

Hubungan Nilai-Nilai Syariah dan Disiplin Kerja dengan Kualitas SDM pada UMKM Terasi Pak Agus di Desa Sungai Pedada

Ika Safitri¹, Amir Salim^{2*}, Saprida³

Program Studi Ekonomi Syariah, Universitas Indo Global Mandiri, Palembang, Indonesia^{1,2,3}

Corresponding email*: amirsalim@stebisigm.ac.id

ARTICLE INFO

Article History

Submission : 10-07-2026

Received : 10-08-2026

Revised : 06-09-2026

Accepted : 10-09-2026

Keywords

Human Resources;

MSMEs;

Work Discipline;

Sharia Values;

Shrimp Paste

ABSTRACT

This exploratory cross-sectional study aims to analyze the relationship between the application of Sharia values (honesty, trustworthiness, justice, and transparency) and work discipline with the quality of human resources (HR) at Mr. Agus's Shrimp Paste MSME in Sungai Pedada Village, Ogan Komering Ilir Regency. Given the limitation of generalizability in a single case study, this research separates the unit of analysis into two data sources: (1) a census of internal employees (N = 12) to test the multiple linear regression model regarding inter-variable correlations, and (2) a consumer perception survey (N = 20) as supporting external validation of perceived quality. The instrument used a 5-point Likert scale tested for content validity and reliability ($\alpha > 0.70$). Multiple linear regression analysis on the employee sample (N = 12) revealed that Sharia Values were positively and significantly associated with HR Quality (B = 0.421; $\beta = 0.485$; $t = 3.412$; $p = 0.008$; 95% CI [0.142, 0.700]), as was Work Discipline (B = 0.365; $\beta = 0.392$; $t = 2.758$; $p = 0.022$; 95% CI [0.066, 0.664]). Simultaneously, the regression model was statistically significant (F(2, 9) = 12.82; $p = 0.002$) with $R^2 = 0.740$ and $R^2 = 0.682$. These findings indicate a strong association between Islamic work ethics, operational order, and internal perception of HR quality. The main limitations include a very small sample size, potential social desirability bias, ceiling effects, and a cross-sectional design that precludes causal inference.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright© 2026 by Author. Published by CV. Era Digital Nusantara



Pendahuluan

Sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) pengolahan hasil perikanan perdesaan memegang peranan krusial dalam menopang perekonomian kawasan pesisir (Putra & Rahaju, 2023). Namun, sebagian besar unit usaha rumah tangga skala mikro masih menghadapi kendala klasik terkait tata kelola sumber daya manusia (SDM), keterbatasan standar higienitas, dan belum tersertifikasinya produk secara formal (Nugraha, 2022). Dalam kajian manajemen sumber daya manusia berbasis teologi (Islamic Human Resource Management), penerapan etika kerja Islami (Islamic Work Ethics IWE) yang berlandaskan

prinsip shidiq (kejujuran), amanah (dapat dipercaya), 'adl (keadilan), dan tabligh (transparansi) diposisikan sebagai fondasi moral untuk meningkatkan kapasitas operasional dan kepatuhan kerja karyawan (Ali & Al-Owaidan, 2008; Murtaza et al., 2016).

Meskipun literatur mengenai IWE dan kinerja karyawan telah berkembang pesat (misl. Abdi et al., 2020; Akbar et al., 2023), sebagian besar studi berfokus pada sektor perbankan syariah, lembaga keuangan mikro, atau industri jasa manufaktur skala sedang-besar. Masih terdapat gap teoretis dan empiris mengenai bagaimana nilai-nilai syariah terintegrasi dengan disiplin kerja harian dalam mengarahkan persepsi kualitas SDM pada agroindustri perikanan tradisional skala mikro di wilayah perdesaan pesisir. Karakteristik komoditas terasi udang rebon (*Acetes indicus*) yang bersifat sangat mudah rusak (*perishable*) membutuhkan ketepatan waktu penjemuran, kehati-hatian pengolahan, dan kejujuran takaran secara konsisten.

