuk terus meningkatkan kemampuan dan keterampilan agar mampu memenuhi target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Secara umum, motivasi kerja dapat berasal dari faktor internal maupun faktor eksternal. Motivasi yang bersumber dari dalam diri individu biasanya muncul karena adanya keinginan untuk mencapai tujuan pribadi, memperoleh pengakuan, ataupun meningkatkan taraf kesejahteraan hidup. Sementara itu, motivasi yang berasal dari faktor eksternal dapat diwujudkan melalui pemberian kompensasi yang layak, penghargaan atas prestasi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, serta dukungan dari pimpinan maupun rekan kerja. Kedua sumber motivasi tersebut saling melengkapi dalam membentuk semangat, sikap, dan perilaku kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari faktor internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat, arah, dan konsistensi individu dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai kinerja yang optimal. Motivasi akan semakin kuat apabila kebutuhan serta harapan yang berkaitan dengan pekerjaan dapat terpenuhi, sehingga individu terdorong untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan produktif. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan kinerja serta menghambat pencapaian tujuan organisasi.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Berdasarkan berbagai hasil penelitian empiris terbaru, motivasi kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Kedua faktor tersebut saling berkaitan dan

berkontribusi dalam membentuk semangat, sikap, serta perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaannya di dalam organisasi.

a) Faktor Internal

Faktor internal merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri individu dan menjadi salah satu penentu tingkat motivasi kerja. Salah satu unsur yang paling berpengaruh adalah kebutuhan individu, karena setiap orang memiliki kebutuhan yang berbeda, baik kebutuhan ekonomi, rasa aman, maupun kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri. Perbedaan kebutuhan tersebut mendorong individu untuk bekerja secara lebih optimal. Selain itu, nilai dan persepsi terhadap pekerjaan juga memengaruhi tingkat motivasi. Individu yang menganggap pekerjaannya bernilai dan memberikan makna bagi dirinya cenderung memiliki antusiasme kerja yang lebih tinggi. Harapan terhadap pekerjaan juga menjadi faktor penting, karena seseorang akan lebih termotivasi apabila meyakini bahwa usaha yang dilakukan akan memperoleh penghargaan, perlakuan yang adil, maupun kesempatan untuk berkembang dalam jenjang kariernya (Nadhilah & Setiawan, 2024).

Di samping itu, faktor internal juga berkaitan dengan kondisi psikologis individu, seperti tingkat kepercayaan diri, rasa tanggung jawab, serta dorongan untuk mencapai prestasi. Individu yang memiliki tujuan kerja yang jelas dan terarah umumnya menunjukkan motivasi yang lebih tinggi dalam menghasilkan kinerja terbaik dibandingkan individu yang belum memiliki sasaran kerja yang pasti.

b) Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari lingkungan organisasi dan memengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. Salah satu faktor yang berperan penting adalah kompensasi dan penghargaan (*reward*), karena pemberian imbalan yang sesuai serta apresiasi terhadap prestasi kerja dapat meningkatkan semangat dan dorongan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung turut memberikan kontribusi terhadap peningkatan motivasi, karena memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Kepemimpinan yang efektif, yang ditunjukkan melalui pemberian arahan yang jelas, dukungan, serta komunikasi yang baik dari atasan, juga memiliki pengaruh terhadap motivasi karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Di samping itu, budaya organisasi yang positif, seperti penerapan nilai kerja sama, disiplin, dan profesionalisme, mampu membentuk perilaku kerja yang mendukung peningkatan motivasi karyawan (Nadhilah & Setiawan, 2024).

Selain berbagai faktor tersebut, tersedianya kesempatan untuk mengembangkan karier serta terciptanya hubungan kerja yang harmonis antarpegawai juga dapat memperkuat motivasi kerja. Lingkungan organisasi yang memberikan dukungan, perhatian, dan penghargaan kepada karyawan akan menumbuhkan rasa memiliki serta meningkatkan keterikatan mereka terhadap organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor internal dan faktor eksternal secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja yang selanjutnya berdampak pada

peningkatan kinerja karyawan (Lodong et al., 2025). Temuan tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kebutuhan, tujuan, dan harapan yang dimiliki individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, seperti sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Apabila kedua faktor tersebut berjalan secara seimbang dan saling mendukung, motivasi kerja karyawan akan meningkat sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal. Sebaliknya, apabila salah satu faktor tidak terpenuhi dengan baik, motivasi kerja dan kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan (Lodong et al., 2025).

3) Indikator Motivasi Kerja

a) Kebutuhan Fisiologis dan Keamanan

Indikator ini berkaitan dengan terpenuhinya kebutuhan dasar karyawan, seperti pemberian gaji yang memadai, tersedianya kondisi kerja yang layak, serta adanya jaminan keselamatan dan kepastian dalam pekerjaan. Pemenuhan kebutuhan tersebut menjadi landasan penting dalam menciptakan rasa aman dan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Indikator ini merupakan hasil penggabungan konsep dari teori Maslow, Herzberg, dan Vroom yang banyak digunakan dalam penelitian terkini. Oleh karena itu, indikator ini tidak hanya menitikberatkan pada pemenuhan kebutuhan dasar, tetapi juga mempertimbangkan kepuasan kerja serta harapan individu terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya (Sugianto et al., 2025).

b) Kebutuhan Sosial

Indikator kebutuhan sosial berkaitan dengan kualitas

hubungan yang terjalin antarindividu di lingkungan kerja, seperti adanya rasa diterima dalam kelompok, kerja sama tim yang baik, serta komunikasi yang efektif antarpegawai (Sugianto et al., 2025). Hubungan sosial yang harmonis mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

c) Penghargaan (*Reward dan Recognition*)

Indikator ini menggambarkan pemberian penghargaan maupun pengakuan terhadap prestasi atau hasil kerja yang berhasil dicapai oleh karyawan (Sugianto et al., 2025). Sistem penghargaan yang diterapkan secara objektif, adil, dan proporsional dapat meningkatkan rasa percaya diri, menumbuhkan perasaan dihargai, serta mendorong semangat kerja karyawan untuk memberikan kinerja yang lebih baik.

d) Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan indikator yang menunjukkan adanya kesempatan bagi individu untuk mengembangkan kemampuan, kreativitas, serta potensi yang dimiliki melalui pelaksanaan pekerjaannya (Sugianto et al., 2025). Kesempatan untuk terus berkembang dan menampilkan kemampuan terbaik akan mendorong karyawan memberikan kontribusi yang lebih besar dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

e) Harapan terhadap Hasil Kerja

Indikator ini berkaitan dengan keyakinan individu bahwa usaha dan kerja keras yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik serta memperoleh imbalan yang sesuai dengan pencapaiannya (Sugianto et al., 2025). Semakin tinggi keyakinan seseorang terhadap hasil yang akan diperoleh,

semakin besar pula dorongan yang dimilikinya untuk bekerja secara optimal.

f) Kepuasan terhadap Pekerjaan

Kepuasan terhadap pekerjaan merupakan indikator yang mencerminkan perasaan positif individu terhadap pekerjaan yang dijalankan, kondisi lingkungan kerja, serta hasil yang diperoleh dari pekerjaannya (Sugianto et al., 2025). Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas, memperkuat komitmen, serta menumbuhkan keterikatan karyawan terhadap organisasi.

4) Hubungan Antar Variabel dalam Model Penelitian

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang mampu dihasilkannya (Lodong et al., 2025). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi umumnya menunjukkan tingkat disiplin yang lebih baik, rasa tanggung jawab yang tinggi, serta komitmen yang kuat dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Selain memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja, motivasi kerja juga berperan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Lodong et al., 2025). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan motivasi akan mendorong munculnya kepuasan terhadap pekerjaan, yang selanjutnya memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Lebih lanjut, faktor-faktor seperti lingkungan kerja dan kompensasi tidak selalu memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja, melainkan melalui motivasi kerja sebagai variabel perantara (Lodong et al., 2025). Dengan kata lain, lingkungan kerja yang mendukung serta sistem kompensasi yang sesuai akan

meningkatkan motivasi karyawan terlebih dahulu sebelum akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Dalam perspektif jangka panjang, motivasi kerja juga memiliki peran yang penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan serta mempertahankan mereka untuk tetap bekerja di dalam organisasi (*employee retention*) (Lodong et al., 2025). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung memperlihatkan komitmen yang lebih kuat, memiliki keinginan untuk bertahan lebih lama di organisasi, serta mampu memberikan kontribusi positif bagi keberlangsungan dan perkembangan organisasi secara berkelanjutan.

2.1.5 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Nawir et al., 2024), disiplin kerja merupakan sikap serta kemampuan karyawan dalam mematuhi berbagai peraturan, kebijakan, dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Penerapan disiplin kerja dapat dilihat melalui kepatuhan terhadap jam kerja, tata tertib perusahaan, serta prosedur yang berlaku dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, disiplin juga mencerminkan adanya tanggung jawab dan komitmen individu untuk menyelesaikan pekerjaan secara konsisten serta tepat waktu. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi umumnya bekerja dengan lebih teratur, produktif, dan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Nawir et al., 2024). Di samping itu, disiplin kerja berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib sehingga seluruh aktivitas organisasi dapat berjalan dengan lebih efektif, lancar, dan terarah.

Selaras dengan pendapat tersebut, (Wea et al., 2025) menyatakan bahwa disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Hal tersebut dapat dilihat dari konsistensi dalam mematuhi peraturan

organisasi, menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang telah ditetapkan, serta menjaga kualitas hasil kerja. Disiplin juga menunjukkan kesadaran individu untuk bekerja secara tertib tanpa harus selalu diawasi oleh atasan. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, semakin besar pula kontribusi yang dapat diberikan terhadap peningkatan kinerja organisasi (Wea et al., 2025). Karyawan yang disiplin umumnya memiliki sikap profesional, mampu mencapai target pekerjaan, serta menjalin hubungan kerja yang baik dengan pimpinan maupun rekan kerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan erat dengan efektivitas dan produktivitas kerja. Organisasi yang mampu membangun budaya disiplin yang baik akan lebih mudah mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sebaliknya, rendahnya tingkat disiplin dapat memunculkan berbagai permasalahan, seperti keterlambatan penyelesaian pekerjaan, penurunan kualitas hasil kerja, serta terganggunya kelancaran operasional organisasi. Oleh sebab itu, penerapan budaya disiplin yang kuat menjadi salah satu upaya penting agar karyawan mampu bekerja secara optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap dan kemampuan individu dalam mematuhi peraturan organisasi serta melaksanakan pekerjaan secara konsisten, tertib, dan penuh tanggung jawab. Disiplin kerja tercermin melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan, semakin besar pula kontribusinya terhadap peningkatan kinerja, produktivitas, dan pencapaian tujuan organisasi.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

a) Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu dan memengaruhi tingkat disiplin kerja. Kesadaran serta rasa tanggung jawab menjadi dasar utama dalam membentuk perilaku disiplin, karena karyawan yang memahami pentingnya menaati aturan akan cenderung bekerja dengan lebih tertib dan bertanggung jawab. Motivasi kerja juga memiliki peran yang penting, sebab dorongan untuk mencapai tujuan akan mendorong individu agar lebih patuh terhadap peraturan serta lebih bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, komitmen terhadap organisasi mencerminkan tingkat keterikatan karyawan dengan tempat mereka bekerja. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki, semakin besar pula keinginan karyawan untuk mempertahankan kedisiplinan dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi (Aini & Suhermin, 2016).

Di samping itu, faktor internal juga berkaitan dengan sikap kerja dan kebiasaan individu. Karyawan yang terbiasa bekerja secara teratur serta memiliki etos kerja yang tinggi umumnya lebih mudah mematuhi berbagai aturan organisasi. Sebaliknya, rendahnya kesadaran dan rasa tanggung jawab dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya pelanggaran disiplin yang pada akhirnya berdampak terhadap penurunan kualitas pekerjaan.

b) Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari lingkungan organisasi dan memengaruhi perilaku disiplin karyawan. Kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting

dalam membentuk kedisiplinan melalui keteladanan, pemberian arahan, serta ketegasan dalam menegakkan peraturan. Selain itu, penerapan sistem *reward* dan *punishment* turut memengaruhi tingkat disiplin kerja, karena penghargaan mampu mendorong munculnya perilaku positif, sedangkan pemberian sanksi berfungsi sebagai pengendali agar karyawan tidak melakukan pelanggaran. Lingkungan kerja yang tertib, nyaman, dan kondusif juga berkontribusi dalam membentuk perilaku disiplin. Di samping itu, pengawasan (*supervisi*) diperlukan untuk memastikan bahwa setiap karyawan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan sehingga tingkat disiplin dapat dipertahankan secara berkelanjutan (Wea et al., 2025).

Selain berbagai faktor tersebut, budaya organisasi yang positif juga memberikan pengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja. Organisasi yang menerapkan budaya kerja profesional serta menjunjung tinggi nilai ketertiban akan mendorong terbentuknya perilaku kerja yang lebih disiplin, bertanggung jawab, dan konsisten.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan dan kompetensi karyawan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Pengawasan yang dilakukan secara berkesinambungan dapat memastikan bahwa karyawan mematuhi aturan serta menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Sementara itu, kompetensi yang memadai membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik sehingga mampu bekerja secara tertib dan tepat. Selain itu, penerapan sistem penghargaan dan hukuman terbukti efektif dalam meningkatkan disiplin kerja, karena penghargaan mampu memperkuat perilaku positif,

sedangkan hukuman memberikan efek jera terhadap tindakan pelanggaran (Apriani et al., 2024). Kombinasi dari berbagai faktor tersebut mampu memperkuat tingkat kedisiplinan karyawan dalam organisasi.

