



website. :

<http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/JAMH>

Article Info : Recived : 28 Feb 2026

Revised: 24 Mar 2026

Accepted : 29 Mar 2026

Pelatihan Peningkatan Kedisiplinan Pada Pelaku Usaha UMKM Pesisir Anyer

Nur Fajri¹, Nadia Khoirunnisa², Nadila Yamisi³, Samsul Ma'ruf⁴, Zulma
Hendra⁵, Agustina Mogi⁶

PT. Lotte Innovate Indonesia¹, CV. Klamby², PT. OCS Global Service³, PT. Prambanan Kencana⁴,
PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk⁵, Universitas Pamulang⁶

Nurfajri9598@gmail.com¹, nadiakhoyrunnisa@gmail.com², nadilayamisi16@gmail.com³,
yosuasamuellei@gmail.com⁴, zulmahendra100@gmail.com⁵, dosen01557@unpam.ac.id⁶

Corresponding Author : Nurfajri9598@gmail.com

Abstrak. Kedisiplinan merupakan elemen fundamental dalam pengembangan dan keberlanjutan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), khususnya bagi pelaku usaha di wilayah pesisir yang rentan terhadap perubahan kondisi lingkungan dan fluktuasi pasar. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas program pelatihan peningkatan kedisiplinan bagi pelaku UMKM di Pesisir Anyer serta mengidentifikasi perubahan perilaku kerja pascapelatihan. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain pre-experimental tipe one group pretest–posttest. Sebanyak 40 pelaku UMKM dari berbagai sektor, termasuk kuliner pesisir, kerajinan laut, dan jasa pariwisata, berpartisipasi dalam pelatihan yang materinya mencakup manajemen waktu, konsistensi standar operasional, pencatatan administrasi, dan penguatan komitmen pelayanan pelanggan. Analisis data menggunakan uji paired t-test untuk melihat perbedaan tingkat kedisiplinan secara signifikan.

Hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada indikator kedisiplinan, seperti ketepatan waktu membuka usaha, keteraturan proses produksi, konsistensi pencatatan administrasi, serta peningkatan kualitas pelayanan. Temuan ini menegaskan bahwa pelatihan kedisiplinan memiliki dampak positif terhadap perilaku kerja dan tata kelola usaha UMKM pesisir. Oleh karena itu, penelitian merekomendasikan perlunya program lanjutan berupa pendampingan intensif dan monitoring jangka panjang agar perubahan positif dapat berlanjut secara terintegrasi.

Keywords: Kedisiplinan ; Manajemen Usaha ; Pelatihan ; Pesisir Anyer ; UMKM

PENDAHULUAN

Salah satu penggerak perekonomian di Indonesia adalah Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Menurut data Suku Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah (Sudin PPKUKM) tahun 2023, UMKM merupakan penggerak perekonomian dimana jumlah UMKM mencapai 66 juta dari seluruh jumlah pelaku usaha yang ada di Indonesia. Berdasarkan data Sudin PPKUKM (2024), UMKM juga berkontribusi terhadap perekonomian nasional sebesar 61% dari Pendapatan Domestik Bruto (PDB). Cepatnya perkembangan UMKM di Indonesia menyebabkan UMKM menjadi penopang pertumbuhan perekonomian di Indonesia. Hal tersebut disebabkan oleh siklus dari transaksi UMKM cepat dan produk yang dihasilkan sangat dibutuhkan oleh Masyarakat Indonesia. Selain itu, UMKM juga dapat memberikan lapangan pekerjaan bagi Masyarakat Indonesia. Dimana sebesar 97% atau 117 juta pekerja dari keseluruhan tenaga kerja bekerja di sektor UMKM. Berdasarkan pada Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian terdapat beberapa tantangan yang dihadapi oleh UMKM, yaitu meningkatkan teknologi, inovasi, literasi digital, produktivitas, branding dan pemasaran, pelatihan, dan Sumber Daya Manusia. Pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam organisasi menjadi permasalahan utama yang dihadapi banyak organisasi khususnya di bidang bisnis. Kemampuan menghadapi tantangan pada sebuah organisasi tergantung pada kemampuan dalam mengatur dan mengelola sumber daya manusianya karena sumber daya manusia inilah yang akan menjadi keuntungan kompetitif dari sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka

sudah semestinya SDM menjadi perhatian bagi perusahaan agar dikelola dengan sebaik mungkin sehingga dapat meningkatkan kebutuhan perusahaan. Salah satunya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Pelatihan merupakan proses meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan sikap seseorang melalui pembelajaran terstruktur. Pelatihan untuk pelaku UMKM bertujuan memperbaiki pola kerja, meningkatkan profesionalitas, dan membantu adaptasi terhadap tuntutan pasar. Secara umum, lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Ada juga ahli yang berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan perkakas yang di hadapi oleh karyawan, termasuk lingkungan metode kerja, dan pengaturan kerja sebagai seorang individu atau kelompok. Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat di mana karyawan bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja atau bahkan menurunkan kinerja. Ketika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka ide, produktivitas, dan kinerja karyawan bisa meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung kinerja serta produktivitas kinerja, maka kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pentingnya menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung sumber daya manusia untuk mencapai potensi terbaik mereka. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas dan handal, kegiatan operasional perusahaan



akan kesulitan untuk berjalan dengan lancar dan efisien. Dalam konteks ini, lingkungan kerja memainkan peran krusial. Lingkungan kerja yang kondusif, inklusif, dan memberikan dukungan dapat memotivasi karyawan untuk berkinerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja yang menyediakan peluang pengembangan, pelatihan, dan komunikasi yang terbuka akan membantu meningkatkan loyalitas karyawan dan produktivitas mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian yang cukup terhadap lingkungan kerja yang dapat memberdayakan karyawan dan menciptakan iklim kerja yang positif (Santoso et al., 2024). Lingkungan kerja yang kondusif memainkan peran penting dalam menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja mereka cenderung betah dan lebih produktif dalam menjalankan tugas mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai dapat mengurangi kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti kebersihan, ketersediaan fasilitas yang memadai, komunikasi yang efektif, dukungan dari rekan kerja dan manajemen, serta keadilan dalam kebijakan perusahaan semua berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Armansyah et al., (2024) Lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional karyawan, yang pada gilirannya dapat memperkuat motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu berkomitmen untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang positif dan mendukung bagi seluruh karyawan. Melalui pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana faktor-faktor fisik seperti fasilitas, tata letak, dan keamanan, serta aspek-aspek sosial seperti hubungan antar karyawan dan dukungan manajemen, serta faktor psikologis seperti motivasi dan kepuasan kerja, dapat mempengaruhi kinerja karyawan, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif

dan mendukung. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga yang dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan, serta mencapai tujuan bisnis mereka dengan lebih efisien (Armansyah et al., 2024). Pesisir Anyer, sebagai salah satu kawasan dengan potensi UMKM yang besar, belum sepenuhnya memahami pentingnya manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) yang dilaksanakan dalam bentuk seminar pelatihan dengan tema "Pelatihan Peningkatan Kedisiplinan Pada Pelaku Usaha UMKM Pesisir Anyer" bertujuan untuk memberikan wawasan dan pengetahuan praktis kepada pelaku UMKM di Pesisir Anyer mengenai pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang positif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan Peningkatan Kedisiplinan pertumbuhan usaha. Dengan adanya seminar ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan UMKM di Pesisir Anyer, khususnya dalam pengembangan lingkungan kerja positif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan pertumbuhan usaha. Semoga kegiatan ini dapat menjadi langkah awal dalam menciptakan UMKM yang lebih maju dan kompetitif.

METODOLOGI PELAKSANAAN

Metode yang digunakan dalam program pengabdian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan desain pre-experimental tipe one group pretest-posttest. Pendekatan ini bertujuan untuk mengukur secara akurat efektivitas intervensi pelatihan terhadap tingkat kedisiplinan peserta.

- Lokasi dan Waktu: Kegiatan ini dilaksanakan di Aula SMK Pariwisata Al-Khairiyah Anyer, dengan sasaran pelaku UMKM di wilayah Kampung Cibiru dan Tambang Ayam, Kabupaten Serang.
- Populasi dan Sampel: Peserta program berjumlah 40 pelaku usaha



yang berasal dari berbagai sektor, meliputi kuliner pesisir, kerajinan tangan dan lainnya.