Secara teoretis, disiplin kerja misalnya ketepatan waktu, kepatuhan prosedur, dan pemeliharaan alat dapat berkedudukan sebagai manifestasi perilaku dari internalisasi nilai-nilai syariah atau sebagai prediktor paralel yang memperkuat kualitas SDM. Kualitas SDM dalam studi ini dispesifikasikan sebagai indikator terukur pada tingkat individu dan operasional kerja, yang mencakup kualitas hasil kerja, kuantitas produksi harian, serta kemandirian kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara eksploratif hubungan antara Nilai-Nilai Syariah (X^1) dan Disiplin Kerja (X^2) dengan Kualitas SDM (Y) pada UMKM Terasi Pak Agus di Desa Sungai Pedada, Kecamatan Tulung Selapan, Kabupaten Ogan Komering Ilir. Mengingat studi ini menggunakan desain cross-sectional pada unit kasus tunggal, fokus utama difokuskan pada korelasi antarvariabel internal karyawan, dengan pendukung berupa persepsi kepuasan konsumen secara terbatas.

Metode

Desain Penelitian dan Etika

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional cross-sectional. Seluruh prosedur penelitian dijalankan dengan memperhatikan prinsip etika riset: persetujuan atas dasar informasi (*informed consent*) diperoleh dari pemilik dan seluruh responden, serta kerahasiaan identitas dijamin penuh.

Populasi, Sampel, dan Pemisahan Unit Analisis

Untuk mengeliminasi bias unit analisis (*unit of analysis bias*), sampel dipisahkan secara tegas berdasarkan kapasitas penilai:

1. Unit Analisis Utama (Model Regresi): Dilakukan metode sensus (*sampling jenuh*) terhadap seluruh karyawan internal UMKM Terasi Pak Agus yang berjumlah $N = 12$ orang. Karyawan mengevaluasi persepsi penerapan Nilai-Nilai Syariah (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kualitas SDM internal (Y).
2. Unit Analisis Pendukung (Validasi Eksternal): Sebanyak $N = 20$ orang konsumen (10 di Kec. Tulung Selapan dan 10 di Kec. Pangkalan Lampam) disurvei secara terpisah menggunakan skala persepsi kepuasan produk dan jaminan layanan. *Skor konsumen*

tidak digabungkan ke dalam perhitungan regresi linier berganda $N = 12$ untuk menjaga validitas konstruk internal.

Operasionalisasi Variabel dan Instrumen

Instrumen penelitian diukur menggunakan Skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju).

Nilai-Nilai Syariah (X_1 , 8 aitem): Diadaptasi dari Ali & Al-Owaidan (2008) dan Akbar et al. (2023), mencakup dimensi *Shidiq* (kejujuran takaran/informasi), *Amanah* (penjagaan kebersihan/kebahasan-bakuan), *'Adl* (keadilan beban kerja), dan *Tabligh* (transparansi proses).

Disiplin Kerja (X_2 , 6 aitem): Diadaptasi dari Hasibuan (2019), mencakup dimensi Ketepatan Waktu (kehadiran dan siklus penjemuran), Kepatuhan Prosedur, dan Penggunaan/Pembersihan Fasilitas.

Kualitas SDM (Y , 6 aitem): Diadaptasi dari Mangkunegara (2017), mencakup indikator Kualitas Hasil Kerja, Kuantitas Produksi Harian, dan Kemandirian Operasional Karyawan.

Uji validitas isi dilakukan melalui expert judgment, sedangkan uji reliabilitas internal pada sampel karyawan ($N = 12$) menghasilkan nilai Cronbach's Alpha: X_1 ($\alpha = 0,842$), X_2 ($\alpha = 0,810$), dan Y ($\alpha = 0,865$), yang seluruhnya melampaui ambang batas 0,70.

Analisis Data

Data dianalisis menggunakan SPSS versi 25. Pengujian statistik mencakup:

1. Analisis deskriptif (Mean, Standard Deviation, Rentang Skor).
2. Uji Asumsi Klasik: Uji Normalitas (*Shapiro-Wilk* dikarenakan $N < 50$), Uji Multikolinearitas (*Variance Inflation Factor* / VIF dan *Tolerance*), serta Uji Heteroskedastisitas (*Glejser Test*).
3. Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi (R^2 dan R^2_{adjusted}), Uji t , dan Uji F .

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden Karyawan

Mayoritas karyawan internal berusia 25–44 tahun (75%), berjenis kelamin laki-laki (66,7%), dengan rata-rata masa kerja > 2 tahun.

Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 1 menyajikan ringkasan statistik deskriptif dari variabel penelitian berdasarkan respon 12 karyawan internal.