3) Indikator Disiplin Kerja

a) Kehadiran (Absensi)

Kehadiran merupakan indikator utama disiplin kerja yang menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap jam kerja. Tingkat kehadiran yang tinggi mencerminkan tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja serta mendukung kelancaran operasional organisasi. Kehadiran dan ketepatan waktu menjadi indikator utama disiplin kerja karena menggambarkan kepatuhan terhadap aturan organisasi (Cahyaningrum & Kusuma, 2025).

b) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan karyawan mematuhi jadwal kerja, baik dalam kehadiran maupun penyelesaian tugas. Karyawan yang tepat waktu umumnya lebih bertanggung jawab dan mampu bekerja secara efektif, sedangkan keterlambatan dapat menghambat produktivitas. Indikator ini merupakan salah satu ukuran utama disiplin kerja (Cahyaningrum & Kusuma, 2025).

c) Kepatuhan terhadap Aturan/SOP

Indikator ini menggambarkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur operasional yang berlaku. Kepatuhan tercermin dari pelaksanaan tugas sesuai standar kerja sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara tertib, aman, dan efektif (Cahyaningrum & Kusuma, 2025).

d) Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan

Tanggung jawab menunjukkan kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan. Karyawan yang bertanggung jawab cenderung lebih disiplin, mandiri, dan dapat dipercaya dalam menjalankan pekerjaannya (Cahyaningrum & Kusuma, 2025).

e) Penggunaan Waktu Kerja secara Efektif

Indikator ini menunjukkan kemampuan karyawan memanfaatkan waktu kerja secara optimal melalui pengaturan prioritas, menghindari penundaan, dan menjaga fokus dalam bekerja. Pengelolaan waktu yang baik mencerminkan profesionalisme serta mendukung terbentuknya disiplin kerja (Cahyaningrum & Kusuma, 2025).

2.1.6 Produktivitas

1) Pengertian Produktivitas

Produktivitas kerja merupakan kemampuan individu atau kelompok dalam menghasilkan output secara optimal melalui pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien (Silviyani & Aminnudin, 2025). Produktivitas tidak hanya diukur dari jumlah hasil kerja, tetapi juga dari kualitas, efektivitas, dan efisiensi proses kerja. Dengan demikian, produktivitas mencerminkan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan, seperti waktu, tenaga, dan biaya (Silviyani & Aminnudin, 2025).

Produktivitas menjadi salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Tingkat produktivitas yang tinggi menunjukkan efektivitas pengelolaan organisasi, sedangkan produktivitas yang rendah dapat mengindikasikan adanya kendala dalam sistem kerja, proses manajemen, atau kinerja sumber daya manusia (Silviyani &

Aminnudin, 2025). Oleh karena itu, peningkatan produktivitas menjadi salah satu fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya motivasi kerja, disiplin kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menghasilkan produktivitas yang lebih baik (Lodong et al., 2025).

Disiplin kerja juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Karyawan yang disiplin akan bekerja sesuai aturan dan prosedur sehingga mampu mengurangi kesalahan, meningkatkan efisiensi, serta menyelesaikan pekerjaan tepat waktu (Wea et al., 2025). Selain itu, kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik (Aini & Suhermin, 2016). Di sisi lain, lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif akan mendukung produktivitas, sedangkan lingkungan yang kurang mendukung dapat menurunkan semangat dan kinerja karyawan (Wijaya & Yana, 2026).

Produktivitas kerja memiliki hubungan erat dengan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan produktivitas melalui pelatihan, pemberian motivasi, serta penerapan sistem manajemen yang efektif agar kinerja organisasi tetap optimal dan berkelanjutan (Silviyani & Aminnudin, 2025; Patimah & Hadi, 2026).

3) Indikator Produktivitas

a) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja menunjukkan jumlah output yang mampu dihasilkan karyawan dalam periode tertentu sesuai target yang

telah ditetapkan organisasi (Rambulangi & Tampi, 2024).

b) Kualitas Kerja

Kualitas kerja menggambarkan kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar yang telah ditetapkan. Indikator ini mencerminkan kemampuan karyawan menghasilkan output yang bermutu selain memenuhi target kuantitas (Rambulangi & Tampi, 2024).

c) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditentukan sehingga mendukung efektivitas dan efisiensi kerja (Rambulangi & Tampi, 2024).

d) Efisiensi

Efisiensi mencerminkan kemampuan karyawan memanfaatkan sumber daya secara optimal untuk menghasilkan output yang maksimal serta meminimalkan pemborosan selama proses kerja (Rambulangi & Tampi, 2024).

Dalam konteks UMKM, produktivitas kerja berperan penting dalam meningkatkan daya saing usaha. Pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien memungkinkan UMKM menghasilkan produk atau layanan yang berkualitas serta memenuhi kebutuhan pasar (Fitriyani et al., 2026).

Pada UMKM bersertifikat halal, produktivitas tidak hanya diukur dari jumlah hasil produksi, tetapi juga dari kualitas produk dan kepatuhan terhadap standar halal yang berlaku (Ismail, 2024). Oleh karena itu, peningkatan produktivitas harus tetap memperhatikan kualitas dan kehalalan produk yang dihasilkan.

2.1.7 Hubungan Antara Variabel dan Perspektif MSDM

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang baik mampu meningkatkan motivasi dan disiplin kerja sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan, terutama pada UMKM yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya (Hasibuan et al., 2026). Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif membantu menciptakan sistem kerja yang lebih terarah, meningkatkan kinerja karyawan, serta memperkuat daya saing usaha. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam mengintegrasikan motivasi dan disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas (Hasibuan et al., 2026).

1) Hubungan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas

Berdasarkan *expectancy theory*, individu yang yakin bahwa usahanya akan menghasilkan imbalan yang diharapkan akan terdorong untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas meningkat (Kuswibowo, 2021). Penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karena meningkatkan semangat, kreativitas, dan tanggung jawab karyawan (Kuswibowo, 2021). Selain itu, motivasi dapat meningkatkan disiplin kerja yang selanjutnya berdampak pada produktivitas.

2) Hubungan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas

Menurut *reinforcement theory*, disiplin kerja terbentuk melalui penerapan penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) yang mendorong perilaku kerja yang konsisten (Suci & Kuncoro, 2026). Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karena meningkatkan keteraturan, ketepatan waktu, dan efisiensi kerja (Suci & Kuncoro, 2026). Selain berpengaruh langsung, disiplin juga dapat memperkuat hubungan antara faktor lain dengan produktivitas.

3) Peran MSDM dalam Mengintegrasikan Motivasi dan Disiplin

MSDM berperan dalam meningkatkan motivasi dan disiplin kerja melalui kebijakan kompensasi, pelatihan, penilaian kinerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi (Hasibuan et al., 2026). Praktik MSDM yang efektif mampu menciptakan keseimbangan antara motivasi dan disiplin sehingga produktivitas karyawan dapat meningkat secara optimal (Hasibuan et al., 2026).

4) Implikasi Teori terhadap Peningkatan Produktivitas UMKM

Pada UMKM, produktivitas sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, motivasi dan disiplin kerja perlu ditingkatkan melalui pemberian insentif, penerapan aturan yang jelas, pelatihan, serta evaluasi kinerja (Barney & Wright, 1998; Hasibuan et al., 2026). Penelitian menunjukkan bahwa UMKM yang menerapkan praktik MSDM secara baik memiliki produktivitas yang lebih tinggi dan daya saing yang lebih baik (Juster, 2026; Setiani et al., 2025).

5) Model Hubungan Antar Variabel

Berdasarkan Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja (Kuswibowo, 2021). Motivasi juga dapat meningkatkan produktivitas melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi (Kuswibowo, 2021). Sementara itu, praktik MSDM mendukung peningkatan motivasi dan disiplin melalui berbagai kebijakan organisasi sehingga mampu meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan (Hasibuan et al., 2026).

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya mengenai hubungan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan UMKM. Penelitian-penelitian ini digunakan sebagai dasar dalam memperkuat landasan teori serta menunjukkan adanya

kesenjangan penelitian yang masih perlu dikembangkan.

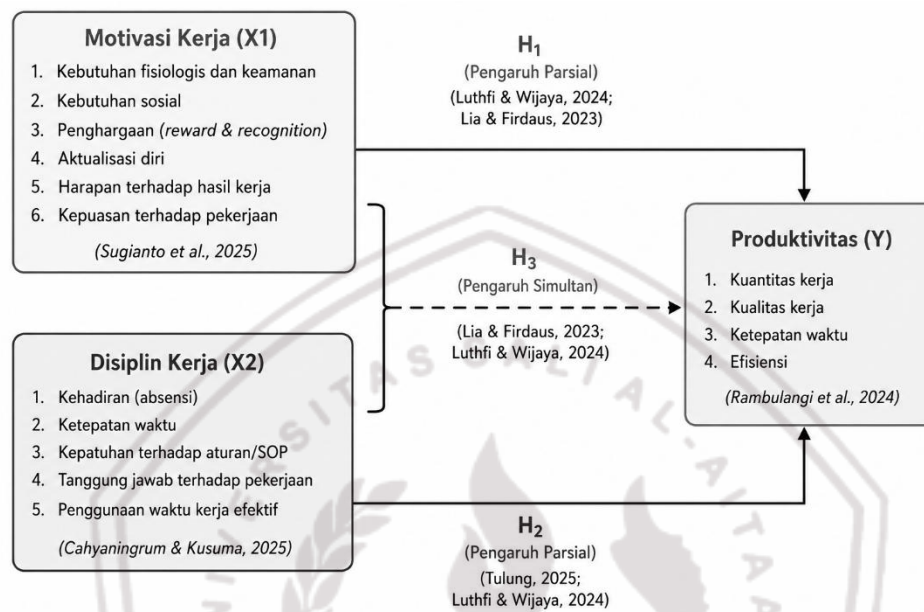
Tabel 2. 1 Peneliti Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian dan Publikasi	Metode	Hasil Utama	GAP Penelitian
1	Ria Nova Lia & Vera Firdaus (2023)	<i>Boosting Work Productivity: The Impact of Supportive Leadership, Work Motivation, and Discipline in UMKM Aldiva Maju Jaya. Indonesian Journal of Law and Economics Review.</i>	Pendekatan kuantitatif dengan survei terhadap 100 responden. Analisis data menggunakan SmartPLS.	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kepemimpinan suportif juga berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas karyawan UMKM.	Penelitian dilakukan pada satu UMKM dan menambahkan variabel kepemimpinan. Belum mengkaji UMKM bersertifikat halal sehingga hasilnya belum dapat menggambarkan kondisi UMKM halal secara spesifik.
2	Feine Rafika Tulung (2025)	<i>Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada UMKM Furniture di Kecamatan Sario Kota Manado. YUME: Journal of Management.</i>	Penelitian kuantitatif dengan teknik survei menggunakan regresi linier sederhana.	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Furniture.	Penelitian hanya menggunakan satu variabel independen, yaitu disiplin kerja. Faktor motivasi kerja belum dianalisis secara bersamaan.
3	Iqlal Muhammad Luthfi & Fanji Wijaya (2024)	<i>Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Washing pada PT Multi Garmen Jaya Bandung. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem</i>	Pendekatan kuantitatif dengan metode sensus terhadap 36 responden menggunakan analisis regresi linier berganda (SPSS).	Motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	Objek penelitian merupakan perusahaan manufaktur sehingga karakteristik organisasi berbeda dengan UMKM bersertifikat halal.

<i>Informasi (JEMSI).</i>					
4	Nur Rossyta Umami & Roziana Ainul Hidayati (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi XYZ. <i>Journal of Social and Economics Research.</i>	Pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda terhadap 104 responden.	Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.	Penelitian dilakukan pada koperasi dan memasukkan variabel lingkungan kerja fisik sehingga belum berfokus pada pengaruh motivasi dan disiplin kerja pada sektor UMKM halal.
5	Vanness & David Humala Sitorus (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Bintang Lestari. <i>SEIKO: Journal of Management & Business.</i>	Penelitian kuantitatif menggunakan non-probability sampling dengan analisis regresi.	Disiplin kerja, pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	Penelitian dilakukan pada perusahaan swasta dan menambahkan variabel pelatihan sehingga berbeda dengan karakteristik UMKM bersertifikat halal.
6	Ahmad Rahmansyah, Tri Wahyono, & Sri Rahayu (2024)	Analisis Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. <i>Jurnal Manajemen dan Budaya.</i>	Pendekatan kuantitatif menggunakan analisis regresi linier berganda.	Pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.	Penelitian tidak dilakukan pada sektor UMKM serta memasukkan variabel pelatihan sehingga ruang lingkup penelitian berbeda dengan penelitian ini.
7	Dwi Endah Nuraini, Supriyono, & Mamik Indaryani (2024)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja UMKM Bersertifikat Halal dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening. <i>MAGNA: Journal of Economic,</i>	Pendekatan kuantitatif menggunakan analisis SEM-PLS.	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM bersertifikat halal, baik secara langsung maupun melalui kompetensi sebagai variabel intervening.	Penelitian menggunakan variabel dependen kinerja UMKM dan tidak menguji disiplin kerja maupun produktivitas karyawan, sehingga masih terdapat ruang penelitian mengenai produktivitas

Sumber: Peneliti

2.3 Kerangka Berpikir



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya produktivitas kerja karyawan yang diduga dipengaruhi oleh motivasi kerja dan disiplin kerja. Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output secara efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi. Tingkat produktivitas yang tinggi menjadi salah satu indikator keberhasilan organisasi karena mencerminkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan (Robbins & Coulter, 2021). Sebaliknya, produktivitas yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi sehingga diperlukan faktor-faktor yang mampu mendorong peningkatan produktivitas, di antaranya motivasi kerja dan disiplin kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat, arah, dan ketekunan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam penelitian ini, motivasi kerja diukur berdasarkan enam

indikator, yaitu kebutuhan fisiologis dan keamanan, kebutuhan sosial, penghargaan (*reward* dan *recognition*), aktualisasi diri, harapan terhadap hasil kerja, serta kepuasan terhadap pekerjaan (Sugianto et al., 2025). Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin besar keinginan mereka untuk bekerja secara optimal sehingga produktivitas kerja juga cenderung meningkat.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas karyawan. Disiplin kerja menunjukkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, serta tanggung jawab yang berlaku di dalam organisasi. Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini diukur melalui lima indikator, yaitu kehadiran (absensi), ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan atau standar operasional prosedur (SOP), tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta penggunaan waktu kerja secara efektif (Cahyaningrum & Kusuma, 2025). Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung bekerja lebih tertib, memanfaatkan waktu secara optimal, dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, hubungan antarvariabel dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut. Pertama, motivasi kerja (X1) diduga berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y), sebagaimana didukung oleh penelitian (Luthfi dan Wijaya, 2024) serta (Lia dan Firdaus, 2023). Kedua, disiplin kerja (X2) diduga berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y), sebagaimana dibuktikan oleh penelitian (Tulung, 2025) serta (Luthfi dan Wijaya, 2024). Selain itu, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama diduga memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, sebagaimana didukung oleh penelitian (Lia dan Firdaus, 2023) serta (Luthfi dan Wijaya, 2024).