- Variabel dan Data: Variabel utama dalam penelitian ini adalah tingkat kedisiplinan yang diukur melalui lima indikator focus yaitu manajemen waktu (ketepatan membuka usaha), kepatuhan jadwal produksi, konsistensi standar operasional (SOP), ketertiban pencatatan administrasi, dan komitmen layanan pelanggan.
- Prosedur Pelaksanaan: data dikumpulkan melalui instrument kuisisioner yang disebar pada saat pelatihan. Selain itu, dilakukan observasi langsung di lapangan serta wawancara singkat untuk memperkuat validitas data primer. Analisis perbedaan tingkat kedisiplinan diuji menggunakan teknik statistic *paired t-test*.

HASIL DAN DISKUSI

1. Hasil Penelitian

Hasil analisis kuantitatif melalui uji *paired t-test* yang menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada tingkat kedisiplinan pelaku UMKM Pesisir Anyer diperkuat oleh dokumentasi kegiatan pelatihan sebagaimana ditampilkan pada Gambar 1. Dokumentasi tersebut memperlihatkan suasana pelatihan yang berlangsung secara kondusif, dengan keterlibatan aktif peserta dalam menyimak materi, berdiskusi, serta berinteraksi dengan narasumber.



Gambar 1. Dokumentasi Kolaboratif dan Antusiasme Peserta Selama Pelatihan.

Partisipasi yang tinggi dan antusiasme peserta selama kegiatan mengindikasikan bahwa proses pembelajaran tidak hanya bersifat informatif, tetapi juga mendorong pemahaman yang lebih mendalam mengenai pentingnya kedisiplinan dalam pengelolaan usaha. Dengan demikian, dokumentasi visual ini melengkapi temuan statistik sebelumnya dan memperkuat kesimpulan bahwa program pelatihan memberikan dampak positif terhadap perubahan sikap, motivasi kerja, serta kesadaran akan keberlanjutan usaha di tengah persaingan pasar.

Peningkatan tersebut teramati pada berbagai indikator disiplin, yang menunjukkan adanya perubahan positif pada aspek ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan kerja, konsistensi dalam menjalankan prosedur operasional, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Sebagaimana disajikan pada Tabel berikut:

TABEL

Selain peningkatan perilaku kerja, peserta juga melaporkan adanya peningkatan motivasi kerja serta pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya kedisiplinan untuk menjaga keberlanjutan usaha dalam menghadapi persaingan pasar.



Gambar 2. Foto Bersama Mahasiswa UMKM Desa Tamabang Ayam dan Dosen Pendamping

Gambar 2 menampilkan sesi refleksi dan penutupan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) yang melibatkan mahasiswa pelaksana, pelaku UMKM Pesisir

Anyer, serta dosen pendamping. Dokumentasi ini tidak hanya merepresentasikan akhir kegiatan secara administratif, tetapi juga menggambarkan terbangunnya interaksi sosial yang positif antara akademisi dan pelaku usaha. Keterlibatan aktif peserta selama rangkaian pelatihan menunjukkan adanya respons yang konstruktif terhadap materi yang disampaikan, khususnya terkait peningkatan kedisiplinan dan pengelolaan sumber daya manusia. Interaksi yang terjalin selama kegiatan turut menciptakan suasana belajar yang partisipatif dan kondusif, yang merupakan bagian penting dalam pembentukan lingkungan kerja yang positif.

Momentum kebersamaan tersebut mencerminkan terbentuknya komitmen awal dalam mengimplementasikan nilai-nilai profesionalisme, tanggung jawab, serta budaya kerja yang lebih terstruktur di lingkungan usaha masing-masing. Melalui pendekatan edukatif dan kolaboratif, pelatihan ini tidak hanya memberikan pemahaman teoritis, tetapi juga mendorong perubahan sikap dan pola pikir pelaku UMKM terhadap pentingnya manajemen sumber daya manusia sebagai faktor strategis peningkatan kinerja. Dengan demikian, kegiatan PKM ini menjadi langkah konkret dalam memperkuat kapasitas SDM UMKM Pesisir Anyer guna mendukung produktivitas, keberlanjutan usaha, dan daya saing di tengah dinamika pasar yang semakin kompetitif.

2. Pembahasan



Gambar 3. Ibu Intan, salah seorang peserta PKM sekaligus pelaku Tambang ayam mengajukan pertanyaan ke narasumber

Gambar 3 memperlihatkan salah satu peserta, Ibu Intan, yang secara aktif mengajukan pertanyaan kepada narasumber selama sesi diskusi berlangsung. Partisipasi aktif tersebut menunjukkan adanya keterlibatan kognitif dan emosional dalam proses pembelajaran, yang menjadi indikator penting efektivitas pelatihan. Keberanian untuk menyampaikan pertanyaan serta berbagi pengalaman usaha mencerminkan adanya kebutuhan riil terhadap pemahaman yang lebih mendalam mengenai penerapan kedisiplinan dan pengelolaan usaha secara profesional.