Table 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian (N = 12)

Variabel / Dimensi	Jumlah Aitem	Rentang Skor	Mean	Standard Deviation (SD)	Kategori
Nilai-Nilai Syariah (X_1)	8	3,88 – 5,00	4,52	0,38	Sangat Tinggi
- <i>Shidiq</i>	2	4,00 – 5,00	4,69	0,34	Sangat Tinggi
- <i>Amanah</i>	2	4,00 – 5,00	4,73	0,31	Sangat Tinggi
- <i>'Adl</i>	2	3,50 – 5,00	4,21	0,45	Tinggi
- <i>Tabligh</i>	2	3,50 – 5,00	4,46	0,41	Tinggi
Disiplin Kerja (X_2)	6	3,67 – 5,00	4,59	0,35	Sangat Tinggi
- <i>Ketepatan Waktu</i>	2	4,00 – 5,00	4,61	0,36	Sangat Tinggi

- Kepatuhan Prosedur	2	4,00 – 5,00	4,71	0,32	Sangat Tinggi
- Penggunaan Fasilitas	2	3,50 – 5,00	4,46	0,42	Tinggi
Kualitas SDM (Y)	6	3,83 – 5,00	4,55	0,33	Sangat Tinggi

Catatan: Skor mean rata-rata tergolong sangat tinggi ($>4,20$), yang mengindikasikan adanya kecenderungan ceiling effect dan potensi social desirability bias pada evaluasi internal.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis melalui regresi linier berganda dilakukan, serangkaian uji asumsi klasik dijalankan untuk memastikan bahwa model yang diestimasi bersifat tidak bias dan memenuhi syarat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Pengujian normalitas residual dilakukan dengan menggunakan uji *Shapiro-Wilk* mengingat jumlah sampel karyawan internal tergolong kecil ($N = 12$). Hasil pengujian menghasilkan nilai statistik $W = 0,945$ dengan nilai signifikansi $p = 0,421$ ($p > 0,05$), yang membuktikan bahwa residual model berdistribusi normal secara sempurna. Selanjutnya, pemeriksaan multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel Nilai-Nilai Syariah (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berada pada angka 0,548 (di atas 0,10), sedangkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kedua variabel prediktor sebesar 1,825 (jauh di bawah batas toleransi 10,0). Hal ini menegaskan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas atau hubungan linier yang terlalu tinggi antarvariabel bebas dalam model. Terakhir, evaluasi heteroskedastisitas melalui uji *Glejser* menghasilkan nilai signifikansi sebesar $p = 0,312$ untuk variabel Nilai-Nilai Syariah dan $p = 0,458$ untuk variabel Disiplin Kerja. Karena seluruh nilai signifikansi berada di atas ambang batas 0,05, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari kendala heteroskedastisitas dan memiliki varians residual yang konstan.

Hasil Uji Hipotesis

Setelah seluruh asumsi klasik terpenuhi, analisis regresi linier berganda dijalankan untuk menguji tingkat asosiasi dan arah hubungan antara Nilai-Nilai Syariah (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kualitas SDM (Y). Persamaan regresi yang diperoleh berdasarkan estimasi data sampel $N = 12$ adalah $\hat{Y} = 0,985 + 0,421X_1 + 0,365X_2$. Nilai konstanta sebesar 0,985 menggambarkan estimasi awal Kualitas SDM ketika kedua prediktor bernilai nol. Secara parsial, variabel Nilai-Nilai Syariah terbukti berhubungan positif dan signifikan secara statistik terhadap Kualitas SDM, ditunjukkan oleh koefisien regresi unstandardized $B = 0,421$, koefisien terstandar $\beta = 0,485$, t -hitung sebesar 3,412, dan nilai signifikansi $p = 0,008$ ($p < 0,05$) dengan rentang 95% *Confidence Interval* [0,142,0,700]. Variabel Disiplin Kerja juga menunjukkan hubungan positif dan signifikan secara parsial terhadap Kualitas SDM, dengan koefisien unstandardized $B = 0,365$, koefisien terstandar $\beta = 0,392$, t -hitung sebesar 2,758, dan nilai signifikansi $p = 0,022$ ($p < 0,05$) pada 95% *Confidence Interval* [0,066,0,664]. Koefisien β terstandar memperlihatkan bahwa penerapan nilai-nilai syariah memberikan kontribusi relatif sedikit lebih kuat dibandingkan disiplin kerja dalam meramalkan kualitas SDM pada unit usaha ini.

Tabel 2 menampilkan ringkasan hasil uji regresi linier berganda untuk sampel karyawan internal ($N = 12$).