Dengan demikian, penelitian ini mengasumsikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Hubungan tersebut

selanjutnya diuji menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, baik secara parsial maupun simultan.

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang disusun berdasarkan kerangka teori dan hasil penelitian terdahulu yang masih perlu dibuktikan melalui pengujian empiris (Creswell & Creswell, 2022). Dalam penelitian kuantitatif, hipotesis berfungsi sebagai pedoman analisis untuk menguji hubungan antar variabel secara objektif dan terukur (Sekaran & Bougie, 2020). Dengan adanya hipotesis, penelitian dapat diarahkan secara sistematis untuk mengetahui apakah dugaan hubungan antar variabel dapat diterima atau ditolak berdasarkan data lapangan.

Hipotesis dalam penelitian ini disusun berdasarkan hubungan kausal antara variabel independen, yaitu motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2), terhadap variabel dependen yaitu produktivitas karyawan (Y). Secara teoritis, motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan dorongan individu untuk mencapai kinerja optimal, sebagaimana dijelaskan dalam teori kebutuhan oleh Abraham Maslow (Maslow, 1943). Sementara itu, disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan yang berkontribusi pada efisiensi, keteraturan, dan konsistensi kinerja karyawan (Nawir et al., 2024). Oleh karena itu, kedua variabel tersebut diasumsikan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Kuswibowo, 2021).

Berdasarkan kerangka pemikiran dan tujuan penelitian, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan
 - a) H_{01} (Hipotesis Nol): Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Kuswibowo, 2021).
 - b) H_{11} (Hipotesis Alternatif): Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Lodong et al., 2025).

Hipotesis ini menjelaskan bahwa penelitian akan menguji apakah motivasi kerja memiliki pengaruh nyata terhadap produktivitas karyawan. Jika motivasi meningkat, maka secara teoritis produktivitas juga akan meningkat karena karyawan memiliki dorongan yang lebih kuat untuk bekerja secara optimal.

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

- a) H_{02} (Hipotesis Nol): Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Suci & Kuncoro, 2026).
- b) H_{12} (Hipotesis Alternatif): Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Wea et al., 2025).

Hipotesis ini menunjukkan bahwa disiplin kerja diuji untuk mengetahui sejauh mana kepatuhan terhadap aturan kerja dapat meningkatkan hasil kerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin besar kemungkinan produktivitas meningkat karena pekerjaan dilakukan secara teratur dan sesuai prosedur.

3) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Produktivitas Karyawan

- a) H_{03} (Hipotesis Nol): Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Gujarati & Porter, 2021).
- b) H_{13} (Hipotesis Alternatif): Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Hasibuan et al., 2026).

Hipotesis ini menguji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama dalam menjelaskan variasi produktivitas karyawan. Hal ini penting karena dalam praktiknya, motivasi dan disiplin kerja tidak berdiri sendiri, tetapi saling berhubungan dalam memengaruhi hasil kerja karyawan.

Secara keseluruhan, hipotesis tersebut dirancang agar dapat diuji secara

empiris melalui analisis statistik, seperti uji t (parsial) dan uji F (simultan) dalam model regresi linear berganda (Gujarati & Porter, 2021). Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti ilmiah yang jelas mengenai hubungan antar variabel yang diteliti serta memperkuat landasan teoritis dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Metode kuantitatif menggunakan data berupa angka, sedangkan penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) pada UMKM bersertifikat halal di Baleendah (Creswell & Creswell, 2022; Sugiyono, 2022).

Pengumpulan data dilakukan melalui metode survei dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan (Gujarati & Porter, 2021).

Metode ini dipilih karena mampu menghasilkan data yang objektif, mudah dianalisis secara statistik, serta memberikan gambaran kondisi penelitian secara akurat dan efisien (Sugiyono, 2022).

3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia pada UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah, Kabupaten Bandung (Robbins & Coulter, 2021). Ketiga variabel tersebut dipilih karena berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, khususnya pada sektor UMKM. UMKM memiliki kontribusi besar terhadap perekonomian Indonesia melalui penyerapan tenaga kerja dan kontribusinya terhadap Produk Domestik Bruto (Sudarnice, 2023). Selain itu, penerapan sertifikasi halal menjadi salah satu upaya meningkatkan kualitas produk dan daya saing usaha sesuai Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2014 tentang Jaminan Produk Halal (Anggraeni, 2025; BPJPH, 2024).

Pada umumnya, UMKM memiliki struktur organisasi yang sederhana sehingga pengelolaan sumber daya manusia belum dilakukan secara formal (Tambunan, 2022). Oleh karena itu, motivasi kerja dan disiplin kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan (Hasibuan, 2026). Motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, disiplin kerja menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, sedangkan produktivitas menggambarkan kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien (Silviyani & Aminnudin, 2025).

Pada UMKM bersertifikat halal, motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas saling berkaitan. Motivasi meningkatkan semangat kerja, disiplin mengarahkan perilaku kerja, dan produktivitas merupakan hasil dari kinerja karyawan (Lodong et al., 2025). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah, Kabupaten Bandung.

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Baleendah, Kabupaten Bandung, dengan objek penelitian berupa UMKM yang telah memiliki sertifikasi halal. Pemilihan lokasi didasarkan pada kesesuaiannya dengan tujuan penelitian. Kabupaten Bandung merupakan salah satu daerah dengan perkembangan UMKM yang cukup pesat, khususnya pada sektor makanan, minuman, dan usaha rumahan yang berkontribusi terhadap perekonomian daerah (Sudarnice, 2023). Selain itu, pemerintah juga terus mendorong sertifikasi halal untuk meningkatkan kualitas produk, daya saing, dan kepatuhan terhadap regulasi halal (Anggraeni, 2025).

Kecamatan Baleendah dipilih karena memiliki banyak UMKM bersertifikat halal dengan karakteristik yang beragam. Sebagian besar UMKM masih menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang

sederhana, sehingga motivasi kerja dan disiplin kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Kondisi tersebut sesuai dengan fokus penelitian ini.

Lokasi penelitian juga mudah dijangkau sehingga memudahkan proses penyebaran kuesioner dan pengumpulan data. Oleh karena itu, Kecamatan Baleendah diharapkan dapat memberikan gambaran yang sesuai mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal.

3.3.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama enam bulan, mulai dari tahap persiapan hingga penyusunan laporan akhir. Jangka waktu tersebut disusun agar setiap tahapan penelitian dapat berjalan secara terencana dan menghasilkan data yang valid.

3.3.3 Rencana Jadwal Kegiatan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama enam bulan, mulai dari tahap persiapan hingga penyusunan laporan akhir. Jangka waktu tersebut disusun agar setiap tahapan penelitian dapat berjalan secara terencana dan menghasilkan data yang valid.

Tabel 3. 1 Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Tahapan Penelitian	BULAN						
		Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags
1	Persiapan penyusunan proposal dan judul	■						
2	Penyusunan proposal penelitian dan bimbingan		■	■				
3	Seminar proposal				■			
4	Perbaikan materi bab 1-3, penyusunan instrumen penelitian dan bimbingan				■			
5	Pengumpulan data				■			
6	Pengolahan dan analisis data				■	■		

7	Penyusunan laporan penelitian							
8	Revisi dan penyempurnaan							

Sumber: Peneliti

Dengan adanya perencanaan waktu yang sistematis, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan temuan yang akurat dan bermanfaat dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal.

3.4 Variabel dan Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang menjadi objek pengamatan dan memiliki nilai yang berbeda pada setiap objek penelitian (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian kuantitatif, variabel digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel yang memengaruhi dan variabel yang dipengaruhi (Creswell & Creswell, 2022). Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

3.4.1 Variabel Penelitian

1) Variabel Independen (X)

Variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel lain (Sekaran & Bougie, 2020). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu:

a) X1 = Motivasi

Motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu yang memengaruhi semangat, arah, dan konsistensi dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Nadhilah et al., 2024).

b) X2 = Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi aturan, prosedur, dan tanggung jawab kerja yang

berlaku di organisasi (Nawir et al., 2024).

c) Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini, variabel dependen adalah:

2) Y = Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan adalah kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil kerja (Silviyani & Aminnudin, 2025).

3.4.2 Definisi Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional variabel digunakan untuk menjelaskan setiap variabel penelitian ke dalam dimensi dan indikator yang dapat diukur melalui kuesioner. Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan rentang skor 1–5 sebagai berikut.

Tabel 3. 2 Skala Likert

Skor	Keterangan
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Cukup Setuju (CS)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

1) Variabel Motivasi Kerja (X1)

Tabel 3. 3 Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X1)	Kebutuhan	Gaji mencukupi kebutuhan, rasa aman	1-5
	keamanan dan	dalam bekerja	
	fisiologis		

Sumber: Sugianto et al. (2025)

2) Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 3. 4 Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X2)	Kehadiran	Tingkat absensi dan kehadiran kerja	1-5

Sumber: Cahyaningrum & Kusuma (2025)

3) Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Tabel 3. 5 Variabel Produktivitas Karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Produktivitas Karyawan (Y)	Kuantitas kerja	Jumlah pekerjaan yang diselesaikan	1-5

Sumber: Silviyani & Aminnudin. (2025)

Operasionalisasi variabel ini digunakan sebagai pedoman dalam mengukur pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah, Kabupaten Bandung.

3.5 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

3.5.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah seluruh subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian kuantitatif, populasi menjadi sumber data utama yang digunakan untuk menjawab tujuan penelitian (Creswell & Creswell, 2022).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah, Kabupaten Bandung. Populasi tersebut dipilih karena karyawan tidak hanya dituntut bekerja secara produktif, tetapi juga harus mematuhi

standar operasional dan prinsip halal yang berlaku (Anggraeni, 2025). Oleh sebab itu, motivasi kerja dan disiplin kerja diperkirakan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Karakteristik populasi dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Karyawan yang bekerja pada UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah, Kabupaten Bandung.
- 2) Karyawan langsung dalam kegiatan operasional, seperti produksi, pelayanan, pengemasan, atau distribusi.
- 3) Memiliki masa kerja minimal enam bulan.
- 4) Bersedia menjadi responden penelitian.

Adapun kriteria inklusi adalah:

- a) Karyawan menjadi responden penelitian.
- b) Memiliki masa kerja minimal enam bulan.
- c) Bersedia mengisi kuesioner penelitian.

Sedangkan kriteria eksklusi meliputi:

- a) Pemilik usaha atau manajer utama UMKM.
- b) Karyawan magang atau pekerja sementara.
- c) Responden yang tidak mengisi kuesioner secara lengkap.

Dengan adanya kriteria tersebut, diharapkan populasi yang digunakan dalam penelitian ini dapat memberikan data yang sesuai dan relevan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

3.5.2 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah cara yang digunakan untuk memilih sebagian anggota populasi sebagai responden penelitian (Sekaran & Bougie, 2020). Penelitian ini menggunakan *non-probability*

sampling dengan metode *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2022).

Teknik ini dipilih karena tidak semua anggota populasi memenuhi kriteria penelitian. Responden yang dipilih adalah karyawan aktif pada UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah, Kabupaten Bandung dengan masa kerja minimal enam bulan. Penggunaan *purposive sampling* diharapkan dapat menghasilkan data yang sesuai dengan tujuan penelitian mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan (Creswell & Creswell, 2022).

3.5.3 Penentuan Jumlah Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data penelitian (Sugiyono, 2022). Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena jumlah populasi telah diketahui..

Selain itu, penetapan jumlah sampel juga mempertimbangkan kemudahan dalam menjangkau responden, efisiensi waktu pengumpulan data, serta kemampuan peneliti dalam mengolah data yang diperoleh. Dengan jumlah tersebut, diharapkan hasil penelitian tetap valid, reliabel, dan dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya pada objek penelitian.

Rumus Slovin yang digunakan adalah:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan (error tolerance)

Dengan jumlah populasi sebanyak 100 karyawan dan tingkat kesalahan 5% (0,05), maka perhitungan sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{100}{1 + 100(0,05)^2} = \frac{100}{1 + 0,25}$$

$$n = \frac{100}{1,25} = 80$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, jumlah sampel minimal yang diperoleh adalah 80 responden. Untuk mempermudah proses penelitian dan memperoleh data yang lebih representatif, jumlah responden ditetapkan menjadi 80 orang.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian kuantitatif, data yang diperoleh umumnya berbentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik (Creswell & Creswell, 2022).

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Ketiga teknik tersebut digunakan agar data yang diperoleh lebih lengkap dan dapat mendukung analisis mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah, Kabupaten Bandung.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian kuantitatif, instrumen harus mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten sehingga menghasilkan data yang dapat dipertanggungjawabkan (Creswell & Creswell, 2022).

Instrumen yang digunakan berupa kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan

produktivitas karyawan. Kuesioner dipilih karena mudah digunakan, mampu menjangkau banyak responden, dan hasilnya dapat dianalisis secara statistik (Sekaran & Bougie, 2020).

Instrumen disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Motivasi kerja diukur melalui kebutuhan fisiologis dan keamanan, kebutuhan sosial, penghargaan, aktualisasi diri, harapan hasil kerja, dan kepuasan kerja (Sugianto et al., 2025). Disiplin kerja diukur melalui kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, dan penggunaan waktu kerja secara efektif (Cahyaningrum & Kusuma, 2025). Produktivitas karyawan diukur melalui kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan efisiensi kerja (Silviyani & Aminnudin, 2025).

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap item pertanyaan mampu mengukur variabel yang diteliti (Ghozali, 2021). Pengujian dilakukan menggunakan korelasi Product Moment Pearson dengan bantuan program SPSS.

Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel atau memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 (Ghozali, 2021). Item yang tidak memenuhi kriteria akan diperbaiki atau dihapus.