Sebagai pelaku UMKM di bidang tambang ayam, keterlibatan Ibu Intan dalam diskusi mengindikasikan bahwa materi yang disampaikan relevan dengan tantangan operasional yang dihadapi sehari-hari. Interaksi tersebut tidak hanya memperlihatkan antusiasme, tetapi juga menunjukkan adanya proses refleksi terhadap praktik kerja yang selama ini dijalankan. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, partisipasi aktif seperti ini menjadi salah satu faktor yang mendorong internalisasi nilai-nilai kedisiplinan, tanggung jawab, serta pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Partisipasi Ibu Intan dapat dipahami sebagai representasi dari respons positif peserta terhadap program pelatihan yang dilaksanakan. Keterlibatan tersebut tidak hanya mencerminkan ketertarikan terhadap materi yang disampaikan, tetapi juga menunjukkan adanya proses internalisasi nilai dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pentingnya kedisiplinan dalam pengelolaan usaha. Hal ini memperkuat temuan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan pemahaman secara teoritis, tetapi juga mendorong perubahan sikap, pola pikir, serta kesadaran praktis dalam

mengelola usaha secara lebih terstruktur, sistematis, dan berorientasi pada keberlanjutan. Secara lebih luas, partisipasi aktif seperti yang ditunjukkan oleh Ibu Intan menjadi indikator bahwa program pelatihan mampu membangun motivasi intrinsik peserta untuk melakukan perbaikan dalam praktik kerja sehari-hari, sehingga berpotensi memberikan dampak jangka panjang terhadap peningkatan kinerja dan daya saing UMKM.



Gambar 4. Bapak Raffel, mahasiswa magister manajemen Universitas Pamulang yang bertugas sebagai narasumber dalam PKM Tambang Ayam tanggal 16 November 2025

Gambar 4 menampilkan Bapak Raffel selaku narasumber yang menyampaikan materi pelatihan kepada peserta UMKM Pesisir Anyer. Dalam sesi tersebut, narasumber memaparkan pentingnya kedisiplinan sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam meningkatkan efektivitas operasional usaha. Penyampaian materi dilakukan secara sistematis dan komunikatif, sehingga memudahkan peserta dalam memahami konsep kedisiplinan, lingkungan kerja yang kondusif, serta penerapannya dalam kegiatan usaha sehari-hari.

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa intervensi pelatihan merupakan metode yang efektif dalam memodifikasi perilaku dan meningkatkan tata kelola usaha pada UMKM pesisir. Kedisiplinan, yang dipandang sebagai kepatuhan terhadap prosedur dan standar pekerjaan (Teori Manajemen Klasik

dan Modern), dapat dibentuk melalui proses edukatif.

- **Masalah Kedisiplinan:** UMKM pesisir Anyer sebelumnya menghadapi masalah kedisiplinan akibat budaya kerja yang cenderung mengabaikan standar operasional (SOP) dan administrasi. Pelatihan yang efektif mencakup materi manajemen waktu, SOP, dan perencanaan harian.
- **Metode Pelatihan:** Pelatihan ini berhasil membentuk rutinitas kerja yang lebih sistematis dengan melibatkan simulasi dan praktik langsung, sehingga kebiasaan disiplin dapat tertanam pada peserta.

Secara psikologis, perubahan perilaku kedisiplinan pada pelaku UMKM didukung oleh Theory of Planned Behavior (TPB), di mana perubahan terjadi ketika individu memiliki niat kuat, merasa mampu melakukannya (perceived behavioral control), dan didukung oleh lingkungan sosial.

- **Implikasi Peningkatan Kedisiplinan:** Peningkatan kedisiplinan ini, terutama dalam aspek layanan dan efisiensi, akan meningkatkan kepuasan pelanggan dan citra usaha, yang merupakan faktor krusial dalam industri pariwisata pesisir.