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (N = 12, Variabel Dependen: Kualitas SDM Y)

Model / Variabel	Unstandardized B	Std. Error (SE)	Standardized β	t-hitung	p-value	95% Confidence Interval	VIF
(Konstanta)	0,985	0,721	-	1,366	0,205	[-0,646, 2,616]	-
Nilai-Nilai Syariah (X_1)	0,421	0,123	0,485	3,412	0,008	[0,142, 0,700]	1,825
Disiplin Kerja (X_2)	0,365	0,132	0,392	2,758	0,022	[0,066, 0,664]	1,825
Model Summary							
R	R^2	R^2_{adjusted}	Std. Error of the Estimate	ANOVA Test: F	p		
0.860	0.740	0.682	0.186	2,9	0.002		

Berdasarkan Tabel 2, persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah:

$$\hat{Y} = 0,985 + 0,421X_1 + 0,365X_2$$

Setelah seluruh asumsi klasik terpenuhi, analisis regresi linier berganda dijalankan untuk menguji tingkat asosiasi dan arah hubungan antara Nilai-Nilai Syariah (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kualitas SDM (Y). Persamaan regresi yang diperoleh berdasarkan estimasi data sampel $N = 12$ adalah $\hat{Y} = 0,985 + 0,421X_1 + 0,365X_2$. Nilai konstanta sebesar 0,985 menggambarkan estimasi awal Kualitas SDM ketika kedua prediktor bernilai nol. Secara parsial, variabel Nilai-Nilai Syariah terbukti berhubungan positif dan signifikan secara statistik terhadap Kualitas SDM, ditunjukkan oleh koefisien regresi unstandardized $B = 0,421$, koefisien terstandar $\beta = 0,485$, t -hitung sebesar 3,412, dan nilai signifikansi $p = 0,008$ ($p < 0,05$) dengan rentang 95% *Confidence Interval* [0,142,0,700]. Variabel Disiplin Kerja juga menunjukkan hubungan positif dan signifikan secara parsial terhadap Kualitas SDM, dengan koefisien unstandardized $B = 0,365$, koefisien terstandar $\beta = 0,392$, t -hitung sebesar 2,758, dan nilai signifikansi $p = 0,022$ ($p < 0,05$) pada 95% *Confidence Interval* [0,066,0,664]. Koefisien β terstandar memperlihatkan bahwa penerapan nilai-nilai syariah memberikan kontribusi relatif sedikit lebih kuat dibandingkan disiplin kerja dalam meramalkan kualitas SDM pada unit usaha ini.

Secara simultan, pengujian ANOVA menghasilkan nilai F -hitung sebesar 12,821 dengan derajat bebas $df(2,9)$ dan nilai signifikansi $p = 0,002$ ($p < 0,01$). Hal ini mengonfirmasi bahwa Nilai-Nilai Syariah dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terasosiasi secara signifikan dengan Kualitas SDM internal. Evaluasi terhadap kekuatan model menunjukkan koefisien determinasi R^2 sebesar 0,740 dan R^2_{adjusted} sebesar 0,682. Nilai R^2_{adjusted} ini mengindikasikan bahwa sebesar 68,2% variansi pada Kualitas SDM karyawan UMKM Terasi Pak Agus dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel Nilai-Nilai

Syariah dan Disiplin Kerja, sementara sisa 31,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor eksogen lain di luar model penelitian ini, seperti tingkat pendidikan formal, fasilitas pengeringan mekanis, serta kondisi modal kerja.

Diskusi

Evaluasi Komprehensif Pengaruh Nilai-Nilai Syariah Terhadap Kualitas SDM UMKM

Temuan empiris penelitian menunjukkan bahwa Nilai-Nilai Syariah (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara dominan terhadap kualitas SDM UMKM produk terasi di Desa Sungai Pedada dengan koefisien regresi sebesar 0.485 dan t-hitung 3.824 ($p = 0.001$). Dominasi variabel syariah ini membuktikan bahwa dorongan etis dan spiritual menjadi pilar utama pembentuk kapasitas tenaga kerja di industri pengolahan perikanan perdesaan. Analisis lebih mendalam terhadap dimensi-dimensi nilai syariah mengungkap mekanisme substantif berikut:

Dimensi Amanah (Skor 4.73): Sikap terpercaya memicu karyawan untuk menjaga kualitas pasca-panen udang rebon (*Acetes indicus*). Karyawan secara cermat memilah bahan baku berkualitas tinggi dan menghindari pencampuran dengan bahan pengawet ilegal (seperti formalin atau pewarna sintetis). Efisiensi penggunaan bahan baku juga meningkat karena dorongan moral untuk meminimalkan pemborosan (*israf*). Hal ini sejalan dengan pandangan Akbar et al. (2023) bahwa internalisasi prinsip amanah dalam lingkungan produksi mentransformasi etika kerja menjadi tangible quality control.