3.7.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian (Sugiyono, 2022). Pengujian dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan bantuan SPSS.

Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,70 (Ghozali, 2021). Uji reliabilitas dilakukan setelah seluruh item dinyatakan valid sehingga instrumen yang digunakan mampu menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya.

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses mengolah data untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian (Sugiyono, 2022). Pada penelitian kuantitatif, analisis dilakukan menggunakan metode statistik karena data yang diperoleh berbentuk angka (Creswell & Creswell, 2022).

Penelitian ini menggunakan bantuan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) untuk mengolah data. SPSS dipilih karena memudahkan proses analisis statistik, seperti regresi, pengujian hipotesis, dan uji asumsi klasik (Ghozali, 2021).

Teknik analisis yang digunakan meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah, Kabupaten Bandung.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data berdasarkan jawaban responden (Sugiyono, 2022). Analisis dilakukan menggunakan nilai rata-rata (*mean*), persentase, frekuensi, dan distribusi jawaban responden. Hasilnya disajikan dalam bentuk tabel agar lebih mudah dipahami.

3.8.2 Analisis Asosiatif

Analisis asosiatif merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan maupun pengaruh antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2022), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian kuantitatif, analisis asosiatif digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan teori yang mendasarinya.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik agar model regresi memenuhi syarat statistik dan menghasilkan analisis yang baik (Ghozali, 2021). Uji yang digunakan meliputi:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan Kolmogorov-Smirnov atau Normal Probability Plot. Data dinyatakan normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2021).

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang tinggi antar variabel independen. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Model dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,10$ (Ghozali, 2021).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians residual dalam model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan Scatterplot atau uji Glejser. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas (Sugiyono, 2022).

3.8.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ghozali, 2021). Pada penelitian ini, analisis digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y).

Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi motivasi kerja

b_2 = Koefisien regresi disiplin kerja

X_1 = Motivasi kerja

X_2 = Disiplin kerja

e = Error atau kesalahan pengganggu

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

3.8.5 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Ghozali, 2021). Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan:

t = Tingkat Signifikan yang dicari r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel Hipotesis:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

H_a : Terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel

dependen

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.8.6 Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2022). Pada penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)(n(k - 1))}$$

Keterangan :

F = nilai F hitung

R^2 = Koefisien Determinasi

K = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel / data

$(n - k - 1)$ = derajat kebebasan (df residual)

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan yaitu :

Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
Artinya variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan.

Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak
Artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan.

3.8.7 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2021). Nilai R^2 berada pada rentang 0 sampai 1. Semakin besar nilai R^2 , semakin besar pula kontribusi motivasi kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan produktivitas karyawan. Sebaliknya, nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain di luar penelitian yang memengaruhi produktivitas karyawan.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Gambaran umum objk penelitian ini terdiri dari profil perusahaan BPJPH, visi dan misi, dan struktur organisasi BPJPH.

4.1.1 Profil Perusahaan BPJPH



Gambar 4. 1 Logo Sertifikat Halal

Pemerintah Indonesia mengelola sistem Penjaminan Produk Halal melalui Badan Penjaminan Produk Halal (BPJPH). Undang-Undang Nomor 334 Tahun 2014 tentang Penjaminan Produk Halal menetapkan bahwa pemerintah bertanggung jawab untuk menerbitkan sertifikat halal melalui lembaga khusus. Ini adalah alasan pembentukan BPJPH. Dengan perkembangan lembaga tersebut, Peraturan Presiden Nomor 14453 Tahun 2024 dikeluarkan. Peraturan ini menetapkan BPJPH sebagai lembaga pemerintah non-kementerian yang bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Agama. Perubahan status kelembagaan ini dilakukan dengan tujuan meningkatkan kinerja dan profesionalitas sistem jaminan produk halal, sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dan pelaku usaha yang terus berkembang.

Salah satu fungsi utama BPJPH adalah mengelola Jaminan Produk Halal (JPH) sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku. BPJPH memiliki kewenangan untuk merumuskan dan

menetapkan kebijakan Jaminan Produk Halal (JPH), mengembangkan norma, standar, prosedur, dan kriteria pelaksanaan Jaminan Produk Halal, menerbitkan dan mencabut label halal dan sertifikat halal, mendaftarkan sertifikat halal untuk produk yang dibeli di luar negeri, mengakreditasi lembaga pengawas halal, dan BPJPH bekerja sama dengan LPH, Majelis Ulama Indonesia (MUI), Komite Fatwa Produk Halal, pemerintah daerah, perguruan tinggi, asosiasi pelaku usaha, dan berbagai pemangku kepentingan lainnya untuk memastikan proses sertifikasi halal dilakukan secara adil dan transparan.

BPJPH juga memainkan peran strategis dalam membantu pertumbuhan UMKM. Dengan menyediakan berbagai program pengembangan kapasitas, sosialisasi, dan pendampingan, serta layanan sertifikasi halal, termasuk program sertifikasi halal gratis, BPJPH membantu usaha kecil dan menengah (UMKM) mendapatkan sertifikasi halal. Sertifikasi halal tidak hanya memberikan kepastian hukum tentang status halal produk, tetapi juga meningkatkan kepercayaan pembeli, memperluas akses pasar, meningkatkan daya saing produk, dan membuka peluang ekspor bagi UMKM.

BPJPH berfungsi sebagai lembaga utama yang mengurus seluruh tahapan proses sertifikasi halal, yang dimulai dengan pengajuan permohonan oleh pelaku usaha kepada BPJPH, pemeriksaan oleh lembaga sertifikasi halal, penetapan status halal produk melalui mekanisme fatwa, dan penerbitan sertifikat halal oleh BPJPH. Dengan demikian, BPJPH memainkan peran penting dalam proses sertifikasi halal. BPJPH dipilih sebagai subjek penelitian ini karena memiliki hubungan langsung dengan UMKM bersertifikat halal. Melalui penerbitan sertifikat halal berkualitas tinggi, keberadaan BPJPH sangat relevan untuk meningkatkan daya saing UMKM. Ini memberikan gambaran lengkap tentang konteks penelitian.

4.1.2 Gambaran Umum UMKM di Baleendah

Salah satu kecamatan di Kabupaten Bandung, Jawa Barat, adalah Baleendah, yang memiliki ekonomi lokal yang cukup berkembang. Secara geografis, Kecamatan Baleendah terdiri dari delapan desa dan kelurahan, yaitu Andir, Baleendah, Bojongmalaka, Jelesong, Malakasari, Manggahang, Rancamanyar, dan Wargamekar. Wilayahnya seluas 42 km². Baleendah menjadi salah satu pusat perdagangan, jasa, dan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) Kabupaten Bandung karena lokasinya yang strategis dan populasinya yang cukup besar. Dengan demikian, sektor UMKM sangat penting untuk mendorong pertumbuhan ekonomi lokal, menciptakan lapangan kerja, dan meningkatkan pendapatan masyarakat.

Berbagai jenis bisnis dapat ditemukan di UMKM di Kecamatan Baleendah. Ini termasuk makanan dan minuman, mode, kerajinan tangan, perdagangan, dan jasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa industri makanan dan minuman mendominasi wilayah Baleendah, dengan mayoritas responden berasal dari industri ini. Karakteristik ini sejalan dengan pertumbuhan bisnis rumahan yang memanfaatkan sumber daya lokal serta peningkatan permintaan masyarakat terhadap produk makanan. Selain membantu ekonomi lokal, industri makanan adalah salah satu yang paling terpengaruh oleh kebijakan sertifikasi halal karena produk yang diproduksinya dikonsumsi langsung oleh masyarakat.

Bisnis UMKM di Kecamatan Baleendah mulai meningkatkan kualitas bisnis mereka dengan memperoleh sertifikasi halal sebagai akibat dari penerapan kebijakan Jaminan Produk Halal di Indonesia. Sertifikasi halal memastikan kepada pelanggan bahwa barang yang dijual sesuai dengan syariat Islam dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kualitas barang. Sertifikasi halal juga dapat meningkatkan akses pasar, meningkatkan daya saing produk, dan

memungkinkan UMKM memasuki pasar yang lebih luas. Pemerintah, melalui BPJPH, terus mempercepat proses sertifikasi halal bagi UMKM. Ini dilakukan melalui berbagai program pelatihan, pendampingan, dan fasilitasi. Tujuannya adalah untuk membuat proses sertifikasi lebih mudah dan lebih murah.

Fokus penelitian ini adalah pekerja UMKM yang memiliki sertifikat halal di Kecamatan Baleendah. Lokasi penelitian dipilih karena Kecamatan Baleendah memiliki jumlah UMKM yang signifikan dengan berbagai jenis bisnis, terutama dalam industri makanan dan minuman. Selain itu, karena telah memenuhi persyaratan Jaminan Produk Halal, UMKM bersertifikat halal dianggap memiliki sistem kerja yang lebih terorganisir. Kondisi ini menjadikan UMKM di Kecamatan Baleendah sebagai subjek yang relevan untuk mengkaji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran umum tentang kondisi sumber daya manusia di UMKM bersertifikat halal serta menjadikan mereka sebagai subjek penelitian yang lebih.

4.1.3 Visi dan Misi

1) Visi

"Mewujudkan Penyelenggaraan Jaminan Produk Halal yang Andal, Profesional, Inovatif, dan Berdaya Saing Global."

2) Misi

- 1) Meningkatkan kualitas tata kelola penyelenggaraan jaminan produk halal secara profesional, akuntabel, dan transparan;
- 2) Meningkatkan kualitas pelayanan sertifikasi halal yang cepat, mudah, dan terjangkau;
- 3) Memperkuat kerja sama dengan kementerian, lembaga, pemerintah daerah, lembaga pemeriksa halal, perguruan tinggi,

serta pemangku kepentingan lainnya;

- 4) Meningkatkan literasi, edukasi, dan kesadaran masyarakat serta pelaku usaha mengenai pentingnya jaminan produk halal;
- 5) Mendorong pengembangan ekosistem industri halal yang mampu bersaing di tingkat global.

4.2 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden menjelaskan karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik yang dianalisis meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, jabatan atau posisi pekerjaan, serta jenis UMKM.

4.2.1 Penggolongan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
Laki-laki	39	48.8
Perempuan	41	51.2
Total	80	100.0

Berdasarkan tabel karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa dari total 80 responden, sebanyak 41 orang atau 51,2% berjenis kelamin perempuan, sedangkan 39 orang atau 48,8% berjenis kelamin laki-laki. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komposisi responden relatif seimbang, meskipun responden perempuan memiliki jumlah yang sedikit lebih banyak dibandingkan responden laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian telah melibatkan responden dari kedua kelompok jenis kelamin secara proporsional sehingga mampu memberikan gambaran yang cukup representatif terhadap kondisi karyawan pada UMKM bersertifikat halal.

4.2.2 Penggolongan Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persen
20-30 Tahun	32	40.0
31-40 Tahun	31	38.8
>40 Tahun	17	21.3
Total	80	100.0

Berdasarkan tabel karakteristik responden berdasarkan usia, diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia 20–30 tahun, yaitu sebanyak 32 orang atau 40,0%. Selanjutnya, responden berusia 31–40 tahun berjumlah 31 orang atau 38,8%, sedangkan responden yang berusia di atas 40 tahun sebanyak 17 orang atau 21,3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif sehingga diharapkan memiliki kemampuan dan pengalaman kerja yang cukup dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan pada UMKM bersertifikat halal.

4.2.3 Penggolongan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persen
SMA/SMK/Sederajat	25	31.3
Diploma	16	20.0
Sarjana	39	48.8
Total	80	100.0

Berdasarkan tabel karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana, yaitu sebanyak 39 orang atau 48,8%. Selanjutnya, responden dengan pendidikan SMA/SMK/ sederajat berjumlah 25 orang atau 31,3%, sedangkan responden dengan

pendidikan Diploma sebanyak 16 orang atau 20,0%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan yang relatif tinggi, sehingga diharapkan mampu memahami serta menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara lebih efektif.

4.2.4 Penggolongan Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persen
<1 Tahun	7	8.8
1-3 Tahun	23	28.7
4-6 Tahun	17	21.3
>6 Tahun	33	41.3
Total	80	100.0

Berdasarkan tabel karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, diketahui bahwa sebagian besar responden telah bekerja lebih dari 6 tahun, yaitu sebanyak 33 orang atau 41,3%. Responden yang memiliki masa kerja 1–3 tahun berjumlah 23 orang atau 28,7%, diikuti responden dengan masa kerja 4–6 tahun sebanyak 17 orang atau 21,3%, sedangkan responden yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 7 orang atau 8,8%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama sehingga diharapkan memiliki pemahaman yang baik mengenai pelaksanaan pekerjaan dan kondisi operasional UMKM bersertifikat halal.

4.2.5 Penggolongan Responden Berdasarkan Jabatan/Posisi Pekerjaan

Tabel 4. 5 Responden Berdasarkan Jabatan/Posisi Pekerjaan

Jabatan/Posisi Pekerjaan	Frekuensi	Persen
Pemilik/Pengelola	16	20.0
Manajer/Supervisor	17	21.3
Bagian Produksi	13	16.3
Bagian Pelayanan/Kasir	15	18.8
Bagian Pengemasan	9	11.3
Bagian Pemasaran	10	12.5
Total	80	100.0

Berdasarkan tabel karakteristik responden berdasarkan jabatan atau posisi pekerjaan, diketahui bahwa responden paling banyak menjabat sebagai Manajer/Supervisor sebanyak 17 orang atau 21,3%, diikuti Pemilik/Pengelola sebanyak 16 orang atau 20,0%, Bagian Pelayanan/Kasir sebanyak 15 orang atau 18,8%, Bagian Produksi sebanyak 13 orang atau 16,3%, Bagian Pemasaran sebanyak 10 orang atau 12,5%, serta Bagian Pengemasan sebanyak 9 orang atau 11,3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa responden berasal dari berbagai posisi pekerjaan dalam UMKM bersertifikat halal, sehingga data yang diperoleh mampu menggambarkan kondisi organisasi dari berbagai fungsi kerja.