KESIMPULAN

Program pelatihan yang dilaksanakan untuk pelaku UMKM Pesisir Anyer menunjukkan hasil yang sangat positif dalam meningkatkan tingkat kedisiplinan. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, berikut adalah poin-poin penting dari kesimpulan:

1. Peningkatan Signifikan

Terdapat peningkatan yang signifikan dalam berbagai indikator kedisiplinan, termasuk ketepatan waktu, keteraturan proses produksi, konsistensi pencatatan administrasi, dan kualitas pelayanan. Hasil

ini menunjukkan bahwa peserta pelatihan mampu menerapkan apa yang dipelajari secara efektif dalam praktik kerja sehari-hari.

2. Motivasi dan Pemahaman

Selain peningkatan perilaku kedisiplinan, peserta juga melaporkan adanya peningkatan motivasi kerja dan pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya kedisiplinan dalam menghadapi persaingan pasar. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga pada pengembangan mental dan motivasi peserta.

3. Strategi Berkelanjutan

Peningkatan kedisiplinan yang terjadi memberikan implikasi positif bagi keberlanjutan usaha UMKM. Dengan meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan, UMKM dapat bersaing lebih baik dalam industri pariwisata pesisir yang semakin kompetitif.

4. Tantangan Manajemen SDM

Pelaku UMKM di pesisir Anyer menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, salah satunya adalah kurangnya pemahaman dan penerapan praktik kedisiplinan yang efektif. Hal ini berdampak pada produktivitas dan efisiensi operasional usaha. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengindikasikan bahwa UMKM seringkali

memiliki keterbatasan dalam sumber daya dan pengetahuan untuk menerapkan sistem manajemen SDM yang formal (Robson et al., 2019). Kurangnya pemahaman mengenai pentingnya kedisiplinan dapat menghambat pertumbuhan usaha karena tidak adanya standar kerja yang jelas dan konsisten.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa intervensi pelatihan merupakan alat yang efektif dalam meningkatkan kedisiplinan pelaku UMKM, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada keberhasilan dan daya saing usaha dalam jangka panjang.

5. Efektifitas pelatihan

Pelatihan mengenai peningkatan kedisiplinan dalam manajemen sumber daya manusia terbukti mampu meningkatkan pemahaman para pelaku UMKM mengenai pentingnya aspek tersebut. Peserta menunjukkan peningkatan kesadaran akan dampak kedisiplinan terhadap keberhasilan usaha mereka. Hal ini menunjukkan bahwa intervensi edukatif yang terfokus dapat menjadi jembatan untuk mengatasi kesenjangan pengetahuan dan praktik di kalangan pelaku UMKM. Peningkatan kesadaran ini merupakan langkah awal yang krusial sebelum implementasi praktik yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Artikel Jurnal

Ahmad, S., et al. (2020). *Pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan dapat memberikan dampak yang lebih signifikan dan langsung terasa bagi operasional usaha.*

Arjang, A., et al. (2025). *Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan sektor ekonomi yang berkontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi.*



- Armansyah, E., et al. (2024). *Lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional karyawan.*
- Cohen, J. (2018). *Studi semacam ini penting untuk memvalidasi hipotesis mengenai hubungan antara kedisiplinan dan kinerja bisnis.*
- Dewi, A., & Suryanto, B. (2024). *Kontribusi sosial yang signifikan, terutama dalam pemberdayaan masyarakat lokal.*
- Fadillah, R., & Mulyani, T. (2024). *Pelatihan yang disesuaikan dengan budaya kerja lokal terbukti memberikan dampak yang lebih besar.*
- Fajrul, S., et al. (2025). *Usaha Menengah memiliki kekayaan bersih antara RP. 200.000.000 hingga RP. 10.000.000 tidak termasuk tanah dan bangunan.*
- Hakim, L. (2023). *Monitoring Mechanism in Small Business Development.* Pustaka Pelaku UMKM.
- Harjono, T., & Fitriani, D. (2024). *Pentingnya peningkatan kapasitas manajerial bagi pelaku usaha agar mampu bersaing secara berkelanjutan.*
- Hasanah, N., & Nurcahyo, S. (2024). *Peningkatan kapasitas teknologi dan akses terhadap lembaga keuangan menjadi aspek penting untuk memperkuat keberlanjutan UMKM di wilayah pesisir.*
- Hasibuan, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara.
- Hendrawan, R., et al. (2025). *Pelaku UMKM yang menerapkan self-monitoring mengalami peningkatan kedisiplinan yang lebih signifikan.*
- Kementerian Koperasi dan UKM. (2022). *Data dan Klasifikasi UMKM Indonesia.*
- Kusnadi, R., et al. (2025). *UMKM yang bergerak dalam sektor industri kreatif maupun pengolahan hasil pertanian menjadi penopang utama ekonomi lokal.*
- Lestari, Y., & Andhika, P. (2023). *Community Training for UMKM Discipline Improvement.* *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat*, 8(1).
- Luthans, F. (2017). *Penerapan kedisiplinan yang konsisten dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.*
- Mahyuddin, A., & Faisal, M. (2024). *Budaya kerja masyarakat pesisir yang cenderung fleksibel... sering kali membuat aturan operasional tidak dijalankan secara ketat.*
- Meilani, D., et al. (2025). *Usaha menengah, disisi lain, adalah usaha ekonomi produktif yang juga berdiri sendiri.*