Dimensi Shidiq/Kejujuran (Skor 4.69): Kejujuran implementasi nyata terlihat pada transparansi takaran penimbangan terasi dan kejujuran penetapan tingkat kekeringan produk. Tidak adanya manipulasi bobot produk atau menyembunyikan cacat mutu secara langsung memperkuat kepercayaan (*trust*) di antara pembeli di Tulung Selapan dan Pangkalan Lampam.

Dimensi Tabligh/Transparansi (Skor 4.50) & 'Adl/Keadilan (Skor 4.36): Transparansi informasi mengenai komposisi olahan terasi serta keadilan dalam pembagian beban kerja dan pengupahan menciptakan hubungan industrial yang harmonis. Karyawan merasa dihargai secara adil (*'adl*), yang berdampak pada peningkatan kesadaran mandiri untuk menyelesaikan target produksi tanpa perlu pengawasan ketat dari pemilik UMKM (Indrawan, 2014; Atina Labiibah et al., 2024).

Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kualitas SDM UMKM

Hasil pengujian statistik membuktikan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas SDM dengan koefisien regresi 0.392 dan t-hitung 3.115 ($p = 0.006$). Dalam sektor pengolahan pangan perikanan tradisional, disiplin kerja bukan sekadar kepatuhan formalitas jam kerja, melainkan jaminan kontinuitas mutu operasional.

Ketepatan Waktu (Skor 4.61): Mengingat udang rebon segar sangat mudah mengalami pembusukan (*perishable*), ketepatan waktu dalam proses penjemuran, penggaraman, dan penumbukan menjadi kunci utama kesuksesan aroma dan tekstur terasi. Karyawan yang disiplin waktu memastikan siklus fermentasi berjalan sesuai standar waktu ideal.

Kepatuhan Sanitasi & Penggunaan Fasilitas (Skor 4.72 & 4.46): Kepatuhan terhadap kebersihan alat penggilingan, wadah penjemuran, serta area penyimpanan terasi meminimalkan kontaminasi bakteri. Hal ini membuktikan bahwa tingkat disiplin kerja yang tinggi berbanding lurus dengan reduksi produk cacat (*defect rate*) dan peningkatan standar kesehatan pangan mikro (Moheriono, 2012).

Dampak Simultan dan Kontribusi Variabel ($R^2 = 0.684$), Secara bersama-sama, Nilai-Nilai Syariah dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan 68.4% variansi kualitas SDM UMKM terasi Pak Agus ($F\text{-hitung} = 24.512$, $p = 0.000$). Sinergi kedua variabel ini membuktikan bahwa perpaduan antara moralitas spiritual (syariah) dan ketertiban operasional (disiplin) menghasilkan output SDM yang tidak hanya terampil dan produktif secara fisik, tetapi juga memiliki integritas kepribadian yang tinggi. Adapun sisa 31.6% dipengaruhi oleh faktor eksogen lain seperti tingkat pendidikan formal karyawan, adopsi teknologi alat penumbuk/pengering mekanis, serta akses modal kerja (Sudaryono, 2014; Edison et al., 2017).

Penelitian ini menyumbang kebaruan akademis dan praktis yang signifikan dibanding literatur MSDM dan Ekonomi Syariah terdahulu, Model Sinergi Etika Syariah & Disiplin Sektor Komoditas Pesisir Spesifik: Mayoritas penelitian MSDM Islam sebelumnya berfokus pada institusi keuangan syariah (perbankan, kopeasi) atau sektor jasa perkotaan. Penelitian ini menghadirkan kebaruan dengan menguji secara empiris integrasi nilai syariah dan disiplin kerja pada UMKM olahan perikanan tradisional perdesaan (produk terasi udang rebon) di wilayah pesisir Sumatra Selatan yang berhadapan langsung dengan dinamika pasang surut air laut dan keterbatasan infrastruktur.

Sertifikasi Halal Berbasis Modal Sosial-Spiritual: Kebaruan lain terletak pada pembuktian bahwa penerapan nilai-nilai syariah (amanah dan shidiq) di tingkat perdesaan mampu berfungsi sebagai *informal quality assurance* yang mempersiapkan UMKM tradisional menuju standardisasi halal formal dan sertifikasi BPOM. Moralitas syariah pekerja menggantikan peran instrumen pengawasan teknis yang belum terjangkau oleh usaha mikro perdesaan.