4.2.6 Penggolongan Responden Berdasarkan Jenis UMKM

Tabel 4. 6 Responden Berdasarkan Jenis UMKM

Jenis UMKM	Frekuensi	Persen
Kuliner/Makanan dan Minuman	60	75.0
Fashion	13	16.3
Jasa	2	2.5
Kerajinan	5	6.3
Total	80	100.0

Berdasarkan tabel karakteristik responden berdasarkan jenis UMKM, diketahui bahwa sebagian besar responden berasal dari UMKM sektor kuliner atau makanan dan minuman, yaitu sebanyak 60 orang atau 75,0%. Selanjutnya, responden yang berasal dari UMKM sektor fashion berjumlah 13 orang atau 16,3%, sektor kerajinan sebanyak 5 orang atau 6,3%, dan sektor jasa sebanyak 2 orang atau 2,5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini didominasi oleh responden dari sektor kuliner, yang merupakan salah satu sektor UMKM dengan jumlah pelaku bersertifikat halal paling banyak, sehingga hasil penelitian diharapkan mampu merepresentasikan kondisi produktivitas karyawan pada sektor tersebut.

4.3 Uji Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi setiap variabel yang diteliti berdasarkan tanggapan responden. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Produktivitas Karyawan (Y). Analisis dilakukan dengan menyajikan nilai rata-rata (mean), nilai minimum, nilai maksimum, dan standar deviasi pada masing-masing variabel. Selanjutnya, nilai rata-rata tersebut diinterpretasikan berdasarkan kategori skala Likert sehingga dapat memberikan gambaran mengenai tingkat penilaian responden terhadap setiap variabel penelitian.

Tabel 4. 7 Persentase Kuesioner Motivasi

No	Jawaban Responden									
	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	26	32.5	37	46.3	14	17.5	0	0	3	3.8
X1.2	29	36.3	29	36.3	18	22.5	3	3.8	1	1.3
X1.3	32	40.0	33	41.3	14	17.5	1	1.3	0	0
X1.4	29	36.3	29	36.3	15	18.8	4	5.0	3	3.8
X1.5	29	36.3	31	38.8	15	18.8	3	3.8	2	2.5
X1.6	27	33.8	27	33.8	23	28.7	2	2.5	1	1.3
X1.7	22	27.5	29	36.3	25	31.3	1	1.3	3	3.8
X1.8	32	40.0	32	40.0	12	15.0	3	3.8	1	1.3

Berdasarkan tabel tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja (X1), secara umum responden memberikan penilaian yang positif terhadap seluruh indikator yang diajukan. Mayoritas responden memilih kategori Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada setiap pernyataan. Pernyataan X1.3 memperoleh persentase persetujuan tertinggi dengan 32 responden (40,0%) menjawab Sangat Setuju dan 33 responden (41,3%) menjawab Setuju, sehingga total tingkat persetujuannya mencapai 81,3%. Sementara itu, pernyataan X1.8 juga menunjukkan tingkat persetujuan yang tinggi dengan masing-masing 32 responden (40,0%) memilih Sangat Setuju dan Setuju. Di sisi lain, pernyataan X1.7 memiliki jumlah jawaban Netral yang relatif lebih tinggi, yaitu 25 responden (31,3%), meskipun mayoritas responden tetap memberikan penilaian positif dengan total jawaban Setuju dan Sangat Setuju sebesar 63,8%. Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan pada UMKM bersertifikat halal berada pada kategori yang baik, yang tercermin dari dominannya tanggapan positif terhadap seluruh indikator motivasi kerja.

Tabel 4. 8 Persentase Kuesioner Disiplin Kerja

No	Jawaban Responden									
	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	8	10.0	26	32.5	41	51.2	3	3.8	2	2.5
X2.2	8	10.0	28	35.0	38	47.5	5	6.3	1	1.3
X2.3	9	11.3	31	38.8	36	45.0	4	5.0	0	0
X2.4	12	15.0	29	36.3	33	41.3	5	6.3	1	1.3
X2.5	5	6.3	26	32.5	38	47.5	10	12.5	1	1.3
X2.6	7	8.8	27	33.8	33	41.3	12	15.0	1	1.3
X2.7	11	13.8	30	37.5	31	38.8	6	7.5	2	2.5
X2.8	33	41.3	26	32.5	18	22.5	3	3.8	0	0

Berdasarkan tabel tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja (X2), diperoleh hasil bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian pada kategori Netral (N) dan Setuju (S) terhadap sebagian besar indikator. Pernyataan X2.8 memperoleh tingkat persetujuan tertinggi, dengan 33 responden (41,3%) menjawab Sangat Setuju dan 26 responden (32,5%) menjawab Setuju, sehingga total persetujuannya mencapai 73,8%. Sementara itu, pada beberapa indikator seperti X2.1, X2.2, X2.5, dan X2.6, kategori Netral menjadi jawaban yang paling dominan, menunjukkan bahwa masih terdapat responden yang belum sepenuhnya memberikan penilaian positif terhadap aspek disiplin kerja yang diukur. Meskipun demikian, proporsi jawaban Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju pada seluruh indikator relatif kecil dibandingkan dengan kategori lainnya. Secara keseluruhan, hasil tersebut mengindikasikan bahwa disiplin kerja karyawan pada UMKM bersertifikat halal tergolong cukup baik, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar disiplin kerja karyawan dapat menjadi lebih optimal.

Tabel 4. 9 Persentase Kuesioner Penelitian

No	Jawaban Responden									
	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1	32	40.0	32	40.0	13	16.3	0	0	3	3.8
Y2	26	32.5	37	46.3	11	13.8	4	5.0	2	2.5
Y3	20	25.0	41	51.2	15	18.8	3	3.8	1	1.3
Y4	13	16.3	43	53.8	19	23.8	3	3.8	2	2.5
Y5	16	20.0	31	38.8	25	31.3	7	8.8	1	1.3
Y6	21	26.3	34	42.5	22	27.5	2	2.5	1	1.3
Y7	19	23.8	44	55.0	11	13.8	2	2.5	4	5.0
Y8	18	22.5	35	43.8	21	26.3	3	3.8	3	3.8

Berdasarkan tabel tanggapan responden terhadap variabel produktivitas kerja (Y), secara umum responden memberikan penilaian yang positif terhadap seluruh indikator yang diajukan. Hal ini terlihat dari dominannya jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada setiap pernyataan. Pernyataan Y1 memperoleh tingkat persetujuan yang tinggi, dengan masing-masing 32 responden (40,0%) menjawab Sangat Setuju dan Setuju, sehingga total tingkat persetujuannya mencapai 80,0%. Selain itu, pernyataan Y7 juga menunjukkan tingkat persetujuan yang tinggi, yaitu sebanyak 44 responden (55,0%) menjawab Setuju dan 19 responden (23,8%) menjawab Sangat Setuju, dengan total persetujuan sebesar 78,8%. Sementara itu, pernyataan Y5 memiliki jumlah jawaban Netral yang relatif lebih tinggi, yaitu sebanyak 25 responden (31,3%), meskipun mayoritas responden tetap memberikan tanggapan positif dengan total jawaban Setuju dan Sangat Setuju sebesar 58,8%. Di sisi lain, proporsi jawaban Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju pada seluruh indikator relatif kecil dibandingkan dengan kategori jawaban lainnya. Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan bahwa produktivitas

kerja karyawan pada UMKM bersertifikat halal berada pada kategori yang baik, yang tercermin dari dominannya tanggapan positif terhadap seluruh indikator produktivitas kerja.

Secara keseluruhan, produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai karyawan mampu bekerja dengan baik, menyelesaikan tugas sesuai target, dan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan harapan perusahaan.

4.4 Uji Analisis Asosiatif

4.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan. Instrumen dinyatakan valid apabila setiap butir pertanyaan mampu mengukur konsep yang hendak diteliti secara tepat.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah dengan membandingkan nilai r hitung (Corrected Item Total Correlation) dengan r tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan jumlah responden sebanyak 100 orang, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,219. Apabila r hitung $>$ r tabel, maka item pernyataan dinyatakan valid, sedangkan apabila r hitung $<$ r tabel, maka item dinyatakan tidak valid.

Tabel 4. 10 Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi	X1.1	0,782	0,219	Valid
	X1.2	0,773	0,219	Valid
	X1.3	0,742	0,219	Valid
	X1.4	0,743	0,219	Valid
	X1.5	0,739	0,219	Valid
	X1.6	0,582	0,219	Valid
	X1.7	0,749	0,219	Valid
	X1.8	0,777	0,219	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,641	0,219	Valid
	X2.2	0,741	0,219	Valid

	X2.3	0,740	0,219	Valid
	X2.4	0,762	0,219	Valid
	X2.5	0,781	0,219	Valid
	X2.6	0,629	0,219	Valid
	X2.7	0,389	0,219	Valid
	X2.8	0,509	0,219	Valid
Produktivitas Karyawan	Y1	0,729	0,219	Valid
	Y2	0,599	0,219	Valid
	Y3	0,704	0,219	Valid
	Y4	0,731	0,219	Valid
	Y5	0,650	0,219	Valid
	Y6	0,758	0,219	Valid
	Y7	0,808	0,219	Valid
	Y8	0,803	0,219	Valid

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Suatu instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Pada penelitian ini, nilai r tabel sebesar 0,219 dengan jumlah responden sebanyak 80 orang pada taraf signifikansi 5%.

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh butir pernyataan pada variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,582 hingga 0,782, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,219). Selanjutnya, pada variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilai r hitung berkisar antara 0,389 hingga 0,781, yang juga menunjukkan bahwa seluruh indikator memenuhi kriteria validitas. Demikian pula pada variabel produktivitas karyawan (Y), seluruh indikator memiliki nilai r hitung antara 0,599 hingga 0,808, sehingga seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan telah memenuhi persyaratan uji validitas. Oleh karena itu, seluruh indikator layak digunakan sebagai instrumen penelitian dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian reliabilitas.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 4. 11 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Role of Thumb</i>	Keterangan
Motivasi	0,920	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,879	0,6	Reliabel
Produktivitas Karyawan	0,915	0,6	Reliabel

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel motivasi kerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,920, variabel disiplin kerja sebesar 0,879, dan variabel produktivitas karyawan sebesar 0,915. Seluruh nilai Cronbach's Alpha tersebut berada di atas nilai batas minimal (0,60), sehingga ketiga variabel dinyatakan reliabel.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik dalam mengukur masing-masing variabel. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data karena mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa data telah memenuhi persyaratan dalam analisis regresi sehingga hasil pengujian

dapat dipercaya. Pada penelitian ini, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data atau nilai residual pada model regresi berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S) dan didukung dengan grafik Normal Probability Plot (P-P Plot).

Dasar pengambilan keputusan pada uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut.

- a) Jika nilai Asymp. Sig. $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- b) Jika nilai Asymp. Sig. $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

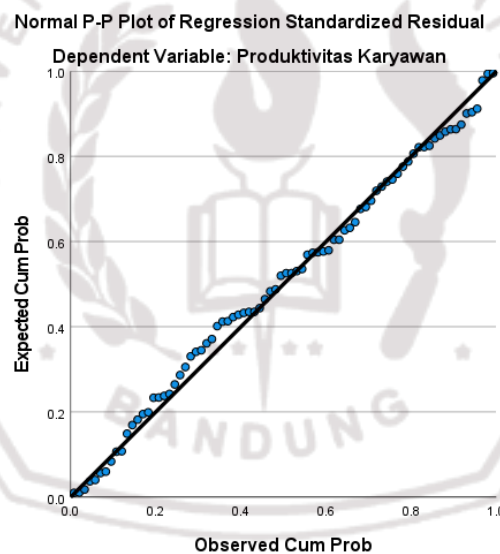
Tabel 4. 12 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
	N	80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.29945992
Most Extreme Differences	Absolute	0.063
	Positive	0.048
	Negative	-0.063
	Test Statistic	0.063
	Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	0.200 ^d

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dan didukung dengan Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual.

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Hasil tersebut juga didukung oleh grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual, yang menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Meskipun terdapat sedikit penyimpangan pada beberapa titik, pola penyebarannya masih berada di sekitar garis diagonal sehingga dapat dinyatakan bahwa residual telah berdistribusi normal. Oleh karena itu, model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.



Gambar 4. 2 Normal P-P Plot

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami multikolinearitas. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai Tolerance $> 0,10$ dan

$VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. 13 Uji Multikolinearitas

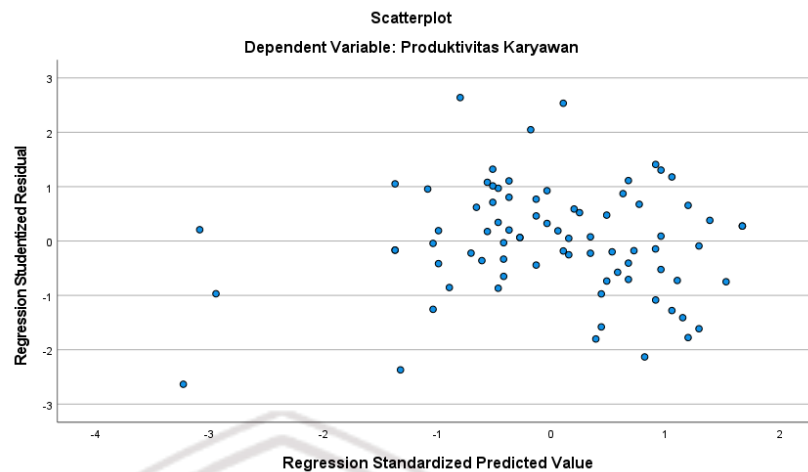
Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Motivasi	0,708	1,413	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,708	1,413	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antarvariabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami multikolinearitas, yaitu memiliki nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 .

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel motivasi kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,708 dan VIF sebesar 1,413, sedangkan variabel disiplin kerja juga memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,708 dan VIF sebesar 1,413. Nilai *tolerance* pada kedua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen tidak memiliki korelasi yang tinggi sehingga layak digunakan dalam analisis regresi linear berganda.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan grafik Scatterplot. Model regresi dikatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila titik-titik pada grafik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu.



Gambar 4. 3 Scatterplot

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi. Pengujian dilakukan menggunakan Scatterplot antara nilai Regression Standardized Predicted Value dengan Regression Studentized Residual.