- Ningsih, R. (2022). The Impact of Discipline Training on UMKM Productivity. *Jurnal Pengembangan Usaha Mikro*, 5(3).
- Putra, R., & Asmara, K. (2025). *Ketidakpastian ini sering menurunkan motivasi untuk menerapkan disiplin.*
- Putri, D., & Suryani, T. (2023). *Characteristics of UMKM in Developing Regions.* Penerbit Nusantara.
- Rahmawati, S. (2023). Financial Literacy and Business Discipline. *Jurnal Akuntansi UMKM*, 6(1).
- Rahmawati, T., et al. (2025). *Peran pemerintah dalam memberikan fasilitas pendampingan, pelatihan, dan akses permodalan turut mempercepat proses digitalisasi.*
- Ramdhan, E., & Yuliani, D. (2023). *Pelatihan kedisiplinan berfungsi sebagai fondasi untuk meningkatkan kemampuan tersebut.*
- Ramdani, S., & Setyawati, B. (2024). *Pelatihan yang dirancang dengan metode praktik langsung... terbukti mampu mempercepat proses internalisasi kedisiplinan.*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Kedisiplinan berkaitan erat dengan motivasi, keadilan organisasi, dan persepsi terhadap kepemimpinan.*
- Robson, P., et al. (2019). *UMKM seringkali memiliki keterbatasan dalam sumber daya dan pengetahuan untuk menerapkan sistem manajemen SDM yang formal.*
- Rohman, T., & Latifah, S. (2025). *Pelatihan kedisiplinan memiliki hubungan langsung dengan peningkatan profesionalisme pelaku usaha.*
- Safitri, M., & Wibowo, A. (2024). *Keterbatasan sumber daya ini membuat pelaku usaha kesulitan menerapkan mekanisme kontrol internal.*
- Santoso, D., et al. (2024). *Penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian yang cukup terhadap lingkungan kerja yang dapat memberdayakan karyawan.*
- Sari, S., & Nugroho, D. (2019). *Sinergi antar pemangku kepentingan sangat krusial untuk menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pertumbuhan UMKM.*
- Siregar, R., & Puspitasari, T. (2024). *Keterlibatan komunitas lokal dalam mengembangkan produk unggulan daerah juga menjadi elemen penting.*
- Sundari, R., & Haryanto, T. (2025). *UMKM yang menerapkan disiplin kerja setelah mengikuti pelatihan mengalami peningkatan kualitas layanan dan efisiensi.*

Sutanto, A., & Ramadhani, S. (2024). *Transformasi digital ini mendorong UMKM untuk menyesuaikan model bisnisnya.*

Wahyudi, S., & Sulastri, E. (2024). *Pelaku UMKM yang memiliki keyakinan bahwa disiplin akan meningkatkan performa usahanya akan lebih mudah mengalami perubahan perilaku.*

Wijaya, T., et al. (2025). *Efektivitas pengelolaan UMKM pesisir akan meningkat apabila pelaku usaha diberikan pelatihan berkelanjutan.*

Yulya Ammi Hapsari, R., et al. (2024). *Para pemangku kepentingan UMKM akan memiliki rasa kekeluargaan, solidaritas, dan kemandirian yang kuat.*

Buku

Fitriani, D., & Nugroho, R. (2021). *Digitalisasi umkm: peluang dan tantangan di era ekonomi digital.* Bandung: Penerbit Alfabeta.

Harjito, D. A., & Martono. (2013). *Manajemen Keuangan.* Edisi kedua. Yogyakarta: EKONISIA.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Handoko, T. H. (2011). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia.* Yogyakarta: BPFPE.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Human resource management (15th ed.).* Boston: Cengage Learning.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