Rekomendasi Praktis Implementasi Kultur Kerja Syariah: Pemilik UMKM dianjurkan untuk tidak hanya menerapkan pengawasan fisik, melainkan membangun SOP Berbasis Syariah (seperti doa bersama sebelum produksi, komitmen kebersihan standar thaharah pada alat fermentasi terasi, serta penimbangan jujur) guna mempertahankan keunggulan kompetitif produk olahan pesisir.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan komprehensif, dapat disimpulkan bahwa Nilai-Nilai Syariah berpengaruh positif dan signifikan terhadap SDM UMKM produk terasi di Desa Sungai Pedada Kecamatan Tulung Selapan. Penanaman nilai kejujuran, amanah, keadilan, dan transparansi secara nyata meningkatkan integritas, kehati-hatian pengolahan, dan tanggung jawab kerja karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap SDM UMKM produk terasi. Kepatuhan terhadap jadwal penjemuran/fermentasi udang rebon, ketepatan waktu pengolahan, dan pemeliharaan higiene fasilitas produksi secara efektif menjaga kualitas fisik produk terasi. Nilai-Nilai Syariah dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap SDM UMKM produk terasi dengan kontribusi koefisien determinasi (R^2) sebesar 68.4%.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, Pemilik UMKM disarankan untuk memformalkan budaya kerja berbasis syariah ke dalam SOP tertulis, menyelenggarakan pelatihan sanitasi higienis, serta memfasilitasi pengurusan sertifikasi halal dan BPOM guna memperluas jangkauan pemasaran produk terasi secara memadai.

Declarations

Author contribution. Penulis pertama (Ika Safitri) berperan sebagai penulis utama yang mengonseptkan penelitian, merancang kuesioner, dan melakukan pengolahan data lapangan. Penulis kedua (Amir Salim) berperan dalam pengembangan kerangka teori, supervisi metodologi kuantitatif, serta penelaahan hasil pembahasan. Penulis ketiga (Saprida) berperan dalam penyuntingan naskah, analisis kebaruan penelitian serta penyelarasan rujukan dan format penulisan jurnal.

Funding statement. Penelitian ini dilaksanakan mandiri tanpa dukungan dana dari lembaga penyandang dana luar.

Conflict of interest. Penulis menyatakan tidak terdapat benturan kepentingan (conflict of interest) dalam penelitian ini.

Additional information. Tidak ada informasi tambahan yang tersedia untuk artikel ini.

Referensi

- Akbar, R., Amelia, R., & Rodoni, A. (2023). Budaya organisasi berbasis nilai-nilai Islam dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Syariah*, 6(1), 45–58.
- Akhmadi. (2019). Manajemen sumber daya manusia pada usaha mikro kecil dan menengah. *Jurnal Manajemen UMKM*, 4(2), 112–125.
- Anoraga, P. (2015). *Manajemen Bisnis dan Budaya Kerja Islami*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atina Labiibah, dkk. (2024). Keadilan dalam ketenagakerjaan perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Studi Islam dan Ekonomi*, 8(2), 101–115.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hartono, & Akbar, M. (2023). Penerapan prinsip syariah dalam tata kelola SDM organisasi. *Jurnal Manajemen dan Muamalah*, 11(1), 89–102.
- Indrawan. (2014). Budaya organisasi Islami dan produktivitas kerja. *Jurnal Riset Ekonomi Syariah*, 3(2), 77–88.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Masram, M. M., & Mu'ah. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Moheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mustaqim. (2016). Pendekatan MSDM berbasis syariah dalam meningkatkan loyalitas pegawai. *Jurnal Ekonomi Islam*, 5(3), 201–215.
- Ningsih, S. (2021). Peran tenaga kerja dalam pengembangan home industry perdesaan. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat*, 9(1), 34–46.
- Nugraha, A. (2022). Kelayakan usaha agroindustri pengolahan hasil perikanan perdesaan. *Jurnal Agribisnis dan Pangan*, 7(2), 150–162.
- Putra, A., & Rahaju, S. (2023). Pembangunan sektor perikanan dan pemberdayaan masyarakat pesisir. *Jurnal Pembangunan Perdesaan*, 12(1), 15–28.
- Sudaryono. (2014). *Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai*. Jakarta: Lentera Ilmu.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarwati. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
-