Berdasarkan grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut, melebar, maupun bergelombang. Penyebaran titik-titik juga tidak menunjukkan adanya kecenderungan mengikuti suatu pola yang sistematis. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

4.4.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan sebagai metode untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan, serta menunjukkan arah hubungan yang terjadi di antara variabel-variabel tersebut. Hasil analisis selanjutnya disajikan dalam bentuk persamaan regresi yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut.

Tabel 4. 14 Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.695	2.404		1.121	0.266
1 Motivasi	0.683	0.075	0.701	9.118	0.000
Disiplin Kerja	0.227	0.090	0.195	2.534	0.013

Berdasarkan Tabel diatas Analisis Regresi Berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,695 + 0,683X_1 + 0,227X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Karyawan

X₁ = Motivasi Kerja

X₂ = Disiplin Kerja Interpretasi Persamaan Regresi

e = eror atau variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Nilai error (e) menunjukkan besarnya pengaruh variabel lain di luar variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian, tetapi masih memengaruhi Produktivitas

Karyawan. Semakin kecil nilai error, semakin baik kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi Produktivitas Karyawan. Sebaliknya, semakin besar nilai error, semakin besar pula pengaruh faktor-faktor lain di luar model, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, pengalaman kerja, kompetensi, maupun faktor lainnya.

Dengan R Square = 0,650, maka:

$$\varepsilon = \sqrt{1 - 0,650}$$

$$\varepsilon = \sqrt{0,350}$$

$$\varepsilon = 0,592$$

Sehingga model struktural dapat ditulis sebagai:

$$Y = 2,695 + 0,683X_1 + 0,227X_2 + 0,592e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut.

a) Konstanta (*Constant*) = 2,695

Nilai konstanta sebesar 2,695 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dianggap bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka nilai produktivitas karyawan diperkirakan sebesar 2,695 satuan.

b) Koefisien Regresi Motivasi Kerja (X_1) = 0,683

Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,683 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel disiplin kerja tetap, akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,683 satuan. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 9,118 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

c) Koefisien Regresi Disiplin Kerja (X_2) = 0,227

Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,227 juga bernilai positif. Artinya, setiap peningkatan disiplin kerja sebesar satu satuan, dengan asumsi motivasi kerja tetap, akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,227 satuan. Nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 2,534 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

4.4.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menguji dan membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian. Pengujian tersebut dilakukan melalui uji t (parsial), uji F (simultan), serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

1) Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen, yaitu Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), terhadap variabel dependen, yaitu Produktivitas Karyawan (Y), secara parsial. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut.

Berdasarkan nilai signifikansi (Sig.):

- a) Jika nilai Sig. $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai Sig. $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan nilai t hitung:

- a) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan.
- b) Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga tidak terdapat pengaruh yang signifikan

$$T \text{ tabel} = t\left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1\right)$$

Keterangan :

n = Jumlah responden = 44 responden

k = jumlah variabel independen = 2

α = taraf Sig = 0,05 (uji dua arah) Maka :

$$T \text{ tabel} = t\left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1\right)$$

$$T \text{ tabel} = \left(\frac{0,05}{2}; 80 - 2 - 1\right) = 0,025; 77 \text{ (0,025 banding 77)} = 1,991$$

perhitungan tersebut diperoleh nilai t tabel sebesar 1,991.

Hasil uji t pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 9,118, lebih besar dari t tabel (1,991), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan.

Selanjutnya, variabel Disiplin Kerja (X_2) memperoleh nilai t hitung sebesar 2,534, lebih besar dari t tabel (1,991), dengan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap produktivitas karyawan. Semakin baik disiplin kerja yang diterapkan, maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dapat dicapai. Secara keseluruhan, hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja sama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Namun, berdasarkan nilai t hitung, variabel motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan disiplin kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung motivasi sebesar 9,118, sedangkan disiplin kerja sebesar 2,534. Dengan demikian, motivasi merupakan variabel yang paling dominan dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung.

Tabel 4. 15 Uji t (Parsial)

Variabel	Thitung	Sig.	Keterangan
Motivasi	9,118	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja	2,534	0,013	Signifikan

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa:

a) Variabel Motivasi Kerja (X1)

Variabel motivasi memiliki nilai t hitung sebesar 9,118, sedangkan t tabel sebesar 1,991. Karena t hitung lebih besar daripada t tabel ($9,118 > 1,991$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung.

Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Motivasi yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, mendorong karyawan untuk menyelesaikan

tugas dengan optimal, serta membantu pencapaian target kerja.

b) Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Variabel disiplin kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2,534, lebih besar daripada t tabel sebesar 1,991. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,013 juga lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, seperti kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, maka produktivitas kerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat.

Secara keseluruhan, hasil uji t membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Namun, jika dilihat dari nilai t hitung, motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan disiplin kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung motivasi sebesar 9,118, sedangkan disiplin kerja sebesar 2,534. Dengan demikian, motivasi merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung.

2) Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah sebagai berikut.

- a) Jika nilai Sig. $< 0,05$ atau F hitung $> F$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai Sig. $> 0,05$ atau F hitung $\leq F$ tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 16 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1807.959	2	903.980	80.935	0.000 ^b
Residual	860.028	77	11.169		
Total	2667.987	79			

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai F hitung sebesar 80,935 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung.

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan memengaruhi produktivitas karyawan dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi dan disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka produktivitas kerja juga akan semakin meningkat.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dalam

menjelaskan perubahan pada variabel Produktivitas Karyawan (Y).

Tabel 4. 17 Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.823 ^a	0.678	0.669	3.34204

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai R sebesar 0,823. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan produktivitas karyawan tergolong sangat kuat, karena nilai korelasi mendekati angka 1.

Nilai R Square sebesar 0,678 menunjukkan bahwa 67,8% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama. Sementara itu, 32,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, pengalaman kerja, maupun faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Selanjutnya, nilai Adjusted R Square sebesar 0,669 menunjukkan kemampuan model regresi dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen setelah disesuaikan dengan jumlah sampel dan jumlah variabel yang digunakan. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan produktivitas karyawan.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, variabel motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki

karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih optimal, mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, mencapai target, dan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Hasil ini juga didukung oleh teori kebutuhan Maslow serta teori dua faktor Herzberg yang menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan, penghargaan, pencapaian, dan kesempatan berkembang dapat meningkatkan motivasi sekaligus produktivitas kerja.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap motivasi kerja, yang mengindikasikan adanya dorongan kerja yang baik dalam menjalankan tugas. Kondisi tersebut berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, baik dari segi efektivitas penyelesaian pekerjaan, kualitas hasil kerja, maupun pemanfaatan waktu kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Lia dan Firdaus, 2023) serta (Luthfi dan Wijaya, 2024) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian, motivasi kerja dapat dipandang sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah.

4.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial, variabel disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan. Karyawan yang disiplin cenderung mematuhi peraturan, hadir tepat waktu, memanfaatkan waktu kerja secara efektif, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Temuan ini sejalan dengan teori Hasibuan yang menyatakan bahwa disiplin kerja

merupakan kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati peraturan organisasi sehingga mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap disiplin kerja, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan, khususnya dalam pemanfaatan waktu kerja dan konsistensi terhadap aturan. Secara umum, tingkat disiplin yang baik telah mendukung peningkatan produktivitas karyawan. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian (Feine Rafika Tulung, 2025) serta (Luthfi dan Wijaya, 2024) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh pengelola UMKM bersertifikat halal untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

4.5.3 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan, motivasi kerja dan disiplin kerja terbukti secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi atau disiplin kerja secara terpisah, tetapi juga oleh kombinasi keduanya. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, sedangkan disiplin kerja memastikan pelaksanaan pekerjaan berjalan tertib, bertanggung jawab, dan sesuai dengan prosedur. Kondisi tersebut sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa produktivitas merupakan hasil interaksi berbagai faktor individu dan organisasi yang saling mendukung.

Temuan penelitian ini juga didukung oleh hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan berada pada kategori yang baik sehingga mampu mendukung peningkatan produktivitas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Lia dan Firdaus, 2023) serta (Luthfi dan Wijaya, 2024) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah dapat diwujudkan melalui upaya meningkatkan motivasi kerja sekaligus memperkuat disiplin kerja secara berkelanjutan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan pada UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut.

- 1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 9,118 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,683 dengan arah positif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) diterima. 68,3% analisis regresi berganda dari motivasi kerja di terima.
- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,534 dengan nilai signifikansi sebesar 0,013, yang lebih kecil dari 0,05. Hasil analisis regresi linear berganda juga menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,227 dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka produktivitas kerja akan semakin meningkat. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H_2) diterima. 22,7% analisis regresi berganda dari disiplin kerja di terima.

- 3) Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 80,935 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Praktis

Berdasarkan Berdasarkan hasil analisis data penelitian, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diberikan kepada UMKM bersertifikat halal di Kecamatan Baleendah, Kabupaten Bandung, sebagai berikut.

- 1) Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator motivasi kerja dengan nilai rata-rata terendah berada pada aspek penghargaan terhadap hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, pemilik UMKM disarankan untuk meningkatkan bentuk apresiasi kepada karyawan, baik melalui pemberian penghargaan, insentif, bonus yang disesuaikan dengan pencapaian kinerja, maupun ucapan terima kasih atau pengakuan atas kontribusi yang telah diberikan. Peningkatan apresiasi tersebut diharapkan mampu memperkuat motivasi kerja sehingga karyawan terdorong untuk memberikan kinerja yang lebih optimal dan produktif.
- 2) Berdasarkan hasil analisis deskriptif, aspek disiplin kerja yang memperoleh nilai rata-rata terendah adalah ketepatan waktu dalam bekerja. Oleh sebab itu, pemilik UMKM perlu memperkuat penerapan disiplin waktu dengan menetapkan aturan jam kerja yang lebih jelas, meningkatkan pengawasan terhadap tingkat kehadiran dan ketepatan waktu karyawan, serta menerapkan sistem penghargaan dan sanksi secara adil dan konsisten. Langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan kepatuhan karyawan terhadap ketentuan jam kerja sehingga

aktivitas operasional UMKM dapat berlangsung secara lebih efektif dan efisien.

- 3) Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel produktivitas kerja, indikator dengan nilai rata-rata terendah berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam mencapai target produktivitas yang telah ditetapkan oleh UMKM. Oleh karena itu, pemilik UMKM disarankan untuk menetapkan sasaran kerja yang spesifik dan terukur, melaksanakan evaluasi kinerja secara rutin, serta memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan mengenai hasil pekerjaannya. Melalui proses evaluasi dan pembinaan yang berkesinambungan, diharapkan produktivitas karyawan dapat terus meningkat sehingga mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh UMKM.

5.1.1 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi produktivitas karyawan, seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, pelatihan, atau budaya organisasi sehingga diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

Selain itu, penelitian berikutnya dapat memperluas objek penelitian pada UMKM di wilayah lain atau pada sektor usaha yang berbeda sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas. Peneliti selanjutnya juga disarankan menggunakan jumlah responden yang lebih banyak atau mengombinasikan metode kuantitatif dengan pendekatan kualitatif agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- World Economic Forum. (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. Geneva: World Economic Forum.
- Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia. (2024). *Perkembangan data Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Tahun 2024*.
- Michael Armstrong, M. (2022). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Stephen P. Robbins, S. P., & Mary Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson.
- Gary Dessler, G. (2021). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Wea, F., & Hidayat, A. (2025). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.
- Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Provinsi Jawa Barat. (2023). *Data UMKM Provinsi Jawa Barat Tahun 2023*.
- Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal. (2023). *Laporan Tahunan BPJPH 2023*.
- Anggraini, A. S., Wulandari, D., & Setiawan, C. O. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia*, 3(1), 61–81.
- Safitri, L., & Mahfudiyanto. (2023). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Green Red Hotel Syari'ah Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 5(3), 322–326.
- Human Resource Management. (2021). **Dessler, G.** *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Cahyaningrum, D., & Kusuma, A. (2025). Indikator disiplin kerja dan produktivitas kerja. *Jurnal Manajemen SDM*, 9(1), 44–56.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). Sage.
- Dessler, G. (2021). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Farisa, S. A. (2025). Analisis tingginya turnover karyawan sebagai faktor penghambat peningkatan kinerja SDM pada sektor industri kuliner. *GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 6(1), 343–354.
- Fitriani, M., Tyas, W. M., & Winahyu, P. (2026). Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan pada UMKM Kopi Green Argopuro Kecamatan Sumbermalang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 164–175.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2021). *Management* (13th ed.). Cengage Learning.
- Hasibuan, M. S. P. (2026). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.

- Hidayat, R., & Firmansyah, A. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan UKM di Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 123–138.
- Ismail, S. E. (2024). *Industri kreatif kuliner halal: Model dan strategi pengembangan dalam bingkai maqashid syariah*. Penerbit NEM.
- Kuswibowo, C. (2021). Motivasi kerja dan produktivitas: Tinjauan teoritis expectancy theory. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 201–215.
- Lestari, K. D., Jannah, S. N., Septiyani, F., Pertiwi, A. A. D., Yusuf, M. I., & Zubaidah, S. (2026). Analisis penerapan fungsi actuating dalam manajemen bisnis syariah untuk meningkatkan kinerja karyawan (Studi kasus pada UMKM V-fie Bakery Socah). *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 2(4), 194–202.
- Lodong, A., dkk. (2025). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan: Studi empiris pada sektor UMKM. *Jurnal Manajemen SDM*, 8(2), 88–102.
- Mochklas, M., Panggayudi, D. S., Mauliddah, N., Sari, T. A. M., & Maretasari, R. (2023). Motivasi kerja memediasi pengaruh pelatihan terhadap produktivitas UMKM masyarakat pesisir Surabaya. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 7(3), 305–327.
- Nadhilah, R., & Setiawan, A. (2024). Faktor internal dan eksternal motivasi kerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 6(1), 45–59.
- Nadhilah, R., dkk. (2024). Motivasi kerja dan kinerja karyawan: Perspektif manajemen SDM kontemporer. *Jurnal Manajemen*, 12(3), 134–150.
- Nawir, M., Bachtar, R., & Afifah, N. (2024). Disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 77–92.
- Nurhasanah, H., & Sutarno. (2025). Pengaruh keterampilan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Gethuk Take Tawangmangu. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 3(1), 986–996.
- Patimah, S., Hadi, M. A., & Tibrani. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada departemen QA PT SIIX Electronic Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 55–70.
- Patimah, S., & Hadi, M. A. (2026). Peningkatan produktivitas kerja melalui pelatihan dan sistem manajemen. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(1), 33–48.
- Permana, D., Setiawan, H., & Lestari, S. (2022). Akses pembiayaan, teknologi, dan produktivitas UMKM di Indonesia. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 9(3), 210–225.
- Pranajaya, E., & Susetyo, D. P. (2026). Produktivitas karyawan di UKM: Mengeksplorasi dampak turnover intention dan disiplin kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 1(3), 106–114.
- Prasetya, Y., & Kurniawan, B. (2023). Dampak produktivitas karyawan terhadap profitabilitas UMKM di Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 7(2), 88–102.
- Purwanto, H. (2024). *Budaya halal Indonesia*. Penerbit NEM.
- Rambulangi, J., & Tampi, J. R. (2024). Indikator produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 13(1), 112–128.

- Riphasa, A., dkk. (2025). Motivasi kerja dan intensitas perilaku individu dalam organisasi. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 7(1), 22–38.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (Edisi ke-5). Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020).



LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen penelitian

No	Pernyataan Unsur Penelitian	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
Variabel (X1) Motivasi						
1	Saya merasa aman dan nyaman dengan kondisi lingkungan kerja di tempat saya bekerja.					
2	Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja.					
3	Hasil kerja yang saya lakukan mendapatkan apresiasi dari pemilik usaha atau atasan.					
4	Pekerjaan yang saya lakukan memberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan saya.					
5	Saya memiliki harapan untuk memperoleh hasil yang lebih baik dari pekerjaan yang saya lakukan.					
6	Saya yakin usaha yang saya lakukan akan menghasilkan kinerja yang baik.					
7	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini.					
8	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan setiap hari.					
Variabel (X2) Disiplin Kerja						
1	Saya selalu hadir bekerja sesuai jadwal yang telah ditentukan.					
2	Saya jarang tidak masuk kerja tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan.					
3	Saya datang ke tempat kerja tepat waktu sesuai aturan yang berlaku.					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang telah ditentukan.					
5	Saya selalu mematuhi peraturan kerja yang berlaku di tempat kerja.					

6	Saya melaksanakan setiap tugas dengan penuh rasa tanggung jawab.					
7	Saya memanfaatkan waktu kerja untuk kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan.					
8	Saya mampu mengatur waktu kerja agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif.					
Variabel (Y) Produktivitas						
1	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan.					
2	Saya dapat mempertahankan jumlah hasil kerja secara konsisten.					
3	Saya selalu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan.					
4	Saya berusaha meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.					
6	Saya mampu menentukan prioritas pekerjaan agar selesai tepat waktu.					
7	Saya mampu menggunakan bahan, alat, dan sumber daya kerja secara efektif.					
8	Saya mampu mencapai hasil kerja yang maksimal dengan sumber daya yang tersedia.					

Lampiran 2 Hasil Perhitungan Kuantitatif

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	28.1375	27.234	.782	.906
X1.2	28.1500	27.243	.773	.906
X1.3	27.9750	28.860	.742	.910
X1.4	28.2125	26.473	.743	.909
X1.5	28.1500	27.192	.739	.909
X1.6	28.2125	28.980	.582	.921
X1.7	28.3500	27.015	.749	.908
X1.8	28.0375	27.480	.777	.906

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	24.8750	19.478	.641	.864
X2.2	24.8500	18.939	.741	.854
X2.3	24.7500	19.304	.740	.855

X2.4	24.7375	18.399	.762	.851
X2.5	25.0125	18.645	.781	.849
X2.6	24.9750	19.164	.629	.865
X2.7	24.7875	20.752	.389	.891
X2.8	24.2000	20.010	.509	.878

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	80	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	26.9875	25.861	.729	.904
Y.2	27.1000	26.977	.599	.915
Y.3	27.1625	26.923	.704	.906
Y.4	27.3375	26.581	.731	.904
Y.5	27.4375	26.604	.650	.910
Y.6	27.2125	26.296	.758	.901
Y.7	27.2125	25.056	.808	.897
Y.8	27.3375	25.062	.803	.897

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Motivasi ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.678	.669	3.34204

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1807.959	2	903.980	80.935	.000 ^b
	Residual	860.028	77	11.169		
	Total	2667.987	79			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi

Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.695	2.404		1.121	.266
	Motivasi	.683	.075	.701	9.118	.000
	Disiplin Kerja	.227	.090	.195	2.534	.013

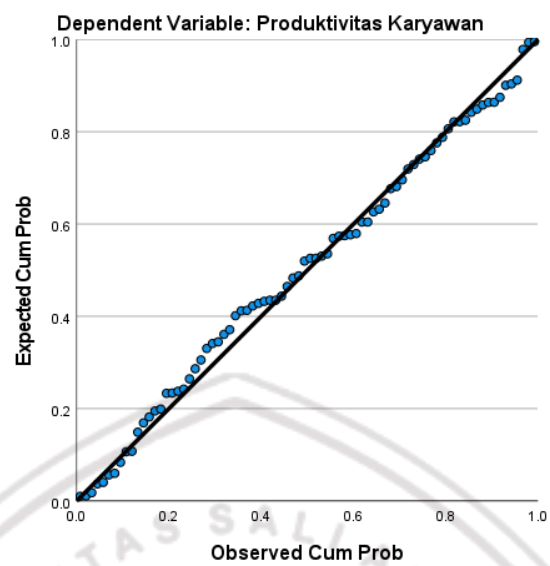
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15.6643	39.1151	31.1125	4.78389	80
Std. Predicted Value	-3.229	1.673	.000	1.000	80
Standard Error of Predicted Value	.374	1.644	.612	.213	80
Adjusted Predicted Value	16.2476	39.0359	31.1446	4.69369	80
Residual	-7.77444	8.72009	.00000	3.29946	80
Std. Residual	-2.326	2.609	.000	.987	80
Stud. Residual	-2.634	2.640	-.004	1.013	80
Deleted Residual	-10.11059	8.92486	-.03208	3.48326	80
Stud. Deleted Residual	-2.743	2.750	-.005	1.030	80
Mahal. Distance	.004	18.126	1.975	2.601	80
Cook's Distance	.000	.738	.020	.083	80
Centered Leverage Value	.000	.229	.025	.033	80

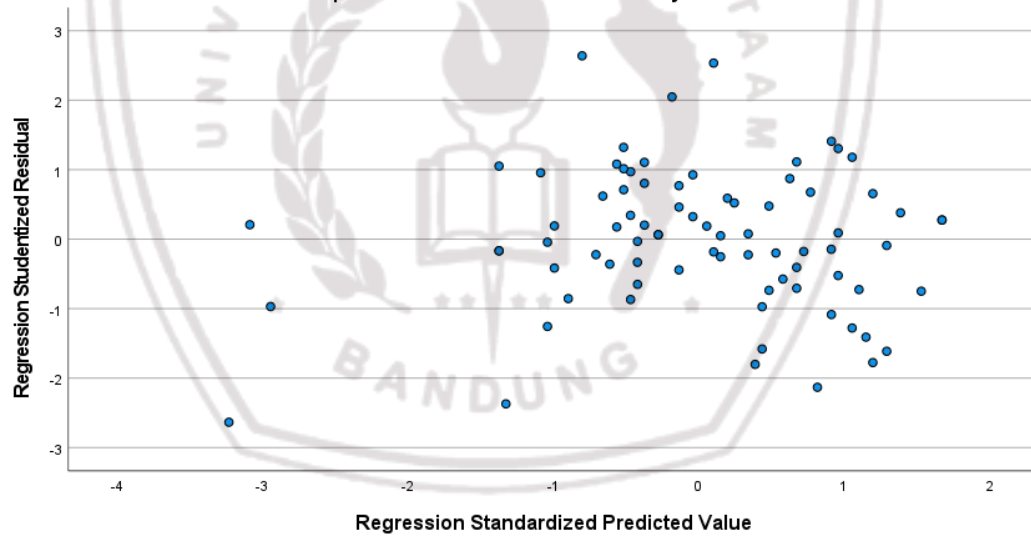
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

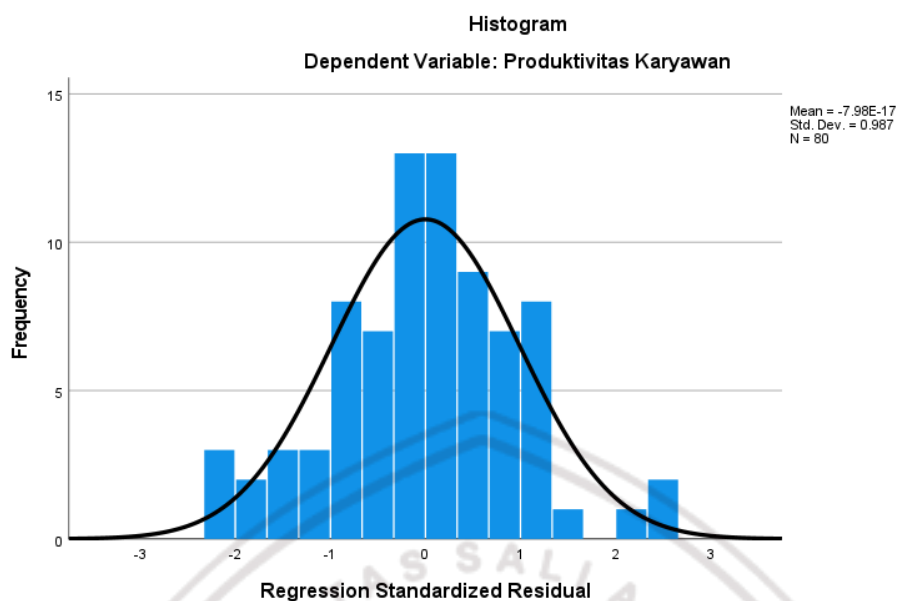
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Produktivitas Karyawan



**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.695	2.404		1.121	.266		
	Motivasi	.683	.075	.701	9.118	.000	.708	1.413
	Disiplin Kerja	.227	.090	.195	2.534	.013	.708	1.413

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Lampiran 3 Hasil Tabulasi Hasil Kuantitatif

Motivasi								
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Total
1	1	2	2	1	1	1	1	10
3	3	3	4	4	4	5	5	31
4	5	4	4	5	5	4	4	35
4	2	3	2	5	4	3	5	28
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	3	4	4	5	5	3	4	32
1	2	3	1	2	3	1	2	15
4	4	4	4	4	3	4	3	30
4	3	3	5	4	5	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	3	30
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	5	4	4	4	4	4	34

3	3	3	3	4	4	4	4	28
5	5	4	4	4	4	4	4	34
5	5	5	5	5	4	4	4	37
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	4	4	5	3	5	32
4	4	4	5	4	3	3	4	31
3	3	3	4	4	3	3	3	26
4	3	5	5	5	5	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	3	3	5	3	3	4	29

3	4	5	5	5	5	4	5	36
3	3	4	4	4	3	3	3	27
4	4	4	3	3	4	3	4	29
4	4	4	4	5	5	4	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
1	2	3	1	2	3	1	2	15
5	4	5	4	3	2	3	4	30
4	4	4	3	3	4	4	4	30
4	4	4	5	4	4	4	5	34
4	4	4	3	4	4	4	4	31
4	3	4	4	3	3	3	4	28
4	5	4	4	4	3	4	4	32
4	3	4	3	4	3	4	3	28
4	5	4	3	3	5	5	5	34
3	4	3	3	3	4	3	4	27

5	5	5	5	5	5	5	4	39
3	4	4	4	3	2	3	3	26
4	5	5	5	5	4	3	5	36
4	4	4	4	4	5	5	5	35
3	4	4	4	4	4	4	3	30
4	4	4	3	3	4	4	4	30
4	5	5	4	5	4	5	5	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	3	3	4	5	4	33
4	4	5	4	3	3	4	3	30
4	4	4	4	4	4	5	5	34
4	3	4	1	4	5	2	5	28
4	5	5	5	5	5	5	5	39
4	3	5	2	2	3	3	4	26
5	5	5	5	4	5	5	5	39

4	4	4	4	4	4	4	4	32
---	---	---	---	---	---	---	---	----

4	5	4	4	5	5	5	4	36
---	---	---	---	---	---	---	---	----

5	5	5	5	5	5	5	5	40
---	---	---	---	---	---	---	---	----

4	4	4	4	3	4	3	4	30
---	---	---	---	---	---	---	---	----

3	3	4	3	4	4	3	4	28
---	---	---	---	---	---	---	---	----

Disiplin Kerja								
-----------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total
-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	--------------

3	3	4	3	4	4	3	3	27
---	---	---	---	---	---	---	---	----

3	3	3	3	2	3	3	3	23
---	---	---	---	---	---	---	---	----

4	4	5	5	5	5	4	4	36
---	---	---	---	---	---	---	---	----

4	2	4	5	4	4	3	5	31
---	---	---	---	---	---	---	---	----

3	3	3	3	3	3	3	3	24
---	---	---	---	---	---	---	---	----

3	3	3	3	3	3	3	3	24
---	---	---	---	---	---	---	---	----

2	3	3	4	4	4	4	4	28
---	---	---	---	---	---	---	---	----

1	2	3	1	2	3	1	2	15
---	---	---	---	---	---	---	---	----

3	3	3	3	3	3	4	4	26
4	4	4	4	4	4	5	5	34
3	3	4	3	3	3	4	4	27
3	3	3	3	3	3	4	4	26
3	3	3	4	3	3	5	5	29
4	4	4	4	4	4	5	5	34
3	3	3	3	3	3	4	4	26
3	4	3	3	4	4	5	5	31
3	3	3	3	3	3	4	4	26
3	3	3	3	3	3	4	5	27
3	3	3	3	3	3	4	4	26
4	4	4	4	4	4	4	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	5	5	3	1	1	2	25
3	3	3	3	3	3	4	4	26
3	3	3	2	2	2	4	4	23

3	3	4	4	4	4	5	5	32
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	4	4	26
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	4	25
5	5	5	5	5	4	3	5	37
4	3	3	3	3	3	3	3	25
3	3	3	4	3	2	3	5	26
3	5	4	4	4	5	4	5	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	1	2	3	1	2	3	3	18
1	3	3	4	3	2	4	5	25
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	3	4	4	3	4	30
4	4	4	4	3	3	2	5	29

3	4	4	3	3	4	3	4	28
4	4	4	4	4	4	4	5	33
3	4	3	3	4	4	3	2	26
5	4	5	5	3	3	3	5	33
4	4	4	4	3	3	4	4	30
3	4	4	5	4	5	4	4	33
3	3	3	3	3	3	3	4	25
4	5	4	4	3	3	3	5	31
5	5	4	4	4	4	3	5	34
4	4	4	4	4	4	2	5	31
4	4	4	3	3	2	2	5	27
5	4	4	4	4	4	4	5	34
4	4	4	4	2	2	2	5	27
4	4	4	4	2	2	3	5	28
3	3	3	2	2	3	2	5	23

5	4	4	4	4	4	4	5	34
---	---	---	---	---	---	---	---	----

3	3	3	4	2	2	2	5	24
---	---	---	---	---	---	---	---	----

5	5	5	5	3	2	3	5	33
---	---	---	---	---	---	---	---	----

4	3	3	3	3	3	3	4	26
---	---	---	---	---	---	---	---	----

4	4	5	5	4	4	4	5	35
---	---	---	---	---	---	---	---	----

4	4	5	4	4	4	4	5	34
---	---	---	---	---	---	---	---	----

4	5	4	5	4	5	5	4	36
---	---	---	---	---	---	---	---	----

5	5	5	5	5	5	5	5	40
---	---	---	---	---	---	---	---	----

4	4	4	4	3	3	3	4	29
---	---	---	---	---	---	---	---	----

4	4	4	4	3	3	3	5	30
---	---	---	---	---	---	---	---	----

Produktivitas

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-------

1	1	1	1	1	1	1	1	8
---	---	---	---	---	---	---	---	---

4	4	4	4	4	3	3	3	29
---	---	---	---	---	---	---	---	----

5	5	4	5	5	5	4	4	37
---	---	---	---	---	---	---	---	----

5	2	2	4	5	5	4	3	30
---	---	---	---	---	---	---	---	----

3	3	3	3	3	3	3	3	24
---	---	---	---	---	---	---	---	----

3	3	3	3	3	3	3	3	24
---	---	---	---	---	---	---	---	----

5	4	4	4	4	5	4	4	34
---	---	---	---	---	---	---	---	----

3	1	2	3	2	3	1	2	17
---	---	---	---	---	---	---	---	----

3	4	4	4	4	4	4	4	31
---	---	---	---	---	---	---	---	----

4	5	4	4	3	4	4	4	32
---	---	---	---	---	---	---	---	----

4	4	4	4	4	4	4	4	32
---	---	---	---	---	---	---	---	----

5	2	5	5	5	5	4	5	36
---	---	---	---	---	---	---	---	----

4	4	4	4	4	4	4	4	32
---	---	---	---	---	---	---	---	----

3	3	4	4	4	4	4	3	29
---	---	---	---	---	---	---	---	----

4	4	4	4	4	4	4	4	32
---	---	---	---	---	---	---	---	----

4	4	4	4	4	4	4	4	32
---	---	---	---	---	---	---	---	----

4	4	4	4	3	3	3	3	28
---	---	---	---	---	---	---	---	----

4	4	4	4	3	5	5	3	32
---	---	---	---	---	---	---	---	----

5	5	5	5	5	4	4	4	37
---	---	---	---	---	---	---	---	----

5	5	5	5	4	5	5	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	4	3	3	3	4	3	27
3	5	4	3	3	4	5	3	30
3	4	3	3	3	3	3	3	25
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	3	3	3	4	3	28
4	3	3	4	3	4	4	3	28
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	4	4	4	27
4	4	4	4	3	4	4	4	31
3	5	3	4	3	5	5	3	31
3	5	3	4	3	4	4	4	30

5	4	4	4	4	5	4	4	34
---	---	---	---	---	---	---	---	----

5	5	5	5	5	5	5	5	40
---	---	---	---	---	---	---	---	----

1	5	4	4	4	2	1	1	22
---	---	---	---	---	---	---	---	----

4	5	3	4	3	4	4	3	30
---	---	---	---	---	---	---	---	----

4	5	3	4	3	5	5	5	34
---	---	---	---	---	---	---	---	----

4	4	4	4	4	4	4	4	32
---	---	---	---	---	---	---	---	----

4	4	4	4	4	4	4	4	32
---	---	---	---	---	---	---	---	----

4	4	4	4	3	3	3	3	28
---	---	---	---	---	---	---	---	----

4	4	4	4	4	4	4	4	32
---	---	---	---	---	---	---	---	----

3	2	2	2	2	2	2	2	17
---	---	---	---	---	---	---	---	----

4	4	5	4	5	4	4	4	34
---	---	---	---	---	---	---	---	----

3	3	3	3	3	3	3	3	24
---	---	---	---	---	---	---	---	----

4	3	3	4	4	4	5	5	32
---	---	---	---	---	---	---	---	----

5	3	5	4	5	3	4	4	33
---	---	---	---	---	---	---	---	----

5	5	5	5	5	5	5	5	40
---	---	---	---	---	---	---	---	----

1	2	3	1	2	3	1	1	14
---	---	---	---	---	---	---	---	----

5	3	4	2	3	3	3	3	26
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	4	4	4	4	4	5	33
5	5	4	3	3	3	3	3	29
4	4	4	2	2	3	4	4	27
5	4	4	4	3	4	5	5	34
4	4	4	4	3	4	2	2	27
5	5	5	3	4	5	4	4	35
4	4	4	3	3	4	4	4	30
4	4	5	4	3	3	4	4	31
4	4	3	3	3	3	3	3	26
5	4	3	4	5	3	4	4	32
5	5	5	3	5	5	5	5	38
5	4	5	4	4	5	5	5	37
5	5	5	3	4	4	4	3	33

5	5	5	4	4	5	4	4	36
---	---	---	---	---	---	---	---	----

5	5	5	5	5	5	5	5	40
---	---	---	---	---	---	---	---	----

5	3	3	5	4	3	4	4	31
---	---	---	---	---	---	---	---	----

5	4	4	3	2	3	4	4	29
---	---	---	---	---	---	---	---	----

5	5	5	4	2	4	4	4	33
---	---	---	---	---	---	---	---	----

5	4	4	5	4	4	5	5	36
---	---	---	---	---	---	---	---	----

5	5	5	5	5	5	5	4	39
---	---	---	---	---	---	---	---	----

3	4	4	3	4	3	3	3	27
---	---	---	---	---	---	---	---	----

5	5	5	4	4	4	5	5	37
---	---	---	---	---	---	---	---	----

5	5	4	4	2	4	5	5	34
---	---	---	---	---	---	---	---	----

5	4	4	4	5	5	4	4	35
---	---	---	---	---	---	---	---	----

5	5	5	5	5	5	5	5	40
---	---	---	---	---	---	---	---	----

4	4	4	3	4	3	4	4	30
---	---	---	---	---	---	---	---	----

5	5	4	3	4	4	4	4	33
---	---	---	---	---	---	---	---	----

Lampiran 4 SK Pembimbing



UNIVERSITAS SALI AL-AITAAM

Surat Keputusan Nomor : 541/E/O/2021 Tanggal 7 Desember 2021

Program Studi :

Akuntansi Perpajakan Program Sarjana Terapan - Akuntansi Lembaga Keuangan Syariah Program Sarjana Terapan - Bisnis Digital Program Sarjana Terapan - Kebidanan Program Diploma Tiga Menuju Kebidanan Program Sarjana - Hukum Program Sarjana Ilmu Komunikasi Program Sarjana - Perencanaan Wilayah dan Kota Program Sarjana - Agroteknologi Program Sarjana Manajemen Program Sarjana - Pendidikan Biologi Program Sarjana - Teknik Industri Program Sarjana Kewirausahaan Program Sarjana - Pendidikan Kepelatihan Olahraga Program Sarjana

Jl. Aceng Sali Al-Aitaam No.1 Ciganitri Telp. 022-8750 4223 Bojongsong Kabupaten Bandung

SURAT KEPUTUSAN

Nomor : 496/SK-REKTOR/UNISAL/YAAS/II/2026

Tentang

**PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI
UNTUK PROGRAM STUDI MANAJEMEN – S1
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS TAHUN AKADEMIK 2025/2026**

REKTOR UNIVERSITAS SALI AL-AITAAM

- Menimbang** :
1. Bahwa untuk membantu penyelesaian Skripsi Mahasiswa pada Program Studi Manajemen – S1 Universitas Sali Al-Aitaam, dirasa perlu menetapkan dan menugaskan Dosen Pembimbing;
 2. Bahwa mereka yang namanya tercantum dalam lampiran surat keputusan ini, dipandang telah memenuhi syarat dan mampu untuk melaksanakan tugas sebagai Dosen Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen – S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sali Al-Aitaam.
 3. Bahwa untuk keperluan administrasi, perlu diterbitkan Surat Keputusan Rektor mengenai Pengangkatan Dosen Pembimbing Mahasiswa Skripsi untuk Program Studi Manajemen – S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Tahun Akademik 2025/2026
- Mengingat** :
1. Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional.
 2. Undang-undang No. 12 Tahun 2012 tentang Sistem Pendidikan Tinggi.
 3. Anggaran Dasar Yayasan Agung Al-Sali seperti tercantum dalam Akta Pendirian Yayasan Agung Al-Sali Notaris Tati Muktiati Hidayat, SH. No. 529 tanggal 19 Nopember 2015 dan Akta Perubahan Yayasan Agung Al-Sali Notaris Arga Pramudia Hidayat, SH., M.Kn Nomor 21 tanggal 28 Agustus 2018.
 4. Keputusan Menkumham RI Nomor AHU-0017840.AH.01.12.Tahun 2018 Tentang Pengesahan Yayasan Agung Al-Sali Jakarta, Tanggal 03 Oktober 2018.
 5. Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor : 541/E/O/2021 tanggal 7 Desember 2021.
 6. SK Pengangkatan Rektor Universitas Sali Al-Aitaam Periode 2021-2026 Nomor 085/SK-STRUKTURAL/YAAS/PENGURUS/XII/2021 tanggal 21 Desember 2021.
 7. Statuta Universitas Sali Al-Aitaam.
- Memperhatikan** :
- Surat Permohonan dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Nomor 011/FEB/UNISAL/SK/II/2026 Perihal Surat Pengantar Permohonan Penerbitan SK Pembimbing Skripsi dan Persetujuan Rektor tanggal 25 Februari 2026.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan**
- Pertama** :
- Mengangkat nama-nama yang tercantum dalam lampiran surat keputusan ini sebagai Dosen Pembimbing Skripsi Program Studi Manajemen – S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis untuk periode Tahun Akademik 2025/2026.
- Kedua** :
- Bahwa Dosen Pembimbing memiliki tugas sebagai berikut :
- a. Memberikan arahan dan/atau masukan dalam pelaksanaan penyusunan dan penyelesaian Skripsi;
 - b. Membimbing Mahasiswa dalam penulisan laporan Skripsi;
 - c. Melaporkan perkembangan kegiatan mahasiswa bimbingan kepada Fakultas dan Prodi.
- Ketiga** :
- Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan jika terdapat kekurangan dan/atau kesalahan dalam surat keputusan ini akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Bandung
Tanggal : 26 Februari 2026
Rektor Universitas Sali Al-Aitaam,
Fatimah Nurjannati Iskandar, S.E., M.Ak.

Tembusan :

1. Yth. Ketua Pembina YAAS
2. Yth. Ketua Pengawas YAAS
3. Yth. Ketua Pengurus YAAS
4. Yang Berangkutan
5. Bertinggal

2	0417087201	Dr. Yusnaini, S.E., M.M.	2261201161	Abdul Azis
			2261201129	Fitri Novianti
			2261201039	Ali Rusli
			2261201057	Hengki Firmansyah
			2261201106	Rd. Kania Dewi
			2261201145	Neng Arti Nursakinah
			2261201124	Elis Sumiati
			2261201079	Sri Wahyuni
			2261201157	Citra Anggia Prasasti
			2261201032	Ujang Darisman



Lampiran 5 Surat Pengantar Penelitian



UNIVERSITAS SALI AL-AITAAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

Jl. Aceng Sali Al-Aitaam No. 1 Ciganitri, Bojongsoang, Kab. Bandung
 Tlp : 022-8750 0756 Hp : 0812 1472 8863, 0896 7013 8689, email : prodimanajemen.unisal@gmail.com

Nomor: 049/MJM/TA/VII/2026

Lamp : -

Perihal : **Pengantar Penelitian Tugas Akhir (Skripsi)**

Kepada Yth,
 Bapak/Ibu Pimpinan
 UMKM Bersertifikat Halal
 Jl. Raya Laswi No.60, Kelurahan Baleendah, Kecamatan

Baleendah Dengan hormat,

Sehubungan dengan pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, khususnya bidang pendidikan dan penelitian, bersama ini kami menerangkan bahwa mahasiswa berikut:

Nama : Fitri Novianti
 NIM : 2261201129
 Program Studi : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
 Universitas : Universitas Sali Al-Aitaam

adalah benar mahasiswa aktif dan sedang menyusun Tugas Akhir (Skripsi) sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Manajemen.

Adapun judul penelitian yang diajukan adalah: Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan UMKM.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian di wilayah Baleendah Kabupaten Bandung, sesuai dengan ketentuan dan kebijakan yang berlaku di instansi Bapak/Ibu.

Demikian surat pengantar ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Bandung, 06 Juli 2026

Ketua Program Studi Manajemen

Yesi Suhartini, S.E., M.M.
 NIDN. 0427078703

Tembusan:

1. Rektor dan Wakil Rektor I, II dan III Universitas Sali Al-Aitaam
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sali Al-Aitaam